

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan inti dari seluruh bangunan hukum ketenagakerjaan. Di dalam hubungan itu, bertemulah dua kepentingan yang saling bergantung: pekerja yang menggantungkan hidup dan penghidupannya pada upah yang diterimanya, serta pengusaha yang membutuhkan tenaga dan keahlian pekerja demi berjalannya roda produksi. Selama hubungan itu berjalan harmonis, hukum ketenagakerjaan bekerja diam-diam di latar belakang. Namun tatkala hubungan itu berakhir atau dipaksakan berakhir secara sepihak barulah hukum tampil ke depan panggung, menjadi pelindung bagi pihak yang lebih lemah sekaligus penegak keseimbangan di antara keduanya. Berakhirnya hubungan kerja inilah yang dalam terminologi hukum disebut sebagai pemutusan hubungan kerja (PHK).

Secara terminologis, istilah "pemutusan hubungan kerja" mengandung makna pengakhiran hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang didasarkan pada berbagai alasan yang diakui oleh peraturan perundang-undangan. Lalu Husni mendefinisikan PHK sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan

pengusaha.³⁶ Dari sudut pandang yang lebih sosiologis, Zaeni Asyhadie memaknai PHK sebagai suatu langkah terakhir yang dilakukan setelah upaya-upaya lain untuk mempertahankan kelangsungan hubungan kerja tidak berhasil dilakukan.³⁷

Secara yuridis positif, pengertian pemutusan hubungan kerja termuat dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah "pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha."³⁸ Definisi normatif ini kemudian dipertahankan dan diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang merupakan bagian dari reformasi regulasi ketenagakerjaan secara komprehensif.³⁹

Jauh sebelum lahirnya undang-undang ketenagakerjaan yang modern, Imam Soepomo salah satu pakar hukum perburuhan terkemuka Indonesia telah mengemukakan bahwa PHK pada hakikatnya adalah putusannya hubungan kerja yang selama ini menjadi fondasi bagi kehidupan pekerja dan keluarganya.⁴⁰ Pandangan Soepomo ini mencerminkan kesadaran bahwa PHK bukan sekadar peristiwa hukum formal, melainkan

³⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 185.

³⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 164.

³⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 25.

³⁹ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Perppu Cipta Kerja), yang telah disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

⁴⁰ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 1983), h. 113.

sarat dengan dimensi kemanusiaan dan dampak sosial yang sangat nyata bagi kehidupan pekerja.

PHK merupakan suatu kejadian yang memutuskan ikatan hukum antara pengusaha dan pekerja, sehingga mengakhiri segala hak dan kewajiban yang lahir dari perjanjian kerja.⁴¹ Pemahaman ini menegaskan bahwa hubungan kerja pada dasarnya bersumber dari perjanjian kerja, sehingga berakhirnya perjanjian kerja dalam bentuk apapun pada prinsipnya akan mengakhiri pula seluruh hak dan kewajiban yang melekat pada masing-masing pihak.

Pengakhiran hubungan kerja membawa konsekuensi hukum yang serius, terutama bagi pekerja yang kehilangan sumber penghasilannya. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada pekerja dengan mensyaratkan adanya prosedur-prosedur tertentu yang wajib dipenuhi sebelum PHK dapat dilakukan secara sah.⁴² Perlindungan ini mencerminkan prinsip dasar hukum ketenagakerjaan yang berpijak pada asas keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak-hak fundamental pekerja.

Salah satu aspek yang kerap menimbulkan konflik dalam praktik PHK adalah ketidakseimbangan posisi tawar (*bargaining position*) antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha, dengan segala kekuatan modal dan aksesnya terhadap informasi hukum, seringkali berada pada posisi yang jauh lebih kuat dibandingkan pekerja yang baru mengetahui hak-haknya

⁴¹ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), h. 61.

⁴² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 158.

setelah PHK terjadi.⁴³ Kesenjangan inilah yang kemudian menjadi salah satu alasan utama mengapa negara melalui instrumen hukum ketenagakerjaan hadir untuk membatasi kebebasan pengusaha dalam melakukan PHK sekaligus menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja pasca PHK.

2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja di Indonesia dibangun di atas fondasi konstitusional yang kuat. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁴⁴ Lebih lanjut, Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menjamin bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁴⁵ Dua pasal konstitusional ini menjadi landasan filosofis sekaligus mandat konstitusional bagi pembentukan sistem hukum ketenagakerjaan yang berpihak pada perlindungan hak-hak pekerja, termasuk di dalamnya pengaturan tentang PHK yang adil dan bermartabat.

Pada tingkat undang-undang, pengaturan utama mengenai PHK terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini merupakan tonggak utama dalam

⁴³ Siti Kunarti, "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) dalam Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 9, No. 1 (2009), h. 67.

⁴⁴ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

⁴⁵ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2).

sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia yang mengatur secara komprehensif seluruh aspek hubungan kerja, mulai dari rekrutmen, pelaksanaan hubungan kerja, hingga pengakhirannya.⁴⁶ Ketentuan tentang PHK diatur secara khusus dalam Bab XII Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu mulai dari Pasal 150 hingga Pasal 172, yang mencakup lingkup berlakunya ketentuan PHK, tata cara PHK, hak-hak pekerja yang di-PHK, hingga ketentuan pidana bagi pengusaha yang melanggar aturan PHK.⁴⁷

Aspek prosedural penyelesaian perselisihan yang lahir dari PHK diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Undang-undang ini mengatur mekanisme penyelesaian sengketa PHK secara bertahap, mulai dari perundingan bipartit, mediasi atau konsiliasi atau arbitrase, hingga penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang merupakan pengadilan khusus dalam lingkungan peradilan umum.⁴⁸ Kehadiran undang-undang ini merupakan babak baru dalam sejarah penyelesaian sengketa ketenagakerjaan Indonesia, menggantikan sistem penyelesaian yang lama melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) yang dinilai tidak lagi efektif.

⁴⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

⁴⁷ Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁸ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).

Perkembangan regulasi ketenagakerjaan mengalami babak baru yang signifikan dengan lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan pemerintah ini merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur secara teknis mengenai hak-hak pekerja dalam PHK, besaran kompensasi yang wajib dibayarkan, serta prosedur pelaksanaan PHK yang harus dipatuhi oleh pengusaha.⁴⁹

Perubahan besar berikutnya terjadi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Undang-undang ini mengubah beberapa ketentuan penting dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, termasuk pengaturan tentang alasan-alasan yang dapat dijadikan dasar PHK dan besaran uang pesangon serta kompensasi yang wajib dibayarkan kepada pekerja yang di-PHK.⁵⁰ Meskipun menuai banyak kritik dari kalangan serikat pekerja dan akademisi karena dinilai mengurangi tingkat perlindungan yang sebelumnya dinikmati pekerja, namun undang-undang ini tetap berlaku dan menjadi hukum positif yang mengikat seluruh pelaku hubungan industrial di Indonesia.

⁴⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45).

⁵⁰ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Prinsip mendasar yang melandasi seluruh bangunan hukum PHK di Indonesia tercermin dalam ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang mewajibkan pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah untuk mengupayakan dengan segala daya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.⁵¹ Ketentuan ini dengan tegas menempatkan PHK sebagai langkah terakhir setelah berbagai upaya pencegahan dan penyelamatan hubungan kerja telah dilakukan. Koesparmono Irsan memaknai ketentuan ini sebagai wujud nyata dari asas perlindungan yang menjadi ruh hukum ketenagakerjaan Indonesia.⁵²

3. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja tidak hadir dalam satu wajah yang tunggal. Ia dapat terjadi dalam berbagai bentuk dan dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda, tergantung pada siapa yang memulai pengakhiran hubungan kerja, apa penyebabnya, dan dalam kondisi apa PHK itu dilakukan. Pemahaman tentang ragam jenis PHK menjadi sangat penting karena setiap jenis PHK memiliki konsekuensi hukum yang berbeda, baik dalam hal persyaratan prosedural yang harus dipenuhi maupun hak-hak yang wajib diterima oleh pekerja. Secara umum, berdasarkan berbagai literatur hukum ketenagakerjaan dan ketentuan

⁵¹ Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

⁵² Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2016), h. 225.

peraturan perundang-undangan yang berlaku, PHK dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis sebagai berikut.

a. PHK oleh Pengusaha (PHK Sepihak oleh Pengusaha)

Jenis PHK yang paling sering menjadi sumber konflik dalam hubungan industrial adalah PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak. Lalu Husni menjelaskan bahwa PHK oleh pengusaha adalah pemutusan hubungan kerja yang inisiatifnya datang dari pihak pengusaha semata, tanpa adanya kesepakatan dari pekerja yang bersangkutan.⁵³ Dalam praktiknya, PHK jenis ini dapat terjadi karena berbagai alasan, mulai dari pelanggaran disiplin yang dilakukan pekerja, ketidakmampuan pekerja dalam memenuhi standar kinerja yang ditetapkan perusahaan, perubahan struktur organisasi perusahaan, hingga kondisi keuangan perusahaan yang memburuk.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur secara rinci dalam Pasal 154A berbagai alasan yang dapat digunakan pengusaha untuk melakukan PHK. Salah satunya adalah apabila pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, dan kepada pekerja tersebut telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.⁵⁴ Ketentuan ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada pekerja memperbaiki sikap dan

⁵³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 190-195.

