

**UMROH AS THE REASON FOR UNILATERAL TERMINATION OF
EMPLOYMENT BY PT. DARUSSALAM BERLIAN MOTOR FROM THE
PERSPECTIVE OF
IJĀRAH BI AL-‘AMAL
(Verdict Case Study No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bna)**

Husni Mubarrak, Muslem, Siti Azizah,
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
husni.mubarak@ar-raniry.ac.id, muslemabd77@gmail.com, Sitiazizah28@gmail.com

ABSTRACT

PT. Darussalam Berlian Motor has terminated one of its employees on the grounds of performing the umroh. However the company/defendant argued that the employee/litigant had left their job without even notifying the defendant in advance. The defendant also explained that during their tenure, the litigant often made serious mistakes. On contrary, due to the serious mistakes that had been committed before, the defendant did not terminate the employment contract and the action was only taken when the litigant performed umroh in the holy land. The question in this research is how the judge considers the unilateral termination of employment experienced by the employee and what are the factors that cause the judge to grant the litigant's claim. And how is the perspective of Ijārah bi al-‘Amal contract against the judge's decision regarding the grant of the litigant's claim. In this research the authors used normative legal research method that analyzed the judge's decree No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bna with qualitative approach. The judge in his decree considered that the termination of employment on the grounds that the litigant had committed serious problems could not be considered because it was not in accordance with the applicable law. As for the factors that caused the judge to grant the litigant's claim, due to the absence of evidence of a second PKWT contract between the litigant and the defendant, that's why the previously PKWT contract changed to PKWTT contract. In Islamic law, when ones terminating a work relationship a company can perform fasakh through urbun which has similarities with the obligation to pay severance pay. From the explanation above, it can be concluded that unilateral termination of employment cannot be justified and does not have a string legal force.

Keywords: *Umroh, Unilateral Termination of Employment, Ijārah bi al-‘Amal.*

A. PENDAHULUAN

Dalam dunia ketenagakerjaan, setiap pekerja memiliki hak dasar yang melekat sejak diangkat sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Hak ini meliputi keselamatan, kesehatan, perlindungan dan pemutusan hubungan kerja, sampai hak untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan kepercayaan masing-masing. Pengusaha diwajibkan memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk beribadah.¹

Islam memiliki prinsip *musawah* (kesetaraan) dan *'adalah* (keadilan) dalam memandu pekerja dan pengusaha. Prinsip *musawah* menempatkan pengusaha dan pekerja pada kedudukan yang sama, yaitu saling membutuhkan. Pekerja membutuhkan upah, sedangkan pengusaha membutuhkan tenaga, maka pada saat menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas-asas kesetaraan.² Prinsip *'adalah* sangat ideal dalam konsep ketenagakerjaan/perburuhan. Prinsip ini akan menempatkan kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha, untuk memenuhi perjanjian yang telah disepakati bersama.

Hubungan ketenagakerjaan dalam Islam adalah hubungan kemitraan yang saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak mendzalimi dan merasa terzalimi oleh pihak lainnya. Agar hubungan kemitraan ini dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan rinci dalam hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijaratul ajir* (kontrak kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja yaitu penetapan ketentuan penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Termasuk ketentuan mengatur bagaimana cara mengatasi tindak kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak terhadap pihak lainnya.

Persoalan yang paling sering terjadi antara pengusaha dan pekerja adalah persoalan mengenai pengupahan. Sering kita temui pengusaha membayar rendah pekerjanya atau pengusaha yang langsung berhenti membayar gaji pekerja setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja sepihak yang sebenarnya hal tersebut merupakan suatu penyelewengan

¹Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

²Eko Prasetyo, *Upah dan Pekerja*, (Yogyakarta: Resist Book, 2006), hlm. 17.

terhadap Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2) yang berbunyi:³

(2) *Selama Putusan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Belum Ditetapkan, Baik Pengusaha Maupun Pekerja/Buruh Harus Tetap Melaksanakan Segala Kewajibannya.*

Dalam Islam terdapat akad *ijārah bi al-‘Amal* yang merupakan akad pemanfaatan tenaga kerja dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.⁴ Akad ini mengharuskan para pihak secara jelas untuk menyepakati spesifikasi-spesifikasi bentuk jasa yang akan dilakukan, termasuk penjelasan atas masa perjanjian kerja serta batas waktu berakhirnya pekerjaan. Kejelasan atas waktu yang terdapat di dalam akad sangatlah penting karena hal tersebut memiliki konsekuensi terhadap upah yang harus dibayar oleh pihak pengguna jasa terhadap pekerjanya.⁵

Perjanjian *ijārah bi al-‘amal* didasari oleh keinginan-keinginan tertentu yang biasanya lebih di dominasi oleh pihak pengusaha. Pengusaha menuntut pekerja untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan. Hal tersebut mengharuskan pihak pekerja untuk mematuhi segala aturan atau kesepakatan yang merupakan diktum perjanjian *ijārah bi al-‘amal*.

Hubungan hukum yang terjalin antara para pihak dalam akad *ijārah bi al-‘amal* adalah hubungan perburuhan, serta hubungan penyediaan dan pemanfaatan jasa. Dalam hubungan perburuhan, eksistensi para pihak setara meskipun secara realita terkadang hubungan antar pengusaha dan pekerja tidak seimbang. Untuk itulah spesifikasi-spesifikasi atas bentuk jasa yang diperjanjikan haruslah jelas, hal tersebut semata-mata untuk menghindari adanya penyelewengan hak-hak kedua belah pihak.

Jika melihat dari hukum positif yang berlaku, perjanjian kerja dibuat atas dasar; sepakat kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum,

³Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

⁴Narun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 236.

