



**Perlindungan KUH-Perdata dalam Pemutusan Sepihak pada Kontrak
Kerja Tinjauan Fikih Muamalah**

*Civil Code Protection in Unilateral Termination of Employment Contracts in Fikih Muamalah
Review*

Iskandar^a, M. Dzulfaldi S.^b, Srydewi Awaliani Syaputri^c

^a Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar, Indonesia; Email: iskandarkato@stiba.ac.id

^b Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar, Indonesia; Email: m.dzulfadli.s@stiba.ac.id

^c Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar, Indonesia; Email: srydewiawaliani.syaputri@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 31 Oktober 2024

Revised: 22 November 2024

Accepted: 22 November 2024

Published: 29 November 2024

ABSTRACT

The legal protection of the Civil Code and muamalah jurisprudence is needed to answer and provide a solution to problems related to unilateral termination of employment relations by a company or limited liability company or individual that occurs in society. This research aims to analyze the protection provided by the Civil Code (KUH-Perdata) in the context of unilateral termination of employment contracts with a review of the principles of muamalah fiqh. The research results show: First, the Civil Code provides protection for workers affected by unilateral termination of employment contracts through various provisions that regulate workers' normative rights, including the right to income, benefits and protection against discrimination. Second, muamalah fiqh has several principles that are relevant in assessing the validity and justice of unilateral termination of an employment contract, such as justice, agreement, fair compensation, freedom of contract and must be carried out taking into account sharia principles, such as fairness, honesty and equality. Therefore, the parties involved in an employment contract must understand and respect each other's rights. Third, regarding the provisions of the Civil Code which regulate unilateral termination of employment contracts, it can be concluded that most of the principles of muamalah fiqh are reflected in Indonesian civil law. However, there is still room for increasing protection for workers in unilateral termination in accordance with the values of muamalah fiqh.

ABSTRAK

Perlindungan hukum KUH-Perdata dan fikih muamalah dibutuhkan untuk menjawab serta menjadi solusi permasalahan terkait pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh sebuah perusahaan atau persero atau perorangan yang terjadi di masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan yang diberikan oleh Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH-Perdata) dalam konteks pemutusan sepihak pada kontrak kerja dengan tinjauan terhadap prinsip-prinsip fikih muamalah. Hasil penelitian menunjukkan: Pertama, KUH-Perdata memberikan perlindungan terhadap pekerja yang terkena dampak pemutusan sepihak pada kontrak kerja melalui berbagai ketentuan yang mengatur hak-hak normatif pekerja, termasuk hak atas penghasilan, tunjangan, dan perlindungan terhadap diskriminasi. Kedua, fikih muamalah memiliki beberapa prinsip yang relevan dalam menilai keabsahan dan keadilan dalam pemutusan sepihak pada kontrak kerja, seperti keadilan, kesepakatan, kompensasi yang adil, kebebasan berkontrak serta harus dilakukan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip syariah, seperti keadilan, kejujuran, dan kesetaraan. Oleh itu, pihak-pihak yang terlibat dalam kontrak kerja harus memahami dan menghormati hak-hak

Keywords:

Protection, Unilateral
Termination, Civil Code,
Muamalah Fiqh

masing-masing. Ketiga, terhadap ketentuan-ketentuan KUH-Perdata yang mengatur pemutusan sepihak pada kontrak kerja, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar prinsip-prinsip fikih muamalah tercermin dalam hukum perdata Indonesia. Namun, masih terdapat ruang untuk peningkatan perlindungan terhadap pekerja dalam pemutusan sepihak sesuai dengan nilai-nilai fikih muamalah.

How to cite:

Iskandar, M. Dzulfaldi S., Srydewi Awaliani Syaputri, "Perlindungan KUH-Perdata dalam Pemutusan Sepihak pada Kontrak Kerja Tinjauan Fikih Muamalah", *AL-KHIYAR: Jurnal Bidang Muamalah dan Ekonomi Islam* Vol. 4, No. 2 (2024): 237-254. doi: 10.36701/al-khiyar.v4i2.1841.

PENDAHULUAN

Permasalahan yang sering muncul di dunia pekerjaan terutama setelah adanya perjanjian khusus antara kedua belah pihak yang sering kali menyebabkan konflik adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Masalah pemutusan hubungan kontrak kerja yang banyak terjadi saat ini sangat bertolak belakang dengan pandangan Islam. Islam sangat menjunjung tinggi permasalahan kerja.¹ Sebagaimana dalam firman Allah Q.S. Ali-Imran: 77

بَلَىٰ مَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ وَاتَّقَىٰ فَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

Terjemahnya:

(Bukan demikian), sebenarnya siapa yang menepati janji (yang dibuat) nya dan bertakwa, maka sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa.²

Selain menganjurkan umatnya untuk senantiasa mematuhi persyaratan yang telah mereka sepakati, Islam juga mengajarkan cara memperlakukan manusia dengan baik. Hubungan seorang bawahan dengan atasannya diposisikan seperti saudara. Tidak diperbolehkan ada perlakuan yang berbeda atau perlakuan buruk pada seorang bawahan, karena merekalah yang telah membantu meringankan pekerjaan kita.³ Dalam memutuskan suatu hubungan kerja, maka seharusnya ada musyawarah antar kedua belah pihak atau antar atasan dan bawahan di mana hal ini harus sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Sebagai negara hukum, sudah sepatutnya semua permasalahan yang ada di Indonesia harus diselesaikan secara hukum. Artinya, semua tindakan yang tidak sesuai baik oleh atasan maupun bawahan harus diatur menurut hukum yang berlaku, tak terkecuali masalah pemutusan hubungan kerja ini. Sebagaimana yang telah diketahui, bahwa pertumbuhan ekonomi dapat terjadi karena adanya dua faktor, yaitu peningkatan dalam penggunaan berbagai sumber daya seperti modal, tenaga kerja, tanah dan sumber daya kewirausahaan karena kemajuan teknologi. Selain hal ini pertumbuhan ekonomi juga dapat terjadi karena peningkatan produktivitas dari penggunaan sumber daya yang ada melalui peningkatan tenaga kerja dan produktivitas modal.⁴

Apabila kita meninjau terhadap ketentuan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata tentang perikatan. Perjanjian kerja pada pasal 1601a KUH Perdata disebutkan bahwa, "perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh) mengingatkannya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk selama

¹ Ana Rochmatul Laili, "Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 2 (2022): 3.

² Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, 2018.

³ Laili, "Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam."

⁴ Ibid.

waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.⁵ Juga termuat dalam ketentuan KUH Perdata Pasal 1338 tentang semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku bagi mereka yang membuatnya.⁶ “Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”.