⁵⁴ Pasal 154A ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

kinerjanya sebelum pengusaha mengambil langkah terakhir berupa PHK.

b. PHK karena Pekerja Mengundurkan Diri

Berbeda dengan PHK yang diprakarsai oleh pengusaha, jenis PHK ini justru datang atas inisiatif pekerja itu sendiri. Dalam terminologi hukum ketenagakerjaan, pengakhiran hubungan kerja yang diprakarsai oleh pekerja lebih dikenal dengan istilah pengunduran diri atau resign. Pasal 154A ayat (1) huruf b dan c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengakui pengunduran diri pekerja atas kemauan sendiri sebagai salah satu dasar terjadinya PHK.⁵⁵

c. PHK karena Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) maupun untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Berakhirnya PKWT sesuai jangka waktu yang diperjanjikan merupakan salah satu bentuk PHK yang dalam praktiknya paling sedikit menimbulkan sengketa, karena kedua belah pihak sejak awal telah mengetahui dan menyepakati batas waktu berlakunya hubungan kerja mereka. Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan

⁵⁵ Pasal 154A ayat (1) huruf b dan c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.⁵⁶ Namun demikian, untuk PKWT yang berakhir sesuai masanya, Undang-Undang Cipta Kerja memberikan ketentuan berupa pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang masa kerjanya minimal satu bulan.

d. PHK karena Pekerja Melakukan Kesalahan Berat

Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur PHK karena alasan mendesak atau kesalahan berat menetapkan secara limitatif perbuatan-perbuatan yang dapat dikategorikan sebagai kesalahan berat, antara lain: melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan; memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan; mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja; serta sejumlah perbuatan berat lainnya.⁵⁷

e. PHK karena Alasan Efisiensi dan *Force Majeure*

Pasal 154A ayat (1) huruf p Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur PHK yang dilakukan karena alasan efisiensi sebagai salah satu bentuk PHK yang diakui oleh hukum.⁵⁸ Ike Farida dalam

⁵⁶ Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁷ Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁸ Pasal 154A ayat (1) huruf p Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

penelitiannya di jurnal ilmiah menguraikan bahwa PHK massal yang dilakukan dengan dalih efisiensi seringkali menjadi instrumen yang digunakan oleh pengusaha untuk merasionalisasi pengurangan tenaga kerja secara besar-besaran, terutama di tengah kondisi ekonomi yang memburuk. Hal ini menimbulkan pertanyaan serius tentang sejauh mana hukum dapat memberikan perlindungan yang memadai kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan bukan karena kesalahannya sendiri melainkan karena kebijakan bisnis perusahaan.⁵⁹

- f. PHK karena Pengusaha Meninggal Dunia, Pailit, atau Perusahaan Tutup

Djumadi menjelaskan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia juga mengakui berakhirnya hubungan kerja yang disebabkan oleh hal-hal yang bersifat objektif di luar kehendak pengusaha maupun pekerja, seperti meninggalnya pengusaha yang merupakan orang perseorangan (bukan badan hukum), putusan pailit yang menjatuhkan pengusaha dalam kondisi kepailitan, atau ditutupnya perusahaan oleh pemerintah karena berbagai alasan.⁶⁰ Dalam kasus-kasus seperti ini, pekerja tetap berhak atas hak-haknya sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku.

- g. PHK karena Pekerja Meninggal Dunia, Pensiun, atau Sakit Berkepanjangan

⁵⁹ Ike Farida, "PHK Massal dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan HAM di Indonesia," *Jurnal Hak Asasi Manusia*, Vol. 9, No. 1 (2018), h. 55.

⁶⁰ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 101.

Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa dalam hal pekerja meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besarnya sama dengan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.⁶¹ Sementara itu, pekerja yang telah mencapai usia pensiun atau mengalami sakit berkepanjangan sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan juga diakui sebagai kondisi yang dapat mengakhiri hubungan kerja. Surya Tjandra dan Jafar Suryomenggolo menegaskan bahwa dalam situasi ini pun hak-hak pekerja harus tetap dipenuhi secara penuh oleh pengusaha, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan pekerja selama masa kerjanya.⁶²

4. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Peraturan Perundang-undangan

Keberadaan prosedur yang baku dalam pelaksanaan PHK bukan sekadar formalitas administratif belaka. Prosedur tersebut merupakan perwujudan nyata dari prinsip perlindungan hukum bagi pekerja sekaligus sarana untuk memastikan bahwa PHK yang dilakukan adalah sah, adil, dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Manakala prosedur PHK tidak dipatuhi oleh pengusaha, hukum memberikan sanksi tegas berupa kewajiban membayar gaji dan hak-hak pekerja selama proses hukum

⁶¹ Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶² Surya Tjandra dan Jafar Suryomenggolo, *Makin Terang Bagi Kami: Belajar Hak-Hak Ketenagakerjaan* (Jakarta: TURC, 2006), h. 143.

berlangsung, bahkan dalam kondisi tertentu PHK tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum.

a. Kewajiban Pemberitahuan dan Upaya Pencegahan

Langkah pertama yang wajib dilakukan pengusaha sebelum melaksanakan PHK adalah memberitahukan maksudnya kepada pekerja dan/atau serikat pekerja yang bersangkutan. Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas menyatakan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.⁶³ Ketentuan ini bermakna bahwa sebelum mengambil langkah PHK, pengusaha diwajibkan terlebih dahulu menempuh berbagai upaya alternatif untuk menyelamatkan kelangsungan hubungan kerja, seperti pengurangan upah dan fasilitas tingkat atas, pengurangan shift kerja, pembatasan atau penghapusan lembur, pengurangan jam kerja, dan lain sebagainya.

b. Perundingan Bipartit

Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka pengusaha wajib merundingkan terlebih dahulu dengan pekerja dan/atau serikat pekerja yang ada di perusahaan melalui mekanisme perundingan bipartit. Perundingan bipartit adalah perundingan antara dua pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/serikat pekerja, tanpa melibatkan pihak ketiga. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

⁶³ Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perselisihan Hubungan Industrial mewajibkan penyelesaian perselisihan termasuk perselisihan PHK untuk terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bipartit.⁶⁴

Sebaliknya, apabila perundingan bipartit gagal mencapai kesepakatan, para pihak wajib membuat risalah perundingan yang memuat antara lain nama dan alamat para pihak yang berunding, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan, dan ditandatangani oleh para pihak yang berunding. Gagalnya perundingan bipartit ini kemudian menjadi prasyarat bagi para pihak untuk melanjutkan upaya penyelesaian ke tahap berikutnya melalui jalur mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.⁶⁵

c. Mediasi, Konsiliasi, atau Arbitrase

Setelah perundingan bipartit dinyatakan gagal, langkah selanjutnya adalah menyelesaikan perselisihan melalui salah satu mekanisme penyelesaian di luar pengadilan yang diakui oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Asri Wijayanti menjelaskan bahwa mediasi merupakan mekanisme penyelesaian yang paling umum digunakan dalam perselisihan PHK di Indonesia, di mana seorang mediator yang ditunjuk oleh Dinas Tenaga

⁶⁴ Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁶⁵ Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kerja membantu para pihak untuk mencapai kesepakatan melalui serangkaian perundingan yang difasilitasi.⁶⁶

Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menentukan bahwa dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding, maka salah satu atau para pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam proses mediasi, mediator memiliki kewenangan untuk memanggil saksi atau saksi ahli untuk memberikan keterangan yang diperlukan dalam penyelesaian perselisihan. Apabila mediasi berhasil, maka kesepakatan dituangkan dalam perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁶⁷

Apabila mediasi gagal, mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang memuat pendapatnya atas perselisihan yang ada. Para pihak wajib memberikan jawaban tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menetapkan batas waktu 10 hari kerja bagi para pihak untuk memberikan jawaban atas anjuran mediator.⁶⁸ Apabila salah satu pihak menolak anjuran mediator atau tidak memberikan jawaban, maka para pihak atau salah satu pihak dapat

⁶⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, h. 172.

