

Tinjauan Hukum Islam terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-Phi/2019 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Nurul Mawardah

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
nurulmawardah17@gmail.com

Abstrak

Persoalan pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sering menimbulkan perselisihan dan berakhir di Pengadilan meskipun Undang-undang No. 13 Tahun 2003 telah mengaturnya. Hakim memiliki peran penting dalam memutuskan perkara. Berbagai pertimbangan dilakukan untuk menegakkan keadilan. Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 menarik untuk diteliti karena melihat maraknya kasus pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji pada dua hal, yakni dasar pertimbangan hakim dalam menetapkan putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dan tinjauan hukum Islam terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, kasus, dan konseptual. Metode pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dan dianalisis menggunakan metode analisis yuridis. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa (a) putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 telah sesuai dengan teori keadilan serta Undang-Undang yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, perselisihan hubungan insutrial, kekuasaan kehakiman dan lain-lain; (b) dalam perspektif hukum Islam, putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019, telah memenuhi prinsip keadilan dan putusan yang diambil oleh hakim dalam mempertimbangkan putusannya sesuai dengan ayat Al-Quran dan hadits.

Kata Kunci: Putusan Mahkamah Agung, Pemutusan Hubungan Kerja, Hukum Islam, Hubungan Kerja.

Pendahuluan

Negara Indonesia tidak terlepas dari konsep industrialisasi. Sektor indrustri dalam perekonomian Indonesia berkembang semakin pesat dan berpotensi terhadap peningkatan jumlah pekerja. Karena Indonesia sebagai negara yang berkembang, pemerintah Indonesia berpendapat bahwa melalui jalur industrialisasi, Indonesia akan mengejar ketinggalannya dari negara-negara maju. Proyek industrialisasi tersebut pasti akan menimbulkan strata dalam bidang industri yakni mengenai kedudukan pengusaha serta pekerja. Keterkaitan hubungan pengusaha dan pekerja

sangatlah erat dan bersinergi yang diikatkan dalam suatu perjanjian, yaitu perjanjian kerja karena jika tidak adanya pengusaha maka tidak ada juga pekerja.¹

Perjanjian kerja pada pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan bahwa, “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh) mengingatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk selama waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”, sedangkan dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tertulis bahwa, “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja merupakan suatu perbuatan hukum yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebelum kesepakatan bekerja dimulai. Hubungan industrial dikatakan berhasil apabila ada keseimbangan antara keperluan pengusaha dan keperluan pekerja. Namun faktanya banyak pengusaha ingin memperoleh keuntungan yang meningkat untuk keperluan perusahaan saja tanpa memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya, sehingga menimbulkan banyaknya perselisihan hubungan industrial.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan biasanya ditandai dengan adanya alat bukti tertulis yang digunakan untuk memperoleh kekuatan hukum. Dengan mendapatkan persetujuan antar sesama dan dilakukannya tanda tangan, saling sepakat dalam Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak.² Permasalahan antara pengusaha dan pekerja/buruh mungkin bisa terjadi dalam hubungan kerja tersebut, baik sederhana maupun kompleks, baik yang diselesaikan secara kekeluargaan maupun yang harus diselesaikan melalui jalur hukum. Terkait dalam hal tersebut, salah satunya adalah Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan hubungan kerja menjadi sebuah konflik hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja memiliki dampak psikologis dan ekonomi bagi pekerja/buruhnya serta keluarga yang ditanggungnya. Persoalan pemutusan hubungan kerja tidak menjadi persoalan dalam lingkup pekerja maupun pengusaha tapi juga melibatkan permasalahan kemudian masuk Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk memperoleh putusan pengadilan. Salah satu yang masalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di PHK secara sepihak perkeranya masuk ke dalam Pengadilan dapat dilihat dari kasus antara Wawan Zulmawan dengan PT. Angkasa Pura I (Persero).³

PT. Angkasa Pura I (Persero) merupakan perusahaan yang dikenal dengan Angkasa Pura Airports, pelopor perusahaan kebandarudaraan secara komersial di Indonesia yang bermula sejak tahun 1962. Berawal dari kepulungan Presiden RI Soekarno dari Amerika Serikat, beliau menegaskan bahwa keinginan terhadap Menteri Perhubungan dan Menteri Pekerjaan Umum agar lapangan terbang di Indonesia dapat setara dengan lapangan terbang di negara maju⁴. Pembangunan Industrial tidak terlepas dari permasalahan tenaga kerja yang menimbulkan berbagai macam konflik pada buruh, seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, upah tidak sesuai standar, pemutusan hubungan kerja, semakin hari semakin kompleks. Salah satunya PT

¹ Sonhaji, “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja”, *Administrative Law & Governance Journal*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2018), 27.

² Sonhaji, “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja”, 61.

³ Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

⁴ Angkasa Pura Airport web, diakses 6 Februari 2020, <https://ap1.co.id/id/about/our-history>.

Angkasa Pura telah di laporkan oleh seorang karyawan atas tuduhan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak.

Tercatat pada tanggal 26 Desember 2016 Wawan Zulmawan telah diangkat sebagai anggota Komite Risiko Usaha dan *Good Corporate Governance* (GCG) oleh dewan Komisaris. Selanjutnya, Wawan Zulmawan melayangkan gugatan terhadap PT Angkasa Pura I atas Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang telah dilakukan terhadap dirinya. Dalam gugatan tersebut tertuang permintaan atas ganti rugi, menyatakan bahwa Penggugat adalah sah sebagai pegawai kontrak Anggota Komite Risiko Usaha dan *Good Corporate Governance* (GCG). Bahwa terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan eksepsi dan telah dikabulkan karena dinyatakan tidak berwenang, untuk memeriksa, megadili, dan memutus perkara yang diajukan Penggugat oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Setelah amarnya dijatuhkan pada tanggal 1 Juli 2019 Hakim mengatakan putusan yang diambil menjadi putusan sela sekaligus sebagai putusan akhir. Kemudian terhadapnya oleh Penggugat mengajukan Permohonan Kasasi tanggal 15 Juli 2019, sebagaimana dari pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 117/Srt.kas/PHI/2019/PN Jkt.Pst., *junto* Nomor 153/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst.,. Permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang di terima di kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Jakarta Pusat pada tanggal 22 Juli 2019, Pemohon Kasasi meminta agar gugatan pada tanggal 1 Juli 2019 dikabulkan dan meminta agar Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*). Bahwa terhadap memori kasasi tersebut, Termohon Kasasi (Tergugat) telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal 21 Agustus 2019 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi.⁵

