IJTIHAD
Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam
p-ISSN 1907-4514 | e-ISSN 2614-8471
https://ijtihad.journal.unida.gontor.ac.id/index.php/ijtihad
Volume: 20.1, 2026, pp. 59~78

Kewajiban Pemberian Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Analisis Hukum Ekonomi Syariah dan PP No. 35 Tahun 2021 di PT Mopoli Raya Aceh Barat

The Obligation to Pay Severance Pay in the Termination of Employment: A Legal Analysis of Islamic Economics and Government Regulation No. 35 of 2021 at PT Mopoli Raya Aceh Barat

M. Aulia Ul Haqq[1], Muhammad Iqbal[2], Muhammad Husnul[3]

[1] 210102218@student.ar-raniry.ac.id | Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia
[2] muhammad.iqbal@ar-raniry.ac.id | Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia
[3] muhammad.husnul@ar-raniry.ac.id | Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia

Article Info

Article history:

Received: 12-01-2026
Revised: 01-05-2026
Accepted: 04-06-2026

Keywords:
Termination of Employment;
Severance Pay;
Islamic Economic Law;
Maqāṣid al-Sharīʿah.

Kata Kunci:
Pemutusan Hubungan Kerja;
Pesangon;
Hukum Ekonomi Syariah;
Maqāṣid al-Syarīʿah.

Abstract

This study examines the unilateral termination of employment carried out by PT Mopoli Raya Aceh Barat without prior notice and severance pay. The research aims to analyze the conformity of such termination practices with Indonesian labor law and to assess their fairness from the perspective of Islamic Economic Law. Employing a juridical–sociological approach, the study combines normative analysis of labor regulations with empirical data obtained through interviews with former employees, company representatives, and the Aceh Barat Manpower Office. The findings indicate that the company's actions contravene Law No. 13 of 2003 on Manpower, Law No. 11 of 2020 on Job Creation, and Government Regulation No. 35 of 2021, thereby constituting a breach of the employment agreement. From the perspective of Islamic Economic Law, termination without severance pay violates the principles of ijārah bi al-ʿamal, justice (ʿadl), trust (amānah), and the objective of protecting property (ḥifẓ al-māl) within the framework of maqāṣid al-sharīʿah. Therefore, the resolution of employment relations should prioritize substantive justice, balanced rights and obligations, and the protection of workers' welfare as an implementation of Islamic ethical values in labor practices.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh PT Mopoli Raya Aceh Barat tanpa pemberitahuan resmi dan tanpa pemberian pesangon kepada pekerja. Kajian ini bertujuan menganalisis kesesuaian praktik PHK tersebut dengan ketentuan hukum positif serta menilai aspek keadilannya dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Metode yang digunakan adalah pendekatan yuridis-sosiologis melalui analisis normatif terhadap peraturan ketenagakerjaan dan data empiris hasil wawancara dengan mantan pekerja, pihak perusahaan, dan Dinas Tenaga Kerja Aceh Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik PHK yang dilakukan perusahaan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sehingga dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran terhadap perjanjian kerja. Dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah, PHK tanpa pesangon tidak sejalan dengan prinsip ijarah bi al-ʿamal, nilai keadilan (ʿadl), amanah, serta tujuan perlindungan harta (ḥifẓ al-māl) dalam maqāṣid al-syarīʿah. Oleh karena itu, penyelesaian hubungan kerja perlu diarahkan pada pemenuhan keadilan substantif dan perlindungan hak pekerja sebagai bagian dari implementasi nilai-nilai syariah dalam praktik ketenagakerjaan.