⁶⁷ Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁶⁸ Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

d. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja. Pengajuan gugatan ke PHI dilakukan sesuai ketentuan Pasal 29 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, di mana gugatan hanya dapat diajukan setelah melalui tahapan bipartit dan mediasi atau konsiliasi sebagaimana disyaratkan oleh undang-undang.⁶⁹

Pemeriksaan perkara di PHI dilaksanakan oleh majelis hakim yang terdiri dari hakim karier dan hakim ad hoc yang merupakan wakil dari unsur serikat pekerja dan unsur pengusaha. Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menetapkan bahwa PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.⁷⁰ Putusan PHI pada tingkat pertama bersifat final dan mengikat untuk perselisihan kepentingan, sedangkan untuk perselisihan PHK dapat

⁶⁹ Pasal 29 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁷⁰ Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

diajukan kasasi ke Mahkamah Agung oleh pihak yang tidak puas dengan putusan PHI.

Dalam memeriksa perkara PHK, hakim PHI memiliki peran yang sangat sentral. Hakim tidak hanya bertugas memeriksa keabsahan formal dari PHK yang dilakukan pengusaha, tetapi juga harus menilai apakah PHK tersebut memenuhi rasa keadilan, baik dari sisi pengusaha maupun pekerja. Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa hukum acara yang berlaku dalam PHI pada dasarnya adalah hukum acara perdata yang berlaku dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.⁷¹ Oleh sebab itu hakim PHI dalam memeriksa perkara PHK wajib mempertimbangkan secara mendalam dalil-dalil yang diajukan oleh kedua belah pihak, alat-alat bukti yang dihadirkan di persidangan, serta keseluruhan fakta dan konteks yang melatarbelakangi terjadinya PHK tersebut.

e. Akibat Hukum PHK yang Tidak Memenuhi Prosedur

Salah satu ketentuan terpenting dalam prosedur PHK adalah larangan pelaksanaan PHK selama proses penyelesaian perselisihan berlangsung. Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.⁷²

Selanjutnya, Pasal 155 ayat (2) menentukan bahwa selama putusan

⁷¹ Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁷² Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Ketentuan ini secara praktis berarti bahwa selama proses hukum berlangsung, pengusaha wajib tetap membayar upah pekerja dan pekerja wajib tetap melaksanakan pekerjaannya.⁷³

f. Hak-Hak Pekerja Pasca PHK

Salah satu aspek terpenting dari prosedur PHK adalah pemenuhan hak-hak pekerja yang di-PHK. Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar kepada pekerja yang bersangkutan: (a) uang pesangon; (b) uang penghargaan masa kerja; dan (c) uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dihitung berdasarkan masa kerja pekerja dan ditentukan menurut tabel yang telah ditetapkan oleh undang-undang.⁷⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 lebih lanjut merinci besaran kompensasi tersebut untuk berbagai jenis PHK, termasuk PHK karena efisiensi, PHK karena pekerja melakukan pelanggaran, dan PHK karena alasan lainnya.⁷⁵

Agusmidah menekankan bahwa pemenuhan hak-hak finansial pekerja pasca PHK merupakan kewajiban hukum yang tidak dapat

⁷³ Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁴ Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 40-42.

ditawar oleh pengusaha. Kegagalan dalam memenuhi kewajiban tersebut tidak hanya berimplikasi pada gugatan perdata oleh pekerja, tetapi juga dapat berujung pada pengenaan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.⁷⁶

Perkembangan terkini dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, sebagaimana tercermin dalam ketentuan Pasal 151A yang diintroduksi oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, mewajibkan pengusaha untuk memberikan surat pemberitahuan PHK kepada pekerja secara tertulis paling lama 14 hari kerja sebelum PHK dilaksanakan, kecuali dalam kasus-kasus tertentu seperti PHK karena kesalahan berat. Surat pemberitahuan tersebut harus memuat alasan PHK, besaran kompensasi yang akan diterima pekerja, dan informasi lain yang relevan.⁷⁷

Dalam konteks putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menjadi objek kajian penelitian ini, yaitu Putusan Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024, kepatuhan terhadap prosedur PHK menjadi salah satu isu sentral yang diperiksa oleh majelis hakim.⁷⁸ Penilaian atas prosedur PHK yang dilakukan oleh pengusaha di Bengkulu dalam perkara tersebut apakah telah memenuhi seluruh persyaratan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku ataukah mengandung cacat prosedural yang mengakibatkan PHK tersebut tidak

⁷⁶ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teoretis*, (Medan: USU Press, 2010), h. 112.

⁷⁷ Pasal 151A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

⁷⁸ Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan Nomor 566 K/Pdt.Sus-PHI/2024.

sah menjadi salah satu inti dari pertimbangan hakim yang akan dianalisis lebih lanjut dalam bab-bab berikutnya. Lalu Husni mengingatkan bahwa kualitas pertimbangan hakim dalam menilai keabsahan prosedur PHK akan sangat menentukan apakah keadilan yang sesungguhnya dapat diwujudkan dalam setiap perkara PHK yang diselesaikan melalui jalur pengadilan.⁷⁹

B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.⁸⁰ Definisi ini mengandung makna yang luas karena mencakup seluruh spektrum konflik yang mungkin timbul dalam hubungan kerja, mulai dari persoalan sederhana tentang penghitungan upah lembur hingga persoalan yang jauh lebih kompleks seperti PHK massal yang melibatkan ratusan pekerja.

Secara yuridis, definisi yang paling otoritatif mengenai perselisihan hubungan industrial terdapat dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang merumuskan perselisihan hubungan industrial sebagai

⁷⁹ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 56.

⁸⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 153.

perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.⁸¹ Rumusan undang-undang ini menjadi sangat penting karena sekaligus menentukan ruang lingkup kompetensi lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan yang dibentuk berdasarkan undang-undang tersebut.

Perselisihan hubungan industrial pada intinya merupakan konflik normatif maupun konflik kepentingan yang lahir dalam konteks relasi ketenagakerjaan. Konflik normatif terjadi ketika salah satu pihak merasa bahwa haknya yang telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dilanggar atau tidak dipenuhi oleh pihak lainnya. Sedangkan konflik kepentingan terjadi bukan karena adanya pelanggaran norma yang telah ada, melainkan karena perbedaan sikap dan kepentingan antara pengusaha dan pekerja mengenai syarat-syarat kerja yang belum diatur.⁸²

Dalam perselisihan hubungan industrial, yang dipertaruhkan bukan sekadar nilai finansial semata, melainkan juga martabat, harkat, dan hak-hak fundamental pekerja sebagai manusia. Oleh karena itu, penyelesaian

⁸¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356), Pasal 1 angka 1.