Wawan Zulmawan (Penggugat) merupakan anggota bagian dari Dewan Komisaris yang kegiatan dan hasil kerjanya untuk membantu dan memperlancar tugas-tugas Dewan Komisaris sehingga hubungan Penggugat adalah pemberian amanat (*legal mandatory*). Wawan menjabat sebagai Anggota Komite Risiko Usaha, di mana Komite Risiko Usaha merupakan seorang pemberi kerja yang memiliki kewajiban untuk membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi kedudukan Penggugat bukan termasuk hubungan kerja, hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 dengan alasan tidak dapat dikategorikan sebagai pemberi kerja.

Pada dasarnya pekerja, buruh karyawan, dan tenaga kerja itu mendapatkan upah. Akan tetapi, Anggota Komite Risiko Usaha dan *Good Corporate Governance* (GCG) termasuk kategori pengusaha. Komite Risiko Usaha dan *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan organ pendukung yang dimaksudkan untuk membantu Dewan Komisaris terkait permasalahan kebijakan Direksi yang berkaitan dengan pengelolaan risiko (*risk management*) dan kemungkinan terjadinya risiko usaha, serta pengelolaan perusahaan yang baik.⁶ Kedudukan Komite Risiko Usaha dan *Good Corporate Governance* (GCG) dipimpin oleh seorang anggota Dewan Komisaris, diberhentikan dan diangkat oleh Dewan Komisaris juga dengan dilaporkan kepada RUPS. Tugas dan tanggung jawab Komite Risiko Usaha dan *Good Corporate Governance* (GCG) adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan mitigasi resiko oleh unit-unit kerja terkait, melakukan penilaian terhadap rencana investasi perusahaan, memberikan rekomendasi atas efektifitas pelaksanaan manajemen risiko Perusahaan, melakukan analisis dan evaluasi. Kedudukan Wawan Zulmawan

⁵ Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

⁶ AngkasaPura Airport web, "Tata Kelola Perusahaan Komite Risikko Usaha dan *Good Corporate Governance* (GCG)", diakses 6 Februari 2020, <https://ap1.co.id>.

sebagai Komite Risiko Usaha hasil kerjanya ditujukan untuk memperlancar dan mempermudah tugas-tugas Dewan Komisaris, dapat dikatakan bahwa kedudukan Pengugat merupakan pemberi kerja bukan pekerja karena hubungan Penggugat sebagai pemberi amanat bukan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4, artinya kedudukan Komite Risiko Usaha sebagai bagian dari perusahaan dan tercatat wajib memberikan upah para pekerja karena termasuk kategori pengusaha.

Dalam hukum Islam sudah diajarkan mengenai keadilan bagi sesama, maka barangsiapa yang mempersulit jalannya seseorang akan dipersulit kembali oleh Allah swt, seperti dalam keterangan hadist yang artinya: *“Buatlah mudah dan jangan mempersulit”*.⁷ Termaktub dalam firman Allah swt, yang menjelaskan bagaimana keadilan hendaklah ditegakkan sesuai dalam surah An-Nisa’ ayat 135 yang artinya:

*Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang-orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau orangtuamu dan kerabatmu. Jika ia kaya atau miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.*⁸

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh serta memperluas kesempatan kerja baru untuk menanggulangi tingkat pengangguran di Indonesia dan untuk mendapatkan keadilan dan mengatasi konflik-konflik perselisihan antara pekerja dan pengusaha Maka hubungan industrial yang kondusif antara pengusaha dan pekerja/buruh menjadi kunci utama untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Begitu juga dengan pertimbangan-pertimbangan Majelis Hakim menjadi salah satu peran penting dalam memutuskan perkara sesuai dengan ayat Al-Quran dan Hadist maupun berdasarkan teori hukum yang digunakan.

Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam penelitian hukum normatif yang merupakan bentuk manifestasi pelaksanaan dengan tujuan untuk mengungkapkan kebenaran ilmiah. Penelitian hukum normatif juga disebut sebagai penelitian hukum doktrinal, yakni penelitian yang sering kali hukum dikonsepkan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum yang dikonsepkan sebagai kaidah atau norma yang merupakan sebuah patokan berperilaku dalam masyarakat terhadap apa yang dianggap layak⁹.

⁷ Nasy’at Al-Masri, *Senyum-Senyum Rasulullah*, cet.1, (Jakarta: Gema Insani Press, 1987), https://books.google.co.id/books?id=spYcKTj_EngC&pg=PA124&dq=Hadis+yassiru+wala+tuassiru&hl=en&sa=X&ed=0ahUKEwjTxP-i4uXpAhUoIEsFHxmBAnUQ6wEIKjAA#v=onepage&q=Hadis%20yassiru%20wala%20tuassiru&f=false.

⁸ Tim Penerjemah, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Surabaya: CV Penerbit Fajar Mulya, 2009), 100.

⁹ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, cet. 2, (Depok: Prenanda Media Group, 2018), h 124 https://books.google.co.id/books?id=5OZeDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metode+penelitian+hukum+normatif&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjK0dvJ_O7pAhXWZSsKHbHlCqAQ6AEIKDAA#v=onepage&q=metode%20penelitian%20hukum%20normatif&f=false.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual.¹⁰ Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari dan mengamati yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang objek penelitiannya berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan jenis data sekunder yakni data yang diperoleh bersumber dari apa yang sudah tertulis dalam bentuk dokumen. Ada beberapa jenis bahan hukum yang sering digunakan dalam sebuah penelitian. Bahan hukum dibedakan menjadi tiga bagian, yakni; bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang menjadi bahan utama dalam penelitian. Bahan hukum primer yang digunakan seperti undang-undang, dan peraturan pemerintah atau yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist. Dalam penelitian ini literatur yang digunakan adalah putusan MA Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 serta Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Selain itu, menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perelisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang lainnya yang berkaitan. Selain bahan hukum utama, dalam penelitian ini juga digunakan bahan hukum sekunder dan tersier sebagai pembanding. Bahan hukum sekunder memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti hasil-hasil penelitian, pendapat pakar ilmu hukum, jurnal dan lain-lain. Bahan hukum tersier memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti bersumber dari kamus, ensiklopedia, dan lain-lain.

Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mencari bahan hukum terkait hal-hal variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, dan lain-lain. Metode analisis bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif terhadap bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan yaitu interpretasi UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap kasus PHK sepihak yang dikaitkan dengan Hukum Islam.

Setelah bahan-bahan hukum sudah diteliti dan dipilih-pilih secara selektif sesuai dengan permasalahan yang diteliti, dianalisis, dan dikelola. Beberapa upaya dalam membantu untuk meninjau penelitian menjadi lebih baik tahap pertama yang dilakukan untuk pemeriksaan bahan hukum adalah (*editing*) merupakan proses penelitian kembali atau bisa juga disebut, peninjauan kembali terhadap data-data yang dibutuhkan dan catatan informasi yang dikumpulkan oleh pencari bahan hukum. Dalam pemeriksaan bahan hukum harus dilakukan secara teliti terutama dalam hal kejelasan makna, kesesuaian, dan relevansi dengan bahan hukum lainnya yang bertujuan agar bahan hukum tersebut dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dan kekurangan data serta untuk meningkatkan kualitas data. Proses selanjutnya adalah klasifikasi (*classifying*) mengklasifikasi bahan hukum dengan cara menyusun bahan hukum yang diperoleh ke dalam pola tertentu agar mempermudah dalam pembacaan dan pembahasan. Kemudian melakukan pengecekan keabsahan bahan hukum (*verifying*) pada tahapan ini proses lanjutan setelah mengklasifikasi, memeriksa kembali bahan hukum informasi agar menjamin kevalidan dari data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Selain itu, peneliti memverifikasi dengan cara triangulasi, yaitu mencocokkan antara hasil bahan hukum yang satu dengan bahan hukum yang lain sehingga dapat disimpulkan secara proposional. Analisis ini digunakan untuk menyederhanakan data yang diperoleh untuk mempermudah pembaca dalam memahami penelitian ini. Analisis ini bertujuan untuk memperoleh

¹⁰ Nur Alfi Amalia F, "Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Uji Materiil Atas Aturan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Para Pekerja yang Berstatus Suami Istri dalam Satu Perusahaan Tinjauan MAqasid Syariah", Skripsi, UIN Malang, 2018, <http://etheses.uin-malang.ac.id>.

suatu kesimpulan yang lebih akurat. Pada bagian akhir adalah kesimpulan (*concluding*), pada tahapan ini kesimpulan diambil dari bahan hukum yang sudah diolah untuk mendapatkan jawaban. Penulis akan menyimpulkan data-data yang diperoleh untuk menarik suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan. Kesimpulan ini merupakan tahapan akhir yang penting yang selanjutnya akan menghasilkan pandangan secara jelas, ringkas, dan mudah dipahami untuk dikaji kembali atau sebagai bahan pendukung dalam penelitian selanjutnya.

Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Menetapkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-Phi/2019 Tentang Pemutusan Hubungan Sepihak

Dalam sebuah perusahaan, baik itu pengusaha maupun pekerja pada dasarnya memiliki kepentingan atas kelangsungan usaha dan keberhasilan perusahaan. Meskipun keduanya memiliki kepentingan terhadap keberhasilan perusahaan, tidak dapat dipungkiri bahwa konflik/perselisihan masih sering terjadi antara pengusaha dan pekerja, salah satu contohnya adalah pemutusan hubungan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja disebabkan karena beberapa hal yang diantaranya berakhirnya jangka waktu kesepakatan kerja yang dibuat secara bersama. Artinya permasalahan yang timbul karena tidak ada kesesuaian pendapat mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam suatu perjanjian yang dilakukan oleh salah satu pihak yang tidak menyetujui atau tidak keberatan atas adanya Pemutusan Hubungan Kerja melakukan perjanjian. Hal ini yang mengakibatkan berakhirnya tanggung jawab dan lepas kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban untuk membayar upah terhadap pekerja/buruh tersebut.¹¹ Pihak yang dirugikan dalam hal yang berkaitan dengan berakhirnya kesepakatan kerja adalah pekerja sebagai pihak yang lemah karena kehilangan sumber penghasilan utama dan sulitnya untuk mendapatkan peluang kerja apalagi jika pekerja tersebut tidak memiliki keahlian khusus.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak sehingga langkah pengakhiran hubungan kerja, bisa dikatakan hilangnya suatu pendapatan oleh pekerja atau buruh karena hal tertentu.¹² Berakhirnya kemampuan untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi diri sendiri maupun untuk keluarganya. Secara umum, semua peradilan Negara harus menerapkan konsep keadilan seperti yang telah ditetapkan oleh ketentuan Pasal 5 ayat 1 Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan kehakiman yang berbunyi:

“Hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat”.

Pada dasarnya bentuk keadilan yang harus diberikan hakim saat menjatuhkan putusan adalah keadilan yang proposional atau sesuai dengan apa yang telah diberikan pihak selama proses persidangan. Hakim dalam menetapkan putusannya tidak diharuskan untuk memberikan perlakuan yang sama kepada para pihak, melainkan harus memberikan keadilan yang disesuaikan dengan apa yang telah diberikan pihak selama dalam proses persidangan. Apabila pihak penggugat dapat membuktikan gugatannya, maka gugatan akan dikabulkan oleh hakim, maka sebaliknya jika pihak

¹¹ Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: SCOPINDO Media Pustaka, 2019), https://books.google.co.id/books?id=VFUDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=perselisihan+pemutusan+hubungan+kerja&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwjqsOmNx8_rAhXFzggGHRw9ABcQ6AEwBHoECAUQAg#v=onepage&q=perselisihan%20pemutusan%20hubungan%20kerja&f=false.

