



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 12169-12180

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Tinjauan Hukum Islam Terhadap PHK Sepihak
(Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/PDT.SUS-PHI/2019 Tentang
Perselisihan Hubungan Industrial di PT Transportasi Jakarta)

Ilham Febriyan Adam
Universitas Jenderal Soedirman
Email: adambriyan@gmail.com

Abstrak

Perkara perselisihan hubungan industrial nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dalam putusan mahkamah agung tingkat kasasi merupakan perkara tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Perkara tersebut melibatkan Pemohon sebagai petugas staff Operasi Command Center dan PT Transportasi Jakarta sebagai Termohon. Dalam proses beracara putusan tersebut masih ada yang janggal, karena jelas putusan tidak menghiraukan ketentuan pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sedangkan dalam Hukum Islam pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak boleh dilakukan, hal ini sesuai dengan ketentuan pada ayat Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 90. Tulisan ini akan membahas mengenai apakah putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tentang perselisihan hubungan industrial di PT Transportasi Jakarta sudah sesuai dengan Hukum Formil dan apakah putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tentang perselisihan hubungan industrial telah sesuai dengan Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode pendekatan undang-undang.

Kata Kunci: *PHK, PHI, Putusan, Ketenagakerjaan, Hukum Islam*

Abstract

Industrial relations dispute case number 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 in the Supreme Court decision at cassation level is a case regarding unilateral termination of employment relations. This case involved the Petitioner as an Operations Command Center staff officer and PT Transportation Jakarta as the Respondent. There are still oddities in the decision process, because it is clear that the decision does not pay attention to the provisions of article 3 paragraph 1 of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes. Meanwhile, in Islamic Law, unilateral termination of employment relations cannot be carried out, this is in accordance with the provisions of the Al-Qur'an verse An-Nahl verse 90. This article will discuss what the Supreme Court decision Number 30 K/Pdt.Sus-PHI is. /2019 concerning industrial relations disputes at PT Transportation Jakarta is in accordance with Formal Law and whether the Supreme Court decision Number 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 concerning industrial relations disputes is in accordance with Islamic Law and Employment Law. The research method used is a normative legal research method. Meanwhile, the data collection method used is the statutory approach.

Keywords: *Layoffs, PHI, Decisions, Employment, Islamic Law*

PENDAHULUAN

Dalam rangka memberikan kepastian hukum dibidang ketenagakerjaan, pemerintah telah memperhatikan kemajuan dunia usaha, yaitu dengan mengeluarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana dalam Undang-undang tersebut telah mengatur beberapa ketentuan diantaranya tentang hubungan kerja, perlindungan pengupahan dan kesejahteraan, hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja. Pengaturan ini ditujukan agar kegiatan-kegiatan terkait ketenagakerjaan tidak merugikan kedua belah pihak, baik dari pihak pengusaha maupun pekerja, sehingga keduanya merasa sudah dilindungi oleh hukum. Dengan tidak ada sikap sewenang-wenang pengusaha dalam memberikan perintah terhadap para pekerjanya.

Agar tidak terjadi sikap sewenang-wenang dan tidak merugikan kedua belah pihak hukum Islam juga mengatur tentang bagaimana seharusnya pengusaha bersikap, yang dijelaskan dalam Al-Qur'an, surat Al-Nahl ayat 90 yang berbunyi:

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

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran."

PT. Transportasi Jakarta tidak membayar upah beserta hak lainnya kepada para pekerja terhitung sejak bulan April 2016 sampai dengan Juni 2016. Karena pada mediasi