⁸² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, h. 175.

perselisihan hubungan industrial tidak dapat diperlakukan sama seperti penyelesaian sengketa perdata biasa yang semata-mata berpijak pada asas kebebasan berkontrak dan prinsip kesetaraan para pihak. Hukum ketenagakerjaan mengakui adanya ketidaksetaraan struktural antara pengusaha dan pekerja, sehingga penyelesaian perselisihannya harus memperhatikan dimensi perlindungan yang lebih kuat bagi pihak yang secara ekonomis lebih lemah.⁸³

2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Hukum ketenagakerjaan Indonesia mengenal dan mengklasifikasikan perselisihan hubungan industrial ke dalam empat jenis yang masing-masing memiliki karakteristik, subyek, dan mekanisme penyelesaian yang berbeda-beda. Klasifikasi ini bukan sekadar pembagian akademis, melainkan memiliki implikasi hukum yang sangat praktis karena jenis perselisihan menentukan forum penyelesaian mana yang berwenang, mekanisme apa yang harus ditempuh, dan konsekuensi hukum apa yang dapat timbul dari masing-masing bentuk perselisihan tersebut. Keempat jenis perselisihan tersebut ditetapkan secara tegas dalam Pasal 1 angka 2, 3, 4, dan 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁸⁴

⁸³ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012), h. 148.

⁸⁴ Pasal 1 angka 2, 3, 4, dan 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

a. Perselisihan Hak

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mendefinisikan perselisihan hak sebagai "perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama."⁸⁵ Dari rumusan ini, unsur kunci perselisihan hak adalah: pertama, adanya hak yang telah diakui secara normatif; kedua, adanya kegagalan dalam pemenuhan hak tersebut; dan ketiga, kegagalan tersebut disebabkan oleh perbedaan penafsiran atau perbedaan pelaksanaan atas norma yang ada.

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan merupakan jenis perselisihan yang substansinya berbeda secara fundamental dari perselisihan hak. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mendefinisikan perselisihan kepentingan sebagai perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁸⁶ Berbeda dari perselisihan hak yang bertumpu pada pelanggaran norma yang sudah ada, perselisihan kepentingan justru

⁸⁵ Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁸⁶ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

terjadi karena belum adanya norma yang mengatur suatu hal, atau karena para pihak tidak sepakat tentang norma baru apa yang seharusnya berlaku.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan jenis perselisihan yang secara kuantitatif paling banyak ditangani oleh lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, termasuk oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mendefinisikan perselisihan PHK sebagai perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.⁸⁷

Perselisihan PHK dapat timbul dari berbagai kondisi, antara lain: pertama, pekerja menilai bahwa PHK yang dilakukan pengusaha tidak memiliki alasan yang sah menurut hukum; kedua, terdapat perbedaan pendapat mengenai besaran kompensasi yang harus dibayarkan oleh pengusaha; ketiga, pengusaha melakukan PHK tanpa melalui prosedur yang diwajibkan oleh undang-undang; atau keempat, pekerja merasa PHK dilakukan secara diskriminatif atau sebagai bentuk pembalasan atas aktivitas serikat pekerja yang sah.⁸⁸

Perselisihan PHK memiliki kepentingan yang sangat vital bagi pekerja

⁸⁷ Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁸⁸ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, h. 68.

karena menyangkut kelangsungan hidup dan penghidupan mereka serta keluarganya, sehingga hukum menyediakan mekanisme penyelesaian yang relatif cepat dan aksesibel.

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja

Jenis perselisihan yang keempat dan paling jarang terjadi adalah perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mendefinisikan perselisihan ini sebagai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.⁸⁹

3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merancang suatu sistem penyelesaian yang bersifat bertahap dan multi-jalur. Sistem ini tidak memaksakan satu jalur tunggal yang kaku, melainkan menyediakan berbagai pilihan mekanisme yang dapat dipilih oleh para pihak sesuai dengan karakteristik perselisihan yang mereka hadapi, kemampuan finansial masing-masing pihak, dan tujuan akhir yang ingin mereka capai. Filosofi yang mendasari sistem ini adalah bahwa penyelesaian yang terbaik adalah penyelesaian yang mampu memuaskan kedua belah pihak, menjaga kelangsungan

⁸⁹ Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

hubungan kerja, dan sekaligus memberikan kepastian hukum yang dibutuhkan.

a. Perundingan Bipartit

Mekanisme pertama dan paling mendasar dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah perundingan bipartit, yaitu perundingan yang dilakukan secara langsung oleh pihak-pihak yang berselisih tanpa melibatkan pihak ketiga manapun. Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.⁹⁰ Ketentuan ini menempatkan perundingan bipartit bukan sebagai pilihan, melainkan sebagai kewajiban yang tidak dapat dilewati sebelum para pihak dapat melangkah ke tahap penyelesaian berikutnya.

b. Mediasi

Apabila perundingan bipartit dinyatakan gagal, jalur penyelesaian pertama yang dapat ditempuh adalah mediasi, yaitu penyelesaian perselisihan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator dalam hal ini adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan

⁹⁰ Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

oleh Menteri Tenaga Kerja.⁹¹ Berbeda dari konsiliator dan arbiter yang dapat dipilih oleh para pihak dari daftar yang ada, mediator adalah pejabat pemerintah yang ditugaskan oleh instansi ketenagakerjaan, sehingga jasanya diberikan secara cuma-cuma tanpa biaya kepada para pihak yang berselisih.

Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menetapkan bahwa mediator berwenang untuk memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi, memeriksa surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan, dan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak apabila mediasi tidak berhasil. Mekanisme mediasi dijalankan dalam jangka waktu yang tidak terlalu panjang: Pasal 13 ayat (1) menentukan bahwa penyelesaian melalui mediasi harus diselesaikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.⁹²

Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bahwa apabila mediasi berhasil mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator, yang kemudian didaftarkan ke PHI. Namun apabila mediasi gagal, mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang harus dijawab oleh para pihak dalam waktu 10 hari kerja. Bila salah satu pihak menolak

⁹¹ Sehat Damanik, *Hukum Ketenagakerjaan: Eksistensi dan Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: DSS Publishing, 2006), h. 65.

⁹² Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

anjaran atau tidak memberikan jawaban, maka para pihak dapat melanjutkan penyelesaian ke PHI.⁹³

c. Konsiliasi

Konsiliasi merupakan alternatif penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang secara konseptual mirip dengan mediasi, namun dengan beberapa perbedaan penting. Pasal 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menentukan bahwa penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja dapat diselesaikan melalui konsiliasi atas kesepakatan para pihak.⁹⁴ Konsiliator, berbeda dari mediator, bukanlah pegawai pemerintah melainkan pihak swasta yang ditunjuk dari daftar konsiliator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Para pihak bebas memilih konsiliator yang mereka percaya dari daftar tersebut berdasarkan pertimbangan keahlian, rekam jejak, dan kepercayaan.

Pasal 25 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menetapkan bahwa konsiliasi hanya dapat dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan hak tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi karena sifatnya yang normatif—berkaitan dengan hak yang sudah jelas diatur dalam norma hukum sehingga harus diselesaikan

⁹³ Pasal 13 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁹⁴ Pasal 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

melalui jalur adjudikasi di Pengadilan Hubungan Industrial.⁹⁵ Jangka waktu penyelesaian melalui konsiliasi juga dibatasi selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditunjuk sebagai konsiliator.⁹⁶ Zaeni Asyhadie mencatat bahwa dalam praktiknya, jalur konsiliasi jarang digunakan karena masyarakat lebih memilih mediasi yang gratis dibandingkan konsiliasi yang dapat dikenakan biaya jasa.⁹⁷

d. Arbitrase

Arbitrase hubungan industrial merupakan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang dilakukan oleh arbiter atas dasar kesepakatan para pihak. Pasal 32 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa arbitrase hanya dapat dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja, tidak termasuk perselisihan hak dan perselisihan PHK.⁹⁸ Pembatasan ruang lingkup arbitrase ini mencerminkan pertimbangan bahwa perselisihan PHK yang menyangkut hak-hak dasar pekerja yang sifatnya sangat individual dan berpotensi besar merugikan pihak yang lebih lemah sebaiknya tidak diselesaikan melalui forum yang bersifat privat seperti arbitrase.

⁹⁵ Pasal 25 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁹⁶ Pasal 30 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁹⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, h. 183.