Ketentuan KUH-Perdata Pasal 1320, tentang syarat terjadinya suatu persetujuan yang sah yaitu : 1). Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, 2). Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, 3). Suatu pokok persoalan tertentu, 4). Suatu sebab yang tidak terlarang.⁷ Syarat pertama dan kedua dalam pasal 1320 KUH-Perdata berupa kesepakatan para pihak yang terlibat dalam membuat perjanjian, dinamakan syarat subyektif, karena berkaitan dengan pihak yang membuat perjanjian itu. Sementara syarat ketiga dan keempat berupa suatu persoalan tertentu yang berkaitan dengan objek dalam perjanjian tersebut. Ketika syarat pada poin pertama dan kedua tidak terpenuhi, maka perjanjian dapat dibatalkan. Namun apabila syarat sah ketiga dan keempat tidak terpenuhi maka perjanjian yang telah dibuat oleh kedua belak pihak dikatakan batal di atas hukum.⁸

Hubungan hukum bisa dikatakan sah sesuai dengan isi KUH Perdata Pasal 1338 sehingga ketentuan pada Pasal 1338 KUH Perdata dapat dikatakan bahwasanya hal-hal mengenai suatu perjanjian yang dibentuk dengan cara yang sah maka hal tersebut legal sebagaimana Undang-undang teruntuk para pihak yang sudah membentuknya dan persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad yang baik. Prinsip itikad baik menjadi salah satu instrumen hukum untuk membatasi kebebasan berkontrak dan kekuatan mengikat perjanjian. Yang dimaksud dengan itikad baik dalam ketentuan pasal 1338 dalam KUH-Perdata adalah keharusan dalam melaksanakan itikad baik sebagaimana ketentuan pasal tersebut adalah keharusan untuk melaksanakan suatu perjanjian secara layak atau tidak mengabaikan hak orang lain terhadapnya.⁹

Realita kontrak kerja yang terjadi di zaman sekarang apabila sudah dibuat secara sah bisa saja diberhentikan di pertengahan jalan. Dengan terjadinya hal tersebut maka timbullah suatu konsekuensi yang begitu besar jika ditinjau dalam ketentuan Pasal 1611 KUH Perdata tentang “Pemberi tugas, bila menghendaknya dapat memutuskan perjanjian pemborongan itu, walaupun pekerjaan itu telah dimuat, asal ia memberikan ganti rugi sepenuhnya kepada pemborong atas semua biaya yang telah dikeluarkannya untuk pekerjaan itu dan atas hilangnya keuntungan”¹⁰.

Permasalahan yang terjadi pada hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha yang muncul karena adanya suatu perjanjian kerja, sebenarnya secara teoritis merupakan hak pengusaha dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhirinya. Akan tetapi, hubungan hukum yang terjadi antara pekerja dan pengusaha selalu berada dalam hubungan yang kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha atau majikan. *Rawls* memandang bahwa kesepakatan yang adil hanya bisa dicapai dengan adanya prosedur

⁵ TimPermataPress, *Himpunan Kitab Undang-Undang KUHP, KUHP & KUHP*, Pertama (Jakarta: Permata Press, 2019).

⁶ Intan Manisa Aulia Putri and dkk, “Akibat Hukum Klausula Pemutusan Secara Sepihak Dalam Perjanjian Pengikatan Jual Beli (Ppjb) Hak Milik Atas Tanah,” *Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan Fakultas Hukum Unpad* 3, no. 2 (2020): 224.

⁷ TimPermataPress, *Himpunan Kitab Undang-Undang KUHP, KUHP & KUHP*.

⁸ BinusUniversitySchoolOfAccounting, “Memahami 4 Syarat Sah Perjanjian Di Mata Hukum,” <https://Accounting.Binus.Ac.Id/2022/11/22/M, 2023>.

⁹ Abi Asmana, “Itikad Baik Dalam Pasal 1338 Ayat 3 KUH-Perdata,” <https://Legalstudies71.Blogspot.Com/2018/01/Itikad-Baik-Dalam-Pasal-1338-Ayat-3-Kuh.Html, 2023>.

¹⁰ TimPermataPress, *Himpunan Kitab Undang-Undang KUHP, KUHP & KUHP*.

yang tidak memihak. Hanya dengan suatu prosedur yang tidak memihak, prinsip-prinsip keadilan bisa dianggap adil. Dalam hal ini, apa yang dibutuhkan oleh mereka yang terlibat dalam proses perumusan konsep keadilan hanyalah suatu prosedur yang tidak memihak untuk menjamin hasil akhir yang adil. Hanya saja, konsep keadilan di Indonesia yang adil dan tidak memihak sangat jarang terjadi dan belum dapat diwujudkan untuk melahirkan sebuah konsep keadilan yang bertujuan pada terjaminnya kepentingan semua pihak secara adil.¹¹

Seperti kasus yang dialami para pekerja PT. Pertamina. Para pekerja memprotes kebijakan BUMN yang dinilai telah melakukan pemecatan secara sepihak, dan yang lebih mereka pertanyakan mengapa pemutusan hubungan kerja ini terjadi begitu saja tanpa adanya penjelasan di awal, bahkan ada dari beberapa karyawan yang di PHK lewat SMS, ada juga yang lewat surat. Ada suatu alasan yang dinyatakan oleh BUMN yang menyebabkan mereka di PHK yaitu, mereka dianggap tidak lolos seleksi dalam proses rekrutmen karyawan tetap. Permasalahannya mereka sudah bekerja selama puluhan tahun, bahkan ada yang sudah 20 Tahun.¹²

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif (non-statistik) dengan pendekatan library research (kajian pustaka). Pada bagian ini dilakukan kajian konsep teori dengan literatur yang ada. Kajian pustaka berfungsi membangun konsep atau teori yang menjadi dasar studi dalam penelitian.¹³ Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Perlindungan pada Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dalam KUH-Perdata dan Tinjauan Fikih Muamalah terhadap Perlindungan KUH-Perdata pada pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Penelitian ini menggunakan jenis metode pendekatan perundang-undangan (*Statuate Approach*) dan pendekatan perbandingan (*Comparative Approach*). Pendekatan perundang-undangan (*Statuate Approach*) digunakan penulis untuk menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum yang akan diteliti.¹⁴ Pendekatan perbandingan (*Comparative Approach*) merupakan salah satu pendekatan yang digunakan penulis untuk membandingkan atau mengkomparasikan salah satu lembaga hukum (*legal institutions*) dari suatu sistem hukum yang lain.¹⁵

Untuk memperkaya tinjauan pustaka, maka perlu mengkaji hasil penelitian sebelumnya yang relevan, diantaranya:

- a. Jurnal yang berjudul “Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Tenagakerjaan dan Hukum Islam”¹⁶, ditulis oleh Ana Rochmaul Laili pada tahun 2022 yang diterbitkan oleh Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Adapun hasilnya membahas tentang permasalahan ketenagakerjaan krusial yang masih terjadi hingga saat ini. Munculnya kasus tentang tenaga kerja yang masih dibidang cukup banyak ini menandakan bahwa hukum di Indonesia bersifat lemah dalam mengatasi permasalahan ini. Perlu adanya kebersamaan dalam mengambil solusi guna menyelesaikan masalah ini, khususnya pada kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang banyak terjadi di Indonesia. Jurnal ini memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian penulis, namun yang membedakan, penulis menguraikan bentuk

¹¹ H. Husni Mubarak, “Ironi Keadilan Hukum Di Indonesia,” *Jurnal Gema Genggong* 2 (2016): 8.

¹² Siti Zulaicha, “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”, *Jurnal of Islamic Business Law*, 3, no. 4 (2019), h. 2.

¹³ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), h. 57

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Cet. XIII; Jakarta: Kencana, 2017), h. 136

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Cet. XIII; Jakarta: Kencana, 2017), h. 135

¹⁶ Ana Rochmatul Laili, “Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.”, *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*.

