

**PHK TIDAK SESUAI PROSEDUR BERDASARKAN UU NO. 13 THN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN JO UU NO. 6 THN 2023 TENTANG
CIPTA KERJA PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH (STUDI KASUS
PTSN NO. 32/PDT.G/2019/PN BAU)
TERMINATIONS NOT IN ACCORDANCE WITH PROCEDURES BASED
ON LAW NO. 13 OF 2003 CONCERNING MANPOWER IN CONJUNCTION
WITH LAW NO. 6 OF 2023 CONCERNING JOB CREATION FROM THE
MAQASID SHARIA PERSPECTIVE (CASE STUDY PTSN NO.
32/PDT.G/2019/PN BAU)**

Husniyah Aufa dan Fauziah Lubis

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi Penulis : husniyah0204192073@uinsu.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Aufa, Husniyah dan Fauziah Lubis. *PHK Tidak Sesuai Prosedur Berdasarkan UU No. 13 Thn 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo UU No. 6 Thn 2023 tentang Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syariah*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak sesuai prosedur berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah disesuaikan melalui Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam perspektif maqashid syariah, dengan studi kasus nomor 32/Pdt.G/2019/PN Bau. Masalah utama dalam PHK yang tidak sesuai dengan prosedur adalah ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, serta lemahnya pengawasan terhadap implementasi regulasi. Hal ini berdampak pada ketidaksesuaian prosedur PHK yang sering kali menyebabkan ketidakadilan, pelanggaran hak pekerja, serta ketidakpastian hukum yang berdampak pada kesejahteraan ekonomi pekerja. PHK merupakan salah satu isu yang sering menimbulkan konflik antara pekerja dan pengusaha, terutama jika tidak dilakukan sesuai dengan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode yuridis- normatif dengan menelaah peraturan perundang-undangan terkait dan menghubungkannya dengan prinsip maqashid syariah, khususnya pada aspek perlindungan harta (hifz al- mal) dan aspek aspek perlindungan jiwa (hifz an nafs). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran prosedur PHK dalam kasus ini bertentangan dengan prinsip keadilan yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan dan nilai- nilai maqashid syariah. UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas dalam hubungan kerja, namun implementasinya sering mengabaikan perlindungan hak-hak pekerja, sehingga berdampak pada kerugian ekonomi bagi pekerja.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Keadilan, Maqashid Syariah

ABSTRACT

This study aims to analyze unlawful employment termination (PHK) that does not follow proper procedures, based on Law No. 13 of 2003 on Manpower, as amended by Law No. 6 of 2023 on Job Creation, from the perspective of maqashid shariah. The analysis is conducted through a case study of decision number 32/Pdt.G/2019/PN Bau. The main issue in improper termination lies in the imbalance of bargaining power between workers and employers, as well as the weak enforcement of labor regulations. This often results in procedural violations that lead to injustice, infringement of workers' rights, and legal uncertainty that adversely affects workers' economic well-being. Employment termination is a recurring issue that frequently causes conflict between employers and workers, especially when not conducted in accordance with established legal procedures.

This study employs a normative juridical approach by examining relevant laws and regulations and linking them to the principles of maqashid shariah, particularly in relation to the protection of wealth (hifz al-mal) and the protection of life (hifz an-nafs). The findings indicate that the procedural violations in the termination process in this case contradict the principles of justice as stipulated in labor law and the core values of maqashid shariah. While the Job Creation Law offers flexibility in employment relations, its implementation often neglects the protection of workers' rights, resulting in economic losses for the affected employees.

Keywords: Justice, Labor Law, Maqashid Sharia

A. PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu isu penting dalam hubungan industrial yang sering kali menimbulkan polemik, terutama jika dilakukan tanpa mengikuti prosedur yang diatur oleh undang-undang. Setiap individu memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Namun, dalam praktiknya, berbagai permasalahan di bidang ketenagakerjaan sering muncul, yang kerap berujung pada konflik antara pekerja atau karyawan dengan pengusaha. Salah satu penyebab utama konflik tersebut adalah PHK yang dilakukan secara sepihak.¹ PHK sering kali diambil oleh perusahaan sebagai langkah strategis dalam menjaga stabilitas dan kinerja usaha. Namun, tindakan ini kerap menimbulkan persoalan hukum, terutama apabila dilakukan tanpa mematuhi prosedur yang diatur dalam undang-undang.