¹² Dina suniani, “Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, Cet. 1, (Jember: CV. PUSTAKA ABADI, 2020), 72.

penggugat tidak dapat membuktikan gugatannya dan tergugat dapat membuktikan bantahannya terhadap gugatan penggugat, maka gugatan yang diajukan penggugat akan ditolak oleh hakim.¹³

Putusan Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi bersifat asas legalitas-formil, artinya permohonan kasasi dinyatakan ditolak atau tidak dapat diterima dengan alasan memori kasasi. Pemohon mencoba menilai pembuktian yang diperiksa dalam tingkat *judex factie*. Oleh hal itu, putusan Mahkamah Agung menilai alat bukti yang dipertimbangkan oleh *judex factie*. *Judex factie* merupakan hakim-hakim yang memeriksa fakta dalam suatu perkara. Apabila Mahkamah Agung memberikan penolakan dalam putusan tersebut (permohonan kasasi), maka Pemohon Kasasi tidak dapat mengajukan gugatan ulang karena akan dinyatakan *nebis in idem* (sudah diputus bebas).¹⁴ Oleh karena itu dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya: (1) Eksesi Kompetensi Absolut, (2) Eksepsi *Obscur libel* (gugatan tidak jelas atau kabur), (3) Eksepsi *Error in Persona* (salah pihak). Pada keputusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memutus perkara pada tingkat kasasi No. 117/Srt.Kas/Phi/2019/PN Jkt.Pst., *Juncto* No. 153/Pdt.Sus-Phi/2019/PN Jkt.Pst., yang dibuat oleh panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dalam eksepsi mengabulkan eksepsi Tergugat dan dalam putusan tersebut hakim menjatuhkan amarnya.

Berdasarkan dalam putusan pada perkara Nomor 117/Srt.Kas/PHI/2019/PN Jkt.Pst., *juncto* Nomor 153/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst., pada tingkat kasasi bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum ataupun undang-undang, artinya permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi Wawan Zulmawan harus ditolak. Bahwa dalam pemutusan hubungan kerja Tergugat terhadap Pengugat merupakan tindakan yang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 kemudian mengalami perupahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan yang bersangkutan.

Dalam kedudukan ini (tingkat kasasi), Mahkamah Agung bertindak sebagai *judex juris* yakni hakim-hakim hanya memeriksa hukum dalam suatu perkara yang memiliki tugas untuk mengoreksi hasil kinerja Pengadilan dalam memeriksa perkara sebagai *judex factie*. Pengadilan tingkat kasasi berperan untuk mengurus dan mengawasi atas kinerja dan hasil kerja *judex factie*, menjaga amanah untuk kesatuan dalam penerapan hukum dan konsistensi putusan.¹⁵ Jadi tingkatan Peradilan di Indonesia ini terdiri dari: (1) Pengadilan Negeri, (2) Pengadilan Tinggi, (3) Mahkamah Agung. Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi kedudukannya adalah *judex facti*, yang memiliki kewenangan untuk memeriksa suatu bukti dan fakta dari suatu perkara. *Judex facti* akan memeriksa bukti-bukti dari suatu perkara dan menentukan fakta-fakta dari perkara tersebut. Sedangkan

¹³ Elisabeth Nurhaini Butarbutar, "Konsep Keadilan dalam Sistem Peradilan Perdata", *Mimbar Hukum*, Vol. 21, 2 (Juni 2009), 366.

¹⁴ Permohonan Kasasi, Alasan Dibalik Kasasi, Perti mbangan Hukum Hakim Agung, Penafsiran dan Kontradiksinya, diakses pada tanggal 16 November 2020, <https://www.hukum-hukum.com/2015/01/permohonan-kasasi-alasan-dibalik-kasasi.html>.

¹⁵ A. Mukti Arto, "Upaya Hukum Kasasi dan Peninjauan Kembali Perkara Perdata Agama, Ekonomi Syariah, dan Jinayah", cet ke-1, (Depok: PRENADAMEDIA GROUP, 2018), 9.

Mahkamah Agung adalah *judex juris*, yakni hanya memeriksa dan menerapkan hukum dari suatu perkara dan tidak memeriksa fakta dari perkara tersebut.

Pengadilan Negeri adalah pengadilan pertama yang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara dan bertindak sebagai *judex facti*. Pengadilan Tinggi adalah pengadilan banding terhadap suatu perkara yang diputus oleh Pengadilan Negeri. Artinya, Pengadilan Tinggi hanya memeriksa ulang bukti-bukti maupun fakta-fakta yang ada. Maka Pengadilan juga termasuk *judex facti*. Sedangkan pada tingkat kasasi di Mahkamah Agung, Mahkamah Agung tidak lagi memeriksa fakta maupun bukti-bukti perkara. Akan tetapi, Mahkamah Agung hanya memeriksa penerapan hukum terhadap fakta yang sudah ditentukan oleh *judex facti*. Maka Mahkamah Agung termasuk *judex juris*.¹⁶ Sebagai *judex facti*, hakim selain bertugas menerapkan hukum juga bertugas dan bertanggung jawab untuk merumuskan fakta hukum sedangkan *judex juris* kedudukannya lebih condong untuk menguji tepat tidaknya penerapan hukum oleh *judex facti*. Peradilan kasasi oleh *judex juris* dapat diartikan memecahkan atau membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan karena dinilai salah dalam menerapkan hukum. Secara prinsip, dalam pemeriksaan tingkat kasasi tidak dilakukan pemeriksaan kembali perkara tersebut, tetapi hanya memeriksa masalah hukumnya/penerapan hukumnya saja. Yang tunduk pada kasasi hanya kesalahan-kesalahan dalam penerapan hukum saja, sedangkan penerapan fakta hukum dan pembuktiannya merupakan wewenang peradilan tingkat banding dan/atau tingkat pertama yang lazim disebut sebagai *judex facti*.¹⁷

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat bersifat *judex facti* yakni memiliki kewenangan untuk memeriksa suatu bukti dan fakta dari suatu perkara, artinya tidak lagi membuktikan bukti-bukti perkaranya. Hal ini sebelumnya terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan eksepsi. Eksepsi Tergugat dikabulkan karena dinyatakan tidak berwenang, untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara yang diajukan Penggugat oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Nomor 153/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN Jkt.Pst., tertanggal 1 Juli 2019. Dilain sisi, kedudukan Mahkamah Agung dalam putusan Nomor 901K/Pdt.Sus-PHI/2019 sebagai *judex juris* kedudukannya lebih condong untuk menguji tepat tidaknya penerapan hukum oleh *judex facti*. Mahkamah Agung tidak lagi memeriksa fakta maupun bukti-bukti perkara. Akan tetapi, Mahkamah Agung hanya memeriksa penerapan hukum terhadap fakta yang sudah ditentukan *judex facti*. Pertimbangan yang diambil berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi (Penggugat) Wawan Zulmawan harus ditolak.

