

**Analisis Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada
Masa Pandemi Covid-19
(Studi Putusan Pengadilan Negeri Kendari Nomor 16/Pdt.Sus-Phi/2020/PN Kdi)**

Ardiansyah, Ashadi L. Diab dan Rusnam

Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Kendari

e-mail : arsyah.ardiansyah22@gmail.com

ABSTRACT

Due to the Covid-19 pandemic, layoffs have increased significantly. The number of cases of layoffs reaches tens of millions of cases, most of the companies claim that the layoffs are carried out as an efficiency measure due to force majeure. The purpose of this study is to analyze and describe the views of Islamic law on layoffs during the Covid-19 pandemic in case Number 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI. This research is a normative legal research, using a statutory approach and a case approach that is sharpened by a Shari'i normative approach. The data collection method used is a literature study of legal and non-legal materials and in data processing techniques, the authors use the method of selection, classification and classification. From the results of the research on case number 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI, the author then concluded that the Fasakh or layoffs carried out by PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Kendari branch to its 4 workers is something that is unavoidable due to force majeure due to the covid-19 pandemic, in this case, Fasakh allowed. The company's actions that carry out layoffs must be accompanied by severance pay as a consequence of the layoffs.

Keywords: Laid Off, Force Majeure, Fasakh

ABSTRAK

Akibat pandemi Covid-19, Pemutusan hubungan kerja mengalami peningkatan yang signifikan. Jumlah kasus PHK mencapai puluhan juta kasus, sebagian besar perusahaan beralibi PHK dilakukan sebagai upaya efisiensi karena keadaan memaksa (Force majeure). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan pandangan hukum islam terhadap PHK pada masa pandemi Covid-19 pada perkara Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI. Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus yang dipertajam dengan pendekatan normatif Syar'i. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa studi pustaka terhadap bahan hukum maupun bahan non hukum dan dalam teknik pengolahan data, penulis menggunakan metode seleksi, klasifikasi dan penggolongan. Dari hasil penelitian pada perkara nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI, penulis kemudian menyimpulkan bahwa *fasakh* atau PHK yang dilakukan oleh PT. Cilacap Samudera Fishing Industry cabang Kendari kepada 4 pekerjanya merupakan sesuatu yang tidak terhindarkan sebab adanya keadaan yang memaksa (force majeure) akibat pandemi covid-19, olehnya dalam perkara ini *fasakh*

diperbolehkan. Tindakan perusahaan yang melakukan PHK harusnya disertai dengan pesangon sebagai konsekuensi yang timbul akibat PHK.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Force Majeure, Fasakh

A. Pendahuluan

Mewabahnya *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) atau Virus Corona pada di awal tahun 2020 memberikan implikasi terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Efek dari penurunan tingkat perekonomian ini salah satunya adalah meningkatnya pengangguran dan penduduk miskin akibat krisis pada masa pandemi. Kebijakan pemerintah dalam melaksanakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa daerah secara luas telah mempengaruhi siklus produksi, distribusi, dan kegiatan fungsional lainnya yang pada akhirnya mengganggu perekonomian di Indonesia yang salah satunya berdampak buruk pada dunia ketenagakerjaan.

Adapun data jumlah kasus PHK saat pandemi Covid-19 di kota kendari mencapai 1.114 kasus, mayoritas perusahaan beralibi PHK ini dilakukan untuk mengurangi beban pembiayaan, efisiensi karena perusahaan tidak lagi beroperasi dan atau adanya keadaan memaksa (*Force majeure*), sedangkan kejelasan mengenai keadaan memaksa atau *force majeure* masih menjadi pembahasan apakah termasuk dalam bencana alam atau tidak. Karena jika perusahaan menggunakan alasan *force majeure* untuk melakukan PHK sepihak tidak dapat dibenarkan, mengingat masih terdapat kekeliruan bagi perusahaan dan pekerja dalam mendefinisikan terkait status pekerja “dirumahkan untuk sementara”. Akibatnya, banyak perusahaan yang memanfaatkan keadaan tersebut untuk “merumahkan” pekerjanya tanpa upah, tapi para pekerja tidak bisa berbuat apa-apa, bahkan tidak seikit perusahaan yang merumahkan pekerjanya tanpa ada kejelasan kapan akan kembali bekerja.