- perlindungannya dalam KUH-Perdata dan Fikih Muamalah pada pemutusan hubungan kerja sepihak. Sedangkan dalam jurnal ini, tidak menguraikan perlindungannya. Melainkan hanya menguraikan tentang bagaimana bentuk hukum khususnya pada kasus pemutusan hubungan kerja.
- b. Jurnal yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19”.¹⁷ Jurnal ini ditulis oleh Eggy Septyadi Silaban, Desak Gede Dwi Arini dan Luh Putu Suryani. Jurnal ini membahas tentang meningkatnya pengangguran menjadi salah satu permasalahan saat ini, untuk itu diperlukannya suatu perlindungan hukum untuk menjamin kehidupan bagi para pekerja pada masa pandemi ini. Pemutusan Hubungan Kerja berdampak buruk bagi para pekerja karena kehilangan pekerjaan sehingga berdampak juga pada meningkatnya tingkat kemiskinan masyarakat Indonesia. Karena munculnya aturan PSBB dari pemerintah tentunya membuat ruang gerak untuk bekerja semakin sempit dan PHK semakin marak terjadi, maka dari itu pengaturan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga peran pemerintah sangatlah penting untuk mengatasi terjadinya PHK yang tidak sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan. Perbedaan jurnal ini dengan penelitian penulis adalah penulis mencoba menguraikan bentuk perlindungan dari dua segi. Pertama perlindungan dari segi hukum KUH-Perdata dan dari segi Fikih Muamalah.
 - c. Jurnal yang ditulis oleh Rahmat Rahmah dan Fitriah Ningsih yang berjudul “Sistem Syarikah Abdan dalam Fikih Islam dan Contoh Penerapannya pada Era Kontemporer”¹⁸, yang diterbitkan oleh Jurnal Bustanul Fuqaha. Penelitian ini membahas tentang skema Syarikah al-‘abdan dan bentuk-bentuk penerapannya di kontemporer saat ini. Juga tentang kerja sama bisnis antara dua orang atau lebih dengan didahului oleh kesepakatan bersama dalam penetapan hasil dari keuntungan atau upah di antara mereka. Perbedaan jurnal ini dengan penelitian penulis adalah penulis menguraikan tentang kesepakatan yang seharusnya dilaksanakan dengan itikad baik serta harus adanya musyawarah antar pemimpin dan bawahan sebelum memutuskan hubungan kerja. Sebagaimana termuat dalam ketentuan KUH-Perdata pada pasal 1338 tentang itikad baik.
 - d. Jurnal tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam¹⁹ yang ditulis oleh Siti Zulaichah pada tahun 2019 yang diterbitkan oleh Journal of Islamic Business Law. Jurnal ini membahas tentang Maraknya kasus yang berkaitan dengan tenaga kerja seolah menunjukkan lemahnya peran hukum dalam menjawab permasalahan ini. Perlu adanya kebersamaan dalam mengambil solusi guna menyelesaikan masalah ini, khususnya pada kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang banyak terjadi di Indonesia. Misalnya pada masalah PHK yang terjadi pada karyawan Pertamina, seakan menggambarkan pola pemutusan hubungan kerja yang masih jauh dari kesan adil. Seharusnya PHK menjadi jalan terakhir dari suatu solusi yang diambil karena masalah yang ada dalam

¹⁷Eggy Septyadi Silaban, dkk, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Preferensi Hukum* 2 no. 3 (2021).

¹⁸Rahmat Rahmat & Fitriah Ningsih “Sistem Syarikah Abdan dalam Fikih Islam dan Contoh Penerapannya pada Era Kontemporer”, *Jurnal Bustanul Fuqaha* 2 no. 1, (2021).

¹⁹Siti Zulaicha, “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”, *Jurnal of Islamic Business Law*, 3 (2019).

perusahaan. Pembeda antara jurnal dan penelitian penulis adalah banyaknya permasalahan yang sering terjadi di dunia pekerjaan terutama setelah adanya perjanjian. Oleh karena itu, penulis menguraikan tentang bentuk perlindungan Hukum dan Fikih Muamalah untuk menjawab beberapa permasalahan terkait pemutusan hubungan sepihak. Karena dengan adanya perlindungan hukum bisa memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang telah dirugikan agar dapat menikmati hak-hak mereka.

- e. Jurnal tentang Analisis Pemutusan Perjanjian Secara Sepihak (Perjanjian Kerja Konstruksi Harga Satuan Pembangunan Jembatan Brawijaya antara Pemerintah Kota Kediri dan PT. Fajar Parahiyangan)²⁰. Jurnal ini ditulis oleh Nissa Dayu Suryaningsih, Yunanto yang diterbitkan oleh Law, Development & Justice Review. Jurnal ini membahas tentang Perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, putusan Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) dalam penyelesaian sengketa pemutusan perjanjian secara sepihak antara Pemerintah Kota Kediri dan PT. Fajar Parahiyangan notebanenya bersifat final dan mengikat, namun justru dilakukan upaya hukum lain dengan mengajukan sengketa melalui jalur pengadilan. Berangkat dari uraian tersebut, memantik pertanyaan mengenai bagaimana keabsahan suatu perjanjian? dan bagaimana analisis pemutusan perjanjian secara sepihak (studi kasus perjanjian kerja konstruksi harga satuan pembangunan Jembatan Brawijaya Kota Kediri antara Pemerintah Kota Kediri dan PT. Fajar Parahiyangan)?. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang menggunakan bahan hukum primer dan sekunder dan dianalisis dengan menggunakan berbagai doktrin, teori, dan asas hukum secara konseptual. Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUH-Perdata. Perjanjian antara Pemerintah Kota Kediri dan PT Fajar Parahiyangan adalah sah dan pemutusan perjanjian secara sepihak oleh Pemerintah Kota Kediri tidak dapat dibenarkan. Pembeda dengan penelitian penulis adalah peneliti meninjau terhadap ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang perikatan. Perjanjian kerja pada pasal 1601a KUH Perdata disebutkan bahwa, “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh) mengingatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk selama waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”²¹. Juga termuat dalam ketentuan KUH Perdata Pasal 1338 tentang semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku bagi mereka yang membuatnya²². Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

²⁰Nissa Dayu Suryaningsih & Yunanto, “Analisis Pemutusan Perjanjian Secara Sepihak (Perjanjian Kerja Konstruksi Harga Satuan Pembangunan Jembatan Brawijaya antara Pemerintah Kota Kediri dan PT. Fajar Parahiyangan)”, *Jurnal, Law, Development & Justice Review* 3, no. 1 (2021).

²¹Tim Permata Press, *Himpunan Kitab Undang-Undang KUHP, KUHP & KUHPer*, (Cet. I; Jakarta: Permata Press, 2019), h. 664.

²²Intan Manisa Aulia Putri, “Akibat Hukum Klausula Pemutusan Secara Sepihak Dalam Perjanjian Pengikatan Jual Beli (Pjbj) Hak Milik Atas Tanah”, *Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan Fakultas Hukum Unpad* 3, No. 2 (2020) h. 224.