¹ Angelia, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG)*, Jurnal Hukum Adigama, Vol.3, No.2 (Desember 2020), p.23.

Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, pemecatan atau PHK harus sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Kedua undang-undang tersebut mengatur prosedur dan proses pemecatan yang harus dilakukan oleh pengusaha guna melindungi hak-hak pekerja serta menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam dunia kerja, PHK sering menjadi momok menakutkan bagi para pekerja karena berkonsekuensi pada hilangnya hak dan kewajiban dalam bekerja, yang berarti juga hilangnya mata pencaharian mereka.²

UU No. 13 Tahun 2003 mengatur secara komprehensif tentang hak dan kewajiban baik bagi pengusaha maupun pekerja. Dalam ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja, undang-undang ini memberikan perlindungan yang tegas bagi pekerja yang mengalami PHK. Sebelum melakukan PHK, pengusaha diwajibkan untuk melakukan langkah-langkah tertentu, seperti pemberitahuan, musyawarah, dan pemberian kompensasi. Prosedur tersebut bertujuan agar keputusan PHK tidak hanya dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan kepentingan pekerja. UU Ketenagakerjaan juga mengatur tentang kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja sebagai bentuk penghormatan terhadap hak-hak mereka setelah diakhiri hubungan kerja.³

Segala hal yang menyalahi aturan pasti dikenai hukum sesuai dengan aturan negara. Semua itu ditangani oleh para penegak hukum. Penegak hukum adalah orang yang menegakkan hukum dan menjalankan aturan-aturan yang telah dibuat oleh pemerintah dan berlaku bagi semua masyarakat dalam suatu negara, agar tercipta suatu masyarakat yang tertib dan teratur.⁴ Dalam negara hukum (*rechtsstaat*) negara mengakui dan melindungi hak asasi manusia setiap individu. Pengakuan negara terhadap hak-HAK individu ini tersirat di dalam persamaan kedudukan di hadapan hukum bagi semua orang. Dalam semua negara hukum, semua orang harus diberlakukan sama dihadapan hukum (*Equality before the law*).

² Hasriyanti Hasriyanti, *Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (PT.Cendrawasih Dwimega Kencana Sorong), JUSTISI, Vol.4, No.1 (Juni 2022), p.65

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Fauziah Lubis, *Peran dan Fungsi Advokat Sebagai Penegak Hukum*, Journal on Education, Vol.5, No.2 (Desember 2023), p.53

Persamaan di depan hukum harus diimbangi dengan persamaan perlakuan (quality treatment).⁵

Untuk memperkuat perlindungan terhadap pekerja dan meningkatkan iklim investasi, pemerintah mengeluarkan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang merevisi beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Salah satu aspek yang diatur dalam UU Cipta Kerja adalah kemudahan dalam melakukan PHK dengan tetap mengedepankan kepentingan pekerja. UU ini memperkenalkan fleksibilitas dalam prosedur pemecatan, tetapi tetap memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Misalnya, UU Cipta Kerja memperluas ruang lingkup alasan-alasan yang memperbolehkan pengusaha untuk melakukan PHK, tetapi tetap mensyaratkan adanya proses yang adil dan kompensasi yang layak bagi pekerja yang terkena dampak.⁶

Meski demikian, dalam praktiknya banyak terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan yang tidak mematuhi prosedur atau proses yang telah ditetapkan dalam kedua undang-undang tersebut. PHK yang dilakukan secara sepihak atau tanpa melalui prosedur yang sah sering kali berdampak negatif bagi pekerja, baik secara finansial maupun psikologis. Pekerja yang mengalami PHK tanpa kompensasi yang layak atau tanpa musyawarah terlebih dahulu sering kali merasa tidak mendapatkan keadilan, sehingga menimbulkan konflik antara pekerja dan pengusaha serta dapat berujung pada penyelesaian melalui jalur hukum.⁷

Misalnya perkara penolakan Ketua Yayasan Pendidikan Islam Qaimuddin (YPIQ) Baubau terhadap hasil Musyawarah Senat VI Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) yang secara sah telah memilih kembali Dr. Moh. Tasdik sebagai Ketua STAI untuk periode berikutnya. Penolakan tersebut juga diikuti dengan tindakan sepihak Ketua Yayasan yang mengangkat pejabat baru tanpa mempertimbangkan hasil musyawarah senat, serta memberhentikan para penggugat dari keanggotaan senat dan jabatan dosen tetap tanpa prosedur yang sesuai dengan Statuta STAI.