Corresponding Author:
M. Aulia Ul Haqq | 210102218@student.ar-raniry.ac.id
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia

Doi : https://doi.org/10.21111/ijtihad.v20i1.8

Ijtihad: Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam © 2026 by M. Aulia Ul Haqq, Muhammad Iqbal, Muhammad Husnul is licensed under Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan relasi hukum yang bersifat multidimensional, karena tidak hanya mengikat pengusaha dan pekerja dalam kerangka kontraktual, tetapi juga memuat dimensi keadilan sosial, tanggung jawab ekonomi, serta perlindungan martabat manusia. Dalam teori hukum ketenagakerjaan modern, pekerja diposisikan sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah, sehingga negara berkewajiban membangun instrumen hukum yang mampu menjamin keseimbangan hak dan kewajiban dalam hubungan industrial.[1] Prinsip ini sejalan dengan pandangan hukum perburuhan internasional yang menempatkan perlindungan pekerja sebagai inti dari keadilan sosial dan stabilitas ekonomi.[2]

Salah satu persoalan paling krusial dalam hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK tidak hanya berdampak pada hilangnya sumber penghasilan pekerja, tetapi juga memicu kerentanan ekonomi rumah tangga, tekanan psikologis, dan instabilitas sosial di tingkat lokal.[3] Oleh karena itu, dalam berbagai sistem hukum, pesangon diposisikan sebagai mekanisme perlindungan sosial (social safety net) untuk memitigasi dampak negatif PHK terhadap pekerja.[4] Di Indonesia, perlindungan hak pekerja akibat PHK diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini pada prinsipnya mewajibkan pengusaha untuk memenuhi hak normatif pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun demikian, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa keberadaan norma tersebut belum sepenuhnya efektif dalam praktik hubungan industrial, terutama ketika perusahaan menghadapi kesulitan keuangan atau berada dalam kondisi pailit.[5]

Secara akademik, kajian mengenai pesangon dan PHK di Indonesia masih didominasi oleh pendekatan hukum positif yang bersifat normatif-deskriptif, dengan fokus pada analisis peraturan perundang-undangan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sementara itu, kajian dari perspektif Hukum Ekonomi Syariah cenderung membahas prinsip-prinsip kontraktual Islam seperti *mudharabah* dan tujuan maqāṣid al-sharīʿah secara konseptual dan normatif, namun jarang mengaitkannya secara langsung dengan problem empiris ketenagakerjaan kontemporer seperti PHK massal dan kepailitan perusahaan. Temuan kajian akad *mudharabah* yang menghubungkan praktek bagi hasil dengan tujuan maqāṣid menunjukkan bahwa implementasi prinsip tujuan syariah masih perlu dikembangkan secara kontekstual dan empiris untuk benar-benar mencerminkan keadilan dan kesejahteraan. Oleh karena itu, kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian *(research gap)* antara analisis hukum positif dan pendekatan maqāṣid syariah dalam konteks perlindungan hak pekerja.[6]

Kesenjangan tersebut tercermin dalam kasus pemutusan hubungan kerja massal di PT Mopoli Raya Aceh Barat. Berdasarkan temuan awal penelitian (*preliminary findings*), lebih dari dua ratus pekerja diberhentikan tanpa menerima pesangon dan hak-hak normatif lainnya, termasuk jaminan sosial ketenagakerjaan. PHK dilakukan secara sepihak tanpa penjelasan yang memadai dan tanpa kepastian pemenuhan hak pekerja, sehingga menunjukkan kegagalan implementasi hukum ketenagakerjaan pada tataran praksis.[7] Fenomena ini sejalan dengan temuan penelitian empiris yang menyebutkan bahwa

---

[1] Mark Freedland and Nicola Kountouris, *The Legal Construction of Personal Work Relations* (Oxford: Oxford University Press, 2011), hlm. 23-25.

[2] Simon Deakin, "Labour Law, Development and the Social Model of Employment," *International Labour Review* 145, no. 1–2 (2006): 31–33, https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2006.tb00003.x.

[3] Guy Standing, "The Precariat: Today's Transformative Class?," *Development* 57, no. 1 (2014): 18–19, https://doi.org/10.1057/dev.2014.5.

[4] Adrian Goldin, "Severance Pay and Employment Protection," *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37, no. 3 (2016): 521–523.

[5] Sangheon Lee and Deirdre McCann, "Social Dialogue and the Governance of Work Transitions: Global Trends and Policy Lessons," *International Labour Review* 163, no. 4 (2024): 517–39, https://doi.org/10.1111/ilr.12261.