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Terhadap Pemutusan Sepihak Pada Kontrak Kerja Dalam Tinjauan KUH-Perdata

Pemutusan sepihak pada kontrak kerja memang merupakan isu yang kompleks, terutama dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Beberapa aspek penting mengenai perlindungan hukum terhadap pemutusan sepihak pada kontrak kerja berdasarkan KUH-Perdata di Indonesia antara lain:

1. Dasar Hukum dalam KUH-Perdata

Dalam Buku Ketiga Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH-Perdata), kontrak kerja diatur secara rinci dari Pasal 1601a hingga Pasal 1603r. Pasal-pasal ini mengatur tentang perjanjian kerja (*arbeidsovereenkomst*) yang meliputi kewajiban dan hak kedua belah pihak, baik majikan maupun pekerja. Adapun dasar hukum dalam KUH-Perdata yaitu:

- a) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). UUD 1945 merupakan konstitusi tertinggi di Indonesia dan memberikan landasan bagi pembentukan hukum perdata di negara ini.
- b) Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata), KUH Perdata merupakan dokumen hukum yang mengatur mengenai hukum perdata di Indonesia. Isinya mencakup berbagai aturan dan prinsip mengenai subjek hukum, perjanjian, perbuatan melawan hukum, kepailitan, dan hal-hal lain yang terkait dengan hukum perdata.
- c) Putusan-putusan Mahkamah Agung, putusan-putusan Mahkamah Agung merupakan interpretasi dan aplikasi KUH Perdata dalam kasus-kasus konkret. Putusan MA menjadi salah satu sumber hukum yang penting dalam menentukan penafsiran dan penerapan KUH Perdata di Indonesia.
- d) Komentar dan Penjelasan Para Ahli Hukum, komentar dan penjelasan dari para ahli hukum juga dapat menjadi referensi dalam memahami dan menginterpretasikan KUH Perdata.
- e) Buku-buku Hukum Perdata, buku-buku yang membahas tentang hukum perdata juga merupakan sumber referensi yang penting untuk memahami lebih dalam tentang berbagai aspek yang diatur dalam KUH Perdata.

Dalam Buku Ketiga Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH-Perdata), kontrak kerja diatur secara rinci dari Pasal 1601a hingga Pasal 1603r²³. Pasal-pasal ini mengatur tentang perjanjian kerja (*arbeidsovereenkomst*) yang meliputi kewajiban dan hak kedua belah pihak, baik majikan maupun pekerja. Pasal-pasal tersebut mencakup berbagai aspek, seperti:

- a) Definisi Perjanjian Kerja, pasal-pasal tersebut memberikan definisi yang jelas mengenai apa yang dimaksud dengan perjanjian kerja, yaitu suatu kesepakatan antara majikan dan pekerja yang mengatur hubungan kerja mereka.
- b) Kewajiban Majikan, pasal-pasal tersebut menetapkan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh majikan terhadap pekerja, seperti memberikan upah sesuai dengan kesepakatan, menyediakan lingkungan

²³Tim Permata Press, *Himpunan Kitab Undang-Undang KUHP, KUHP & KUHP*, (Cet. I; Jakarta: Permata Press, 2019), h. 664.

- kerja yang aman dan sehat, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
- c) Hak Pekerja, pasal-pasal tersebut juga mengatur hak-hak yang dimiliki oleh pekerja, seperti hak atas upah, hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap diskriminasi, dan hak untuk mendapatkan kompensasi jika terjadi pelanggaran terhadap kesepakatan kerja.
 - d) Syarat-syarat sahnya Perjanjian Kerja, pasal-pasal tersebut mungkin juga mencakup syarat-syarat yang harus dipenuhi agar sebuah perjanjian kerja dianggap sah menurut hukum, seperti adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang berlaku, dan sebagainya.
 - e) Penyelesaian Sengketa, pasal-pasal tersebut juga mungkin memberikan ketentuan mengenai prosedur penyelesaian sengketa antara majikan dan pekerja jika terjadi perselisihan atau pelanggaran terhadap perjanjian kerja.

Pemahaman yang mendalam terhadap Pasal-pasal tersebut penting bagi kedua belah pihak agar dapat menjalankan hubungan kerja secara transparan, adil, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

2. Pemutusan Sepihak oleh Pemberi Kerja

Pemutusan sepihak oleh pemberi kerja dapat dilakukan jika terdapat alasan yang mendesak dan penting, seperti jika pekerja melakukan pelanggaran serius terhadap kewajiban-kewajibannya, sesuai dengan Pasal 1603q KUHP Perdata.²⁴ Pemberi kerja wajib memberikan pemberitahuan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Ini merupakan istilah dalam bahasa Indonesia yang menekankan pentingnya pemberian pemberitahuan yang tepat dan sesuai ketentuan dalam proses pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Dengan memberikan pemberitahuan yang sesuai, pihak yang terlibat dapat menghormati hak dan kewajiban masing-masing serta dapat menghindari konflik atau sengketa yang mungkin timbul.

3. Perlindungan Terhadap Pekerja

Setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sesuai dengan Pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ini menegaskan bahwa hak asasi manusia, termasuk hak atas pekerjaan yang layak, tidak dapat dikurangi atau diabaikan dalam kondisi atau keadaan apapun. Dari pernyataan tersebut juga disimpulkan bahwa prioritas perusahaan seharusnya terletak pada pemenuhan hak-hak normatif pekerja atau buruh, sebelum memenuhi kebutuhan dari para kreditur atau pihak lainnya. Hal ini menyoroti pentingnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam konteks hubungan Industrial dan kesejahteraan pekerja.

Dengan demikian, perusahaan diharapkan untuk memprioritaskan pemenuhan hak-hak pekerja atau buruh, termasuk hak atas pekerjaan yang layak dan penghidupan yang manusiawi, sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan hukum mereka. Perlindungan bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, memang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami PHK tanpa alasan yang jelas atau sepihak dari pihak pengusaha. Perlindungan

²⁴Tim Permata Press, *Himpunan Kitab Undang-Undang KUHP, KUHP & KUHPer*, (Cet. I; Jakarta: Permata Press, 2019), h. 664.

ini penting untuk memastikan bahwa pekerja tidak dirugikan, hak-hak pekerja dijaga dan mereka diperlakukan secara adil sesuai dengan hukum yang berlaku. Dengan adanya perlindungan tersebut, diharapkan pekerja yang mengalami PHK dapat mendapatkan kompensasi yang layak dan perlakuan yang adil dalam proses tersebut. Adapun beberapa bentuk perlindungan terhadap pekerja meliputi:

- a) Prosedur yang Adil, pengusaha harus mengikuti prosedur yang adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku saat melakukan PHK terhadap pekerja. Ini bisa termasuk memberikan pemberitahuan tertulis, memberikan alasan yang jelas, dan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memberikan tanggapan atau pembelaan.
- b) Pemberian Pesangon, pekerja yang diberhentikan sepihak berhak atas pesangon, yang besarnya ditentukan berdasarkan masa kerja dan upah terakhir pekerja tersebut. Pesangon ini bertujuan untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang kehilangan pekerjaannya secara tidak adil.²⁵
- c) Pemberian Ganti Rugi, jika pemutusan hubungan kerja dilakukan tanpa alasan yang sah atau tanpa pemberitahuan yang cukup, pekerja berhak mendapatkan ganti rugi. Ganti rugi ini diberikan sebagai bentuk kompensasi tambahan atas kerugian yang diderita oleh pekerja akibat PHK yang tidak adil.
- d) Perlindungan Hukum, pekerja yang merasa bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan secara tidak adil atau melanggar perjanjian kerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan. Pengadilan ini akan meninjau kasus tersebut dan memutuskan apakah PHK tersebut sah atau tidak. Perlindungan hukum ini memberikan jalan bagi pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka dalam situasi PHK yang tidak adil.

Perlindungan terhadap pekerja sering kali diatur oleh undang-undang dan peraturan pemerintah dalam suatu negara. Tujuannya adalah untuk menciptakan kondisi kerja yang adil dan seimbang antara kepentingan pengusaha dan pekerja, untuk memastikan kesejahteraan dan hak asasi setiap pekerja serta memberikan jaminan kepada pekerja bahwa mereka tidak akan dirugikan secara semena-mena oleh pengusaha dan bahwa hak-hak mereka akan dilindungi oleh hukum.