Dari beberapa kasus PHK yang terjadi di Wilayah Sulawesi Tenggara, menunjukkan jumlah yang sangat signifikan meningkat selama pandemi Covid-19, keadaan saat ini akan sangat mempengaruhi kelangsungan hidup masyarakat, baik para pekerja maupun pengusaha sebagai pemberi kerja. Setiap alasan PHK mempunyai konsekuensi yang berbeda pula, khususnya mengenai hak para pekerja yang di PHK

karena, PHK pekerja tersebut harus mendapatkan uang pesangon, uang penggantian atas hak dan uang penghargaan masa kerja. Akan tetapi, walaupun mekanisme perkara PHK dan konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja dan atau dilakukan oleh perusahaan telah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan rinci, perkara PHK selalu menjadi perdebatan panjang hingga saat ini. Persoalan PHK ini pun tidak hanya menjadi perdebatan biasa antara pekerja dan pengusaha di dalam lingkup perusahaan ataupun di depan para pekerja lain. Akan tetapi persoalan ini bahkan tak sedikit yang kemudian masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh putusan pengadilan. Permasalahan perselisihan dalam PHK dapat dilihat dari salah satu contoh kasus yang akan dikaji oleh penulis yang menurut penulis sangat menarik untuk dikaji karena hal ini berkaitan dengan permasalahan PHK di masa pandemi Covid-19 yang terjadi di salah satu perusahaan di kota Kendari. Hal ini menarik untuk diteliti karena banyaknya jumlah kasus PHK yang masuk di Pengadilan Negeri Kendari dengan Klasifikasi perkara “pemutusan hubungan kerja tanpa memperhatikan hak pekerja”. Salah satu perkara perselisihan PHK di masa pandemi covid-19 yaitu antara PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari (tergugat) melawan 4 orang tenaga kerja yang di-PHK (penggugat).

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum seperti ini, tidak mengenal penelitian lapangan (*field research*) karena yang diteliti adalah bahan-bahan hukum sehingga dikatakan sebagai *library based* atau sering disebut dengan penelitian studi kepustakaan¹. Studi kepustakaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan menginventarisasi bahan-bahan hukum dari berbagai perpustakaan serta dari sumber-sumber elektronik. Penelitian ini memanfaatkan bahan yang bersumber dari data kepustakaan sebagai alat utama penelitian kemudian dianalisis untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu mendeskripsikan data yang diperoleh dari dokumen,

¹ Rohendra Fathammubina & Rina Priani, 2018, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak bagi Para Pekerja*” Jurnal Ilmu Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum, hal. 112.

kemudian dianalisa yang dituangkan kedalam bentuk hasil penelitian untuk memaparkan permasalahan dengan menganalisa pandangan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan Kasus (*case approach*). Pendekatan masalah tersebut kemudian akan dipertajam dengan pendekatan normatif *Syar'i*, yaitu pendekatan terhadap suatu masalah yang didasarkan pada hukum Islam, baik itu berasal dari Al-Qur'an, Al-Hadist, kaidah *ushul fiqh* dan pendapat para ulama, apakah sesuatu itu sesuai atau tidak sesuai dengan ketentuan hukum Islam. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari Putusan Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI. Data sekunder diperoleh dari Al Quran, Hadist, aturan perundang-undangan dan penelusuran kepustakaan. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam membahas persoalan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu berupa studi pustaka terhadap bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier dan bahan non hukum.

Penelusuran bahan-bahan hukum tersebut dilakukan dengan membaca, mendengar, maupun dengan menggunakan media internet. Bahan hukum maupun non hukum yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis secara preskriptif dengan menggunakan metode deduktif, yaitu data-data umum tentang konsepsi hukum, baik berupa asas-asas hukum, ajaran-ajaran dan pendapat para ahli yang dirangkai secara sistematis sebagai susunan fakta-fakta hukum untuk mengkaji kemungkinan penerapannya. Data tersebut dianalisis berdasarkan teori-teori, doktrin, norma-norma, asas-asas dan kaidah-kaidah yang terdapat di dalam Al Qur'an, Sunnah, KUHPerdada dan Undang-undang yang terkait dengan ketenagakerjaan. Selanjutnya penulis memberikan penilaian atau justifikasi tentang obyek yang diteliti apakah benar atau salah atau apa yang seyogyanya menurut hukum².