⁵ Fauziah Lubis, *Hukum Keadvokatan*, FEBI UIN-SU Press, Medan, 2020, p.128.

⁶ Sudibyo Aji Narendra, *Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Kota Malang*, Jurnal Manajemen, Vol.2, No.1 (Juni 2018), p.32

⁷ Angelia, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG)*, Jurnal Hukum Adigama, Vol.3, No.2 (Desember 2020), p.23

Tindakan ini dinilai sebagai perbuatan melawan hukum karena melampaui kewenangan yayasan dan tidak mengindahkan aturan internal lembaga pendidikan, sehingga menimbulkan kerugian baik secara materil maupun immateril bagi para penggugat yang merupakan pengurus struktural dan akademisi aktif di STAI Baubau.

Sengketa ini terkait dengan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa mengikuti prosedur yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Penggugat merasa bahwa PHK tersebut tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku dan telah merugikan hak-haknya sebagai pekerja. Sementara itu, Tergugat berdalih bahwa PHK tersebut telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan telah memenuhi semua kewajiban yang ditentukan oleh undang-undang.⁸ Namun, putusan atas sengketa ini dinyatakan *Niet Ontvankelijke Verklaard* (NO), yang berarti gugatan tidak dapat diterima. Putusan NO menunjukkan bahwa gugatan tidak dipertimbangkan secara substansi oleh pengadilan, misalnya karena ada kesalahan prosedural atau kurangnya dasar hukum yang kuat dalam pengajuan gugatan. Oleh karena itu, putusan ini tidak dapat dijadikan satu-satunya referensi dalam jurnal akademik, tetapi tetap dapat dijadikan contoh dalam menganalisis isu PHK dalam perspektif hukum dan *Maqashid Syariah*.

Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses pemecatan yang tidak sesuai dengan prosedur atau proses yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Juncto UU No. 6 Tahun 2023. Penelitian ini juga berusaha memahami implikasi hukum dari pemecatan yang tidak memenuhi ketentuan perundang-undangan serta bagaimana pengadilan ketenagakerjaan di Indonesia menangani sengketa yang timbul akibat pemecatan tersebut. Dengan analisis ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya kepatuhan terhadap prosedur hukum dalam PHK guna menjaga keadilan dalam hubungan kerja serta mewujudkan keseimbangan antara hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja.

⁸ Cahyo Adi Dwi Saputro, *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan dengan Perusahaan Berdasarkan UU No 06 Tahun 2023 Cipta Kerja Perspektif Keadilan*, Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, Dan Humaniora, Vol.8, No.2 (Desember 2024), p.45

B. PEMBAHASAN

PHK yang tidak sesuai dengan prosedur atau proses sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta bagaimana hal ini dianalisis menggunakan perspektif Maqashid Syariah. Beberapa poin penting dari hasil pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Kriteria PHK Sepihak

PHK sepihak adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja tanpa mengikuti prosedur atau ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini terjadi ketika pemberi kerja tidak memenuhi prosedur hukum, seperti memberikan pemberitahuan tertulis, mengadakan konsultasi dengan karyawan atau serikat pekerja, serta tidak menyelesaikan perselisihan melalui mediasi atau Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, PHK dapat dianggap sepihak jika dilakukan tanpa alasan yang sah, seperti pelanggaran peraturan perusahaan atau alasan yang didasarkan pada diskriminasi agama, ras, gender, atau pandangan politik.

Pemberi kerja yang tidak memberikan hak-hak karyawan, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lainnya, juga termasuk kriteria PHK sepihak. Lebih lanjut, jika pemberi kerja mengabaikan persetujuan dari lembaga terkait atau melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka PHK tersebut dapat dinyatakan sepihak. Contoh kasus PHK sepihak meliputi pemberhentian karyawan tanpa pemberitahuan resmi, pemecatan karena alasan yang tidak sah, atau pengabaian pemberian kompensasi yang sesuai. Karyawan yang mengalami PHK sepihak berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk menuntut keadilan dan kompensasi.⁹

⁹ Gunawan, *Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Pasca Pemutusan Hubungan Kerja*, Sosio Konsepsia, Vol.16, No.1 (Juni 2021), p.57.