4. Pemutusan Sepihak oleh Pekerja

Pekerja juga memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak, namun hal ini harus dilakukan dengan pemberitahuan terlebih dahulu kepada pemberi kerja, kecuali ada alasan mendesak yang memungkinkan pemutusan tanpa pemberitahuan sebagaimana dalam Pasal 1603s KUH-Perdata.

Namun dalam praktiknya, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja biasanya dilakukan dengan memberikan pemberitahuan terlebih dahulu kepada pemberi kerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pemberi kerja untuk mencari pengganti atau membuat pengaturan lainnya untuk mengatasi kepergian pekerja tersebut. Meskipun pekerja memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak, baik dengan atau tanpa pemberitahuan, tetap penting untuk memperhatikan kewajiban kontrak kerja dan ketentuan hukum yang berlaku. Ini dapat mencegah timbulnya sengketa atau tuntutan hukum di kemudian hari.

5. Peraturan Khusus dalam Undang-undang Ketenagakerjaan

²⁵Rizka Maulinda, dkk., "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 18, no. 3, (2016): h. 337-351.

Selain pada KUH-Perdata, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak juga telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu landasan hukum yang penting dalam mengatur perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak di Indonesia. Berikut adalah beberapa aspek perlindungan terhadap pekerja dalam kasus PHK yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan:

- a) Prosedur PHK yang Adil, undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan prosedur yang harus diikuti oleh pengusaha dalam melakukan PHK, termasuk memberikan pemberitahuan tertulis kepada pekerja, memberikan alasan yang jelas, dan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memberikan tanggapan atau melakukan pembelaan.²⁶
- b) Pemberian Pesangon dan Ganti Rugi, undang-undang Ketenagakerjaan mengatur tentang pemberian pesangon kepada pekerja yang di PHK, yang besarnya ditentukan berdasarkan masa kerja dan upah terakhir pekerja tersebut. Selain itu, jika PHK dilakukan tanpa alasan yang sah atau tanpa pemberitahuan yang cukup, pekerja berhak mendapatkan ganti rugi.²⁷

Dengan adanya Undang-undang Ketenagakerjaan, diharapkan perlindungan terhadap pekerja dalam kasus PHK dapat ditingkatkan dan dipastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi secara adil sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

6. Penyelesaian Perselisihan

Penyelesaian perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) biasanya dapat dilakukan melalui beberapa cara, sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia. Berikut adalah cara-cara penyelesaian perselisihan yang umumnya digunakan:

- a) Bipartit, penyelesaian antara pekerja dan pemberi kerja secara langsung melalui musyawarah untuk mencapai kesepakatan. Dalam proses ini, kedua belah pihak berusaha menyelesaikan perselisihan secara damai tanpa melibatkan pihak lainnya.
- b) Tripartit, jika penyelesaian bipartit tidak berhasil, perselisihan dapat dibawa ke tahap tripartit, yang melibatkan mediator dari pemerintah atau pihak ketiga lainnya. Mediator akan berperan sebagai penengah yang netral untuk membantu kedua belah pihak mencapai kesepakatan yang dapat diterima.
- c) Pengadilan, sebagai langkah terakhir, jika upaya penyelesaian melalui musyawarah atau mediasi tidak berhasil, perselisihan dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan ini memiliki yurisdiksi khusus dalam menangani perselisihan yang berkaitan dengan hubungan Industrial dan ketenagakerjaan, dan putusan yang dihasilkan oleh pengadilan ini bersifat mengikat bagi kedua belah pihak.²⁸

²⁶Axcel Deyong Aponno & Aisyah Puspitasari Arifiani, "Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Indosat TBK)", *Jurnal Kertha Semaya* 9, no. 10 (2010): h. 1904.

²⁷Rudi Febrianto & Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak", *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): h. 5.

²⁸Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)", *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021): h. 53.

Melalui proses-proses ini, diharapkan perselisihan terkait PHK dapat diselesaikan dengan cara yang adil dan efektif, serta menjaga hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

B. Perlindungan Pada Pemutusan Sepihak Pada Kontrak Kerja Dalam Tinjauan KUH-Perdata

Dalam konteks fikih muamalah yang merupakan bagian dari hukum Islam yang mengatur masalah transaksi atau muamalah, perlindungan terhadap pemutusan sepihak pada kontrak kerja (akad ijarah) sangat penting. Berikut adalah beberapa aspek penting yang berkaitan dengan perlindungan tersebut, berdasarkan prinsip-prinsip dalam fikih muamalah:

1. Dasar Hukum dalam Fikih Muamalah

Dasar Hukum dalam Fikih Muamalah berdasarkan Al-Quran, sunnah, ijma', qiyas dan 'urf. Akad *ijārah* yang merupakan kontrak sewa atau penyewaan jasa atau tenaga kerja, beberapa prinsip utama dalam fikih muamalah yang tentang akad *ijārah* yaitu:

1. Keadilan (*'adālah*), Akad *ijārah* harus dilakukan dengan prinsip keadilan bagi kedua belah pihak. Pihak yang menyewakan (pemberi sewa) dan pihak yang menyewa (penyewa) harus memperoleh manfaat yang adil dari transaksi tersebut.
2. Kejujuran (*Shiddīq*), kejujuran menjadi prinsip yang penting dalam akad *ijarah*. Baik penyewa maupun pekerja harus memberikan informasi yang jujur mengenai kondisi dan kualifikasi yang dimiliki, serta kesepakatan yang telah disepakati. Hal ini menciptakan kepercayaan antara kedua belah pihak.
3. Kesepakatan, akad *ijārah* hanya sah jika terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak. Tidak boleh ada unsur paksaan atau penipuan dalam akad tersebut. Kesepakatan harus didasarkan pada kerelaan dan tanpa adanya paksaan dari salah satu pihak. Sebagaimana dalam Q.S Al-Nisa: 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta kamu dengan cara yang batil, kecuali melalui suatu perniagaan yang berlaku suka sama suka.²⁹

4. Syarat-syarat yang disepakati, pihak-pihak yang terlibat harus menetapkan syarat-syarat yang jelas dan disepakati bersama dalam akad *ijārah*, termasuk harga sewa, masa sewa, dan kondisi barang atau jasa yang disewakan.
5. Kepatuhan terhadap Syariah, akad *ijārah* harus sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Ini termasuk larangan terhadap jasa yang haram atau meragukan, serta pemenuhan kewajiban-kewajiban tertentu seperti pembayaran sewa tepat waktu. Sebagaimana dalam Q.S Al-Maidah: 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

²⁸Rudi Febrianto & Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak", *Jurnal Pembangunan Hukum* 3, no. 1 (2021): h. 5.

²⁹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Cordoba, 2018), h. 83.

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji³⁰

6. Kesejahteraan Bersama, prinsip kesejahteraan bersama mengharuskan bahwa akad *ijarah* harus memberikan manfaat bagi kedua belah pihak serta masyarakat secara keseluruhan. Akad ijarah yang adil dan seimbang akan menciptakan kondisi kesejahteraan bagi penyewa, pekerja, dan masyarakat secara umum.
7. Ridha, kesepakatan haruslah dibuat atas dasar kerelaan dan tanpa paksaan dari kedua belah pihak. Ini adalah prinsip yang mendasar dalam banyak sistem hukum dan etika di seluruh dunia, menekankan pentingnya kesepakatan yang dilakukan secara sukarela dan adil antara semua pihak yang terlibat.