⁵Syarbini al-Khathib, *Mughniy Muhtaj*, jilid II, (Beirut: Dar al-Fikr, 1978), hlm. 322.

adanya perjanjian kerja, pekerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Merupakan hak pekerja untuk menggugat perusahaan yang melanggar ketentuan dalam membuat perjanjian kerja, sesuai dengan isi Pasal 52 ayat (1) yang berbunyi:⁶

(1) *Perjanjian kerja dibuat atas dasar:*

- a. *kesepakatan kedua belah pihak;*
- b. *kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;*
- c. *adanya pekerjaan yang diperjanjikan;*
- d. *pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan,, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.*

Dalam memutuskan suatu perkara hakim tidak sembarangan melakukannya. Hakim tidak hanya dituntut memiliki kemampuan intelektual dalam membuat keputusan, moral, integritas yang tinggi juga sangat diharapkan, bahkan pada titik tertentu, hakim harus memiliki keimanan dan ketaqwaan serta menjaga kewibawaannya dihadapan masyarakat. Hakim harus dapat mengolah dan memproses data-data yang diperoleh baik dari bukti surat, saksi, persangkaan, pengakuan maupun sumpah yang terungkap dalam persidangan. Hakim dalam memutuskan perkara harus didasarkan pada berbagai pertimbangan yang dapat diterima oleh semua pihak dan tidak menyimpang dari kaidah-kaidah yang ada. Untuk itulah hakim menggunakan *Legal Reasoning* sebagai pencarian dasar tentang bagaimana seorang hakim memutuskan perkara/kasus hukum.⁷

Seorang hakim sebelum menjatuhkan putusannya harus memperhatikan serta mengusahakan jangan sampai putusan tersebut nantinya akan menimbulkan perkara baru. Hakim dalam pemeriksaan suatu perkara juga memerlukan adanya pembuktian, dimana hasil pembuktian itu akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memutus perkara. Pembuktian merupakan tahap paling penting dalam pemeriksaan di persidangan yang

⁶Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

⁷Nur Ifitah Isnantiana, "Legal Reasoning Hakim Dalam Pengambilan Putusan Perkara Di Pengadilan", *Jurnal Pemikiran Islam*, Vol. XVIII, No. 2, Juni 2017, hlm. 44.

bertujuan untuk memperoleh kepastian bahwa suatu peristiwa/fakta yang diajukan itu benar-benar terjadi, guna mendapatkan putusan hakim yang benar dan adil.⁸

Putusan baru dapat dibuat ketika seorang hakim telah mempertimbangkan apa yang ada dalam pembuktian melalui alat bukti yang diajukan. M. Yahya Harahap menyebutkan bahwa bila penggugat dianggap tidak berhasil membuktikan dalil gugatannya (tidak terbukti), akibat hukum yang harus ditanggung atas tidak terbukti dalil gugatan adalah gugatannya mesti ditolak seluruhnya.⁹

Begitu pula pada kasus pemutusan hubungan kerja oleh PT. Darussalam Berlian Motor terhadap karyawannya yaitu Monisa Kurnia. Kasus ini awalnya dipicu oleh penggugat yang pergi melaksanakan ibadah umrah. Pihak tergugat berdalih bahwasanya Monisa Kurnia meninggalkan pekerjaannya selama beminggu-minggu tanpa memberitahukan kepada pimpinan perusahaan/tergugat, setelah pimpinan menanyakan hal tersebut kepada salah satu karyawan barulah diketahui bahwa penggugat tengah menjalankan ibadah umrah di tanah suci. Pihak penggugat mengajukan 3 orang saksi fakta yang ketiga-tiganya mengakui bahwa pihak penggugat pernah mengajukan permohonan cuti untuk melaksanakan ibadah umrah.¹⁰

Pokok permasalahan dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh PT. Darussalam Berlian Motor adalah ketika pihak Tergugat melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak pada saat pihak Penggugat selesai melaksanakan ibadah umrahnya. Padahal dalam masa kerjanya Penggugat sendiri pernah melakukan beberapa kesalahan yang dianggap berat atau fatal oleh pihak penggugat, namun tindakan pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan pada saat itu dan baru dilakukan ketika Penggugat melaksanakan ibadah ke tanah suci.

Adapun kesalahan berat atau fatal yang pernah dilakukan oleh Penggugat selama bekerja, diantaranya; Penggugat sebagai *sales supervisor* pernah membuat sendiri kartu nama baru PT. Darussalam Berlian Motor ic. atas nama team atau anggota *team sales marketing*

⁸Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama, cet V*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 141.

⁹M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 812.

¹⁰Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh, "*Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna*", hlm.13.

tanpa seizin tergugat, Penggugat yang ditempatkan di kantor Cabang di Meulaboh pernah meninggalkan pekerjaannya untuk pergi ke Subussalam dan turut mencampuri urusan kantor Cabang tersebut sehingga ketika itu pekerjaan yang di Meulaboh menjadi terganggu, Penggugat pernah membiarkan atau merekayasa anggota *team sales marketing* untuk melakukan klaim biaya perjalanan dinas keluar kota menemui *customer* atau calon *customer* secara tidak benar, Penggugat pernah melakukan perbuatan tidak menyenangkan terhadap pimpinan perusahaan, Penggugat pernah melakukan perbuatan memprovokasi anggota *team sales* untuk melawan terhadap pimpinan perusahaan, dan juga Penggugat pernah mengangkat dan memberhentikan karyawan tanpa seizin pimpinan perusahaan.¹¹

Hakim dalam pertimbangannya setelah mencermati gugatan Pengugat dihubungkan dengan jawaban Tergugat, maka persoalan pokok antara Penggugat dengan Tergugat adalah berkenaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh Tergugat kepada Penggugat dan status hubungan kerja Penggugat selama bekerja di tempat Tergugat.¹² Hakim dalam pertimbangannya sama sekali tidak melihat keberangkatan Penggugat ke tanah suci sebagai masalah, namun tidak bisa dipungkiri bahwa pihak penggugat selama bekerja pada perusahaan tergugat banyak melakukan kesalahan berat yang dapat merugikan perusahaan tersebut. Walaupun pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja yang telah melakukan kesalahan berat ataupun fatal tidak harus didahului dengan suatu peringatan oleh Perusahaan/Pengusaha, pihak tergugat sendiri telah berupaya untuk melakukan peringatan secara langsung kepada penggugat agar tidak melakukan perbuatan yang tidak benar termasuk jangnan bersikap kasar atau melawan pimpinan dan melakukan kesalahan lainnya, namun hal tersebut tidak di indahkan oleh pihak penggugat.¹³

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut alasan hakim memenangkan pihak penggugat dalam sidang terkait Putusan Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2019/PN Bna dengan judul, "*Umrah Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan*

¹¹*Ibid*,hlm.12.

¹²*Ibid*,hlm. 36.

¹³*Ibid*,hlm. 35.

Kerja Sepihak Oleh PT. Darussalam Berlian Motor dalam Perspektif Akad Ijārah bi al-‘Amal (Studi Kasus Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bna)”.

B. PEMBAHASAN

1. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Islam dan Hukum Positif

Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memberikan pengertian mengenai pemutusan hubungan kerja.