Upaya hukum terhadap PHK yang tidak sesuai dengan prosedur sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja melibatkan beberapa tahapan penting. Pertama, dilakukan musyawarah dan perlindungan bipartit antara pekerja dan pemberi kerja untuk menyelesaikan sengketa secara langsung. Proses ini harus diselesaikan dalam waktu maksimal 30 hari. Jika musyawarah tidak menghasilkan kesepakatan, langkah berikutnya adalah mediasi atau konsiliasi yang melibatkan pihak ketiga, seperti mediator dari Dinas Ketenagakerjaan atau konsiliator. Mediator akan memberikan rekomendasi tertulis dalam waktu 14 hari kerja. Apabila kedua belah pihak tidak menerima rekomendasi, sengketa dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industri (PHI). Sebelum ke PHI, arbitrase dapat menjadi pilihan, namun hanya jika disepakati oleh kedua belah pihak. Di PHI, kasus akan diperiksa dan diputuskan dalam waktu maksimal 50 hari kerja. Putusan PHI bersifat final dan mengikat, tetapi pihak yang tidak puas masih dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung (MA) untuk mempertimbangkan aspek hukum yang lebih mendalam. Dalam setiap tahapan ini, pekerja tetap memiliki hak atas gaji dan tunjangan hingga ada keputusan hukum yang final. Proses hukum ini dirancang untuk memastikan keadilan dan perlindungan hukum bagi semua pihak yang terlibat.¹⁰

2. Ketidaksesuaian Prosedur PHK dalam Praktik

Berdasarkan penelitian, banyak pemberi kerja yang tidak mematuhi prosedur PHK sebagaimana diatur dalam undang-undang. Beberapa pelanggaran umum meliputi tidak adanya perundingan dengan pekerja atau serikat pekerja, kurangnya pemberitahuan resmi, dan ketidakmampuan pemberi kerja untuk memberikan kompensasi yang layak kepada pekerja yang terkena PHK. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan undang-undang terkait PHK masih lemah dalam praktiknya, sehingga merugikan pekerja secara hukum, ekonomi, dan sosial.¹¹

¹⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2019, p.98.

¹¹ Gunawan, *Op.Cit.*, p.57.

3. Dampak Perubahan Regulasi dalam UU Cipta Kerja

Revisi ketentuan ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memberi fleksibilitas yang lebih besar kepada perusahaan dalam melakukan PHK. Misalnya, aturan PHK karena efisiensi cenderung lebih berpihak pada pemberi kerja, dengan mengurangi beban administratif dan kewajiban mereka. Meski perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing industrial yang lebih condong kepada kepentingan pemberi kerja, sehingga pekerja menjadi pihak yang paling dirugikan.¹²

4. Analisis Perspektif Maqashid Syariah

Maqashid Syariah merupakan tujuan utama yang ingin dicapai oleh hukum Islam untuk mewujudkan kemaslahatan dan mencegah kemudharatan dalam kehidupan manusia. Ada lima unsur utama dalam *Maqashid Syariah*, yang masing-masing memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan sosial dan ekonomi. Selain itu, dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK), terdapat dua aspek penting yang harus diperhatikan, yaitu hifdz al-maal (perlindungan harta) dan hifdz al-nafs (perlindungan jiwa).¹³

a) Hifdz al-Din (Menjaga Agama)

Hifdz al-Din mengacu pada upaya untuk melindungi dan mengembangkan ajaran Islam, serta memastikan bahwa umat Islam dapat menjalankan ibadah dengan bebas dan aman. Perlindungan terhadap agama mencakup kebebasan menjalankan ibadah, menjaga moralitas dalam kehidupan sosial, serta menegakkan nilai-nilai Islam dalam berbagai aspek kehidupan.¹⁴

b) Hifdz al-Nafs (Menjaga Jiwa)

Hifdz al-Nafs bertujuan menjaga jiwa manusia dari segala bentuk ancaman dan bahaya yang dapat mengganggu kelayakan hidupnya. Dalam konteks PHK, aspek ini menjadi sangat penting karena keputusan PHK yang tidak sesuai prosedur dapat mengancam stabilitas kehidupan pekerja.