[6] Naghfir et al., "Mudharabah and Maqashid Al-Sharia Al-Shatibi (A Comparative Study of Islamic Microfinance Practices)," *AL-IKTISAB: Journal of Islamic Economic Law* 9, no. 1 (2025): 1–18, https://doi.org/10.21111/aliktisab.v9i1.15016.

[7] "Wawancara Dengan Safrizal (Mantan Operator Pabrik PT Mopoli Raya), Meulaboh, 15 november 2025," n.d.

lemahnya pengawasan negara dan ketimpangan posisi tawar sering menjadi faktor utama terabaikannya hak pekerja pasca-PHK.[8]

Permasalahan menjadi semakin kompleks ketika PT Mopoli Raya Aceh Barat dinyatakan pailit melalui Putusan Mahkamah Agung Nomor 177 K/Pdt.Sus-Pailit/2021. Dalam hukum ketenagakerjaan dan kepailitan Indonesia, pekerja secara normatif ditempatkan sebagai kreditur preferen atas hak-hak normatifnya. Namun, dalam praktik, posisi tersebut sering kali tidak terlindungi secara efektif akibat pengalihan aset perusahaan dan lemahnya penegakan hukum.[9] Kondisi ini memunculkan problematika serius mengenai efektivitas perlindungan hak pekerja dalam rezim kepailitan, yang masih menjadi perdebatan dalam kajian hukum ketenagakerjaan kontemporer.[10]

Dari perspektif Hukum Ekonomi Syariah, pengabaian kewajiban pesangon terhadap pekerja, termasuk dalam kondisi kepailitan, bertentangan dengan prinsip keadilan (*ʿadl*) dan amanah dalam akad *ijārah*. Hubungan kerja dalam Islam tidak semata-mata dipahami sebagai relasi kontraktual, melainkan juga sebagai ikatan moral yang menuntut pemenuhan hak secara proporsional dan bertanggung jawab.[11] Kajian Hukum Ekonomi Syariah kontemporer menegaskan bahwa kegagalan memenuhi hak pekerja pasca-PHK merupakan pelanggaran terhadap prinsip *ḥifẓ al-māl* dalam kerangka *maqāṣid al-syarīʿah*.[12]

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki urgensi akademik untuk mengisi kekosongan kajian yang mengintegrasikan analisis hukum ketenagakerjaan positif dengan prinsip keadilan syariah dalam konteks konkret PHK dan kepailitan perusahaan. Kebaruan *(novelty)* penelitian ini terletak pada analisis kewajiban pesangon dalam kasus kepailitan PT Mopoli Raya Aceh Barat yang dikaji secara simultan melalui perspektif Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan konsep akad *ijārah* dalam Hukum Ekonomi Syariah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan berbasis keadilan substantif serta menjadi rujukan normatif dalam penguatan perlindungan hak pekerja di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, yaitu metode yang memandang hukum tidak hanya sebagai norma tertulis dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga sebagai realitas sosial yang diterapkan dan dialami oleh masyarakat. Melalui pendekatan ini, penelitian mengkaji bagaimana ketentuan hukum ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja diimplementasikan dalam praktik, khususnya dalam kasus PHK massal yang terjadi di PT Mopoli Raya Aceh Barat.[13]

Pendekatan yuridis sosiologis memungkinkan analisis keterkaitan antara norma hukum dan kondisi faktual di lapangan, sehingga dapat diketahui tingkat kepatuhan perusahaan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta faktor-faktor sosial, ekonomi, dan administratif yang memengaruhi tidak terpenuhinya kewajiban pemberian uang pesangon kepada pekerja. Pendekatan ini juga digunakan untuk menilai efektivitas hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.[14]

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penelitian lapangan dengan melakukan wawancara terhadap mantan karyawan PT Mopoli Raya

---

[8] Matthew W Finkin and Guy Mundlak, "Power and Inequality in Employment Relations: Revisiting the Foundations of Labor Law," *Comparative Labor Law & Policy Journal* 45, no. 1 (2024): 37–60, https://doi.org/10.2139/ssrn.4561289.