tersebut tidak mencapai kemufakatan maka para pekerja mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (PHI PN Jakarta Pusat). Hakim PHI PN Jakarta Pusat memutus PT. Transportasi untuk membayar uang pengakhiran hubungan kerja secara tunai berupa uang ganti rugi dan menolak gugatan upah proses, Baik penggugat maupun tergugat mengajukan upaya hukum kasasi pada Mahkamah Agung (MA) karena tidak puas dengan putusan hakim PHI PN Jakarta Pusat dan gugatan tersebut telah diputus dengan putusan Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dengan putusan PHI PN Jakarta Pusat tidak salah dalam menerapkan hukum (MA menguatkan putusan PHI PN Jakarta Pusat).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang bersifat kualitatif. Penelitian hukum ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dengan menelaah pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat Adapun jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang kemudian dapat dibedakan ke dalam bahan hukum primer yang terkait dengan objek penelitian serta bahan hukum sekunder yang diperoleh dari berbagai buku teks dan jurnal-jurnal ilmiah. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah kualitatif berdasarkan kemampuan penalaran penulis dalam menganalisis isu hukum yang sedang dihadapi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hukum Ketenagakerjaan dalam Hukum Positif

1. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan lain-lain.

Konsep ganti rugi dalam islam lebih menitik beratkan pada hak dan kewajiban antara pihak debitur dalam hal ini dikatakan perusahaan dan pihak kreditur yakni pekerja. Menurutnya, ganti rugi dalam Islam hanya dibebankan oleh pihak debitur apabila pihak

kreditur dirugikan oleh pihak debitur akibat tidak melaksanakan tanggung jawab atau ingkar janji. Ganti rugi hanya dibebankan kepada debitur yang ingkar janji apabila kerugian yang dialami kreditur memiliki hubungan sebab akibat dengan perbuatan ingkar janji atau ingkar akad dengan debitur.

Pengaturan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi; pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur secara rinci mengenai tahapan-tahapan yang harus ditempuh sebelum PHK itu terjadi. Tahapan-tahapan tersebut dimaksudkan untuk pencegahan PHK.

Mengacu pada hak dasar untuk hidup, maka uang pesangon wajib diberikan jika terjadi PHK, sebagai penghasilan yang sifatnya sementara untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja ter-PHK, yang untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya. Dan uang pesangon juga dapat dijadikan pegangan bagi pekerja dalam mencari pekerjaan baru yang dalam prosesnya juga membutuhkan biaya.

Dapat diketahui bahwa dalam suatu perjanjian kerja terdapat hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, adanya hubungan kerja menimbulkan suatu perintah. Pemberian perintah oleh pengusaha kepada pekerja seperti yang terdapat di PT Transportasi Jakarta dengan melakukan perjanjian kerja waktu tertentu yang memuat dalam pasal 59 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini juga diatur dalam pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membatasi pekerjaan tertentu seperti:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan (Simanjuntak, 2007).

Selanjutnya, dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT Transportasi Jakarta dengan pekerja kontrak dibuat secara tertulis menerangkan bahwa, perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan menimbulkan hubungan kerja antara kedua belah pihak sejak berlakunya perjanjian kerja tersebut termuat. Hal ini juga diatur dalam pasal 50 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja oleh pengusaha dan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis (pasal 51 ayat 1).

Peraturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Pengusaha yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi tidak dapat berbuat sewenang-wenang terhadap pekerja yang dibawah perintahnya. Karena pengusaha sangat membutuhkan kontribusi dari setiap pekerja dalam menjalankan tugas dan perintah perusahaan. Hubungan kerja antara kedua belah pihak dapat terlaksana dengan baik berdasarkan ketentuan dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu dengan adanya hubungan kerja antara PT Transportasi Jakarta dengan Achmad Tohir maka ketika perusahaan memberhentikan pekerja karena adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, dimana pelanggaran tersebut telah menyalahi aturan yang diberlakukan oleh perusahaan maka akan terjadi pemutusan hubungan kerja.

2. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hubungan hukum antara Achmad Tohir dan PT Transportasi Jakarta adalah Hubungan Kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan upah, dan perintah.

Faktanya Achmad Tohir menerima perintah dari PT Transportasi Jakarta untuk melakukan suatu pekerjaan yang dalam hal ini adalah sebagai Petugas Monitoring pada PT Transportasi Jakarta dan Achmad Tohir memperoleh upah dari PT Transportasi Jakarta atas pekerjaan yang telah dilakukannya sebesar Rp. 3.700.000,-(tiga juta tujuh ratus ribu rupiah) per bulan, sehingga hubungan hukum antara Achmad Tohir dengan PT Transportasi Jakarta telah memenuhi unsur hubungan kerja yang terdiri atas adanya suatu pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat harus berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, cakap melakukan perbuatan hukum, ada pekerjaan yang di perjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk unsur-unsur tersebut tidak terbukti telah terpenuhi.