² Mukti fajar dan Yulianto achmad, 2015, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka pelajar

C. Pembahasan

1. Pemutusan Hubungan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19

Islam adalah agama yang paripurna, yang hampir secara sempurna mengatur semua aspek kehidupan manusia, baik yang sifatnya *habblumminallah* yaitu hubungan manusia dengan Sang Pencipta Allah maupun *habblumminannas*, hubungan manusia dengan manusia lainnya. Sebagai agama yang *rahmatan lil'alamin*, Islam memberikan tuntunan hidup manusia dari persoalan yang kecil hingga yang besar. Pun dalam aspek sosial ekonomi islam memberi perhatian yang besar pada pelaku ekonomi, termasuk buruh atau tenaga kerja. Hubungan kerja dalam literatur fiqih muamalah dikenal dengan istilah *ijarah*. Secara etimologi, *ijarah* berasal dari akar kata *ajara-ya 'juru* yang berarti upah yang diberikan karena suatu pekerjaan. Para ulama menyebutkan bentuk mempekerjakan seseorang dengan istilah *ijarah al-Asykhah* (sewa jasa manusia)³. Adapun pihak yang melakukan menerima pekerjaan disebut *ajir/muajir*, sedangkan orang yang memberikan pekerjaan atau yang memperoleh manfaat dari jasa *ajir* disebut *musta'jir*⁴. Terdapat beberapa dalil dalam Al Qur'an maupun hadist yang membolehkan *ijarah*, diantaranya *Ijarah istirdha'* (jasa menyusukan anak), Allah berfirman:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَوَسِّئْنَ لَهُنَّ أُجُورَهُنَّ...

Terjemahan: ..Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu, maka berikanlah kepada mereka upahnya,...(Qur'an Surah At-Talaq 65: 6).

Pemutusan hubungan kerja seringkali menjadi istilah yang sifatnya negatif dan menjadi momok yang menakutkan bagi masyarakat, karena ketika mendengar istilah PHK yang terlintas pertama kali adalah pemecatan yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan secara sepihak kepada pekerja. Dalam kenyataannya, PHK juga bisa terjadi secara sukarela atau atas keinginan pekerja sendiri yang kita kenal dengan istilah *resign* atau mengundurkan diri. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja

³ Ammi Nur Baits, Fiqih ASN dan Karyawan (Yogyakarta: Muamalah Publishing, 2021), h. 134

⁴ Lubis, S. K., & Pasaribu, K, Hukum Perjanjian Dalam Islam (Jakarta: Sinar Grafika,1996)

karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga dengan itu berakhir juga hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan, PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur bahwa perusahaan tidak diperbolehkan dengan seenaknya melakukan PHK secara sepihak terhadap karyawannya, sampai tenaga kerja yang bersangkutan telah terbukti secara hukum melakukan pelanggaran berat berdasarkan putusan pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan pada klausula perjanjian kerja tidak akan menimbulkan perselisihan diantara kedua belah pihak, karena masing-masing pihak secara sadar dan tanpa paksaan telah bersepakat mengenai kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut yang tertuang dalam klausula perjanjian kerja. Namun, berbeda keadaan pada PHK yang lahir dari timbulnya perselisihan yang selalu berdampak pada masing-masing pihak. Tetapi dampak negatif tersebut lebih banyak dirasakan pada pihak tenaga kerja, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha/pemilik perusahaan. Karena PHK bagi pihak tenaga kerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomi maupun finansial akibat hilangnya penghasilan tenaga kerja sedang kebutuhan harus tetap terpenuhi demi kelangsungan hidup. Beberapa alasan yang dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK, seperti masalah ekonomi, individu dan keadaan luar biasa atau lazimnya disebut dengan istilah *force majeure* atau keadaan memaksa. Seperti adanya bencana alam seperti yang sedang kita alami saat ini, yaitu pandemi Covid-19. Keadaan memaksa atau *force majeure* merupakan salah satu alasan dibolehkannya pihak perusahaan melakukan tindakan PHK sebagaimana dalam pasal 64 ayat (1) undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana perusahaan yang mengalami kerugian dapat melakukan PHK terhadap tenaga kerja/karyawannya karena perusahaan tutup/berhenti beroperasi yang dikarenakan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun yang dibuktikan dengan laporan keuangan dalam kurun 2 tahun terakhir yang telah