[9] Zaeni Asyhadie and Budi Sutrisno, *Hukum Perusahaan Dan Kepailitan* (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 67-69.

[10] Hugh Collins, "Unfair Dismissal and Labour Rights in Comparative Perspective," *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 39, no. 1 (2023): 29–51, https://doi.org/10.54648/IJCL2023002.

[11] Zulaikah, "Implementasi Maqāṣid Al-Syariah Dalam Penetapan Upah Minimum Pekerja Berbasis Keadilan," *Jurnal Justisia Ekonomika: Magister Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2022), https://doi.org/10.30651/justeko.v6i1.10689.

[12] Jasser Auda, *Maqasid Al-Shariah as Philosophy of Islamic Law* (London: International Institute of Islamic Thought (IIIT), 2008), hlm. 127-129.

[13] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2019), hlm. 51-52..

[14] Lawrence M Friedman, *The Legal System: A Social Science Perspective* (New York: Russell Sage Foundation, 1975) hlm. 15-18.

Aceh Barat yang mengalami PHK tanpa pesangon, serta pejabat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat. Adapun data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan serta literatur ilmiah yang berkaitan dengan topik penelitian.[15]

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur untuk memperoleh informasi yang mendalam mengenai mekanisme PHK, alasan perusahaan, serta pelaksanaan kewajiban pemberian pesangon. Selain itu, teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data pendukung berupa dokumen resmi, laporan perusahaan, pemberitaan media, dan putusan pengadilan yang berkaitan dengan kepailitan PT Mopoli Raya Aceh Barat.[16]

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Aceh Barat, Provinsi Aceh, dengan pertimbangan bahwa lokasi tersebut merupakan pusat aktivitas perusahaan dan tempat tinggal sebagian besar mantan karyawan yang terdampak PHK. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara induktif guna menggambarkan implementasi ketentuan hukum ketenagakerjaan serta menilainya dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah.[17]

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum dan Proses Pemutusan Hubungan Kerja di PT Mopoli Raya Aceh Barat

PT Mopoli Raya Aceh Barat merupakan perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, yang sejak dekade 1980-an berperan signifikan dalam struktur ekonomi lokal Aceh Barat. Keberadaan perusahaan ini tidak hanya menyediakan lapangan kerja, tetapi juga membentuk ketergantungan ekonomi masyarakat sekitar terhadap keberlangsungan aktivitas produksi perusahaan.[18] Dalam konteks hubungan kerja, sebagian besar pekerja PT Mopoli Raya diikat melalui perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yang secara hukum memberikan jaminan stabilitas kerja dan perlindungan hak normatif yang lebih kuat dibandingkan pekerja kontrak.[19]

Namun, berdasarkan temuan awal penelitian, stabilitas hubungan kerja tersebut mengalami gangguan serius ketika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal pada pertengahan tahun 2021. Hasil wawancara dengan beberapa mantan pekerja menunjukkan bahwa penghentian kegiatan produksi dilakukan secara mendadak dengan alasan penurunan harga kelapa sawit dan dampak ekonomi pandemi COVID-19, tanpa disertai pemberitahuan tertulis maupun mekanisme perundingan sebagaimana diwajibkan oleh hukum ketenagakerjaan.[20] Praktik ini menunjukkan adanya penyimpangan prosedural yang signifikan dalam pelaksanaan PHK.

Secara yuridis, Pasal 37 dan Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa PHK harus didahului oleh pemberitahuan tertulis kepada pekerja dan upaya perundingan bipartit. Apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian wajib ditempuh melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial. Tidak dipenuhinya prosedur tersebut berimplikasi pada cacat hukum PHK, karena tindakan pengusaha dilakukan secara sepihak tanpa legitimasi hukum yang sah.[21] Dalam doktrin hukum ketenagakerjaan, PHK yang dilakukan tanpa prosedur yang ditentukan dapat dinilai

---

[15] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2019), hlm. 141-143.