Dalam Bab I Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁴

Para ulama menegaskan bila tidak ada kejelasan objek kerja dalam akad *ijārah bi al-‘amal* maka salah satu rukun dari akad ini yang berupa *ma‘qud ‘alaih* tidak terpenuhi, sehingga memungkinkan timbulnya perselisihan yang akan mengakibatkan rusaknya akad.¹⁵ Adapun rukun dari akad *ijārah bi al-‘amal* yang harus dipenuhi adalah; *Aqid* (pihak yang melakukan perjanjian atau orang yang berakad), *Ma‘uqud ‘alaih* (objek kerja), manfaat, dan *sighat* (*ijab* dan *qabul*).

Dalam akad *ijārah bi al-‘amal* kejelasan bentuk jasa yang akan dilakukan sangatlah penting, termasuk penjelasan akan spesifikasi pekerjaan dan masa perjanjian kerja. Seperti halnya imam Syafi’i yang sangat mengedepankan kejelasan waktu dalam akad, karena hal ini memiliki konsekuensi terhadap upah yang harus dibayar oleh pihak pengguna jasa kepada pekerjanya.¹⁶ Hal ini dikarenakan sifat daripada akad *ijārah bi al-‘amal* ini yang hanya berlangsung dalam waktu yang sudah disepakati kedua belah pihak di dalam perjanjian kerjanya.

Pekerja yang telah menyepakati isi perjanjian haruslah melaksanakan pekerjaannya sesuai isi kontrak kerja. Pekerja haram untuk berkhianat ataupun melakukan penipuan selama

¹⁴Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

¹⁵ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuh*, jilid V, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm 393.

¹⁶Syarbini al-Khathib, *Mughniy Muhtaj*, jilid II, (Beirut: Dar Al-Fikr, 1978), hlm. 322.

bekerja. Pemilik pekerjaan juga harus melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah para pekerjanya. Menurut Abu Hanifah, penyerahan upah wajib dilakukan secara berangsur sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.¹⁷ Hal ini dilakukan agar tidak terjadi perselisihan antara pekerja dan pemilik pekerjaan yang akan berujung pada pemutusan hubungan kerja.

Sering kita dapat menemui pengusaha yang mendzalimi pekerjanya dilapangan, seperti terlambat membayar upah, mempekerjakan mereka diluar batas waktu yang seharusnya, dan melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena. Nabi Muhammad saw pernah bersabda.

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ (رَوَاهُ مُسْلِمٌ)

Dari Abu Hurairah r.a bahwa Rasulullah saw, bersabda, “Allah swt. Berfirman, ‘Tiga orang yang Aku musuhi pada hari kiamat ialah, pertama orang yang berjanji dengan nama-Ku kemudian berkhianat. Kedua orang yang menjual orang yang merdeka, lalu memakan uang hasil penjualannya. Ketiga orang yang mempekerjakan seorang buruh yang telah bekerja dengan baik, namun ia tidak memberikan upahnya. (HR. Muslim).¹⁸

Sayyid Sabiq berpendapat bahwa akad *ijārah* adalah jenis akad yang harus dilaksanakan, salah satu pihak sendiri tidak memiliki hak untuk membatalkannya, kecuali ada beberapa hal yang membatalkannya, seperti telah terlaksananya pekerjaan atau berakhirnya masa kerja. Hal ini dikarenakan akad *ijārah* adalah akad timbal balik.¹⁹

Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Pasal 151 ayat (2) lalu

¹⁷ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002), hlm. 121.

¹⁸ Ibnu Hajar Al-‘Asqalany, *Buluqhuul Maram Min Adillatil Ahkam*, terj. Lutfi Arif dkk, Buluqhuul Maram Five in One, cet. I (Jakarta: Noura Books, 2008), hlm. 545.

¹⁹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, terj. Nor Hasanuddin, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), hlm. 15.

menjelaskan bahwa jika pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindarkan, maka wajib dirundingkan oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja.²⁰

Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) memiliki arti bahwasanya PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan. Apabila hasil perundingan tidak mencapai persetujuan, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti mediasi ketenagakerjaan, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial yang telah diatur dalam Undang-Undang.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Undang-Undang PPHI).

Dalam hukum positif, ketika pemutusan hubungan kerja terjadi tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial maka PHK yang dilakukan menjadi batal demi hukum, yang berarti PHK dianggap belum terjadi. Hal tersebut tercantum dalam Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, maka baik pekerja atau pengusaha harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.²¹ Pekerja masih harus tetap bekerja dan pengusaha juga masih harus membayarkan upah pekerja selama putusan dari lembaga PPHI belum ditetapkan. Pengusaha bisa saja melakukan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja akan tetapi upah dan hak-hak pekerja harus tetap diberikan, sesuai isi Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.²²

Pelarangan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tetap berlaku pada pekerja yang melakukan kesalahan berat. Meskipun pada Pasal 158 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang telah melakukan kesalahan berat, seperti:²³

²⁰Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279

²¹*Ibid.*

²²*Ibid.*

²³*Ibid.*

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pasal ini kemudian dinilai melanggar azas praduga tidak bersalah oleh pihak pekerja dan serikat pekerja. Karena dalam Pasal ini tidak dijelaskan makna dari “kesalahan berat” yang dimaksud. Sebagai contoh, kesalahan berat bagi pekerja yang merokok di lokasi perusahaan. Untuk perusahaan yang pekerjaannya berkaitan dengan minyak dan gas, mungkin hal ini bisa saja menjadi suatu kesalahan yang berat. Namun untuk perusahaan lainnya tidaklah demikian. Karena setiap industri memiliki tingkatan kesalahan berat masing-masing.

Mahkamah konstitusi pun kemudian menjatuhkan putusan No. 012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, yang menyatakan bahwa ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Namun setelah putusan MK ini di jatuhkan banyak pekerja yang mulai melakukan perbuatan yang terdapat pada Pasal 158 tersebut.

Sehingga pada 7 Januari 2005 kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan surat edaran No. SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang berisi tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan pengusaha haruslah setelah adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap atau jika pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka akan diberlakukan ketentuan Pasal 160 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Edaran menteri juga menyatakan dalam hal terdapat “alasan mendesak” yang berakibat hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Istilah “alasan mendesak” ini sebagian besar berisi sama dengan ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan hal tersebut pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dapat diselesaikan melalui proses hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).²⁴

1. Perlindungan terhadap Pekerja Korban PHK dalam Sistem Yurisdiksi

Menurut Soepomo jenis perlindungan tenaga kerja terbagi menjadi tiga macam, yaitu:²⁵

- a. Perlindungan ekonomis, merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya;
- b. Perlindungan sosial, adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi;
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

Secara yuridis normatif kedudukan buruh sebenarnya kuat, dikarenakan Undang-Undang menempatkan pekerja/buruh sebagai pihak yang mempunyai hak dan kewajiban yang

²⁴ Willy Farianto, “Penerapan PHK karena Kesalahan Berat Pasca Putusan MK”, diakses dari <https://m.hukumonline.com/berita/baca/lt4fde49d6569fc/penerapan-phk-karena-kesalahan-berat-pasca-putusan-mk-broleh-willy-farianto-/>, pada tanggal 2 Juli 2020, pukul 04.09.

²⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 164.

tidak bisa dikurangi oleh pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan pekerja/buruh sangat lemah, hal ini dikarenakan pekerja yang bekerja di bawah pengusaha.²⁶

Bagi pekerja, kehilangan pekerjaan merupakan momok menakutkan yang akan mempengaruhi hidupnya. Ketika hubungan kerja berakhir maka mata pencaharian pekerja tersebut juga hilang. Karena itulah hal yang sangat penting ketika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya adalah kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja dan kebenaran alasan dalam pemutusan hubungan kerja tersebut.

Sering kita jumpai kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha batal demi hukum dan pengusaha pun wajib mempekerjakan kembali pekerjanya. Upaya hukum dapat dilakukan dalam kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak yaitu dengan cara bipartit, mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.²⁷

Pekerja yang mengalami PHK karena melakukan kesalahan berat maka pekerja mempunyai hak sesuai dengan Pasal 158 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003, antara lain:²⁸

- (3) *Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4)*
- (4) *Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*

²⁶ Yosef, Tesis: “Perindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat Studi Kasus terhadap Surat Keputusan Direksi PT. Taspen (Persero)”, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2008), hlm. 69.

²⁷ Abdul Hadi, “Perindungan Hukum terhadap Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap”, *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol. 10, No. 2, Oktober 2018, hlm. 67.

²⁸ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

Perlindungan hukum yang dapat seharusnya diterima oleh pekerja dapat dipisahkan, antara lain:²⁹

- a. Perlindungan hukum pekerja dalam proses pemutusan hubungan kerja, yang memiliki arti bahwasanya pemutusan hubungan kerja belum terjadi dan pekerja masih harus melaksanakan kewajiban serta mendapatkan hak-haknya sesuai dengan Pasal 155 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003.
- b. Perlindungan hukum pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja, setelah terjadi PHK pengusaha wajib memberikan upah atau uang pesangon, serta memenuhi hak-hak pekerja lainnya. Sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 3 Tahun 2003.

Pekerja yang tidak mendapatkan haknya dapat melakukan upaya administratif atau upaya perdata. Upaya tersebut dapat melalui bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat. Apabila perundingan yang dilakukan berhasil mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan tersebut berkekuatan hukum. Namun apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan maka pekerja dapat meminta anjuran ke Dinas Tenaga Kerja. Apabila anjuran Dinas Tenaga Kerja tidak diterima oleh salah satu atau kedua belah pihak maka dapat diajukan ke P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) atau P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat). Setelah putusan P4D atau P4P sudah dapat diterima oleh kedua belah pihak dan berkekuatan hukum tetap, maka dapat dimintakan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri, supaya putusan itu dapat dijalankan.³⁰

Upaya secara perdata dapat dilakukan apabila putusan pengusaha dalam menjatuhkan PHK tidak dapat dibenarkan. Secara perdata, pekerja dapat mengajukan gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 1365 Burgerlijk Wetboek, yaitu:³¹

²⁹ Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, (Jakarta: Gahlia Indonesia, 1985), hlm. 45.

³⁰ Afrianto Budi, "*Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di-PHK*", diakses dari <https://www.akademiasuransi.org/2012/10/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di-.html?m=1>, pada tanggal 6 Juli 2020, pukul 03.57.

³¹ Republik Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pasal 1365.

Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seseorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.

Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) menjelaskan bahwa upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akan dilakukan secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase atau ke pengadilan hubungan industrial. Apabila tidak tercapai kesepakatan dengan cara bipartit, maka para pihak dapat memilih penyelesaian secara mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Jika para pihak memilih arbitrase maka kesepakatan dituangkan dalam akta perdamaian yang merupakan keputusan arbitrase yang nantinya harus didaftarkan ke Pengadilan Negeri.³²

Isi keputusan tersebut harus dilaksanakan, jika tidak maka salah satu pihak dapat memohon pembatalannya kepada Mahkamah Agung. Sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004, permohonan pembatalan dapat dilakukan jika mengandung unsur-unsur seperti berikut.³³

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan diakui atau dinyatakan palsu;
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

³²Afrianto Budi, "*Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di-PHK*", diakses dari <https://www.akademiasuransi.org/2012/10/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di-.html?m=1>, pada tanggal 6 Juli 2020, pukul 03.57.

³³Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Lembaran Negara Tahun 2004 No. 6, Tambahan Lembaran Negara No. 4356.

Perusahaan ketika melakukan pemutusan hubungan kerja wajib memenuhi hak-hak normatif para pekerjanya. Hal ini tercantum dalam Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2013, yaitu:³⁴

- 1) Perhitungan uang pesangon akibat pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut:
 - a) masa kerja kurang dari 1 tahun, mendapat 1 bulan upah.
 - b) masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, mendapat 2 bulan upah.
 - c) Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, mendapat 3 bulan upah.
 - d) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, mendapat 4 bulan upah.
 - e) Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, mendapat 5 bulan upah.
 - f) Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, mendapat 6 bulan upah.
 - g) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, mendapat 7 bulan upah.
 - h) Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, mendapat 8 bulan upah.
 - i) Masa kerja 8 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, mendapat 9 bulan upah.
- 2) Perhitungan uang penghargaan masa kerja, sebagai berikut:
 - a) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, mendapat 2 bulan upah.
 - b) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, mendapat 3 bulan upah.
 - c) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, mendapat 4 bulan upah.
 - d) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, mendapat 5 bulan upah.
 - e) Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, mendapat 6 bulan upah.
 - f) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, mendapat 7 bulan upah.
 - g) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, mendapat 8 bulan upah.
 - h) Masa kerja 24 tahun atau lebih, mendapat 10 bulan upah.
- 2) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima, sebagai berikut:
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur,
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja di terima bekerja.