diaudit oleh akuntan publik, dengan ketentuan tenaga kerja tersebut berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2); uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3); dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Keadaan memaksa atau *force majeure* merupakan suatu keadaan yang muncul setelah para pihak membuat suatu perjanjian, yang mana keadaan tersebut menjadi penghalang bagi salah satu pihak untuk memenuhi prestasinya. Dilihat dari sifatnya, *force majeure* dibedakan menjadi dua hal: (1) *force majeure* mutlak, yaitu suatu peristiwa dimana debitur sama sekali tidak mampu memenuhi prestasinya; dan (2) *force majeure* sementara yakni suatu keadaan dimana pihak debitur masih memungkinkan memenuhi prestasinya, namun dengan memberikan atau mengeluarkan pengorbanan yang lebih besar.

Pada Keppres Nomor 12 Tahun 2020, pemerintah meletigimasi status pandemi Covid-19 sebagai suatu bencana alam. Hal demikian kemudian menjadi dalil hukum pemberi kerja untuk melakukan PHK sepihak baik dengan alasan Efisiensi ataupun Keadaan Memaksa (*Force majeure*) demi mengurangi kerugian akibat adanya pandemi Covid-19⁵. Namun, berdasarkan kaidah undang-undang ketenagakerjaan, suatu perusahaan tidak bisa melakukan PHK sepihak dengan menjadikan pandemi Covid-19 sebagai dalil hukum melakukan PHK, sebab keadaan memaksa atau *force majeure* biasanya merujuk pada tindakan alam (*act of god*), seperti bencana alam (banjir, gempa bumi, kerusuhan, pernyataan perang, dan sebagainya). Salah satu upaya pemerintah dalam melindungi tenaga kerja dari dampak pandemi Covid-19 tersebut, pemerintah telah mengeluarkan kartu prakerja sebagai upaya dalam membantu para tenaga kerja dan juga pelaku UMKM yang terdampak, sehingga mereka dapat memperoleh pengalaman baru, pengetahuan sehingga mampu bekerja dan berkarya kembali.

2. Analisis Hukum Islam Terhadap PHK Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada Perkara Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI.

Dalam (Putusan Nomor 16/Pdt.Sus.PHI/2020/PN Kdi, 2020), PHK yang dilakukan oleh PT. Cilacap Samudera Fishing Industry (tergugat) bermula pada

⁵ Siti Romlah, Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia (Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan).

kebijakan perusahaan yang merumahkan para pekerja karena alasan efisiensi perusahaan yang sedang tidak beroperasi. Di tengah kebijakan merumahkan pekerja, perusahaan kemudian mengeluarkan surat perintah mutasi kepada para pekerja yang kemudian berujung pada tindakan PHK secara sepihak oleh PT. Cilacap Samudera Fishing Industry. perusahaan mengalih tugaskan atau melakukan mutasi kepada empat (4) pekerjanya ke perusahaan PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry yang dibuktikan dengan dikeluarkannya surat mutasi. Dalam Islam, Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW menjadi sumber utama dalam mengatur berbagai aspek kehidupan manusia, tidak terkecuali dalam perkara muamalah. Seiring semakin banyaknya jenis dan bentuk dalam jual-beli, maka hukumnya pun harus disesuaikan dengan rukun, syarat dan kondisi dalam jual-beli tersebut, tidak terkecuali perkara jual beli jenis *ijarah al-Asykhah* atau sewa jasa manusia. Islam mengatur pelaksanaan *ijarah* harus dilandaskan pada keinginan dan kemauan sendiri yang timbul dari kerelaan dan mufakat antara pihak yang berakad, sehingga dalam pelaksanaan *ijarah* akan menghasilkan *maslahat* pada masing-masing pihak. Olehnya, pelaksanaan *ijarah* wajib dilakukan dengan jujur dan haram adanya penipuan, pemalsuan, serta pelanggaran yang merugikan satu pihak. Pada dasarnya segala bentuk muamalah itu diperbolehkan dalam Islam, kecuali ada dalil yang melarangnya. Hal ini selaras dengan kaidah fiqh:

الْأَصْلُ فِي الْمُعَامَلَةِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا

Artinya: “Hukum asal dalam semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya” (*I'lamul Muwaqi'in*, 1/344).