¹² Sendjurn H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Asdi Mahasatya, Jakarta, 2019, p.87.

¹³ Abdurrahman Misno, *Panorama Maqashid Syariah*, Media Sains Indonesia, Bandung, 2020, p.64.

¹⁴ Ali Muttakin, *Teori Maqashid Al Syari'ah dan Hubungan dengan Metode Istinbath Hukum*, Jurnal Hukum Islam, Vol.6, No.2 (Desember 2017), p.06.

Dengan menjaga kelayakan hidup pekerja, negara dan perusahaan berperan dalam memastikan keselamatan fisik, kesehatan, keamanan serta kesejahteraan ekonomi mereka. Ketika hak pekerja dilanggar melalui PHK sepihak, hal ini dapat menyebabkan ketidakstabilan psikologis dan sosial yang bertentangan dengan prinsip Maqashid Syariah.

Hifz an-nafs bertujuan untuk menjaga kehidupan manusia dari bahaya dan kondisi yang dapat mengancam eksistensi dan kualitas hidupnya. PHK yang dilakukan tanpa prosedur hukum yang sah dapat menyebabkan hilangnya sumber penghasilan utama pekerja, yang berdampak langsung pada kehidupan keluarga, kebutuhan dasar, kesehatan, dan stabilitas emosional mereka. Dengan demikian, PHK yang tidak sesuai prosedur bertentangan dengan prinsip hifz an-nafs karena mengabaikan hak pekerja untuk hidup layak dan sejahtera.

c) Hifdz al-'Aql (Menjaga Akal)

Hifdz al-'Aql bertujuan untuk menjaga dan melindungi akal manusia agar dapat berpikir, belajar, dan mengembangkan kemampuan intelektualnya. Dalam dunia kerja, aspek ini mencakup hak pekerja untuk mendapatkan pendidikan, pelatihan, dan kesempatan mengembangkan keterampilan mereka. PHK yang tidak sesuai prosedur dapat menghambat perkembangan intelektual seseorang, karena kehilangan pekerjaan dapat membatasi akses terhadap pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

d) Hifdz al-Mal (Menjaga Harta)

Hifdz al-Mal berfungsi untuk memastikan bahwa hak ekonomi individu tetap terlindungi sebagai bagian dari kesejahteraan umat. PHK yang dilakukan tanpa prosedur yang adil melanggar prinsip ini karena menyebabkan pekerja kehilangan sumber penghasilan utama mereka tanpa kejelasan terkait kompensasi atau penggantian yang layak. Perlindungan terhadap harta dalam Islam mencakup keadilan dalam transaksi ekonomi, penghindaran dari penipuan dan eksploitasi, serta distribusi kekayaan yang adil melalui instrumen seperti zakat, sedekah, dan warisan. Oleh karena itu, PHK yang tidak adil dapat menyebabkan ketidakstabilan ekonomi bagi individu dan masyarakat secara luas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa selain aspek hifz al-maal yang berkaitan dengan kerugian ekonomi akibat tidak diberikannya kompensasi secara layak, aspek hifz an-nafs juga sangat relevan. PHK yang dilakukan secara sepihak dan tidak prosedural berdampak langsung pada kelangsungan hidup pekerja. Banyak pekerja yang kehilangan mata pencahariannya mengalami tekanan psikologis, gangguan kesehatan, serta kesulitan memenuhi kebutuhan dasar keluarga mereka. Hal ini menandakan bahwa pelanggaran terhadap prosedur PHK tidak hanya berdampak pada aspek material, tetapi juga mengancam keberlangsungan hidup dan stabilitas jiwa pekerja. Oleh karena itu, pelaksanaan PHK harus mempertimbangkan tidak hanya aspek hukum positif, tetapi juga nilai-nilai maqashid syariah secara menyeluruh, khususnya dalam hal perlindungan jiwa (hifz an-nafs).

e) Hifdz al-'Irdh (Menjaga Kehormatan)