⁹⁸ Pasal 32 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 33 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menentukan bahwa para pihak yang memilih arbitrase membuat perjanjian arbitrase secara tertulis yang memuat perselisihan yang disepakati untuk diselesaikan melalui arbitrase, pilihan arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja, dan jangka waktu penyelesaian. Putusan arbiter memiliki kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak, serta dapat didaftarkan ke PHI untuk mendapatkan kekuatan eksekutorial.⁹⁹

4. Peran Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan salah satu instrumen terpenting dan paling transformatif dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial Indonesia modern. Kehadirannya menandai babak baru dalam sejarah peradilan ketenagakerjaan Indonesia dari sistem P4 yang birokratis dan berbasis eksekutif, menuju sistem peradilan yang independen, transparan, dan berbasis pada prinsip-prinsip hukum acara yang adil. Memahami peran PHI secara komprehensif berarti memahami tidak hanya aspek formalnya sebagai lembaga peradilan, tetapi juga fungsi substantifnya sebagai penjaga keadilan dalam relasi ketenagakerjaan yang strukturnya penuh dengan ketidakseimbangan.

Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum. Kedudukan PHI sebagai

⁹⁹ Pasal 33 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum memiliki makna penting: di satu sisi PHI tunduk pada sistem peradilan umum dalam hal manajemen kelembagaan, pengadministrasian perkara, dan sistem pengawasan; namun di sisi lain PHI memiliki kekhususan dalam hal hukum acara, komposisi majelis hakim, dan yurisdiksi perkara yang ditanganinya.¹⁰⁰

Pengadilan khusus dalam lingkungan peradilan umum bukan membentuk peradilan tersendiri yang sepenuhnya terpisah dilandasi oleh pertimbangan efisiensi dan efektivitas. Model ini memungkinkan PHI memanfaatkan infrastruktur, sumber daya manusia, dan sistem administrasi pengadilan umum yang telah ada, sambil tetap memberikan kekhususan yang diperlukan untuk menangani perkara-perkara ketenagakerjaan secara efektif.¹⁰¹ PHI dibentuk di setiap ibukota provinsi dengan yurisdiksi mencakup seluruh wilayah provinsi yang bersangkutan, sehingga pekerja dan pengusaha di seluruh penjuru Indonesia dapat mengakses lembaga peradilan ini.

Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menetapkan bahwa PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus: (a) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; (b) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; (c) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan (d) di tingkat pertama dan

¹⁰⁰ Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁰¹ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, h. 83.

terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹⁰² Perbedaan antara perkara yang dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung (perselisihan hak dan PHK) dengan perkara yang putusannya final di tingkat PHI (perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja) mencerminkan pertimbangan bahwa perselisihan kepentingan dan antar serikat lebih bersifat kebijakan daripada hukum murni, sehingga tidak tepat bila diselesaikan melalui kasasi yang berfokus pada koreksi kesalahan penerapan hukum.

Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menentukan bahwa PHI berkedudukan di ibukota kabupaten/kota tetapi dalam perkembangannya untuk efisiensi ditempatkan di ibukota provinsi. Abdul Khakim menjelaskan bahwa meskipun kewenangan PHI mencakup empat jenis perselisihan sebagaimana disebutkan di atas, dalam praktiknya sekitar 80% perkara yang ditangani PHI adalah perselisihan PHK.¹⁰³ Dominasi perkara PHK ini mencerminkan betapa dinamisnya dinamika pengakhiran hubungan kerja di dunia industri Indonesia dan betapa pentingnya peran PHI sebagai forum penyelesaian bagi pekerja yang merasa diperlakukan secara tidak adil oleh pengusahanya.¹⁰⁴

Salah satu keistimewaan PHI yang membedakannya dari pengadilan umum pada umumnya adalah komposisi majelis hakimnya

¹⁰² Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁰³ Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁰⁴ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama*, h. 157.

yang unik. Pasal 64 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menentukan bahwa majelis hakim PHI terdiri dari seorang hakim ketua majelis (hakim karier dari lingkungan peradilan umum) dan dua orang hakim ad hoc satu hakim ad hoc yang diusulkan oleh serikat pekerja dan satu hakim ad hoc lainnya yang diusulkan oleh asosiasi pengusaha.¹⁰⁵ Pasal 65 menentukan bahwa hakim ad hoc diangkat oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung dari nama-nama yang diusulkan oleh organisasi serikat pekerja dan organisasi pengusaha.¹⁰⁶

Sistem hakim ad hoc dalam PHI dirancang untuk memastikan bahwa setiap perkara ketenagakerjaan diperiksa tidak hanya dari sudut pandang hukum formal, tetapi juga dengan mempertimbangkan realitas dan dinamika yang terjadi di dunia kerja secara langsung. Hakim ad hoc dari unsur pekerja diharapkan membawa perspektif dan kepedulian terhadap perlindungan hak-hak pekerja, sementara hakim ad hoc dari unsur pengusaha diharapkan memberikan pemahaman tentang realitas dunia bisnis dan implikasi putusan terhadap kelangsungan usaha.¹⁰⁷ Hakim ketua majelis dari unsur karier bertindak sebagai pengarah dan penjaga agar proses persidangan dan pengambilan putusan tetap berada dalam koridor hukum yang berlaku.

¹⁰⁵ Pasal 64 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁰⁶ Pasal 65 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁰⁷ Sehat Damanik, *Hukum Ketenagakerjaan: Eksistensi dan Implementasi di Indonesia*, h. 98.

Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menetapkan bahwa hakim ad hoc PHI diangkat untuk masa jabatan lima tahun dan dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan berikutnya. Persyaratan untuk menjadi hakim ad hoc antara lain adalah warga negara Indonesia, berusia sekurang-kurangnya 30 tahun, berpendidikan minimal S1 di bidang hukum atau bidang hubungan industrial, berpengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 tahun, tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana, dan memiliki dedikasi serta memahami masalah ketenagakerjaan.¹⁰⁸

Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menentukan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang tersebut.¹⁰⁹ Salah satu ketentuan khusus yang paling menonjol adalah Pasal 89 ayat (1) yang mewajibkan pemeriksaan perkara perselisihan hak atau perselisihan PHK pada tingkat pertama wajib diselesaikan selambat-lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Batas waktu ini jauh lebih singkat dibandingkan penyelesaian perkara perdata biasa yang dalam praktiknya dapat memakan waktu bertahun-tahun.¹¹⁰

¹⁰⁸ Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁰⁹ Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹¹⁰ Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Keistimewaan lain dalam hukum acara PHI adalah ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa pada tingkat pertama perkara PHI tidak dikenakan biaya perkara (prodeo), dengan ketentuan bahwa nilai gugatan di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah). Kebijakan bebas biaya perkara ini merupakan afirmasi nyata terhadap prinsip access to justice bagi pekerja yang secara ekonomis tidak mampu untuk mengakses peradilan.¹¹¹ Surya Tjandra dan Jafar Suryomenggolo menilai bahwa ketentuan bebas biaya perkara ini merupakan salah satu terobosan paling progresif dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang secara langsung menguntungkan pekerja.¹¹²

Di luar fungsi formalnya sebagai forum adjudikasi, PHI mengemban peran yang jauh lebih luas dan strategis dalam ekosistem hubungan industrial Indonesia. Agusmidah menekankan bahwa putusan-putusan PHI yang berkualitas dan konsisten tidak hanya menyelesaikan perselisihan individual yang ada di hadapannya, tetapi juga memberikan panduan normatif bagi para pelaku hubungan industrial dalam perilaku mereka sehari-hari.¹¹³ Ketika PHI secara konsisten menegakkan hak-hak pekerja yang dilanggar oleh pengusaha, hal tersebut menciptakan efek jera yang

¹¹¹ Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹¹² Surya Tjandra dan Jafar Suryomenggolo, *Makin Terang Bagi Kami: Belajar Hak-Hak Ketenagakerjaan*, h. 171.

¹¹³ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teoretis*, h. 131.

mendorong pengusaha untuk secara sukarela mematuhi peraturan ketenagakerjaan tanpa harus selalu berhadapan dengan tuntutan hukum.

Kualitas pertimbangan hukum yang dimuat dalam putusan PHI merupakan cerminan dari kualitas pemahaman dan implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hakim PHI dituntut untuk tidak hanya menguasai norma-norma hukum yang berlaku, tetapi juga memiliki kepekaan terhadap konteks sosial, ekonomi, dan kemanusiaan yang melatarbelakangi setiap perkara yang dihadapinya.¹¹⁴ Dalam banyak kasus PHK yang diselesaikan melalui PHI, keputusan hakim tidak hanya berdampak pada pekerja yang bersengketa, tetapi juga memberikan preseden penting yang akan mempengaruhi cara pengusaha lain memperlakukan pekerjanya.