Dalam hal ini hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terkait berdasarkan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) dari tanggal 1 Januari 2015 sampai dengan 30 Juni 2016. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 18 April 2016 atau sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan dalam PKWT, oleh karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tergugat berkewajiban untuk membayar kepada Penggugat upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat sampai dengan berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan dalam PKWT yaitu 3 (tiga) bulan.

Dan mengenai Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak yang diatur dalam pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terhadap pasal tersebut, Mahkamah Agung telah melakukan Judex Juris, hal ini dilakukan untuk melindungi buruh/pekerja dari tindakan kesewenangan pengusaha. Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat berdasarkan pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak lagi boleh diterapkan.

Analisis Hukum Islam

1. Analisis Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Upah Ganti Rugi Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Semua peraturan perundang-undangan yang ada bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dengan jalan memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap kekuasaan pengusaha. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang melanggarnya.

Masa berlaku peringatan selama enam bulan tersebut tidak berlaku mutlak. Apabila belum berakhir masa enam bulan, pekerja melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) masih dalam waktu tenggang enam bulan, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua yang berjangka waktu enam bulan sejak penerbitannya.

Dari sisi lain dapat juga diperhatikan kedudukan pemerintah sebagai pengatur masyarakat. Sejarah pemerintah Islam menjelaskan bahwa khalifah atau kepala negara tidak berpangku tangan, dan ketinggalan untuk membuat perundang-undangan baik langsung dari Al-Qur'an dan as-sunnah maupun dengan Ijtihad, bila kemaslahatan umum memang menghendaki demikian.

Berdasarkan nas tersebut maka segala bentuk hukum, peraturan sebagai kebijaksanaan siyasi (Politik) yang dibuat oleh pemerintah bersifat mengikat, ia wajib ditaati oleh semua lapisan masyarakat, selama produk kebijaksanaannya secara substansi tidak bertentangan dengan jiwa syariah. Sebagaimana di ketahui, produk hukum pada dasarnya merupakan artikulasi dari keinginan masyarakat yang ada. Sementara itu transformasi sosial dengan berbagai dinamikanya telah berubah.

Keadilan yang harus ditegakkan dalam masyarakat adalah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, yang kuat menolong yang lemahpun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan merongrong yang kaya. Kewajiban Negara dalam hal ini adalah mengatur agar kehidupan atas dasar keseimbangan itu benar-benar dapat terlaksana dalam masyarakat.

2. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di PT Transportasi Jakarta Ditinjau Berdasarkan Hukum Islam

Salah satu aktivitas manusia secara konseptual dijelaskan dalam Khazanah fiqh adalah konsep dari perburuhan dimana salah satu Khazanah kajian Islam tersebut membahas literature kitab-kitab fiqh mengenai muamalah tentang Ijarah. Dalam Al-Qur'an dan Hadist secara global sudah dijelaskan tentang konsep perburuhan akan tetapi bahasan yang digunakan dalam Al-Qur'an maupun Hadist hanya menjelaskan prinsip umum mengenai akad ijarah.

Akad ijarah merupakan suatu akad atau perjanjian yang berkaitan dengan pemakaian, pemanfaatan maupun pengambilan atas manfaat suatu benda atau pengambilan jasa dari manusia dalam kurun waktu tertentu.

Dalam islam memenuhi janji adalah wajib hukumnya dan sebaliknya mengingkari janji adalah khiyanat (wanprestasi).

a. Bentuk dan isi Perjanjian

Dalam Al-Qur'an kewajiban untuk memenuhi janji disebutkan dalam Al-Isra' ayat 34:

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا...

Artinya: "dan penuhilah janji itu, sesungguhnya janji itu akan dimintai pertanggungjawaban."