Hifdz al-'Irdh mengacu pada perlindungan terhadap kehormatan dan martabat manusia. Ini berarti setiap individu berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan terhormat dalam lingkungan kerja. PHK yang tidak sesuai dengan etika kerja dan hukum dapat merusak citra serta martabat pekerja, terutama jika mereka kehilangan pekerjaan tanpa alasan yang jelas atau tanpa mendapatkan hak-hak mereka.¹⁵

5. Relevansi Maqashid Syariah terhadap PHK

Dalam pandangan Maqashid Syariah, PHK yang dilakukan tanpa prosedur yang adil dan transparan tidak hanya merugikan individu, tetapi juga berpotensi menciptakan ketidakstabilan sosial dan ekonomi. Oleh karena itu, prinsip keseimbangan antara hak-hak pekerja dan pemberi kerja harus dijaga untuk menciptakan kemaslahatan bersama. Jika PHK dilakukan secara sepihak tanpa mengikuti prosedur yang adil, maka hal ini tidak hanya melanggar hak pekerja, tetapi juga menimbulkan dampak mudarat yang lebih besar dibandingkan manfaat yang diperoleh.

¹⁵ Ali Muttakin, *Teori Maqashid Al Syari'ah dan Hubungan dengan Metode Istinbath Hukum*, Jurnal Hukum Islam, Vol.6, No.2 (Desember 2017), p.04.

Kitab *Maqashid Syariah* yang relevan untuk kajian ini di antaranya adalah Al-Muwafaqat karya Al-Syatibi dan *Maqashid al-Shariah al-Islamiyyah* oleh Ibnu 'Ashur, yang menjelaskan bagaimana hukum Islam menekankan keadilan dalam hubungan kerja dan perlindungan terhadap hak-hak ekonomi individu. Dalam konteks PHK, *Maqashid Syariah* menegaskan bahwa kebijakan ketenagakerjaan harus mengutamakan kesejahteraan pekerja serta memastikan keadilan dalam setiap keputusan yang diambil oleh perusahaan atau institusi terkait.¹⁶

C. PENUTUP

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sesuai prosedur melanggar prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan serta bertentangan dengan tujuan utama *Maqashid Syariah*. Meskipun UU Cipta Kerja dirancang untuk memberikan fleksibilitas dalam hubungan kerja, implementasinya sering kali lebih mengutamakan kepentingan pengusaha daripada pekerja, sehingga berpotensi menciptakan ketidakpastian hukum dan ketidakseimbangan posisi tawar. Kondisi ini tidak hanya bertentangan dengan nilai-nilai keadilan dalam hukum positif, tetapi juga dengan prinsip *Maqashid Syariah* yang menekankan pentingnya perlindungan terhadap kesejahteraan ekonomi dan sosial pekerja.

Dalam perspektif *Maqashid Syariah*, PHK yang tidak sesuai prosedur melanggar dua aspek utama, yaitu *hifdz al-maal* (perlindungan harta) dan *hifdz al-nafs* (perlindungan jiwa). *Hifdz al-maal* menekankan pentingnya menjaga stabilitas ekonomi pekerja dan menjamin hak mereka atas kompensasi yang layak, sementara *hifdz al-nafs* menegaskan bahwa kesejahteraan pekerja harus dilindungi agar mereka tetap memiliki kelayakan hidup yang baik. PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa mengikuti prosedur hukum yang berlaku menyebabkan hilangnya sumber penghidupan bagi pekerja dan keluarganya, serta berkontribusi pada ketidakstabilan sosial dan ekonomi masyarakat secara lebih luas.

¹⁶ Moh. Farid Fad, *Kontekstualisasi Maqashid Syari'ah dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan*. Iqtisad: Rekonstruksi Keadilan Dan Kesejahteraan Indonesia, Vol.6, No.1 (Juni 2019), p.10.