Berikut penolakan memori kasasi tanggal 22 Juli 2019 dan kontra memori kasasi tanggal 21 agustus 2019 dihubungkan dengan pertimbangan *judex facti* berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang diambil oleh hakim, yakni: (1) adanya perbedaan pendapat antara Pemohon Kasasi dengan *judex facti* dalam menilai fakta persidangan terutama dalam hal bukti-bukti yang dijatuhkan oleh Pemohon kasasi. Ketidakcocokan bukti antara Pemohon Kasasi dengan pernyataan bukti-bukti yang telah di periksa berdasarkan bukti dan fakta dari suatu perkara, artinya tidak lagi

¹⁶ Tim Yurudis, “Seputar Tentang Judex Facti dan Judec Juris”, diakses pada tanggal 9 Juni 2021 (jumat, 31 Agustus 2018, mahkamahagung.go.id

¹⁷ Enrico Simanjuntak, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara Transformasi dan Refleksi*, 2018, Jakarta: sinar Grafika, 302.

membuktikan bukti-bukti perkaranya. Hal ini memang sudah menjadi kewenangan dari adanya *judex facti*; (2) adanya pertimbangan *judex facti* maka putusan sela sekaligus mejadi putusan akhir sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Subtansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 6 menyatakan bahwa:¹⁸

(a) perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan para pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; (b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Penjelasan subtansi dari Undang-Undang diatas dijadikan suatu acuan para perusahaan untuk mendasari suatu aturan dalam perusahaan terhadap para pekerja/buruh terkait aturan posisi kedudukan pekerja, pengusaha, maupun badan hukum, atau lebih tepatnya mengenai kepemilikan dari perusahaan. Dengan mempertimbangkan *Judex Facti* tentang putusan sela dalam perkara ini sekaligus menjadi putusan akhir tanpa mengabaikan ketentuan dari pasal yang telah dijelaskan di atas yakni Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; (3) adanya anjuran mediator sebagai lampiran dalam pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial tidak secara otomatis menentukan bahwa Pengadilan Hubungan Industri mempunyai kompetensi absolut dalam perkara *a quo*. Maksud kewenangan absolut di sini dengan adanya mediator dalam pengajuan gugatan di Pengadilan hubungan Industri tidak harus memiliki wewenang badan pengadilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan pengadilan lain, baik dalam lingkungan peradilan yang sama maupun dalam, lingkungan peradilan lain.¹⁹ Bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan juga kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima; (4) Mempertimbangkan bahwa Penggugat diangkat oleh Dewan Komisaris dan merupakan bagian dari Dewan Komisaris melalui Keputusan Dewan Komisaris tanggal 26 Desember 2016 sesuai dengan bukti yang dilampirkan.

Penggugat diangkat oleh Dewan Komisaris tertanggal 26 Desember 2016 dan dinyatakan sah sebagai Pegawai Kontrak (PKWT) Anggota Komite Risiko Usaha dan GCG Dewan Komisaris Perusahaan Perseroan (Persero) PT Angkasa Pura I Nomor KEP.06/DK.AP.I/2016 tentang Pengangkatan Anggota Komite Risiko Usaha dan *Good Corporate Governance* Perusahaan Perseroan (Persero) PT Angkasa Pura I. Penggugat juga diberhentikan oleh Dewan Komisaris pada tanggal 1 November 2018; (5) Bahwa karena Penggugat merupakan bagian dari Dewan Komisaris, maka kegiatan dan hasil kerjanya ditujukan untuk memperlancar dan mempermudah jalannya tugas-tugas Dewan Komisaris dengan Penggugat, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan Penggugat disini sebagai pemberi amanat (*legal mandatory*) bukan sebagai hubungan kerja. Pertimbangan ini tidaklah mengabaikan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 dengan alasan tidak dapat dikategorikan sebagai pemberi kerja.

¹⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 6.

¹⁹ Nindry Sulistya Widiastiani, "kewenangan Mengadili Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara Direksi Melawan Perusahaan", Jurnal Yudisial Vol. 12 No. 2 Agustus 2019, 182 [pdf \(komisiyudisial.go.id\)](https://komisiyudisial.go.id).

Pada substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 menyatakan bahwa:²⁰

“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Penjelasan substansi dari Undang-Undang terdapat keterkaitan antara UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perkara yang diajukan oleh Wawan Zulmawan melawan PT Angkasa Pura I, dimana Penggugat menuntut hak-haknya seperti, upah, THR, BPJS, dan lain-lain. Dalam putusan ini permohonan Penggugat telah di tolak karena Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus. Kemudian atas permohonan pengajuan kasasi tersebut diikuti memori kasasi tanggal 22 Juli 2019 Pemohon Kasasi meminta untuk dikabulkannya atas gugatan yang dilayangkan kepada Tergugat. Menimbang dengan beberapa alasan terkait memori kasasi tersebut, Termohon Kasasi/Tergugat telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal 21 Agustus 2019 yang di dalamnya menjelaskan penolakan terhadap permohonan kasasi dari Pemohon kasasi. Kasasi adalah suatu jalan hukum yang digunakan untuk melawan suatu keputusan yang telah dijatuhkan dalam tingkat tertinggi seperti keputusan yang tidak dapat dilawan ataupun tidak dapat diajukan banding, baik karena kedua jalan hukum yang tidak diperbolehkan maupun karena telah digunakan;²¹ (6) Penggugat telah diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Komisaris pada tanggal 1 November 2018 sesuai dengan bukti. Penggugat tidak memiliki hubungan hukum berupa hubungan kerja dengan Tergugat. Maka posisi Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara *a quo*, pertimbangan ini tidaklah melupakan ketentuan dari Pasal 1 angka (7), Pasal 2 dan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi Wawan Zulmawan tersebut harus ditolak.