Ketika seorang pengusaha dan bekerja telah melakukan sebuah perjanjian, maka kedua belah pihak harus memenuhi kewajiban-kewajiban yang telah disepakati bersama, hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 1 yang berbunyi:

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُبْتَلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُجَلَّىٰ الصَّيِّدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya".

Islam telah mengatur bagaimana seseorang itu harus bekerja untuk mencari nafkah, ketika orang bekerja mereka juga mendapatkan perlindungan-perlindungan dalam bekerja dan hak-hak yang di dapat dalam bekerja. Seperti dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara Achmad Tohir dengan PT Transportasi Jakarta adalah perjanjian kerja secara tertulis. Sehingga hubungan kerja terikat oleh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk jangka waktu dari tanggal 1 Januari 2015 sampai dengan tanggal 30 Juni 2016, diputus secara sepihak pada tanggal 18 April 2016.

b. Jenis Pekerjaan

Islam menetapkan hak setiap individu untuk bekerja. Setiap individu baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kedudukan yang setara dalam hal memperoleh peluang kerja dan dihargai secara setara, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat An-Nisa' ayat 32:

لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُواْ وَاللِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ...^٣

Artinya: "bagi laki-laki adalah bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan juga bagian dari apa yang mereka usahakan."

Dalam ayat diatas, mengandung pengertian bahwa pengusaha harus memberikan hak kepada pekerja dalam mendapatkan bagiannya sesuai dengan apa yang telah diusahakan, baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Seperti keterangan yang didapat didalam putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 yaitu Achmad Tohir bekerja di PT Transportasi Jakarta sebagai Satff Operasi Command Center yang bertugas untuk memonitoring jalur Bus Transjakarta, dimana terdiri dari 3 layar, yaitu layar untuk mengawasi GPS Bus Transjakarta, layar untuk mengawasi CCTV koridor BUS Transjakarta, dan layar khusus untuk data laporan kegiatan yang terjadi dilapangan.

Prakteknya perusahaan telah memberikan pekerjaan terhadap pekerja kontrak sesuai dengan bidang masing-masing karyawan.

c. Harian dan Jam Kerja

Waktu dalam dunia kerja pada umumnya menjadi faktor penting berkaitan dengan beban kerja. Dalam hal pekerjaan di dunia perusahaan kontrak kerja berkaitan dengan

waktu kerja sangat berkaitan dengan produktivitas pekerjaan juga berkaitan dengan besar kecilnya upah yang diterima pekerja.

Dalam Al-Qur'an maupun hadist hanya memberikan kerangka etika dasar bagaimana seharusnya buruh (pekerja) atau orang lemah diperlakukan. Islam memberikan prinsip umum dalam hal memberikan beban kepada orang lain haruslah terhadap sesuatu yang menurut kadarnya dapat dilakukan. Dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya" (Chairuman Pasaribu, 1996).

Dari kandungan ayat diatas bahwa majikan (pengusaha) sebaiknya dalam membebani suatu perintah kepada buruh (pekerja) tidak boleh melebihi kesanggupan para pekerjanya. Hal ini sesuai dengan keterangan yang terdapat dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

Seorang buruh juga mempunyai hak-hak untuk memperoleh kenyamanan hidup dan memperoleh kesempatan untuk memelihara tubuhnya secara sehat serta menunaikan kewajibannya sebagai makhluk Allah SWT. Seperti yang telah tergambar jelas dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Jumuah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah kepada Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung".

Ayat diatas memberikan inspirasi kepada umat Islam, agar melakukan kerja keras untuk mencari rizki Allah. Setelah ditunaikannya kewajiban sholat. Ayat ini menggambarkan kesatuan utuh untuk memenuhi hak-hak manusia dengan masyarakat serta hubungan manusia dengan dirinya sendiri. Hubungan manusia tersebut haruslah berproses pada pencapaian ridho Allah SWT sebagai pencapaian puncak dari setiap aktivitas seseorang muslim dalam kerangka beribadah kepada-Nya. Prakteknya pekerja kontrak di PT Tranjakarta telah mendapatkan hak jam istirahat secara bergantian sesuai jadwal kerja.

d. Hak Mendapatkan Upah

Hak normatif dari setiap pekerja adalah memperoleh gaji/upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang ia kerjakan. Dalam Islam standar gaji haruslah disesuaikan dengan jenis pekerjaan tidak boleh dikurangi. Dalam Al-Qur'an Surat Al-A'raf ayat 85 yang berbunyi:

فَاَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ...

rezeki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rezeki itu, Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah?”.