[16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2022), hlm. 114-116.

[17] Matthew B Miles, A Michael Huberman, and Johnny Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 4th ed. (Los Angeles: SAGE Publications, 2020), hlm. 31-33.

[18] Nur Hasanah and et al., "Peran Perusahaan Perkebunan Terhadap Perekonomian Masyarakat Lokal," *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 19, no. 2 (2018): 145–147.

[19] Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 92-94.

[20] "Wawancara Dengan Safrizal, Mantan Operator Pabrik PT Mopoli Raya, Aceh Barat," n.d.

[21] Asyhadie and Sutrisno, *Hukum Perusahaan Dan Kepailitan, hlm. 156-158*.

sebagai *unlawful dismissal* yang menimbulkan konsekuensi kewajiban ganti rugi dan pemenuhan hak pekerja secara penuh.[22]

Temuan empiris juga menunjukkan bahwa PT Mopoli Raya tidak membayarkan hak-hak normatif pekerja pasca-PHK, termasuk pesangon, upah terakhir, dan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang tertunggak selama puluhan bulan. Kondisi ini mengindikasikan terjadinya wanprestasi dalam hubungan kerja, karena pengusaha gagal memenuhi prestasi yang menjadi kewajibannya berdasarkan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan.[23] Penelitian Angelia dan Gunardi Lie menegaskan bahwa alasan kerugian ekonomi tidak dapat dijadikan dasar pembenar untuk menghapus kewajiban pembayaran pesangon, karena hukum ketenagakerjaan menganut prinsip perlindungan maksimal terhadap pekerja sebagai pihak yang lemah.[24]

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan internasional, praktik PHK sepihak tanpa prosedur dan kompensasi yang layak bertentangan dengan prinsip keadilan industrial sebagaimana diatur dalam Konvensi ILO Nomor 158 tentang *Termination of Employment*. Konvensi tersebut mensyaratkan bahwa setiap PHK harus didasarkan pada alasan yang sah, prosedur yang adil, serta pemberian kompensasi yang proporsional.[25] Hugh Collins menegaskan bahwa pengabaian prosedur PHK bukan hanya pelanggaran administratif, tetapi juga mencerminkan kegagalan negara dan pengusaha dalam menjamin keadilan substantif dalam hubungan kerja.[26]

Dari sudut pandang Hukum Ekonomi Syariah, PHK yang dilakukan tanpa pemenuhan hak pekerja merupakan pelanggaran terhadap prinsip keadilan (*ʿadl*) dan amanah dalam akad *ijārah*. Akad kerja dalam Islam menuntut adanya keseimbangan hak dan kewajiban, serta melarang tindakan sepihak yang merugikan salah satu pihak.[27] Secara sintesis, PHK massal yang dilakukan oleh PT Mopoli Raya Aceh Barat mengandung beberapa pelanggaran hukum spesifik, yaitu: (1) pelanggaran prosedur PHK karena tidak adanya pemberitahuan tertulis dan perundingan bipartit; (2) pelanggaran kewajiban normatif berupa tidak dibayarkannya pesangon, upah, dan jaminan sosial; serta (3) pelanggaran prinsip keadilan kontraktual dalam akad kerja. Pelanggaran-pelanggaran tersebut menimbulkan implikasi hukum berupa tidak sahnya PHK secara prosedural dan lahirnya kewajiban hukum bagi pengusaha untuk tetap memenuhi seluruh hak pekerja, baik menurut hukum positif maupun prinsip keadilan syariah.