Analisis Hukum Islam Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 Tentang Pemutusan Hubungan Sepihak

Manusia merupakan salah satu makhluk ciptaan Allah SWT, yang ditunjuk sebagai seorang khalifah di muka bumi ini. Realita dalam kehidupannya, manusia harus berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist. Al-Qur'an merupakan sumber pertama dalam ajaran agama Islam dan hukum lainnya tidak boleh bertentangan dengan al-Qur'an.²² Sumber hukum dalam Islam tidak hanya Al-Qur'an saja, melainkan juga Hadits, Ijma', dan Qiyas. Ketiganya hanyalah sebagai sumber pelengkap hukum-hukum Islam, sumber-sumber ini bukan berfungsi sebagai penyempurna Al-Qur'an melainkan sebagai penyempurna pemahaman manusia akan *maqasid al-syariah*. Karena Al-Qur'an telah sempurna sedangkan pemahaman manusia yang tidak sempurna, sehingga dibutuhkan penjelas (*bayan*) sebagai tindakan penjabaran tentang sesuatu yang belum dipahami secara keseluruhan.²³

Berlandaskan Al-Qur'an, Hadits, Ijma', dan Qiyas, Islam melarang perbuatan yang tidak diperintahkan oleh Allah. Salah satunya perbudakan, buruh/pekerja dan majikan dalam Islam tidak

²⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4.

²¹ Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010), 118.

²² Umi sumbullah, Akhmad Kholil, Nashrullah. *“Studi al-Qur'an dan hadist”*, (Malang: UIN-Maliki press, 2014), 33.

²³ Septi Aji Fitra jaya, “Al-Qur'an dan Hadis Sebagai sumber Hukum Islam”, Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al Qur'an, <http://journal.uinjkt.ac.id>.

memandang jenis suku, ras, semuanya sama. Dalam hal ini Islam berpandangan bahwa antara pekerja/buruh dengan majikan atau pengusaha posisinya sama dimata Tuhan Yang Maha Esa, yang menjadikan beda adalah ketakwaannya. Nabi sendiri menjadi orang yang diutus ke dunia bukan saja untuk menyebarkan ajaran Islam, tetapi juga menghapus perbudakan. Perbudakan sangat membelunggu kehidupan manusia, kebebasannya dibatasi. Dengan adanya perbudakan manusia semakin jauh dalam kemiskinan. Solusi yang dapat diambil untuk menghapus perbudakan dan kemiskinan salah satunya adalah dengan bekerja. Bahkan Islam melarang umatnya untuk memintaminta dalam arti mengemis. Islam mendorong umatnya untuk bekerja keras agar terlepas dari kemiskinan akan tetapi bekerja dengan cara yang halal dan diperbolehkan oleh agama Islam.²⁴

Hubungan industrial dalam Islam adalah prinsip hubungan kesetaraan dan keadilan. Islam sangat menjunjung prinsip keadilan dan kesetaraan. Setara dalam arti antara pengusaha atau majikan dan pekerja atau buruh memiliki posisi yang sama (setara), sama-sama membutuhkan. Keduanya mempunyai hak dan kewajiban masing-masing yang bersifat adil dan setara. Majikan atau pengusaha memperoleh hak dari pekerja atau buruhnya berupa jerih payah dalam pekerjaannya, sedangkan majikan atau pengusaha juga harus memenuhi kewajibannya bagi buruh atau pekerjanya. Salah satunya adalah dengan memberikan gaji atas pekerjaannya. Sedangkan keadilan, dalam hal ini antara majikan atau pengusaha dan buruh atau karyawan harus sama-sama mentaati perjanjian yang telah disepakati dan dibuat dalam suatu perjanjian kerja.²⁵

Jika ditelaah dari konsep keadilan, maka berdasarkan beberapa putusan dan pertimbangan hukum seperti yang telah dijelaskan di atas, dapat diketahui seperti apakah konsep keadilan dalam memandang hukum. Berkaitan dengan keadilan, adil merupakan hal yang tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah, tidak membandingkan. Terutama adil dalam menetapkan suatu putusan yang didasarkan pada nilai-nilai norma yang objektif. Dalam konsep Islam, adil itu berasal dari Bahasa arab “*adl*”, berasal dari kata kerja “*adala*” yang mempunyai arti meluruskan, atau jujur, menjauh dari satu jalan (salah) menuju jalan yang benar, membuat seimbang atau menyeimbangkan atau dalam keadaan seimbang.²⁶ Pada dasarnya keadilan merupakan suatu konsep yang relatif, artinya setiap orang memandang berbeda, adil menurut yang satu belum tentu adil menurut yang lain. Keadilan merupakan suatu perilaku yang bersifat adil, artinya dia mampu menempatkan segala sesuatu pada tempatnya karena adil itu tidaklah harus sama rata, melainkan adil itu haruslah subjektif.

Menurut Rawls prinsip keadilan yang sering dijadikan sebagai rujukan oleh beberapa ahli sebagai berikut; (1) Prinsip kebebasan yang sama (*equal liberty of principle*), (2) Prinsip perbedaan (*differences principle*), (3) Prinsip persamaan kesempatan (*equal opportunity principle*). Rawls berpendapat bahwa jika terjadi adanya konflik, maka yang harus diprioritaskan dari prinsip-prinsip lainnya adalah prinsip kebebasan yang sama (*equal liberty of principle*).²⁷ Pendapat lain mengatakan seperti Satjipto Raharjo menjelaskan beberapa pengertian keadilan, yaitu;²⁸ (1) Keadilan adalah suatu kebijakan politik dimana yang dijadikan aturan-aturan dasar dari peraturan negara dan aturan-aturan merupakan tentang hak yang diperoleh. (2) Keadilan adalah

²⁴ Siti Zulaichah, “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”, Vol3 No. 4 (2019), 10.

²⁵ Ismed Barubara, “Perspektif Hukum Islam Tentang Dinamika Hubungan Industrial Di Indonesia”, *Miqot*, Vol. XXXVII No. 2 (Juli-Desember 2013), 360.

²⁶ Agus Santoso. *Hukum, Moral dan Keadilan*. Cet ke 1, (Jakarta: Prenada Media Group. 2012), 86.

²⁷ Pan Muhammad Faid, “Teori Keadilan John Rawls”, *Jurnal Konstitusi*, volume 6 nomor 1, (April, 2009), 8.