Mengenai perkara antara PT. Cilacap Samudera Fishing Industry dengan empat (4) orang pekerjanya, Majelis hakim telah menyimpulkan bahwa PT. Cilacap Samudera Fishing Industry selaku tergugat mengalih tugaskan para pekerjanya ke perusahaan PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry yang merupakan perusahaan dengan badan hukum yang berbeda yang secara hukum memiliki tanggung jawab hukum berbeda pula, sehingga yang terjadi bukanlah mutasi melainkan peralihan pemberi kerja dari PT. Cilacap Samudera Fishing Industry ke PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry yang juga secara langsung mengakibatkan PHK atau berakhirnya hubungan kerja antara PT. Cilacap Samudera Fishing Industry dengan

empat (4) orang tenaga kerjanya. Perihal akad *ijarah al-Asykhah* atau sewa jasa manusia, para ulama telah menjelaskan bahwa akad *ijarah* merupakan akad jual beli yang objeknya adalah jasa manusia. Oleh karena itu, sebagaimana dalam akad jual beli yang merupakan akad lazim, maka pihak yang melakukan akad *ijarah* tidak memiliki hak *fasakh* (memutus akad), sebab sifatnya yang mengikat. Imam as-Syafii menjelaskan: “akad *ijarah* termasuk salah satu bentuk jual beli” (al-Umm 3/71). Al Kasani, ulama Hanafiyah menjelaskan: “*Ijarah* adalah akad lazim, bukankah salah satu pelaku akad tidak bisa membatalkan akad sendiri tanpa udzur?” (Bada’i as-Shana’i, 6/146). Maka konsekuensi dari akad ini adalah ketika terjadi akad *ijarah* antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja, maka pekerja tidak bisa sewaktu-waktu mengundurkan diri, tanpa kerelaan dari pihak perusahaan. Demikian pula, pihak perusahaan tidak bisa memutus hubungan kerja dengan pekerja sesukanya, tanpa kerelaan dari para pekerja. Olehnya *fasakh* dalam konteks ini PHK harus berdasarkan kesanggupan dan kerelaan para pihak, apabila tidak menyanggupi maka dalam hal ini *fasakh* (PHK) tidak boleh dipaksakan secara sepihak tanpa adanya sebab yang mengakibatkan terputusnya akad atau berakhirnya akad⁶. Dalam perkara antara PT. Cilacap Samudera Fishing Industry dengan pekerja yang di-PHK, *fasakh* terjadi pada masa pandemi covid-19 yang merupakan fenomena alam diluar kehendak manusia (*force majeure*), sehingga perusahaan terpaksa melakukan *fasakh* (PHK) secara sepihak sebagai upaya efisiensi untuk tetap *survive* pada masa pandemi Covid-19. Menurut ulama Hanafiyah, akad *ijarah* boleh diputus sepihak karena adanya *udzur* atau sebab lain yang menimbulkan *kemudharatan*. Menurut madzhab hanafi, *fasakh* dalam *ijarah* diperbolehkan berdasarkan sebab dan alasan dari pihak tertentu⁷.

Dari beberapa pendapat ulama di atas, dapat dilihat bahwa salah satu pihak diperbolehkan untuk melakukan *fasakh* atau mengakhiri hubungan kerja jika terdapat *udzur*. Diperbolehkannya *fasakh* dalam kasus ini sebagai bentuk keringanan (*rukshah*).

⁶ Fahmi Pajrianto, 2021, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam*, UIN Syarif Hidayatullah, hal. 70.

⁷ Wahbah Az zuhaili, 2011, *Fikih Islam Wa Adilatuhu*, Jakarta: Gema Insani.