Dengan mematuhi prinsip-prinsip ini, diharapkan bahwa setiap akad ijarah dapat berjalan dengan lancar, adil, dan sesuai dengan ajaran Islam. Prinsip-prinsip ini mencerminkan nilai-nilai keadilan, kejujuran, dan kesejahteraan bersama yang menjadi pijakan dalam fikih muamalat.

2. Pemutusan Sepihak oleh Pemberi Kerja

Dalam fikih, pemutusan sepihak oleh pemberi kerja harus memenuhi beberapa syarat agar dianggap sah dan tidak zalim. Beberapa syarat umum yang harus dipenuhi dalam Islam dalam konteks pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja (*ajir*) antara lain:

1. Keadilan, pemutusan hubungan kerja haruslah dilakukan dengan memperhatikan prinsip keadilan. Artinya, alasan pemutusan haruslah sah dan tidak didasarkan pada diskriminasi atau sikap zalim terhadap pekerja. Sebagaimana yang disebutkan dalam hadis:

إن لهم عليك من الحق أن تعدل بينهم³¹

Artinya:

“*Sesungguhnya di antara hak mereka yang harus tunaikan adalah kamu harus berlaku adil di antara mereka, sebagaimana di antara hakmu yang harus mereka tunaikan adalah mereka harus berbakti kepadamu*”.

2. Adanya Sebab yang Wajar, pemutusan hubungan kerja harus didasarkan pada sebab yang wajar dan sah menurut syariat Islam. Misalnya, jika pekerja melakukan pelanggaran serius terhadap kontrak kerja atau melakukan tindakan yang merugikan majikan, pemutusan hubungan kerja mungkin dianggap sah.
3. Pemberitahuan, pemberi kerja harus memberikan pemberitahuan yang cukup kepada pekerja sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mempersiapkan diri dan mencari alternatif lain.
4. Kompensasi yang Adil, jika pemutusan hubungan kerja dilakukan tanpa alasan yang jelas atau sah, pemberi kerja mungkin diwajibkan untuk memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja sebagai bentuk ganti rugi atas kehilangan pekerjaan tersebut.
5. Menghindari Kerugian Berlebihan, pemutusan hubungan kerja tidak boleh mengakibatkan kerugian berlebihan bagi pekerja dan keluarganya. Pemberi

³⁰Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Cordoba, 2018), h. 106.

³¹Sayyid Sābiq, *Fiqh al-Sunnah*. Juz 3. Cet. III; Beirut: Dār al-Kitāb al-‘Arabī. 1397 H/1977 M), h. 545.

kerja harus mempertimbangkan dampak sosial dan ekonomi dari keputusan tersebut.

Beberapa syarat umum dalam fikih Islam terkait dengan keputusan hubungan kerja oleh pemberi kerja. Namun, penting untuk diingat bahwa interpretasi dan aplikasi syariat Islam dalam konteks ini dapat bervariasi tergantung pada mazhab (aliran) dalam fikih Islam dan kondisi hukum yang berlaku di suatu negara.

3. Perlindungan Terhadap Pekerja

Perlindungan dalam fikih muamalah terhadap pekerja akibat keputusan hubungan kerja merupakan hal yang penting dan sering dibahas. Berikut adalah beberapa prinsip yang umumnya dipertimbangkan dalam hal perlindungan terhadap pekerja dalam konteks keputusan hubungan kerja menurut fikih muamalah yaitu:

- a) Keadilan, keputusan hubungan kerja harus dilakukan secara adil dan tidak zalim terhadap pekerja. Pemberi kerja tidak boleh melakukan keputusan hubungan kerja tanpa alasan yang sah atau dengan cara yang sewenang-wenang.
- b) Pemberian hak, pekerja yang diberhentikan secara sepihak harus tetap diberikan hak-haknya sesuai dengan kontrak kerja. Termasuk hak atas upah yang belum dibayarkan, cuti yang belum diambil, dan kompensasi lainnya yang harus sesuai dengan peraturan atau kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja.
- c) Pemberitahuan dan Persiapan, pemberi kerja harus memberikan pemberitahuan yang cukup kepada pekerja sebelum melakukan keputusan hubungan kerja. Hal ini memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mempersiapkan diri secara finansial dan mencari pekerjaan baru.
- d) Pemenuhan Kebutuhan Dasar, keputusan hubungan kerja tidak boleh mengakibatkan pekerja dan keluarganya terlantar atau tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka seperti makanan, tempat tinggal, dan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, pemberi kerja atau masyarakat sekitar dapat memberikan bantuan sosial atau dukungan kepada pekerja yang terkena dampak keputusan hubungan kerja.
- e) Perlindungan Hukum, pekerja yang merasa bahwa mereka telah dipecat secara tidak adil dapat mencari perlindungan hukum melalui lembaga-lembaga yang ada, seperti pengadilan atau badan penyelesaian sengketa kerja. Mereka berhak untuk memperjuangkan hak-hak mereka sesuai dengan hukum yang berlaku.
- f) Kompensasi, jika keputusan dilakukan tanpa alasan yang sah, pekerja berhak atas kompensasi sebagai bentuk ganti rugi atas kerugian yang dialaminya.

4. Keputusan Sepihak oleh Pekerja

Pekerja juga memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan yang sah, seperti:

- a) Pelanggaran Kontrak, jika majikan melanggar ketentuan kontrak kerja, seperti tidak membayar upah sesuai dengan yang disepakati, tidak menyediakan fasilitas kerja yang telah dijanjikan, atau tidak memberikan perlindungan sesuai dengan peraturan yang berlaku, pekerja memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerja.
- b) Kondisi Kerja yang Tidak Layak atau Tidak Aman, jika kondisi kerja dianggap tidak layak atau tidak aman bagi kesejahteraan pekerja, seperti terpapar risiko tinggi terhadap bahaya fisik atau lingkungan kerja yang tidak

memenuhi standar keselamatan, pekerja dapat memutuskan hubungan kerja sebagai langkah untuk melindungi diri mereka sendiri.

- c) Diskriminasi atau Pelecehan, jika pekerja mengalami diskriminasi atau pelecehan dari majikan atau rekan kerja, dan masalah tersebut tidak dapat diselesaikan secara damai, pekerja memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak.
- d) Pemenuhan Kewajiban Agama atau Moral, jika pekerja merasa bahwa pekerjaan mereka bertentangan dengan prinsip-prinsip agama atau moral yang mereka anut, mereka dapat memutuskan hubungan kerja sebagai bagian dari komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut.

Dalam semua situasi ini, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja harus dilakukan dengan penuh pertimbangan dan atas dasar alasan yang benar menurut prinsip-prinsip Islam. Selain itu, pekerja diharapkan untuk mencari solusi yang damai dan menghormati hak-hak majikan sesuai dengan ketentuan kontrak kerja dan prinsip-prinsip keadilan.