1.1 Dampak Sosial-Ekonomi dan Wanprestasi dalam Pemutusan Hubungan Kerja di PT Mopoli Raya Aceh Barat

Pemutusan hubungan kerja (PHK) massal yang dilakukan oleh PT Mopoli Raya Aceh Barat tidak hanya memunculkan persoalan yuridis, tetapi juga berdampak serius terhadap kondisi sosial-ekonomi pekerja dan keluarganya. Berdasarkan keterangan Ketua Serikat Pekerja dan hasil wawancara lapangan, sekitar 240 pekerja atau hampir seluruh tenaga kerja aktif perusahaan diberhentikan secara serentak pada pertengahan tahun 2021 tanpa menerima pesangon maupun hak normatif lainnya. Mayoritas pekerja yang terdampak memiliki masa kerja antara lima hingga lebih dari sepuluh tahun, sehingga secara hukum

[22] Simon Deakin and Gillian S Morris, *Labour Law*, 7th ed. (Oxford: Hart Publishing, 2021), hlm. 524-526.

[23] Rakha Fadhillah and Arief Suryono, "Penyelesaian Hukum Terhadap Sengketa Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Black on Box Cafe Dan Convention," *Jurnal Hukum Inovatif: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, Dan Humaniora* 1, no. 2 (2024): 201–10, https://doi.org/10.62383/humif.v1i2.182.

[24] Angelia and Gunardi Lie, "Penerapan Uang Pesangon Bagi Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak," *JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 5, no. 2 (2024): 214–28, https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i1.

[25] International Labour Organization, "Convention No. 158 Concerning Termination of Employment" (Geneva: International Labour Office, 1982), hlm. 4-12.

[26] Collins, "Unfair Dismissal and Labour Rights in Comparative Perspective." International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 39, no. 1 (2023): 31–34, https://doi.org/10.54648/IJCL2023002.

[27] Wahbah Al-Zuhayli, *Al-Fiqh Al-Islami Wa Adillatuhu*, vol. 6 (Damascus: Dar al-Fikr, 2006), hlm. 2865-2867.

seharusnya memperoleh uang pesangon dan penghargaan masa kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.[28]

Jika dikalkulasikan berdasarkan ketentuan tersebut, kerugian ekonomi yang dialami pekerja tergolong signifikan. Dengan asumsi rata-rata upah bulanan sebesar Rp3.000.000–Rp4.000.000, pekerja dengan masa kerja lebih dari delapan tahun secara normatif berhak atas kompensasi dengan nilai kumulatif antara Rp60.000.000 hingga Rp100.000.000 per orang, tergantung kategori PHK. Hilangnya hak tersebut tidak hanya menghapus sumber penghidupan utama, tetapi juga memaksa sebagian besar mantan pekerja beralih ke sektor informal dengan tingkat pendapatan yang tidak stabil.[29]

Dampak ekonomi tersebut semakin diperparah oleh tunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan selama kurang lebih 30 bulan, yang mengakibatkan status kepesertaan banyak pekerja dinonaktifkan. Kondisi ini menunjukkan paradoks perlindungan sosial, di mana pekerja justru kehilangan jaminan sosial pada saat berada dalam kondisi paling rentan. Penelitian Nur Hasanah dkk. menegaskan bahwa PHK di PT Mopoli Raya berdampak langsung pada penurunan kesejahteraan rumah tangga buruh serta melemahnya daya beli masyarakat di wilayah Aceh Barat, sehingga memperlihatkan korelasi antara pelanggaran kewajiban perusahaan dan instabilitas sosial-ekonomi lokal.[30]

Dari perspektif yuridis, kegagalan perusahaan dalam memenuhi kewajiban pasca-PHK tidak dapat dipahami semata sebagai persoalan administratif, melainkan harus dianalisis sebagai bentuk wanprestasi dalam hubungan kerja. Secara sistematis, wanprestasi dalam hukum perdata mencakup tiga unsur utama, yaitu: (1) adanya prestasi yang wajib dipenuhi, (2) kelalaian atau kegagalan memenuhi prestasi tersebut, dan (3) akibat hukum yang merugikan pihak lain.[31] Dalam konteks hubungan kerja di PT Mopoli Raya, prestasi yang wajib dipenuhi pengusaha meliputi pembayaran upah, pesangon, penghargaan masa kerja, dan jaminan sosial. Kelalaian perusahaan terbukti melalui tidak dibayarkannya seluruh hak tersebut, sementara akibat hukumnya berupa kerugian ekonomi dan sosial yang dialami pekerja.