³⁴Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279

- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- d. Dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

2. Putusan Hakim terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Akibat Melaksanakan Umrah

Hakim dalam pertimbangan hukumnya menimbang dan mencermati gugatan Penggugat dihubungkan dengan jawaban Tergugat, maka persoalan pokok antara Penggugat dan Tergugat adalah berkenaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh Tergugat kepada Penggugat dan status hubungan kerja penggugat selama bekerja di tempat Tergugat. Hakim juga menimbang jawaban dari Penggugat dan Tergugat dan menghubungkannya dengan bukti-bukti serta keterangan saksi dalam persidangan hingga akhirnya diperoleh fakta-fakta umum berupa:³⁵

- 1) Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 1 Juni 2016 sampai dengan 1 Juni 2017.

Hal ini berdasarkan bukti yang menerangkan bahwasanya Penggugat adalah pekerja tidak tetap (pekerja kontrak) yang ditandai dengan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Adapun surat perjanjian kerja itu bertanggal 3 Mei 2016 untuk periode waktu dari tanggal 1 Juni 2016 sampai dengan 1 Juni 2017. Hakim menimbang bahwa dalam gugatannya Penggugat menyatakan mulai bekerja di tempat Tergugat pada tanggal 1 Juni 2015, namun hal ini tidak dapat dibuktikan di dalam persidangan berdasarkan slip gaji ataupun perjanjian kerja tertulis. Saat sidang pembuktian Penggugat tidak bisa menunjukkan bukti tertulis yang dapat dijadikan dasar perhitungan dimulainya masa kerja Penggugat. Menurut keterangan saksi dari pihak Penggugat yaitu Widya Ramadiyanti dan Thenorawaty diperoleh keterangan bahwa Penggugat bekerja mulai tahun 2015. Sedangkan menurut keterangan Ridwan yang merupakan saksi dari pihak Tergugat mengemukakan bahwa Penggugat bekerja sejak tahun 2016.

³⁵*Ibid.*, hlm. 37.

Berdasarkan hal ini hakim berkeyakinan Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 1 Juni 2016 berdasarkan bukti tertulis berupa perjanjian kerja. Setelah berakhir masa kontrak Pengugat pada tanggal 1 Juni 2017 tidak ditemukan bukti perjanjian kerja lainnya antara Penggugat dengan Tergugat sampai dengan adanya pemutusan hubungan kerja sepihak yang diterbitkan oleh Tergugat.

- 2) Penggugat menjabat sebagai *Sales Supervisor* di PT. Darussalam Berlian Motor yang berkedudukan di Meulaboh.

Pada saat masi aktif bekerja, Penggugat menjabat sebagai sales supervisor yang merupakan pimpinan sales di perusahaan. Penggugat mendapat jabatan ini berkat kinerja Penggugat yang cukup baik dengan angka penjualan terbanyak di perusahaan tersebut.

- 3) Penggugat di-PHK pada tanggal 15 Februari

Adapun alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana tercantum di dalam bukti adalah; Penggugat membuat kartu nama baru untuk *team sales marketing* tanpa seizn pimpinan perusahaan, Penggugat meninggalkan kantor cabang Meulaboh dan pergi ke Subussalam tanpa seizin pimpinan perusahaan, Penggugat memprovokasi anggota *team sales marketing* untuk melawan pimpinan perusahaan, Penggugat membiarkan anggota *team sales marketing* untuk melakukan klaim biaya perjalanan dinas luar kota secara tidak benar, dan Penggugat melakukan perbuatan yang tidak menyenangkan terhadap pimpinan perusahaan.

- 4) Penggugat mencetak kartu nama atas Rama Afandi tanpa seizin Tergugat.

Setelah mempertimbangkan butkti yang dihadirkan, majelis hakim mengetahui bahwasanya Penggugat benar telah mencetak kartu atas nama Rama Afandi tanpa seizin Tergugat. Hal ini tidak dapat di bantah oleh Penggugat baik secara tertulis maupun berdasarkan keterangan saksi-saksi yang dihadirkan oleh Penggugat di dalam persidangan.

- 5) Penggugat pernah menulis di aplikasi *WhatsApp* tentang masalah pekerjaan.

Berdasarkan butkti yang ditunjukkan oleh Tergugat, benar adanya bahwa Penggugat menulis di aplikasi *WhastApp* masalah pekerjaan bersama teman-teman satu pekerjaan, yang dipersepsikan oleh Tergugat sebagai upaya provokasi kepada rekan-rekan

pekerja Penggugat. Meskipun terdapat Bahasa provokatif namun faktanya rekan-rekan Penggugat tidak terprovokasi sebagaimana isi *WhatsApp* yang dijadikan bukti tersebut.

6) Penggugat menandatangani rincian biaya perjalanan ke daerah Nagan Raya.

Berdasarkan bukti Penggugat pernah melakukan penandatanganan perjanjian rincian biaya perjalanan atas nama Ridwan ke Nagan Raya dengan biaya sebesar Rp 1.017.000,- dan pembayaran lainnya sejumlah Rp 885.000,-

Penggugat juga menuliskan rincian pembayaran tersebut dan menandatangani rincian biaya dan aplikasi pembayaran PT. Darussalam Berlian Motor. Sebagaimana diakui dan diterangkan oleh saksi Ridwan, bahwa dirinya tidak pernah melakukan perjalanan dinas serta tidak pula menerima uang sebesar Rp 1.017.000,- dan Rp 885.000,-.

Hakim setelah mengumpulkan seluruh fakta-fakta tersebut kemudian mempertimbangkan gugatan Penggugat dalam petitumnya yang berisi:³⁶

- a. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- b. Menyatakan demi hukum surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Tergugat kepada Penggugat bertentangan dengan hukum;
- c. Menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah pekerja tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
- d. Menghukum Tergugat untuk membayar upah setiap tanggal 29 setiap bulannya secara tunai kepada Penggugat, sampai dengan adanya putusan Pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap;
- e. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon

2 x 3 bulan x Rp 4.300.000,- = Rp 25.800.000,-

- Uang Hak Perumahan/Pengobatan

15% x Rp 25.800.000,- = Rp 3.870.000,-

³⁶Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh, “*Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna*”, hlm.10.

- Upah Februari 2018 s/d Desember 2018		
	11 x Rp 4.300.000,-	= Rp 47.300.000,-
Denda Keterlambatan Pembayaran Upah		
	50% x Rp 47.300.000,-	= Rp 23.650.000,-
	Total Keseluruhan (a+b+c+d)	= Rp 100.620.000,-
	Terbilang: (Seratus Juta Enam Ratus Dua Puluh Ribu Rupiah)	

- f. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang mungkin timbul dari proses perkara ini;

Menimbang, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat pada tanggal 15 Februari 2018 dengan alasan Penggugat telah melakukan keasalahan berat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomormor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dipertimbangkan lebih lanjut karena Pasal 158 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 *jo* Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 13/MEN/SJ-HK/I/2005, untuk itu Petitum angka 2 gugatan Penggugat dapat dikabulkan.