C. Fiqih Siyasah

1. Pengertian Fiqih Siyasah

Fiqih siyasah adalah cabang disiplin ilmu Islam yang secara khusus membahas tata kelola kehidupan publik, pengaturan kekuasaan, penegakan keadilan, dan penyelenggaraan urusan kemasyarakatan berdasarkan nilai-nilai syariah Islam. Sebagai ilmu yang mempelajari hal ihwal pengaturan urusan umat dan negara dengan segala bentuk hukum, peraturan, dan kebijaksanaan yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang sejalan dengan

¹¹⁴ Asri Wijayanti, "Keadilan Substantif dalam Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum dan Peradilan* 4, no. 1 (2015): h. 95.

dasar-dasar ajaran dan ruh syariat untuk mewujudkan kemaslahatan umat.¹¹⁵

Secara etimologis, kata *fiqih* berasal dari *al-fiqhu* yang berarti paham atau pengertian yang mendalam. Secara terminologis, fiqih adalah ilmu tentang hukum-hukum syara' yang bersifat amaliyah (praktis) yang digali dari dalil-dalil yang terperinci—merupakan hasil ijtihad para mujtahid dalam merespons persoalan hukum umat Islam.¹¹⁶ Adapun kata *siyasah* berasal dari *sasa-yasusu* yang bermakna mengatur, mengelola, memerintah, atau memimpin.¹¹⁷ Dalam *Lisan al-'Arab* mencatat bahwa akar kata ini awalnya digunakan untuk mengelola kuda, kemudian secara metaforis diperluas merujuk pada tindakan mengurus manusia dalam kehidupan sosial dan politiknya.¹¹⁸

Ssebagai pengaturan kemaslahatan manusia berdasarkan syariat yang mencakup seluruh aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara agar terwujud kehidupan yang harmonis, tertib, dan sejahtera.¹¹⁹ Fiqih siyasah tumbuh dan berkembang seiring perkembangan kehidupan politik umat Islam sejak era pemerintahan Rasulullah SAW di Madinah, berlanjut

¹¹⁵Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2001), h. 4.

¹¹⁶A. Djazuli, *Fiqh Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-rambu Syariah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2003), h. 1–2.

¹¹⁷Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, h. 3.

¹¹⁸Ibn Manzhur, *Lisan al-'Arab*, Jilid VI (Beirut: Dar Shadir, 1990), hlm. 108; dikutip dalam A. Djazuli, *Fiqh Siyasah...*, h. 2.

¹¹⁹A. Djazuli, *Fiqh Siyasah*, h. 3.

ke Khalifah al-Rasyidun, Bani Umayyah, Bani Abbasiyah, hingga pemerintahan Islam modern.¹²⁰

Siyasah syar'iyah inti dari fiqh siyasah sebagai tindakan dan kebijakan penguasa dalam mengatur urusan publik yang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip umum syariat dan merupakan perwujudan tujuan syariat itu sendiri.¹²¹ Perbedaan keduanya: fiqh siyasah adalah disiplin ilmu (teorinya), sedangkan *siyasah syar'iyah* adalah kebijakan aktual yang diambil penguasa dalam mengelola negara (praktiknya).¹²²

Prinsip *al-mashlahah al-mursalah* (kemaslahatan umum) menjadi instrumen metodologis terpenting yang memungkinkan para ulama merumuskan kebijakan baru di luar nash, namun tetap dalam koridor tujuan syariat.¹²³ Perbedaan fiqh siyasah dengan hukum tata negara konvensional terletak pada sumber nilai, kerangka normatif, dan tujuan akhirnya—yakni kehidupan bernegara yang selaras dengan kehendak Allah dan membawa kemaslahatan bagi seluruh umat manusia.¹²⁴

Keistimewaan *fiqh siyasah* dibanding kajian politik konvensional: dimensi normatif-transendental yang melekat padanya, yang tidak hanya menganalisis fenomena politik tetapi juga mengevaluasi praktik

¹²⁰Suyuthi Pulungan, *Fiqh Siyasah: Ajaran, Sejarah dan Pemikiran* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1997), h. 22–25.

¹²¹Wahbah al-Zuhayli, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Jilid VI (Damaskus: Dar al-Fikr, 1989), h. 673; diterjemahkan dan dikutip dalam Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah*, h. 5.

¹²²Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, h. 5–6.

¹²³Mujar Ibnu Syarif dan Khamami Zada, *Fiqh Siyasah: Doktrin dan Pemikiran Politik Islam* (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 11–12.

¹²⁴Mujar Ibnu Syarif dan Khamami Zada, *Fiqh Siyasah: Doktrin dan Pemikiran Politik Islam*, h. 13.

penyelenggaraan negara berdasarkan nilai-nilai wahyu Ilahi.¹²⁵ Bahwa nilai-nilai keadilan dan kemaslahatan yang menjadi inti fiqh siyasah sangat selaras dengan nilai-nilai Pancasila dan cita-cita negara hukum yang demokratis, sehingga kajiannya dapat memberikan kontribusi bermakna bagi pengembangan hukum nasional Indonesia.¹²⁶

2. Ruang Lingkup Fiqh Siyasah

Para ulama secara umum sepakat bahwa fiqh siyasah mencakup empat bidang besar berikut ini.

a. *Siyasah Dusturiyyah* (Politik Perundang-undangan)

Siyasah dusturiyyah adalah bagian fiqh siyasah yang membahas masalah perundang-undangan negara agar sejalan dengan nilai-nilai syariat Islam.¹²⁷ Istilah *dusturiyyah* berasal dari *dustur* yang berarti konstitusi atau undang-undang dasar. Ruang lingkungnya mencakup konsep *imamah* (kepemimpinan tertinggi) beserta syarat, pengangkatan, dan pemakzulan imam; *ahlul halli wal aqdi* (lembaga perwakilan); konsep *bai'at* dan hubungan kontraktual penguasa-rakyat; serta hak dan kewajiban warga negara.¹²⁸

Dalam konteks modern, siyasah dusturiyyah merupakan padanan hukum tata negara yang mencakup bentuk dan struktur negara, pembagian kekuasaan legislatif-eksekutif-yudikatif, serta

¹²⁵Ridwan HR, *Fiqh Politik: Gagasan, Harapan dan Kenyataan* (Yogyakarta: FH UII Press, 2007), h. 70–71.

¹²⁶Bahtiar Effendy, *Islam dan Negara: Transformasi Pemikiran dan Praktik Politik Islam di Indonesia* (Jakarta: Paramadina, 1998), h. 12–14.

¹²⁷A. Djazuli, *Fiqh Siyasah*, h. 47–48.

¹²⁸Mujar Ibnu Syarif dan Khamami Zada, *Fiqh Siyasah: Doktrin dan Pemikiran Politik Islam*, h. 25–27.

mekanisme *syura* (musyawarah) sebagai pilar utama pengambilan keputusan publik.¹²⁹

b. *Siyasah Dauliyah* (Politik Hubungan Internasional)

Siyasah dauliyah atau *siyasah kharijiyah* mengkaji hubungan antara negara Islam dengan negara lain, merupakan padanan hukum internasional yang mengatur hak dan kewajiban dalam hubungan antarnegara.¹³⁰ Cakupannya meliputi doktrin *dar al-Islam* dan *dar al-harb*; prinsip peperangan dan perdamaian (*siyar*); ketentuan perjanjian internasional (*mu'ahadah*); perlakuan terhadap *ahl al-dzimmah*; serta hukum diplomatik dan konsuler.¹³¹ Prinsip dasarnya adalah persamaan derajat antarbangsa, saling menghormati kedaulatan, dan upaya mewujudkan perdamaian dunia selaras bahkan mendahului hukum internasional modern.¹³²

c. *Siyasah Maliyah* (Politik Keuangan dan Ekonomi)

Siyasah maliyah mengkaji seluruh aspek pengelolaan keuangan dan perekonomian negara berdasarkan prinsip Islam. Cakupannya meliputi sumber pendapatan negara (*baitul mal*), sistem perpajakan sesuai syariat, pengelolaan zakat-infak-sedekah sebagai instrumen redistribusi kekayaan, kebijakan pengeluaran negara yang berorientasi kemaslahatan, serta pengaturan harta wakaf.¹³³ Tujuan utamanya

¹²⁹ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, h. 13–14.