Kewajiban pemberian pesangon dalam hal PHK merupakan norma hukum yang bersifat memaksa (*dwingendrecht*), sehingga tidak dapat dikesampingkan dengan alasan kerugian usaha atau ketidakmampuan finansial perusahaan.[32] Penolakan PT Mopoli Raya untuk memenuhi kewajiban tersebut mencerminkan ketimpangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja, sekaligus menunjukkan kegagalan mekanisme penyelesaian sengketa nonlitigasi dalam melindungi hak pekerja. Studi Rakha Fadhillah dan Arief Suryono menunjukkan bahwa lemahnya kepatuhan pengusaha dan minimnya sanksi efektif menjadi faktor utama terjadinya wanprestasi dalam hubungan kerja di Indonesia.[33]

Kondisi ini diperparah ketika PT Mopoli Raya Aceh Barat dinyatakan pailit melalui Putusan Mahkamah Agung Nomor 177 K/Pdt.Sus-Pailit/2021. Secara normatif, Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa upah dan hak-hak pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya, sehingga pekerja berkedudukan sebagai kreditur preferen. Selain itu, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan juga mewajibkan kurator untuk memprioritaskan pembayaran hak pekerja dalam proses pemberesan harta pailit.[34]

---

[28] "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja" (Indonesia, 2021).

[29] Standing, "The Precariat: Today's Transformative Class?" Development 57, no. 1 (2014): 20–22, https://doi.org/10.1057/dev.2014.5.

[30] Nur Hasanah and et al., "Dampak PHK Terhadap Kesejahteraan Buruh Perkebunan," *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 21, no. 1 (2020): 88–91.

[31] Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2002), hlm. 45-47.

[32] Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, hlm. 198-200*.

[33] Fadhillah and Suryono, "Penyelesaian Hukum Terhadap Sengketa Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Black on Box Cafe Dan Convention.", hlm. 612-621.

[34] Zaeni Asyhadie and Budi Sutrisno, *Hukum Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang* (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), hlm. 112-114.

Namun secara empiris, kedudukan pekerja sebagai kreditur preferen gagal dilindungi secara efektif. Pengalihan aset perusahaan kepada anak perusahaan pasca putusan pailit menunjukkan adanya celah struktural dalam penegakan hukum kepailitan, yang memungkinkan pengusaha menghindari tanggung jawab terhadap pekerja. Fenomena ini sejalan dengan temuan Matthew Finkin dan Guy Mundlak yang menyatakan bahwa kegagalan perlindungan hak pekerja sering kali bukan disebabkan oleh ketiadaan norma hukum, melainkan oleh lemahnya institusi penegak hukum dan dominasi kekuasaan ekonomi pengusaha.[35]

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan internasional, kondisi tersebut mencerminkan kegagalan penerapan prinsip *industrial justice*. Hugh Collins menegaskan bahwa perlindungan terhadap pekerja tidak cukup berhenti pada pengakuan normatif, tetapi harus dijamin melalui mekanisme penegakan hukum yang efektif, terutama dalam situasi krisis ekonomi dan kepailitan perusahaan.[36]

Dari sudut pandang Hukum Ekonomi Syariah, wanprestasi pengusaha dalam pemenuhan hak pekerja merupakan pelanggaran terhadap prinsip keadilan (*ʿadl*) dan larangan berbuat zalim dalam muamalah. Akad kerja (*ijārah*) mensyaratkan pemenuhan prestasi secara penuh dan tepat waktu, serta tidak membenarkan pengalihan risiko kerugian usaha sepenuhnya kepada pekerja.[37]

Dengan demikian, PHK massal yang dilakukan oleh PT Mopoli Raya Aceh Barat tidak hanya berdampak sosial-ekonomi, tetapi juga memenuhi unsur wanprestasi dalam hubungan kerja serta mencerminkan kegagalan struktural hukum dalam melindungi pekerja sebagai kreditur preferen. Kondisi ini menunjukkan bahwa persoalan utama bukan terletak pada ketiadaan regulasi, melainkan pada lemahnya implementasi dan penegakan hukum yang seharusnya menjamin keadilan substantif bagi pekerja.