Para ulama sepakat bahwa setiap kesulitan yang dihadapi manusia akan memberikan keringanan (*rukhsah*). Hal ini juga selaras dengan kaidah fiqih⁸:

الضَّرُّورَاتُ تُبِيحُ الْمَحْظُورَاتِ

Artinya: “Keadaan darurat membolehkan sesuatu yang sebelumnya haram”

Menurut Imam Al Suyuti, ada tujuh perkara yang dapat mendatangkan keringanan, yaitu bepergian (*safar*), sakit (*al-maradh*), keterpaksaan (*al-ikrah*), lupa (*al-nisyan*), ketidaktahuan (*al-jahl*), kesulitan (*al-'usr*) dan *umum al-balwa*⁹. Pandemi covid-19 dapat di kategorikan kedalam kondisi *umum al-balwa* yaitu suatu kondisi yang kurang baik (*al-balwa*) terjadi di masyarakat yang mana seseorang tidak bisa menghindarinya atau menjauhinya. *Umum al-balwa* ini termasuk bentuk kesulitan-kesulitan yang menyebabkan seseorang mendapatkan *rukhsah*. Pandemi covid-19 ini pula yang menjadi penyebab *rukhsah* bagi mukallaf jika dilihat dari beberapa sudut pandang seperti pelarangan pelaksanaan shalat di masjid pada masa pandemi. Kebijakan pelarangan shalat berjamaah di masjid dimaksudkan untuk menghindari kerumunan umat demi menekan penularan virus covid-19 di masyarakat. Maka hal ini termasuk dalam *rukhsah*, karena jika sholat berjamaah masih dilakukan ke masjid maka kemungkinan akan menyebabkan penularan virus covid-19 semakin besar. Sehingga jika dihubungkan dengan PHK pada masa pandemi covid-19, perusahaan diperbolehkan untuk melakukan *fasakh* disebabkan terjadinya *umum al-balwa* dimana perusahaan mengalami penurunan jumlah produksi dan pendapatan pada masa pandemi covid-19, sehingga mengharuskan perusahaan untuk melakukan efisiensi demi mengurangi dampak dari pandemi covid-19. Diperbolehkannya *fasakh* dalam kasus ini, karena jika pihak perusahaan tetap dipaksa untuk melanjutkan akad, maka akan menimbulkan *mudhorat* atau kerugian yang lebih besar dalam perusahaan. Sedangkan akad ijarah dilakukan untuk memperoleh keuntungan, bukan kerugian. Dari

⁸ Syaikh Abdurrahman bin Nashir As Sa'di, 2011, *Qowaid Muhimmah wa Fawaid Jammah*, Riyadh: Maktabah Al Imam Ibnul Qayyim.

⁹ Jalal al-Din Abdurrahman al Suyuthi, 2011, *Al-Asybah Wa al-Nazhair*, Beirut: Dar al Fikr.

penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa *fasakh* dalam akad ijarah diperbolehkan selama terdapat adanya *udzur* dan alasan yang kuat.

Namun, sebagaimana implikasi dari kebijakan PHK, maka pihak perusahaan berkewajiban memberikan upah pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai amanat Undang-undang ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 1 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja¹⁰. Dalam konteks *ijarah*, tidak terdapat ketentuan yang secara rinci mengatur kewajiban *musta'jir* (perusahaan) membayar upah (pesangon) kepada *ajir* (pekerja) bila terjadi *fasakh* (PHK). Namun, dalam kasus ini, uang pesangon menjadi sebuah konsekuensi yang timbul akibat dari PHK. Ketentuan adanya kewajiban membayar upah pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diatur oleh Undang-undang dimaksudkan menjadi sebuah jaminan dalam menjaga dan memperkuat suatu hubungan kerja, agar dalam pelaksanaan *ijarah* tersebut tidak dapat diputuskan dengan cara sepihak dan tanpa adanya persetujuan dari pihak lain.

Mengacu pada duduk perkara pada putusan di atas, disebutkan bahwa PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari melakukan PHK sepihak yang tidak disertai dengan pemberian pesangon kepada para pekerjanya. Dalam surat anjuran nomor 565/669/2020 yang dikeluarkan oleh mediator Disnakertrans Sulawesi Tenggara disebutkan bahwa perusahaan sedang dalam kondisi sudah tidak beroperasi sehingga terjadi keterlambatan atau gagal bayar kepada para pekerja yang di-PHK. Tetapi, dalam sidang pembuktian dan berdasarkan pertimbangan hakim, bahwa tidak disebutkan perusahaan mengalami pailit dan/atau tidak mempunyai dana *emergency* yang mengakibatkan perusahaan tidak mampu membayarkan pesangon kepada para pekerja, sehingga dalam hal ini penulis berpendapat bahwa pihak *ajir* (pekerja) tetap berhak mendapatkan *ujrah* (upah) pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Sebab, adanya tindakan PHK sepihak tersebut telah memberikan dampak pada para pekerja yang harus kehilangan pekerjaannya sebagai sumber utama penghasilan mereka dalam memenuhi kebutuhan keluarganya, terlebih