5. Penyelesaian Perselisihan

Perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan melalui beberapa tahapan sesuai dengan prinsip fikih muamalah. Berikut adalah tahapan-tahapan tersebut:

1. *Negosiasi Damai*, tahap awal penyelesaian perselisihan adalah melalui negosiasi damai antara pihak yang terlibat. Pada tahap ini, pihak-pihak yang berselisih berusaha untuk mencapai kesepakatan secara langsung tanpa melibatkan pihak ketiga.
2. *Mediasi*, jika negosiasi damai tidak menghasilkan kesepakatan, pihak-pihak yang berselisih dapat mencoba menyelesaikan sengketa melalui mediasi. Mediasi melibatkan pihak ketiga yang netral yang berperan sebagai mediator untuk membantu pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan.
3. *Arbitrase*, jika mediasi tidak berhasil, maka pihak-pihak yang berselisih dapat memilih untuk menyelesaikan sengketa melalui arbitrase. Arbitrase melibatkan pihak ketiga yang netral yang berperan sebagai arbiter untuk membuat keputusan yang mengikat bagi kedua belah pihak.
4. *Pengadilan*, sebagai langkah terakhir, jika tidak ada penyelesaian yang dapat dicapai melalui negosiasi damai, mediasi, atau arbitrase, maka pihak-pihak yang berselisih dapat membawa sengketa ke pengadilan. Pengadilan akan mempertimbangkan bukti-bukti dan argumen dari kedua belah pihak sebelum membuat keputusan yang mengikat.

Melalui tahapan-tahapan ini, diharapkan bahwa perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan dengan cara yang adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dalam fikih muamalah.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perlindungan Pekerja dalam KUH-Perdata*, dalam KUH-Perdata memberikan perlindungan terhadap pekerja yang terkena dampak pemutusan sepihak pada kontrak kerja melalui berbagai ketentuan yang mengatur hak-hak normatif pekerja, termasuk hak atas penghasilan, tunjangan, dan perlindungan terhadap diskriminasi.

2. Prinsip-prinsip fikih muamalah dalam konteks keputusan sepihak, dalam fikih muamalah, terdapat beberapa prinsip yang relevan dalam menilai keabsahan dan keadilan dalam keputusan sepihak pada kontrak kerja, seperti keadilan, kesepakatan, kompensasi yang adil, kebebasan berkontrak serta harus dilakukan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip syariah, seperti keadilan, kejujuran, dan kesetaraan. Oleh itu, pihak-pihak yang terlibat dalam kontrak kerja harus memahami dan menghormati hak-hak masing-masing.
3. Analisis Kesesuaian antara KUH-Perdata dan prinsip-prinsip fikih muamalah, melalui analisis terhadap ketentuan-ketentuan KUH-Perdata yang mengatur keputusan sepihak pada kontrak kerja, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar prinsip-prinsip fikih muamalah tercermin dalam hukum perdata Indonesia. Namun, masih terdapat ruang untuk peningkatan perlindungan terhadap pekerja dalam keputusan sepihak sesuai dengan nilai-nilai fikih muamalah.

Rekomendasi untuk peningkatan perlindungan Pekerja, berdasarkan temuan tersebut, direkomendasikan agar pemerintah dan lembaga terkait melakukan evaluasi terhadap ketentuan-ketentuan yang ada dalam KUH-Perdata dan mempertimbangkan perubahan atau penambahan yang dapat meningkatkan perlindungan terhadap pekerja dalam keputusan sepihak pada kontrak kerja sesuai dengan prinsip-prinsip fikih muamalah.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'ān al-Karīm.

Buku:

- al Maqdisī, Abu Muhammad Muwaffaquddin Abdullah, bin Aḥmad bin Muhammad bin Qudāmah al Ḥanbalī. al Muḡhnī, Juz 5. t.t. Maktabah al Qāhirah, 1388 H/1968 M.
- Al-Nawawī, Abū Zakariyyā Muhyiddīn Yahya bin Syaraf. Rawḍah al-Ṭālibīn Wa 'Umdah al Muftīn. Cet. III; al Quddus: al-Maktabul Islami, 1412 H/1991 M.
- Al-Zuhailī, Wahbah. Fiqih Islam Wa Adillatuhu. Cet. II; Suriyah: Dār Alamiyah, 1404 H/1983 M.
- Anis, Ibrahim. Al Mu'jam Al Wasith, Juz 2, dikutip oleh Ahmad Wardi Muslich, Fiqh Muamalah, Jakarta: Amzah, 2010.
- Anwar, Syamsul. Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Fuady, Munir. Konsep Hukum Perdata. Cet. I: Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Ghazaly, Abdul Rahman. dkk. Fiqh Muamalat. Mataram: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Hadi, Sutrisno. Metodologi Research, Cet. III. Yogyakarta: Andi Offset, 2002).
- Haroen, Nasrun. Fiqh Muamalah. Cet IV; Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.
- Hidayat, Enang. Fiqih Jual Beli. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015.
- Hidayat, Rahmat. Pengantar Fikih Muamalah. Medan: State Islamic University of Sumatra, 2020.
- Ibrahim, Jonaedi Efendi dan Johnny, Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris. Cet. 2; Depok: Prenandamedia Group, 2018.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. Al-Qur'an dan Terjemahannya. Bandung: Cordoba, 2018.
- Kosidin, Koko. Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan. Bandung: Mandar Maju, 2002.
- Manan, Abdul. Hukum Ekonomi Syariah: dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.

- Mardani, Hukum Perikatan Syariah di Indonesia Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum. Cet. XIII; Jakarta: Kencana, 2017.
- Maulinda, Rizka dkk. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU", Kanun Jurnal Ilmu Hukum 18, no. 3, (2016).
- Meliiala, Qirom Syamsuddin. Pokok-Pokok Hukum Perjanjian", Liberty: Yogyakarta 1985.
- Muhammad, Abdul Khadir. Hukum Perikatan. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992.
- Munawwir, Ahmad Warson. Kamus al Munawwir Arab-Indonesia. Cet. XIV; Surabaya: Pustaka Progressif, 1997.
- Muslich, Ahmad Wardi. Fiqh Muamalat. Cet III; Jakarta: Amzah, 2011
- Patrik, Purwahid. Dasar-Dasar Hukum Perikatan. Bandung: Mandar Maju, 1994.
- Prodjodikoro, Wirjono. Asas-Asas Hukum Perjanjian. Bandung: PT. Sumur, 1981.
- Pusat Bahasa. Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2012.
- Pusat Bahasa, Kamus Bahasa Indonesia, Jakarta: Departement Pendidikan Nasional, 2008.
- Roharjo, Satijipto. Ilmu Hukum. Cet. III; Bandung: PT. Citra Aditya Bakti 1991.
- Sābiq, Sayyid. Fiqh al-Sunnah. Juz 3. Cet. III; Beirut: Dār al- Kitāb al-‘arabī. 1397 H/1977 M.
- Salim, HS. Perkembangan hukum jaminan di Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Santiago, Faisal. Pengantar Hukum Bisnis. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Sipayung, Parlin Dony. dkk. Hukum Ketenagakerjaan. Cet. I; Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2022.
- Soedjono, Wiwoho. Hukum Perjanjian Kerja. Jakarta: Bina Aksara, 2003.
- Sodik, Sandu Siyoto dan Muhammad Ali. Dasar Metodologi Penelitian. Kediri: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sugiono. Metode Pengumpulan Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suhardana, Contract Drafting: Kerangka Dasar dan Teknik Penyusunan Kontrak. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009.
- Suryabrata, Sumardi. Metode Penelitian. Cet III ; Jakarta: Rajawali, 1987.
- Sutinag, Fitria Pratiwi dan Lis. KUH Perdata & KUHA Perdata,. Jakarta: Visimedia, 2015.
- Syafruddin, Amir Usul Fiqh Jilid I. Cet. III Jakarta, PT. Logos Wacana Ilmu, 2014.
- Syaikhu, dkk., Fikih muamalah: Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer. Yogyakarta: K-Media, 2020.
- Tim Permata Press. Himpunan Kitab Undang-Undang KUHP, KUHP & KUHP. Cet. I; Jakarta: Permata Press, 2019.
- Jurnal Ilmiah:
- Arifiani, Axcel Deyong Aponno & Aisyah Puspitasari "Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Indosat TBK)", Jurnal Kertha Semaya 9, no. 10 (2010).
- Ghofur, Ruslan Abd "Akibat Hukum dan terminasi Akad Dalam Muamalah", Asas Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam 2, no. 2 (2017).
- Hanim L, & Santosa, K. "Perlindungan Hukum Bagi Pihak yang Beritikad Baik dalam Pembatalan Jual Beli Tanah dan Bangunan, (Studi Kasus Nomor 29/Pdt. G/2014/PN. Wsb)", Jurnal Akta, 4 no. 2 (2017).