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 15 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang berbunyi:³⁷

(2) *Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.*

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian dan pertimbangan tersebut, Majelis berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang semula diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) batal demi hukum dan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), untuk itu Petitum angka 3 gugatan Penggugat dapat dikabulkan,

³⁷Republik Indonesia, *Keputusan Menteri tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*No. KEP.100/MEN/VI/2004, Pasal 15.

Menimbang, bahwa status kerja Penggugat dari PKWT berubah menjadi PKWTT, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut menurut Majelis Hakim dikategorikan sebagai pelanggaran Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 161 ayat (1) sehingga Penggugat berhak atas uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut:

Penggugat Monisa Kurnia, masa kerja 1 (satu) tahun 8 (delapan) bulan (1 Juni 2016 sampai dengan 15 Februari 2018), gaji/upah terakhir Rp 4.300.000,- (Empat Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah)

- Uang Pesangon 1 x 2 x Rp 4.300.000,-	= Rp 8.600.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja	= -
- Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan 15% x Rp 8.600.000,-	= Rp 1.290.000,-
Jumlah	= Rp 9.890.000,-

Terbilang: (Sembilan Juta Delapan Ratus Sembilan Puluh Ribu Rupiah)

Hakim menimbang, bahwa tuntutan pembayaran upah bulan Februari 2018 sampai dengan Desember 2018 sebesar Rp 47.300.000,- (Empat Puluh Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah) dan denda keterlambatan pembayaran upah 50% setiap bulannya selama 11 (sebelas) bulan sebesar Rp 25.650.000,- (Dua Puluh Lima Juta Enam Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah). Hakim menemukan tidak adanya bukti-bukti mengenai kekurangan pembayaran yang dimohonkan oleh Penggugat. Sebab dalam rentang waktu tersebut, Penggugat sudah tidak bekerja di tempat Tergugat, oleh karenanya berdasarkan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93 ayat (1), yang berbunyi:³⁸

(1) *Upah tidak dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.*

Majelis menimbang, karena Penggugat selama proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh memerlukan waktu selama 50 hari

³⁸Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

sejak sidang hari pertama hingga putusan dibacakan, maka berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi:³⁹

Dalam mengambil keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada kebiasaan, dan keadilan.

Dengan demikian Majelis dapat mengabulkan tuntutan pembayaran upah proses selama 3 (tiga bulan) dari 11 (sebelas) bulan yang dimohonkan oleh penggugat, yaitu 3 x Rp 4.300.000,- = Rp 12.900.000,- (Dua Belas Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah)

Menimbang, bahwa Nilai Gugatan kurang dari Rp 150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terhadap perkara ini dibebankan kepada negara.⁴⁰

Adapun putusan Majelis Hakim pada perkarannya No. 1/Pdt.Sus-PHI/Pn Bna, sebagai berikut:⁴¹

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Pekerja Tetap atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
3. Menyatakan sah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat sejak tanggal 15 Februari 2018;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon, dan hak-hak Penggugat sebesar Rp 22.790.000,- (Dua Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Sembilan Puluh Ribu Rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

³⁹Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Lembaran Negara Tahun 2004 No. 6, Tambahan Lembaran Negara No. 4356.

⁴⁰ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Lembaran Negara Tahun 2004 No. 6, Tambahan Lembaran Negara No. 4356.

⁴¹Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh, "*Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna*", hlm. 42.

Berdasarkan uraian dan seluruh pertimbangan di atas maka Majelis Hakim menetapkan gugatan Penggugat dinyatakan untuk dikabulkan sebagian dan menetapkan pihak Tergugat merupakan Pihak yang kalah.

Pertimbangan Hakim dalam memenangkan pihak Penggugat dan mengabulkan sebagian gugatan Penggugat bukanlah tanpa alasan. Seperti yang sudah di sampaikan sebelumnya, gugatan Penggugat yang di kabulkan oleh Majelis Hakim yaitu:⁴²

1. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Pekerja Tetap atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
2. Menyatakan sah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat sejak tanggal 15 Februari 2018;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon, dan hak-hak Penggugat sebesar Rp 22.790.000,- (Dua Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Sembilan Puluh Ribu Rupiah);

Untuk perubahan status Penggugat yang sebelumnya Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) disebabkan karena Majelis mempertimbangkan bahwasanya diketahui masa kerja Penggugat adalah selama 1 tahun 8 bulan, terhitung mulai 1 Juni 2016 sampai dengan 15 Februari 2018, yang mana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pertama (ke-1) dimulai sejak tanggal 1 Juni 2016 sampai dengan 1 Juni 2017 untuk masa kerja 12 (dua belas) bulan atau 1 (satu) tahun. Selanjutnya Hakim tidak menemukan adanya bukti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang kedua (ke-2) antara Penggugat dan Tergugat sampai dengan tanggal 15 Februari 2018. Padahal faktanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dan Tergugat tidak terputus selama 1 (satu) tahun 8 (delapan) bulan.

Hal ini tentu saja bertentangan dengan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003, yang berbunyi:⁴³

⁴²*Ibid.*

⁴³Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

(6) Pembaharuan Perjajian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya Perjajian Kerja Waktu Tertentu yang lama, pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Lalu berdasarkan Pasal 59 ayat (7), yang berbunyi:⁴⁴

(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pekerjaannya tidak bersifat musiman atau pekerjaan-pekerjaan yang tidak harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 dan Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Selanjutnya alasan Hakim menyatakan sah pemutusan hubungan kerja Penggugat adalah karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan alasan Penggugat telah melakukan Kesalahan Berat tidak dapat dipertimbangkan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 155 *jo* Pasal 151 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang PHK tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan adalah batal demi hukum.

Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan Putusan No. 12/PUU-I/2003 yang dalam salah satu pertimbangannya menyatakan bahwa kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1), (2), Pasal 170 Undang-undang Ketenagakerjaan bersifat diskriminatif secara hukum, karena pasal-pasal tersebut membenarkan PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana, yang menurut Pasal 170 prosedurnya tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 ayat (3) yaitu bisa tanpa penetapan lembaga penyelesaian

⁴⁴*Ibid.*

perselisihan hubungan industrial. Ketentuan tersebut telah melanggar prinsip pembuktian terutama asas praduga tidak bersalah dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dalam UUD 1945. Seharusnya bersalah atau tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor.8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.⁴⁵

Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, pemutusan hubungan kerja atas kesalahan berat baru dapat dilakukan oleh pengusaha setelah terbukti dan dinyatakan bersalah oleh pengadilan. Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi juga telah mengeluarkan Surat Edaran No.SE. 13/MEN/SJ-HKI/I/2005 yang isinya meminta pengusaha baru untuk melakukan PHK kepada pekerja akibat kesalahan berat setelah adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Penggugat kemudian pada gugatannya meminta Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat agar membayar upah setiap tanggal 29 setiap bulannya secara tunai kepada Penggugat, sampai dengan adanya putusan Pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap dan menghukum tergugat untuk membayarkan kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat dengan rincian, yaitu: uang pesangon, uang hak perumahan/pengobatan, upah bulan Februari 2018 s/d Desember 2018 dan denda keterlambatan pembayaran upah dengan total keseluruhan sebesar Rp 100.620.000,- (Seratus Juta Enam Ratus Dua Puluh Ribu Rupiah) sebagaimana telah tercantum dalam petitum angka 4 (empat) dan 5 (lima).

Namun pada petitum angka 4 (empat) dan 5 (lima) tersebut Majelis Hakim hanya mengabulkan gugatan Penggugat secara sebagian. Sehingga Hakim memutuskan untuk menghukum Tergugat agar membayar pesangon, dan hak-hak Penggugat sebesar Rp 22.790.000,- (Dua Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Sembilan Puluh Ribu Rupiah). Hal ini dikarenakan status kerja Penggugat yang berubah dari PKWT menjadi PKWTT. Maka ketika pekerja dengan status kerja PKWTT mengalami pemutusan hubungan kerja maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang

⁴⁵Republik Indonesia, *Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 Tentang Pengujian UU No. 13 Tahun 2003 Terhadap UUD 1945*, hlm. 13.

Nomor.13 Tahun 2003. Akan tetapi jika status pekerja tersebut adalah PKWT maka tidak ada pesangon yang diberikan ketika kontrak berakhir.

Adapun alasan mengapa Hakim tidak mengabulkan gugatan Penggugat agar dibayarkan upah di bulan Februari s/d Desember 2018 adalah karena tidak ditemukannya bukti bahwa Tergugat pernah melakukan skorsing kepada Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003, yang berbunyi:⁴⁶

(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Dan juga dalam rentang waktu tersebut, Penggugat tidak lagi bekerja di tempat Tergugat, sehingga upah tidak bisa dibayarkan sesuai Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003.

3. Perspektif Akad *Ijārahbi al-‘Amal* terhadap Putusan Hakim tentang Pengabulan Gugatan Penggugat

Pada perkara No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna telah terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat kepada Penggugat yang mengindikasikan telah terjadinya pemutusan akad secara terpaksa. Permitter melakukan *fasakh* melalui *urbun* bertujuan agar memperkuat akad sehingga akad tersebut tidak bisa diputuskan secara sepihak. *Urbun* juga dimaksudkan sebagai pemberian hak kepada masing-masing pihak untuk memutuskan akad secara sepihak dalam jangka waktu yang ditentukan dalam adat kebiasaan atau yang disepakati dengan imbalan *urbun* tersebut.

Fasakh melalui *urbun* dengan uang pesangon jika dikaitkan memiliki persamaan. Kewajiban membayar uang pesangon dapat dimaksudkan sebagai jaminan, dimana perjanjian kerja tidak boleh di putuskan secara sepihak tanpa persetujuan pihak lain.

⁴⁶Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

Pemutusan hubungan kerja dalam Islam harus berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha/pemberi pekerjaan. Karena Islam sangat menjunjung prinsip kesejahteraan dan keadilan, dan jika pemberi pekerjaan ingin memutuskan suatu hubungan kerja maka hal tersebut dapat dilakukan dengan *fasakh* melalui *urbun*. Dalam hubungan kerja Islam mewajibkan untuk menguatkan akad-akad perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak kedua belah pihak. Islam sangat memperhatikan terlaksananya kesepakatan sesuai dengan aturan yang telah disepakati.⁴⁷ Sebagaimana ketentuan *urbun*, kewajiban membayar pesangon juga dimaksudkan sebagai penegas hak kepada masing-masing pihak. Meskipun terdapat perbedaan dalam hal pihak yang terbebani *urbun*.

Sebagaimana ketentuan *urbun*, kewajiban membayar pesangon juga dimaksudkan sebagai penegas hak kepada masing-masing pihak. Meskipun terdapat perbedaan dalam hal pihak yang terbebani *urbun*. Pesangon sendiri merupakan hak pekerja yang timbul ketika seorang pekerja di-PHK oleh perusahaan tempat ia bekerja. Merupakan kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak pekerja tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati di awal. Hal ini sesuai dengan firman Allah swt. dalam surat al-Maidah ayat 1 yang berbunyi:⁴⁸

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْ فُؤَا بِالْعُقُودِ

Hai orang-orang beriman, penuhilah aqad-aqad itu.

Ketentuan membayar uang pasangon sangatlah penting, Jika ketentuan ini tidak ditetapkan maka pengusaha akan seenaknya melakukan pemutusan hubungan kerja. Karena itulah pemerintah mengeluarkan Perautran Perundang-undangan, yang akan melindungi pekerja.⁴⁹ Pemerintah harus turut menyelesaikan masalah yang terjadi antara pekerja dan

⁴⁷Yusuf al-Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam*, terj. Didin Hafiduddin (Jakarta: Rajawali Press, 1997), hlm. 187.

⁴⁸ Departemen Agama RI, *Al-quran dan Terjemahnya*, (Bandung: CV. Penerbit Jumanatul ‘Ali-Art, 2005), hlm. 106

⁴⁹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 17.

pengusaha, karena pemerintah memiliki tanggung jawab untuk mengatur dan melindungi rakyatnya. Hal ini sesuai dengan sabda Nabi Muhammad SAW:⁵⁰

عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَلَّ أَلَا كُتُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه مُسْلِمٌ)

Dari Ibnu Umar dari Rasulullah SAW bersabda: Ingatlah! Kalian semua adalah pemimpindan kalian bertanggung jawab atas kepemimpinan kalian, sebagaimana imam (pemerintah) adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas rakyatnya. (HR. Muslim).