²⁸ E. Fernando M Manullang. *Menggapai Hukum Berkeadilan*. (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2007), 98.

suatu kebijakan yang memberikan hasil, bahwa setiap orang mendapatkan apa yang menjadi bagiannya. (3) Setiap orang bebas untuk menentukan apa yang dilakukan, dengan catatan tidak melanggar kebebasan yang sama dari orang lain. (4) Norma keadilan sebagai penentu ruang lingkup dari kemerdekaan individual dalam mengajar kesejahteraan individual, sehingga dapat membatasi kemerdekaan individu didakan batas-batas sesuai dengan kesejahteraan umat manusia.

Sistem ketenagakerjaan menurut Islam bersumber dari Aqidah Islam, dimana pelaksanaannya dijalankan secara operasional lewat petunjuk syari'at Islam.²⁹ Islam memberi pandangan terkait ketenagakerjaan, setidaknya ada beberapa unsur untuk mensejahterakan hak-hak pekerja, salah satunya adalah terkait dengan pengupahan. Tenaga kerja dan pengupahan tidak dapat dipisahkan. Keduanya memiliki hubungan yang saling keterkaitan.

Hukum Islam menggunakan istilah pemutusan akad adalah dengan istilah *fasakh*. Pada umumnya *fasakh* (pemutusan akad) dalam hukum Islam terdiri dari;³⁰(1) *fasakh* terhadap akad fasid, merupakan akad yang tidak memenuhi syarat-syarat keabsahan akad, menurut Madzhab Hanafi, walaupun sudah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya akad; (2) *fasakh* terhadap akad yang mengikat, baik ataupun tidak, akad tersebut terdapat unsur hak *khiyar* bagi salah satu pihak atau memang karena dari awal akad tersebut tidak mengikat; (3) *fasakh* terhadap akad karena adanya kesepakatan untuk memfasakhnya; dan (4) *fasakh* terhadap akad karena salah satu pihaknya tidak melaksanakannya, dengan alasan baik memang tidak ada keinginan untuk melaksanakannya atau memang karena akad tersebut mustahil untuk dilaksanakan. Para ulama fiqh menyatakan bahwa suatu akad dapat berakhir apabila terjadi, yakni:³¹ (a) berakhirnya masa berlakunya akad tersebut (apabila akad tersebut memiliki tenggang waktu); (b) adanya pembatalan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berakad, dengan catatan apabila akad itu bersifat tidak mengikat; (c) apabila akad tersebut bersifat mengikat, maka adak dapat dianggap berakhir jika, Jual beli yang dilakukan fasad, misalnya terdapat unsur-unsur penipuan, syarat dan rukunnya tidak terpenuhi. Berlakunya *khiyar syarat*, *khiyar aib*, atau *rikyat*. Salah satu pihak tidak melaksanakan akad. Tercapainya tujuan akad itu sampai sempurna, (d) apabila salah satu pihak yang berakad meninggal dunia.

Islam mewajibkan seluruh manusia untuk memperkuat sistem perjanjian kerja dan memperhatikan segala aspeknya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati agar terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan. Penguat akad dalam perjanjian kerja mutlak diperlukan, mengingat dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencahariannya, sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya. Di sisi lain, terdapat kecenderungan pengusaha berlaku sewenang-wenang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam gugatannya, Wawan Zulmawan mengajukan guguatannya di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan memohon pengadilan untuk memberikan putusan menghukum Tergugat untuk membayarkan ganti rugi kepada Pengugat atas Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh Tergugat, dengan rincian:

²⁹ Yusuf Assagaf, "Ketenagakerjaan Dalam Kkonsepsi Syari'at Islam", (*Journal Systems*, IAIN Manado, 2016).

³⁰ Annisa Tassia H, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No. 01/G/2013/PHI.PLG)", (Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, 2017).

³¹ Abdul Rahman G, Ghufroon Ihsan, Sapiudin Shidiq, dkk, *Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Kencana, 2010), cet. 1, 63.

Table 1: Besar Tagihan ganti rugi kepada Penggugat

No.	Rincian	Besar Tagihan
1.	Upah November dan Desember 2018	Rp. 70.000.000,00;
2.	Upah Januari-Desember 2019	Rp. 522.000.000,00;
3.	THR 2017, 2018, dan 2019	Rp. 92.500.000,00;
4.	THR 2017, 2018, dan 2019	Rp. 47.286.000,00;
	Total	Rp. 731.786.000,00;

Dari perincian di atas, Penggugat tidak berhak untuk menerima hak atas ganti rugi, karena Penggugat (Wawan Zulmawan) sudah diberhentikan oleh dewan Komisaris sejak 1 November 2018. Akan tetapi isi dalam guguatannya meminta ganti rugi berupa upah pada bulan November dan Desember 2019. hal ini sudah membuktikan bahwa gugatan yang diajukan tidak relevan karena bukti di persidangan tidak sesuai dengan pernyataan tergugat. Keputusan Mejlis hakim dalam memutus perkara, bahwa terhadap gugugatan Penggugat, dikabulkanlah eksepsi Tergugat dan dinyatakan tidak berwenang, untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara yang diajukan Penggugat oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Nomor 153/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN Jkt. Pst., tanggal 1 Juli. Kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi diajukan permohonan kasasi pada tanggal 15 Juli 2019, bahwa berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 22 Juli 2019, maka Pemohon Kasasi meminta agar menerima dan mengabulkan dalil-dalil Pemohon Kasasi untuk seluruhnya serta membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 153/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN Jkt. Pst., yang diucapkan pada tanggal 1 Juli 2019. Akan tetapi, berdasarkan putusan terhadap memori kasasi yang diterima tanggal 22 Juli 2019 tersebut, Termohon Kasasi PT Angkasa Pura I telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal 21 Agustus 2019 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi Wawan Zulmawan. Mahkamah Agung berpendapat, adanya alasan tersebut dibenarkan, karena setelah meneliti memori kasasi tanggal 22 Juli 2019 dan kontra memori kasasi tanggal 21 Agustus 2019 dihubungkan dengan pertimbangan *judex facti*. Maka dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Ppengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah dalam menerapkan hukum dengan mempertimbangkan beberapa alasan yang sudah dijelaskan diatas. Maka permohonan kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi harus di tolak.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat PT Angkasa Pura I terhadap Penggugat Wawan Zulmawan dalam mengakhiri perjanjian yang tercipta sebelumnya dilaksanakan atau sebelum selesai dilaksanakan. “terminasi akad” dibedakan dengan berakhirnya akad berarti telah selesainya pelaksanaan akad karena para pihak telah memenuhi segala perikatan yang timbul dari akad tersebut sehingga akad telah terwujud tujuan yang berhak dicapai oleh para pihak. Sedangkan terminasi akad adalah berakhirnya akad karena *difasakh* (diputus) oleh para pihak dalam arti akad tidak dilaksanakan karena suatu atau lain sebab. Berdasarkan putusan Mahkamah Agung pada perkara Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 bahwa pemutusan hubungan kerja Tergugat terhadap Penggugat merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan

perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan.