¹³⁰ Suyuthi Pulungan, *Fiqh Siyasah: Ajaran, Sejarah dan Pemikiran*, h. 40–41.

¹³¹ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, h. 15–17.

¹³² A. Djazuli, *Fiqh Siyasah*, h. 65.

¹³³ Mujar Ibnu Syarif dan Khamami Zada, *Fiqh Siyasah: Doktrin dan Pemikiran Politik Islam*, h. 36–38.

adalah mencegah akumulasi kekayaan pada segelintir orang dan menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar seluruh warga negara dimensi keadilan sosial yang membedakannya dari kajian ekonomi konvensional.¹³⁴

d. *Siyasah Qadha'iyah* (Politik Peradilan)

Siyasah qadha'iyah mengkaji sistem peradilan dan penegakan hukum dalam Islam, mencakup doktrin lembaga peradilan (*al-qadha*), syarat dan kewenangan hakim (*al-qadhi*), tata cara pembuktian, dan prinsip-prinsip persidangan.¹³⁵ Sistem peradilan Islam dibangun di atas fondasi keadilan, persamaan di hadapan hukum, kebebasan hakim dari tekanan, dan penggunaan rasionalitas serta hati nurani dalam memutus perkara.¹³⁶ Seluruh bidang kajian tersebut harus berpijak pada prinsip kemaslahatan umum (*al-mashlahah al-'ammah*) sebagai kompas moral yang memandu setiap kebijakan dan keputusan.¹³⁷

Dalam menjaga relevansinya di tengah perkembangan dunia modern, fiqh siyasah harus dikembangkan secara dinamis melalui ijtihad yang responsif terhadap konteks kekinian, dengan memadukan kesetiaan terhadap prinsip dasar Al-Qur'an dan Sunnah dengan keterbukaan terhadap perkembangan pemikiran dan peradaban manusia secara universal.¹³⁸

¹³⁴Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, h. 27–28.

¹³⁵A. Djazuli, *Fiqh Siyasah*, h. 135.

¹³⁶Hasbi Ash-Shiddieqy, *Peradilan dan Hukum Acara Islam* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1997), h. 31–32.

¹³⁷Suyuthi Pulungan, *Fiqh Siyasah: Ajaran, Sejarah dan Pemikiran*, h. 47.

¹³⁸Din Syamsuddin, *Islam dan Politik Era Orde Baru* (Jakarta: Logos, 2001), h. 45–47.

3. Prinsip Keadilan dalam Fiqih Siyasah

Keadilan *al-'adalah* adalah jantung dan ruh dari fiqih siyasah. A. Djazuli menegaskan bahwa prinsip keadilan merupakan pilar utama yang tidak dapat ditinggalkan dalam kondisi apapun: memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya, menegakkan hukum secara konsisten tanpa diskriminasi, melindungi pihak yang lemah dari kesewenang-wenangan, dan memastikan setiap kebijakan berorientasi pada kemaslahatan seluruh masyarakat.¹³⁹

Al-Qur'an memerintahkan penegakan keadilan dengan sangat tegas. Allah SWT berfirman dalam Surah al-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil."¹⁴⁰

Dalam Surah al-Nahl ayat 90 Allah berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ٩٠

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan..."¹⁴¹

Serta dalam Surah al-Ma'idah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوِّمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَايُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ٨

¹³⁹ A. Djazuli, *Fiqh Siyasah*, h. 53.

¹⁴⁰ *Al-Qur'an*, QS. An-Nisa' [4]: 58, h. 87

¹⁴¹ *Al-Qur'an*, QS. An-Nahl [16]: 90, h. 277.

"Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan."¹⁴²

Keadilan dalam fiqh siyasah dipilah menjadi tiga dimensi yang saling melengkapi. Pertama, *al-'adalah al-tasyri'iyah* (keadilan legislatif): hukum dibuat untuk kepentingan seluruh masyarakat. Kedua, *al-'adalah al-qadha'iyah* (keadilan yudisial): setiap orang diperlakukan sama di hadapan hukum tanpa memandang status. Ketiga, *al-'adalah al-ijtima'iyah* (keadilan sosial), negara menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar seluruh warga negara.¹⁴³

Ibn Qayyim al-Jauziyyah menyatakan dengan tegas bahwa di mana pun terdapat keadilan, di situlah hukum Allah meskipun metode yang digunakan tidak secara eksplisit disebutkan dalam nash syariat.¹⁴⁴ Ada lima dimensi keadilan Islam; persamaan di hadapan hukum (*al-musawah*), ketidakberpihakan (*al-hiyad*), proporsionalitas hak dan kewajiban (*al-mizan*), pemenuhan hak seseorang (*i'tha' al-haquq*), dan penolakan kezaliman (*nafty al-zulm*). Kelima dimensi ini harus dipenuhi secara bersamaan agar keadilan sejati dapat terwujud.¹⁴⁵

¹⁴² *Al-Qur'an*, QS. Al-Ma'idah [5]: 8, h. 108.

¹⁴³ Suyuthi Pulungan, *Fiqh Siyasah: Ajaran, Sejarah dan Pemikiran*, h. 52–54.

¹⁴⁴ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, h. 36.

¹⁴⁵ Jaenal Aripin, "Prinsip-Prinsip Keadilan Islam dalam Pembangunan Hukum Nasional Indonesia," *Jurnal Cita Hukum*, Vol. 1 No. 1 (2013), h. 14–16.

Dalam konteks hubungan penguasa rakyat, bahwa keadilan mengimplikasikan hubungan kontraktual dan timbal balik. Penguasa berkewajiban melindungi hak-hak rakyat dan mengelola kekayaan negara untuk kepentingan bersama; ketika penguasa bertindak zalim, legitimasi pemerintahannya gugur dan rakyat berhak menyuarakan keberatan.¹⁴⁶ Ridwan menambahkan bahwa fiqh siyasah mengenal konsep *al-insaf* (equity) yang memungkinkan hakim memberikan pertimbangan khusus kepada pihak yang secara struktural lebih lemah demi tercapainya keadilan substantif.¹⁴⁷

Ketika suatu putusan pengadilan dinilai dari perspektif fiqh siyasah, pertanyaan yang harus dijawab bukan hanya apakah putusan tersebut sesuai prosedur formal, tetapi lebih mendasar: apakah putusan tersebut mewujudkan keadilan sejati bagi semua pihak yang terlibat?¹⁴⁸

4. Konsep Kepemimpinan dan Keadilan dalam Penyelesaian Sengketa

Lembaga peradilan (*al-qadha*) dalam Islam merupakan bagian integral dari sistem pemerintahan yang bertanggung jawab menegakkan hukum Allah, menyelesaikan sengketa di antara manusia, dan melindungi hak-hak setiap orang dari ancaman kesewenang-wenangan.¹⁴⁹

Allah SWT berfirman dalam Surah al-Nisa ayat 135:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ
أَوِ الْوَالِدَيْنِ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا

¹⁴⁶ A. Djazuli, *Fiqh Siyasah*, h. 57–59.

¹⁴⁷ Ridwan HR, *Fiqh Politik: Gagasan, Harapan dan Kenyataan*, h. 91–92.

¹⁴⁸ Ahmad Sukardja, *Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara dalam Perspektif Fikih Siyasah* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), h. 23.

¹⁴⁹ A. Djazuli, *Fiqh Siyasah*, h. 88.

تَتَّبِعُوا الْهَوَىَٰ أَنْ تَعْدِلُوا وَإِنْ تَلَّوْا أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا
تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ١٣٥

"Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu..."¹⁵⁰

Kewajiban mendirikan lembaga peradilan adalah *fardhu kifayah* yang dibebankan kepada pemimpin negara; kualitas sistem peradilan merupakan cerminan kualitas kepemimpinan.¹⁵¹

Persyaratan paling utama bagi seorang hakim adalah *al-'adalah* (keadilan karakter) yang bersifat menyeluruh: kejujuran dalam ucapan, konsistensi antara perkataan dan perbuatan, kemampuan mengendalikan nafsu dan emosi, serta kebebasan dari kepentingan pribadi yang dapat memengaruhi objektivitas putusan.¹⁵² Seorang hakim yang tidak memenuhi standar keadilan karakter ini tidak sah menjalankan fungsi peradilan meskipun memiliki kemampuan intelektual tinggi.