- Herawati, Rudi Febrianto & Ratna. “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak”, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021).
- Laili, Ana Rochmatul. “Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.”, *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 2 (2022).
- Mantili, Rai. “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)”, *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021).
- Mubarak, Husni. “Ironi Keadilan Hukum di Indonesia”, *Jurnal Gema Genggong* 2, (2016).
- Ningsih, Rahmat Rahmat & Fitriah. “Sistem Syarikah Abdan dalam Fikih Islam dan Contoh Penerapannya pada Era Kontemporer”, *Jurnal Bustanuul Fuqaha* 2 no. 1, (2021).
- Putri, Intan Manisa Aulia, dkk. “Akibat Hukum Klausula Pemutusan Secara Sepihak Dalam Perjanjian Pengikatan Jual Beli (Ppjb) Hak Milik Atas Tanah”, *Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan Fakultas Hukum Unpad* 3, No. 2 (2020).
- Santosa, Dewa Dege Giri. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya”, *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 17, no. 2 (2021)
- Silaban, Eggy Septyadi dkk. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Preferensi Hukum* 2 no. 3 (2021).
- Sup, Devid Frastiawan Amir dkk. “Konsep Terminasi Akad dalam Hukum Islam”, *Jurnal Hukum dan ekonomi Islam* 14, no. 2 (2020).
- Yunanto & Nissa Dayu Suryaningsih. “Analisis Pemutusan Perjanjian Secara Sepihak (Perjanjian Kerja Konstruksi Harga Satuan Pembangunan Jembatan Brawijaya antara Pemerintah Kota Kediri dan PT. Fajar Parahiyangan)”, *Jurnal, Law, Development & Justice Review* 3, no. 1 (2021).
- Zulaicha, Siti. “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”, *Juornal of Islamic Business Law*, 3, no. 4 (2019).
- Disertasi, Tesis dan Skripsi:
- Darusman, Chandra. “Tinjauan Yuridis Tentang Pemutusan Sepihak Kontrak Kerja Konstruksi Ditinjau Dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III Dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi”, Skripsi (Pasundan: Fak. Hukum Universitas Pasundan, 2022).
- Mawardah, Nurul. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-Phi/2019 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Oleh Pt. Angkasa Pura I”, Skripsi. Malang: Fak. Syariah, 2021.
- Situs dan Sumber Online:
- Almanhaj, “Kaidah Ke-50 : Hukum Asal Mu’âmalah Adalah Halal Kecuali Ada Dalil yang Melarangnya”, Artikel almanhaj, <https://almanhaj.or.id/4319-kaidah-ke-50-hukum-asal-muamalah-adalah-halal-kecuali-ada-dalil-yang-melarangnya-2.html> (20 Mei 2024).

- Asmana, Abi. “Itikad baik dalam Pasal 1338 Ayat 3 KUH-Perdata”, Situs Resmi Legal and General Knowledge, <https://legalstudies71.blogspot.com/2018/01/itikad-baik-dalam-pasal-1338-ayat-3-kuh.html> (21 November 20023).
- Aziz, Afif Fahmi. “Jenis-Jenis Perjanjian Kerja yang Berlaku di Indonesia”, Artikel Pinter Hukum, <https://pinterhukum.or.id/jenis-jenis-perjanjian-kerja-yang-berlaku-di-indonesia/> (20 Mei 2024).
- Binus University School Of Accounting. “Memahami 4 Syarat Sah Perjanjian di Mata Hukum”, Situs Resmi Accounting, <https://accounting.binus.ac.id/2022/11/22/> (21 November 2023).
- Kajian Pustaka, “Pengertian, Asas dan jenis-jenis Perjanjian”, Artikel Kajian Pustaka, <https://www.kajianpustaka.com/2019/02/pengertian-asas-dan-jenis-perjanjian.html> (08 Mei 2024).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Pengertian Kontrak”, Situs Resmi KBBI, <https://kbbi.web.id/kontrak> (07 Mei 2024).
- Kumparan, “4 Syarat Sah Perjanjian Menurut Pasal 1320 KUH-Perdata”, Situs Berita Terkini, <https://kumparan.com/berita-terkini/4-syarat-sah-perjanjian-menurut-pasal-1320-kuh-perdata-20HULSXufyW> (20 Mei 2024).
- Libera, “4 Syarat Sahnya Perjanjian yang harus dipenuhi Ketika Membuat Perjanjian Bisnis”, Blog Libera, <https://libera.id/blogs/syarat-sah-perjanjian-yang-lengkap/> (20 Mei 2024).
- Permatasari, Eriska. “Sebelum Memutuskan Perjanjian Sepihak, Ketahui dulu hal ini”, Artikel Hukum Online, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/sebelum-memutuskan-perjanjian-sepihak-ketahui-dulu-hal-ini-lt61e12092b5a48/> (21 Mei 2024).
- Pratama, Akhdi Martin. “Magang: Pengertian, Jangka waktu, Hak dan Kewajiban”, Artikel Kompas.com, <https://money.kompas.com/read/2021/07/09/150208026/magang-pengertian-jangka-waktu-hak-dan-kewajibannya> (20 Mei 2024).
- Sharia Knowledge Centre, “Akad Syariah: Pengertian, Prinsip, Jenis dan Manfaatnya”, Artikel <https://www.shariaknowledgecentre.id/id/news/akad-syariah/> (28 Mei 2024).
- Si Manis, “15 Pengertian Perjanjian Menurut para Ahli Lengkap”, Situs Resmi Pendidikan <https://www.pelajaran.co.id/pengertian-perjanjian-menurut-para-ahli/> (08 Mei 2024).
- Syamhudi, Kholid. “Akad dan Rukunnya Dalam Pandangan Islam”, Artikel almanhaj, <https://almanhaj.or.id/14361-akad-dan-rukunnya-dalam-pandangan-islam-2.html> (21 Mei 2024).
- Tim humas, “Pengertian Akad, Kedudukan, Fungsi, ketentuan, dan Pengaruh Aib Akad”, Artikel Universitas Islam An Nur Lampung, <https://an-nur.ac.id/pengertian-akad-kedudukan-fungsi-ketentuan-dan-pengaruh-aib-akad/> (21 Mei 2024).
- Yulistinus, “ Akibat Hukum Pembatalan Perjanjian Oleh Para Pihak Menurut KUHPerdata”, Artikel Hukum, <https://logikahukum.com/akibat-hukum-pembatalan-perjanjian-oleh-para-pihak-menurut-kuhperdata/> (21 Mei 2024).