Husniyah Aufa dan Fauziah Lubis

PHK Tidak Sesuai Prosedur Berdasarkan UU No. 13 Thn 2003 tentang

Ketenagakerjaan Jo UU No. 6 Thn 2023 tentang Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus PTSN No. 32/Pdt.G/2019/Pn Bau)

Studi kasus Putusan Nomor 32/Pdt.G/2019/PN Bau menunjukkan bahwa ketidaksesuaian prosedur PHK berdampak pada pelanggaran hak-hak pekerja, khususnya dalam aspek perlindungan harta (hifz al-maal). Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan penguatan regulasi dan pengawasan yang lebih efektif terhadap pelaksanaan prosedur PHK agar selaras dengan prinsip keadilan hukum dan nilai-nilai Maqashid Syariah. Solusi yang direkomendasikan adalah memastikan bahwa prosedur PHK yang sesuai dengan undang-undang diterapkan secara ketat, memperkuat peran lembaga mediasi dalam menyelesaikan sengketa PHK dengan prinsip keadilan dan keseimbangan, serta meningkatkan edukasi kepada pekerja dan pemberi kerja mengenai hak dan kewajiban mereka.

Dengan penerapan nilai-nilai Maqashid Syariah dalam hubungan industrial, kebijakan ketenagakerjaan dapat lebih berorientasi pada keadilan dan kemaslahatan bersama, baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara regulasi hukum dan nilai-nilai syariah untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan dalam pembangunan ekonomi yang berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asyhadie, Zaeni. 2019. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Kesuma, Muhammad Emil. 2020. *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak*. (Palembang: Universitas Sriwijaya Press).
- Lubis, Fauziah. 2020. *Hukum Keadvokatan*. (Medan: FEBI UIN-SU Press).
- Manulang, Sendjum H.. 2019. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: PT Asdi Mahasatya).
- Misno, Abdurrahman. 2020. *Panorama Maqashid Syariah*. (Bandung: Media Sains Indonesia).
- Pahleviannur, Muhammad Rizal, Anita De Grave, Dani Nur Saputra, Dedi Mardianto, Debby Sinthania, Lis Hafrida dan Vidriana Oktoviana Bano. 2022. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Jawa Tengah: Pradina Pustaka).
- Soekanto, Soerjono. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Press, 2020.

Publikasi

- Angelia. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG)*. Jurnal Hukum Adigama. Vol.3. No.2 (Desember 2020).
- Balik, Agustina. *Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Pelaku Usaha Kepada Tenaga Kerja Melalui Media Online Sesuai dengan Ketentuan Undang-Undang*. PATTIMURA Law Study Review. Vol.7. No.1 (Juni 2023).
- Fad, Moh Farid. *Kontekstualisasi Maqashid Syari'ah dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan*. Iqtisad: Rekonstruksi Keadilan Dan Kesejahteraan Indonesia. Vol.6. No.1 (Juni 2019).
- Gunawan. *Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Pasca Pemutusan Hubungan Kerja*. Sosio Konsepsia. Vo.16. No.1 (Juni 2021).
- Hasriyanti, Hasriyanti. *Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (PT.Cendrawasih Dwimega Kencana Sorong)*. JUSTISI. Vol.4. No.1 (Juni 2022).
- Lubis, Fauziah. *Peran dan Fungsi Advokat sebagai Penegak Hukum*. Journal on Education. Vol.5. No.2 (Desmber 2023).
- Muttakin, Ali. *Teori Maqashid Al Syari'ah dan Hubungan dengan Metode Istinbath Hukum*. Jurnal Hukum Islam. Vol.6. No.2 (Desember 2017).
- Narendra, Sudibyo Aji. *Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT X Kota Malang*. Jurnal Manajemen. Vol.2. No.1 (Juni 2018).
- Nur, Fahroni. *Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Berat Pasca Terbitnya UU RI Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*. Journal Juridisch. Vol.5. No.2 (Desember 2024).

Husniyah Aufa dan Fauziah Lubis

PHK Tidak Sesuai Prosedur Berdasarkan UU No. 13 Thn 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo UU No. 6 Thn 2023 tentang Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus PTSN No. 32/Pdt.G/2019/Pn Bau)

Saputro, Cahyo Adi Dwi. *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan dengan Perusahaan Berdasarkan UU No 06 Tahun 2023 Cipta Kerja Perspektif Keadilan*. Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, Dan Humaniora. Vol.8. No.2 (Desember 2024).

Zulfah, Indana. *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Perspektif HAM (Studi Kasus Putusan Nomor 249/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)*. Milthree Law Journal. Vol.1. No.2 (Desember 2024).

Sumber Hukum

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.