Independensi hakim dari tekanan kekuasaan politik merupakan syarat yang tidak dapat ditawar kemerdekaan hakim bukan hanya formal-institusional, tetapi juga kemerdekaan substantif yang memungkinkan hakim memutus perkara semata-mata berdasarkan kebenaran dan keadilan.¹⁵³

¹⁵⁰ *Al-Qur'an*, QS. An-Nisa' [4]: 135, h. 100.

¹⁵¹ Suyuthi Pulungan, *Fiqh Siyasa: Ajaran, Sejarah dan Pemikiran*, h. 62.

¹⁵² Al-Mawardi, *Al-Ahkam Al-Sultaniyyah wa al-Wilayat al-Diniyyah* (Kuwait: Dar Ibn Qutaybah, 1989), hlm. 65; terjemahan Indonesia: Fadli Bahri, *Al-Ahkam Sulthaniyyah: Hukum-Hukum Penyelenggaraan Negara dalam Syariat Islam* (Bekasi: Darul Falah, 2006), h. 73.

¹⁵³ Mujar Ibnu Syarif dan Khamami Zada, *Fiqh Siyasa: Doktrin dan Pemikiran Politik Islam*, h. 50–51.

Prinsip-prinsip fundamental penyelesaian sengketa menurut fiqh siyasah.¹⁵⁴ Pertama, *al-musawah* (persamaan): setiap orang yang berperkara diperlakukan setara di hadapan hakim tanpa memandang status sosial, kekayaan, atau kekuasaan. Kedua, *al-tasyawur* (musyawarah): penyelesaian melalui perundingan dan kesepakatan bersama harus diutamakan sebelum masuk jalur peradilan kontradiktorial. Ketiga, *nafy al-madharrah* (menolak mudharat), proses penyelesaian sengketa tidak boleh menimbulkan kerugian yang lebih besar dari kerugian yang ditimbulkan sengketa itu sendiri.

Prinsip *al-sulh* (perdamaian) sangat ditekankan dalam penyelesaian sengketa Islam, perdamaian melalui kesepakatan bersama lebih baik dan lebih bertahan lama dibandingkan putusan yang dipaksakan melalui litigasi sangat relevan dalam konteks perselisihan hubungan industrial yang mengutamakan musyawarah bipartit.¹⁵⁵

Sistem pembuktian dalam hukum Islam dirancang untuk mencapai kebenaran materiil bukan sekadar kebenaran formal. Asas *al-bayyinah 'ala al-mudda'i wa al-yamin 'ala man ankara* (bukti wajib diajukan pihak yang menuduh dan sumpah diwajibkan atas pihak yang menyangkal) menjamin distribusi beban pembuktian yang adil.¹⁵⁶ Prinsip ini sangat relevan dalam perkara PHK, di mana pengusaha sebagai pihak yang melakukan PHK berkewajiban membuktikan keabsahan dan alasan tindakannya.

¹⁵⁴Ridwan HR, *Fiqh Politik: Gagasan, Harapan dan Kenyataan*, h. 96.

¹⁵⁵Abdul Aziz Dahlan (ed.), *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jilid 5 (Jakarta: PT Ichtiar Baru van Hoeve, 1996), h. 72.

¹⁵⁶Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, h. 48.

Lembaga-lembaga penyelesaian sengketa dalam sistem pemerintahan Islam. Selain *al-qadha* (peradilan biasa), ia membahas lembaga *al-mazhalim* lembaga yang menerima dan memeriksa pengaduan rakyat terhadap kezaliman penguasa atau pejabat pemerintah, sebagai cikal bakal lembaga-lembaga pengawas kekuasaan modern.¹⁵⁷ Ahmad Sukardja menilai konsep *wilayat al-mazhalim* ini sangat relevan bagi Indonesia, di mana fungsinya dijalankan oleh Komnas HAM, Ombudsman, Pengadilan Tata Usaha Negara, dan dalam konteks ketenagakerjaan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁵⁸

Prinsip-prinsip fiqh siyasah memiliki relevansi langsung dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, termasuk perselisihan PHK. Prinsip perlindungan terhadap pihak yang lemah (*hifzh al-dhu'afa*), keadilan dalam hubungan kontraktual (*al-'adalah fi al-'uqud*), dan prinsip bahwa setiap kesepakatan yang melanggar hak-hak fundamental pihak yang lebih lemah adalah batal demi syariat semua ini sangat relevan dalam menilai keabsahan sebuah PHK.¹⁵⁹

Islam memandang hubungan kerja sebagai akad *ijarah* (kontrak sewa tenaga) yang harus dilaksanakan berdasarkan prinsip saling ridha, keadilan, dan pemenuhan hak-hak masing-masing pihak. Pemberhentian pekerja tanpa alasan yang sah, tanpa prosedur yang adil, dan tanpa kompensasi yang memadai melanggar prinsip fiqh siyasah karena tidak

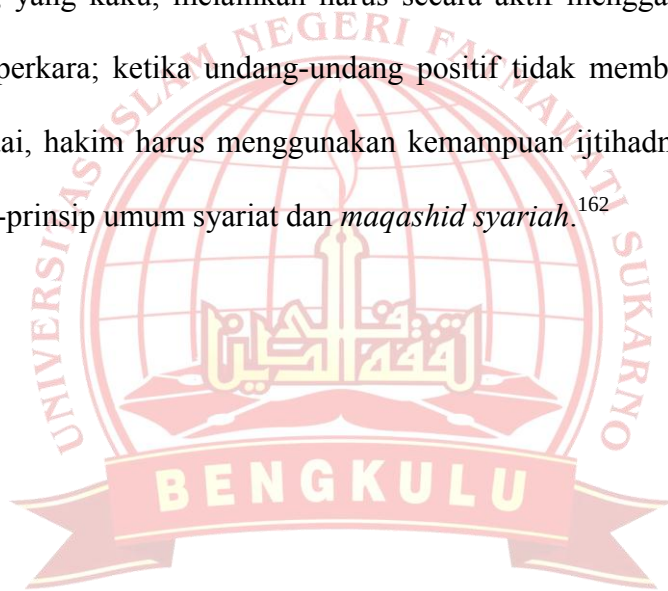
¹⁵⁷Rifqi Qowiyul Iman dan Joni, *Kekuasaan Yudikati Dalam Islam*, (Jakarta: Wawasan Ilmu, 2024), h. 44–45..

¹⁵⁸Ahmad Sukardja, *Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara dalam Perspektif Fiqh Siyasah*, h. 44–45.

¹⁵⁹A. Djazuli, *Fiqh Siyasah*, h. 200–201.

hanya merampas hak-hak individual pekerja, tetapi juga mengancam keseimbangan tatanan sosial yang adil.¹⁶⁰

Dengan demikian kualitas putusan peradilan dalam perkara PHK tidak semata-mata diukur dari kepatuhannya terhadap prosedur formal undang-undang, tetapi justru lebih utama dari sejauh mana putusan tersebut berhasil mewujudkan keadilan substantif bagi semua pihak.¹⁶¹ Dalam hal ini hakim tidak boleh hanya berperan sebagai corong undang-undang yang kaku, melainkan harus secara aktif menggali keadilan dari setiap perkara; ketika undang-undang positif tidak memberikan panduan memadai, hakim harus menggunakan kemampuan ijtihadnya berdasarkan prinsip-prinsip umum syariat dan *maqashid syariah*.¹⁶²



¹⁶⁰Mujar Ibnu Syarif dan Khamami Zada, *Fiqh Siyasah: Doktrin dan Pemikiran Politik Islam*, h. 61–62.

¹⁶¹Ridwan HR, *Fiqh Politik: Gagasan, Harapan dan Kenyataan*, h. 104–105.

¹⁶²Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, h. 51.