Kesimpulan

Dalam menerapkan hukum, penolakan Majelis Hakim Mahkamah Agung atas permohonan kasasi yang diajukan Wawan zulmawan telah relevan dengan pertimbangan *judex factie* atas gugatan yang tidak logis dan terpatahkan oleh bukti-bukti di persidangan sudah seharusnya tidak dilanjutkan sebagai alat bukti untuk mendapatkan pembelaan atas menangnya perkara pemutusan hubungan kerja yang ditujukan terhadapnya. Maka sudah sangat jelas permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi Wawan Zulmawan tersebut harus ditolak. Tinjauan hukum Islam terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak pada Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019, Islam melarang pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Karena salah satu syarat dalam pemutusan hubungann kerja atau berakhirnya suatu akad harus ada kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Putusan perkara pada Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 yang telah dibuat oleh hakim tersebut telah mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan ayat Al-Quram dan hadits. Putusan perkara ini telah tetapkan seadil-adilnya dan telah sesuai dengan hukum Islam serta hakim dalam putusannya telah ikut bertanggung awab atas memberikan rasa keadilan dan kesejahteraan pekerja.

Daftar Pustaka

- Sonhaji. “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja”, *Adminitrative Law & Governance Journal*, (2018).
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019.
- AngkasaPura Airport web “Tata Kelola Perusahaan Komite Risikko Usaha dan GCG”, diakses 6 Februari 2020, <https://ap1.co.id>.
- Nasy’at Al-Masri. *Senyum-Senyum Rasulullah*. Cet.1. Jakarta: Gema Insani Press, 1987.
- Tim Penerjemah. *Al-Qur’an dan Terjemahannya*. Surabaya: CV Penerbit Fajar Mulya. 2009.
- Efendi, Jonaedi dan Johnny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Cet. 2. Depok: Prenanda Media Group, 2018.
- Amalia F, Nur Alfi. “Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Uji Materiil Atas Aturan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Para Pekerja yang Berstatus Suami Istri dalam Satu Perusahaan Tinjauan MAqasid Syariah”. Skripsi. UIN Malang, 2018. <http://etheses.uin-malang.ac.id>.
- Rahayu, Devi. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: SCOPINDO Media Pustaka, 2019.
- Aji Fitra Jaya, Septi. “Al-Qur’an dan Hadis Sebagai sumber Hukum Islam”, e-journal, Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al Qur’an, <http://journal.uinjkt.ac.id>.
- Suniani, Dina. “Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”. Cet. 1. Jember: CV. PUSTAKA ABADI. 2020.
- Butarbutar, Elisabeth Nurhaini. “Konsep Keadilan dalam Sistem Peradilan Perdata”, *Mimbar Hukum*, Vol. 21, 2 Juni (2009): 366.
- Pemohonan Kasasi, Alasan Dibalik Kasasi, Perti mbangan Hukum Hakim Agung, Penafsiran dan Kontradiksinya, diakses pada tanggal 16 November 2020, <https://www.hukum-hukum.com/2015/01/pemohonan-kasasi-alasan-dibalik-kasasi.html>.
- A. Mukti Arto, “Upaya Hukum Kasasi dan Peninjauan Kembali Perkara Perdata Agama, Ekonomi Syariah, dan Jinayah”, cet ke-1. Depok: PRENADAMEDIA GROUP, (2018): 9.
- Yurudis, Tim. “Seputar Tentang Judex Facti dan Judec Juris”, diakses pada tanggal 9 Juni 2021 (Jumat, 31 Agustus 2018), <https://mahkamahagung.go.id>.

- Simanjuntak, Enrico. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara Transformasi dan Refleksi*, Jakarta: sinar Grafika, 2018.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.
- Widiastiani, Nindry Sulistya. “kewenangan Mengadili Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara Direksi Melawan Perusahaan”, *Jurnal Yudisial* Vol. 12 No. 2 Agustus (2019): 182 [pdf \(komisiyudisial.go.id\)](http://pdf.komisiyudisial.go.id).
- Fuady, Munir. *Dinamika Teori Hukum*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010.
- Sumbullah, Umi, Akhmad Kholil, Nashrullah. *Studi al-Qur'an dan hadist*. Malang: UIN-Maliki press, 2014.
- Zulaichah, Siti. “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”, Vol3 No. 4 (2019): 10.
- Barubara, Ismed. “Perspektif Hukum Islam Tentang Dinamika Hubungan Industrial Di Indonesia”, *Miqot*, Vol. XXXVII No. 2 Juli-Desember (2013): 360.
- Santoso, Agus. *Hukum, Moral dan Keadilan*. Cet ke 1. Jakarta: Prenada Media Group. 2012.
- Faid, Pan Muhammad. “Teori Keadilan John Rawls”, *Jurnal Konstitusi*, Vol. 6 No. 1, April, (2009): 8.
- Manullang, E. Fernando M. *Menggapai Hukum Berkeadilan*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2007.
- Assagaf, Yusuf, “Ketenagakerjaan Dalam Kkonsepsi Syari'at Islam”. *Journal Systems*, IAIN Manado, (2016).
- Tassia H, Annisa. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No. 01/G/2013/PHI.PLG)”. Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, 2017.
- Rahman G, Abdul, Ghufon Ihsan, Sapiudin Shidiq, dkk, *Fiqih Muamalat*. cet. 1, Jakarta: Kencana, 2010.