¹⁰ Syaiful Achyar, 2013, *Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam*, Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam, hal. 683

PHK tersebut dilakukan pada masa pandemi covid-19 yang akan menambah permasalahan pada kesejahteraan pekerja, terutama bagi masyarakat kelas bawah. Maka dalam hal ini, penulis berpendapat bahwa perusahaan yang tidak memberikan upah pesangon dan penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-undang, selain menyalahi amanat Undang-undang ketenagakerjaan juga menyalahi kaidah dalam hukum islam, yakni menjaga *kemaslahatan*. Dalam kaidah fiqih, Islam melarang menghilangkan sebuah *kemudharatan* kemudian digantikan dengan mendatangkan *kemudharatan* lain¹¹. Berdasarkan posita, disebutkan bahwa pihak perusahaan merumahkan para pekerja dengan kesepakatan upah yang diberikan hanya 50%, namun yang diberikan oleh perusahaan hanya pada bulan pertama saja. Padahal sudah seyogyanya perusahaan berkewajiban memenuhi hak-hak para pekerjanya. Sebagaimana sabda Nabi SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya" (Hadist Riwayat Ibnu Majah no. 2434)

Beberapa dalil di atas menunjukkan bahwasanya dalam pelaksanaan *ijarah*, Islam telah menjamin hak-hak pekerja dan meletakkan kaidah-kaidah yang menjamin terlaksananya hak-hak itu, maka hendaklah pihak-pihak yang melakukan *ijarah* agar taat terhadap kesepakatan yang telah dibuat bersama serta tidak menyalahi aturan hukum Islam maupun Undang-undang. Dalam salah satu Amar putusan, disebutkan bahwa Majelis hakim "menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon secara tunai dan sekaligus kepada para penggugat" dengan akumulasi keseluruhan sebesar Rp. 294.862.613.00 (Dua ratus Sembilan puluh empat juta delapan ratus enam puluh dua ribu enam ratus tiga belas rupiah). Maka berdasarkan putusan majelis hakim, perusahaan wajib membayarkan upah pesangon dan uang kompensasi penghargaan kinerja kepada para pekerja yang di-PHK, begitupun dengan hak-hak lain para pekerja

¹¹ Duski Ibrahim, 2019, *Al-Qawa'Id Al-Fiqhiyah (kaidah-Kaidah Fiqih)*, Palembang: CV. Amanah

yang belum diberikan yang telah tertuang dalam perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Sebagaimana perintah Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Terjemahan: “Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji” (Qur’an Surah Al Maidah 5:1).

Makna kata “janji” di atas adalah janji kepada Allah SWT, artinya mengikuti ajaran Allah SWT dan janji kepada manusia dalam bermuamalah. Adapun perintah yang terkandung dalam ayat di atas adalah merupakan suatu hal yang wajib dipenuhi bagi mereka yang melakukan akad. Oleh karena itu, aturan mengenai upah pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang telah diatur oleh Undang-undang harus diterapkan oleh perusahaan yang melakukan PHK, karena peraturan tersebut dibuat berdasarkan *kemaslahatan*, khususnya para pekerja yang mengalami PHK pada masa pandemi covid-19 ini. Namun, jika perusahaan yang melakukan PHK yang juga terdampak pandemi covid-19 belum mampu memenuhi ketentuan-ketentuan tersebut, maka hendaknya para pekerja memberikan keringanan (*rukhsah*) dalam bentuk memberikan penangguhan terhadap perusahaan jika perusahaan belum mampu membayarkan seluruh pesangon kepada para pekerja yang di-PHK. Berdasarkan uraian dalil Qur’an, Hadist dan kaidah fiqih serta hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa putusan majelis hakim pada perkara nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI antara PT. Cilacap Samudera Fishing Industry cabang Kendari dengan 4 orang tenaga kerjanya yang di-PHK secara sepihak telah sejalan dengan amanat Undang-undang dan kaidah-kaidah dalam hukum Islam. Sehingga dalam perspektif Islam, *fasakh* (PHK) pada masa pandemi covid-19 boleh dilakukan, sebab merupakan keadaan darurat yang memaksa perusahaan melakukan *fasakh* (PHK), namun dalam penerapan *fasakh* (PHK) pihak perusahaan tidak mengesampingkan yang menjadi hak-hak para pekerja. Hal ini didasarkan pada Al Qur’an:

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

Terjemahan: “Dan penuhilah janji, karena janji itu pasti diminta pertanggungjawabannya” (Qur’an Surah Al-Isra 17:34).

Islam telah menekankan untuk tidak boleh adanya tindak kedzaliman, ketidakadilan dan merugikan salah satu pihak dalam bermuamalah. Begitu pula dalam menjaga hak-hak pekerja, Islam mengharamkan mengambil sesuatu apapun dari upah pekerja dengan atau tanpa alasan yang dibenarkan dan ridho para pekerja. Sehingga *ijarah* menjadi suatu akad perikatan yang sah dan dibuat secara sadar berdasarkan mufakat, tanpa ada paksaan dari berbagai pihak manapun. Olehnya, pihak perusahaan tidak boleh mengambil sesuatu yang bukan menjadi haknya.

D. Penutup

Dalam pelaksanaan *ijarah*, *fasakh* atau mengakhiri hubungan kerja boleh dilakukan jika ditemukan adanya *udzur*, sebagaimana pada perkara nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI, PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari terpaksa melakukan *fasakh* (PHK) disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) akibat pandemi covid-19. Berdasarkan pokok perkara dan pertimbangan hakim, tidak ada satu pun dalil hukum yang membolehkan pesangon tidak diberikan kepada pekerja yang di-PHK. Sehingga dalam perkara ini, pihak antara PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari wajib untuk membayarkan upah pesangon dan upah lainnya sebagaimana ketentuan Undang-undang dan ketetapan majelis hakim pada putusan nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI. Namun, jika perusahaan belum mampu memenuhi ketentuan-ketentuan itu, maka pihak perusahaan boleh melakukan upaya *Shulh* (damai) dengan para pekerja untuk mendapatkan keringanan (*rukhsah*). Sebagaimana Islam menganjurkan untuk saling tolong menolong dan memaafkan terhadap orang yang berada dalam kesulitan melunasi kewajibannya. Berdasarkan dalil Qur’an dan Hadist, putusan majelis hakim pada perkara nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI telah sejalan dengan amanat Undang-undang dan kaidah-kaidah dalam hukum Islam. Olehnya tenaga kerja yang di-PHK berhak atas pesangon dan upah penghargaan masa kerja dan perusahaan wajib untuk memberikannya.

Daftar Pustaka

- Fahmi Pajrianto. 2021. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah.
- Ammi Nur Baits. 2021. *Fiqih ASN dan Karyawan*. Yogyakarta: Muamalah Publishing.
- Duski Ibrahim. 2019. *Al-Qawa'Id Al-Fiqhiyah (kaidah-Kaidah Fiqih)*. Palembang: CV. Amanah
- Jalal al-Din Abdurrahman al Suyuthi. 2011. *Al-Asybah Wa al-Nazhair*. Beirut: Dar al Fikr.
- Lubis, S. K., & Pasaribu, K. 1996. *Hukum Perjanjian Dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Mukti fajar dan Yulianto achmad. 2015. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Rohendra Fathammubina & Rina Priani. 2018. *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak bagi Para Pekerja*. Jurnal Ilmu Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum.
- Siti Romlah. 2020. *Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia*. Jurnal Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan
- Syaiful Achyar. 2013. *Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam*. Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam.
- Syaikh Abdurrahman bin Nashir As Sa'di. 2011. *Qowaid Muhimmah wa Fawaid Jammah*. Riyadh: Maktabah Al Imam Ibnul Qayyim.
- Wahbah Az zuhaili. 2011. *Fikih Islam Wa Adilatuhu*. Jakarta: Gema Insani.