Pemimpin harus bertanggung jawab terhadap masalah yang dihadapi oleh rakyatnya. Begitu pula dengan pengusaha, mereka wajib bertanggung jawab atas segala hal yang menimpa pekerjanya. Sudah menjadi kewajiban pemimpin untuk menjadi penengah dalam menyelesaikan permasalahan antara pengusaha dan pekerja.

Sesuai dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap pekerjanya pada perkara No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna, yang mana keputusan hakim meliputi:⁵¹

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk Sebagian
2. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Pekerja Tetap atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu)
3. Menyatakan sah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat sejak tanggal 15 Februari 2018
4. Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon, dan hak-hak Penggugat sebesar Rp 22.790.000,- (Dua Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Sembilan Puluh Ribuh Rupiah)
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya.

⁵⁰Abu Husin Muslim bin Hajjaj, *Shahih Muslim*, jilid I, (Beirut: Dar al Fikr, 1971), hlm. 1459.

⁵¹Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh, “*Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna*”, hlm. 42.

Telah sesuai dengan hukum Islam, Tergugat sudah seharusnya bertanggung jawab dengan melaksanakan putusan Hakim tersebut atas konsekuensi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukannya.

Perkara No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna ini sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh hukum Islam, artinya dalam hal ini Hakim telah melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab atas memberikan rasa keadilan dan kesejahteraan kepada pekerja, dimana pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat pada dasarnya bertentangan dengan hukum Islam. Seperti yang kita ketahui salah satu syarat dalam pemutusan hubungan kerja yaitu adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha/pemberi pekerjaan

C. KESIMPULAN

Pertimbangan hakim terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dialami oleh karyawan PT. Darussalam Berlian Motor adalah bahwasanya pemutusan hubungan kerja dengan alasan Penggugat telah melakukan kesalahan berat tidak dapat dipertimbangkan lebih lanjut karena Pasal 158 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Adapun Faktor-faktor yang menyebabkan Hakim mengabulkan gugatan Penggugat, karena majelis mempertimbangkan tidak ditemukannya bukti PKWT yang kedua (ke-2) antara Penggugat dan Tergugat sampai dengan tanggal 15 Februari 2018. Untuk itu hubungan kerja PKWT berubah menjadi PKWTT, sehingga menurut Majelis Hakim PHK tersebut dikategorikan sebagai pelanggaran Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja sehingga Penggugat berhak atas uang Pesangon dan uang Penggantian Hak.

Dalam perspektif hukum Islam salah satu syarat dalam pemutusan hubungan kerja yaitu adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha/pemberi pekerjaan. Islam dalam memutus suatu hubungan kerja pengusaha dapat melakukan *Fasakh* melalui *urbun*. *Fasakh* melalui *urbun* yang jika dikaitkan dengan uang pesangon dalam hukum positif memiliki persamaan. Kewajiban membayar uang pesangon dapat dimaksudkan sebagai jaminan, dimana perjanjian kerja tidak boleh di putuskan secara sepihak tanpa persetujuan pihak lain. Dalam hubungan kerja Islam mewajibkan untuk menguatkan akad-akad perjanjian kerja demi terjaminnya hak-

hak kedua belah pihak. Sebagaimana ketentuan *urbun*, kewajiban membayar pesangon juga dimaksudkan sebagai penegas hak kepada masing-masing pihak.

DAFTAR PUSTAKAAN

- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39. Tambahan Lembaran Negara No. 4279. 2003
- Willy Farianto. “*Penerapan PHK karena Kesalahan Berat Pasca Putusan MK*”. Diakses melalui situs <https://m.hukumonline.com/berita/baca/lt4fde49d6569fc/penerapan-phk-karena-kesalahan-berat-pasca-putusan-mk-broleh-willy-farianto/>. Pada tanggal 2 Juli 2020.
- Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan. 2003.
- Yosef. Tesis: “*Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat Studi Kasus terhadap Surat Keputusan Direksi PT. Taspen (Persero)*”. Jakarta: Universitas Indonesia. 2008.
- Abdul Hadi. “Perlindungan Hukum terhadap Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap”. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*. Vol. 10.No. 2. 2018.
- Afrianto Budi. “*Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di-PHK*”. Diakses melalui situs <https://www.akademiasuransi.org/2012/10/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di-.html?m=1>. Pada tanggal 6 Juli 2020.
- Eko Prasetyo. *Upah dan Pekerja*. Yogyakarta: Resist Book. 2006.
- Narun Haroen. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama. 2007.
- Al-Khathib, Syarbini. *Mughniy Muhtaj*, jilid II. Beirut: Dar Al-Fikr. 1978.
- Nur Iftitah Isnantiana. “Legal Reasoning Hakim Dalam Pengambilan Putusan Perkara Di Pengadilan”. *Jurnal Pemikiran Islam*. Vol. XVIII.No. 2. 2017
- Mukti Arto. *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama*. cet V. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2004.
- M. Yahya Harahap. *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika. 2008.
- Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh. “*Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Bna*”. 2019.
- Zuhaili, Wahbah. *Fiqh Islam wa Adillatuh*, jilid V. Jakarta: Gema Insani. 2011.

- Hendi Suhendi.*Fiqh Muamalah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2002
- Al-‘Asqalany, Ibnu Hajar.*Buluqhuul Maram Min Adillatil Ahkam*, terj. Lutfi Arif dkk. Buluqhuul Maram Five in One, cet. I. Jakarta: Noura Books. 2008.
- Sabiq, Sayyid.*Fiqh Sunnah*, terj. Nor Hasanuddin. Jakarta: Pena Pundi Aksara. 2006.
- Republik Indonesia.*Keputusan Menteri tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. KEP.100/MEN/VI/2004*. 2004.
- Republik Indonesia.*Undang-Undang Nomormor 2 Tahun 2004*. Lembaran Negara Tahun 2004 No. 6. Tambahan Lembaran Negara No. 4356. 2004.
- Republik Indonesia.*Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 Tentang Pengujian UU No. 13 Tahun 2003 Terhadap UUD 1945*. 2003.
- Yusuf al-Qardhawi.*Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam*. Terj. oleh Didin Hafiduddin. Jakarta: Rajawali Press. 1997.
- Departemen Agama RI.*Al-quran dan Terjemahnya*. Bandung: CV. Penerbit Jumanatul ‘Ali-Art, 2005.
- Zaeni Asyhadie.*Hukum Kerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2007.
- Abu Husin Muslim bin Hajjaj.*Shahih Muslim*. jilid I. Beirut: Dar al Fikr. 1971.