Kewajiban berbuat baik kepada pekerjaanya juga tertuang dalam Al-Qur'an surat An-Nisa' ayat 36 yaitu:

وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا

Artinya: "Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun. Dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapak, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, ibnu sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri”.

Hak jaminan sosial atas Kesehatan dan keselamatan kerja dalam perspektif agama merupakan bagian tanggungjawab sosial dari orang yang kaya/pemilik modal (pengusaha) atas mereka yang miskin termasuk didalamnya mereka para buruh rendahan (pekerja). Dalam surat An-Nur' ayat 33 Allah memberikan anjuran kepada pengusaha untuk memberikan sebagian hartanya kepada pekerja sebagai dari kewajiban sosial yang berbunyi:

وَالَّذِينَ يَبْتَغُونَ الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا وَآتُوهُمْ مِّنْ مَّالِ اللَّهِ الَّذِي آتَاكُمْ

Artinya: "dan budak-budak yang kamu miliki menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat perjanjian dengan mereka. Jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebagian dari harta Allah yang dikaruniakan kepadamu”.

Dari ayat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya ketika ada hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Keduanya berhak melakukan atau membuat sutau perjanjian kerja dengan dilakukan berdasarkan etikad baik. Ketika pengusaha mengetahui niat baik buruh (pekerja) hendaknya memberikan suatu imbalan berupa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bentuk perlindungan kerja bagi tenaga kerjanya. PT Transportasi Jakarta dalam memelihara keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan kesejahteraan pekerja tidak diterangkan didalam putusan sehingga tidak dapat dijelaskan terkait pemberian jaminan kerja dari PT Transportasi Jakarta dengan pekerjaanya.

SIMPULAN

1. Putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tentang perselisihan hubungan industrial di PT Transportasi Jakarta berdasarkan proses beracara menurut ketentuan dalam pasal 3 ayat 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

tentang proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, putusan tersebut tidak sesuai dengan peraturan yang telah dijelaskan yaitu tidak menempuh upaya perundingan bipartit terlebih dahulu.

2. Analisis putusan berdasarkan Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan, yaitu:

- Tinjauan Hukum Islam terhadap perselisihan hubungan industrial di PT Transportasi Jakarta pada perkara Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019, Islam melarang pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Salah satu syarat dalam pemutusan hubungan kerja harus ada kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Putusan perkara Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019 yang telah dibuat oleh Hakim seperti yang dijelaskan diatas belum sesuai dengan Hukum Islam. Sehingga putusan tersebut harus mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan Ayat Al-Qur'an seperti yang terkandung dalam surat An-Nahl Ayat 90 yang berisi seruan untuk berlaku adil dalam memberikan perintah kepada pengusaha agar memenuhi hak pekerjaannya berdasarkan jasa dan tanggung jawab. Pengaturan ini ditujukan agar kegiatan-kegiatan terkait ketenagakerjaan tidak merugikan kedua belah pihak, baik dari pihak pengusaha maupun pekerja, sehingga keduanya merasa sudah dilindungi oleh hukum. Dengan tidak ada sikap sewenang-wenang pengusaha dalam memberikan perintah terhadap para pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Kementrian Agama RI, Qur'an Kemenag In Ms Word, LPMQ Isep Misbah, Terjemah Kemenag, 2002.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Pasaribu, Chairuman, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1996.

Raharjo, Handri, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Jakarta: PT. Buku Kita, 2009.

Salinan Putusan nomor: 30 K/Pdt.Sus-PHI/2019

Salinan Putusan nomor: 344/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jkt.Pst.