2. Analisis Kewajiban Pemberian Pesangon dalam Perspektif Hukum Positif

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan isu sentral dalam hukum ketenagakerjaan karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup pekerja serta stabilitas sosial-ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia menempatkan PHK sebagai tindakan yang harus dibatasi secara ketat, baik dari segi alasan, prosedur, maupun konsekuensi hukumnya. PHK yang dilakukan tanpa pemberian pesangon, sebagaimana terjadi pada kasus PT Mopoli Raya Aceh Barat, menunjukkan adanya deviasi serius antara norma hukum yang bersifat protektif dan realitas penegakan hukum di lapangan.[38]

Secara normatif, kewajiban pengusaha dalam pelaksanaan PHK diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Instrumen hukum ini secara tegas menegaskan bahwa PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak dan harus diikuti dengan pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menekankan kewajiban seluruh pihak untuk mengupayakan agar PHK tidak terjadi, serta mensyaratkan penyelesaian melalui mekanisme hukum apabila PHK tidak dapat dihindari.[39]

Namun, meskipun norma hukum tersebut telah dirumuskan secara jelas, kasus PT Mopoli Raya Aceh Barat menunjukkan bahwa keberadaan norma belum secara otomatis menjamin perlindungan hak pekerja. PHK massal dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan tanpa pemberian pesangon, yang secara yuridis merupakan pelanggaran langsung terhadap ketentuan

[35] Finkin and Mundlak, "Power and Inequality in Employment Relations: Revisiting the Foundations of Labor Law." Comparative Labor Law & Policy Journal 45, no. 1 (2024): 41–44, https://doi.org/10.2139/ssrn.4561289.

[36] Collins, "Unfair Dismissal and Labour Rights in Comparative Perspective." International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 39, no. 1 (2023): 34–36, https://doi.org/10.54648/IJCL2023002.

[37] Al-Zuhayli, *Al-Fiqh Al-Islami Wa Adillatuhu, hlm. 2868-2870*.

[38] Freedland and Kountouris, *The Legal Construction of Personal Work Relations, hlm. 41-43*.

[39] "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (Indonesia, 2003).

perundang-undangan. Kondisi ini mencerminkan lemahnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan, khususnya pada tahap pencegahan dan penindakan terhadap pelanggaran oleh perusahaan berskala besar.[40]

Kewajiban pembayaran pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 bersifat imperatif (*dwingendrecht*), sehingga tidak dapat dikesampingkan dengan alasan efisiensi, kerugian usaha, maupun kebijakan internal perusahaan. Dengan demikian, dalih kerugian yang diajukan PT Mopoli Raya tidak memiliki dasar hukum untuk menghapuskan kewajiban kompensasi kepada pekerja.[41] Akan tetapi, dalam praktik, penegakan kewajiban tersebut sangat bergantung pada efektivitas pengawasan dan keberanian aparatur negara dalam menjatuhkan sanksi.

Secara struktural, mekanisme pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi berbagai kelemahan, antara lain keterbatasan jumlah pengawas, minimnya kewenangan eksekutorial, serta dominannya pendekatan administratif yang tidak disertai sanksi perdata atau pidana yang tegas.[42] Akibatnya, perusahaan besar sering kali hanya menghadapi sanksi administratif ringan yang tidak menimbulkan efek jera, sehingga pelanggaran hak pekerja cenderung berulang. Dalam konteks PT Mopoli Raya Aceh Barat, sanksi administratif yang dijatuhkan tidak diikuti dengan pemaksaan pemenuhan hak pekerja, sehingga tujuan perlindungan hukum substantif tidak tercapai.

Kritik terhadap lemahnya efektivitas sanksi administratif ini juga dikemukakan dalam kajian hukum perburuhan internasional. Lee dan McCann menegaskan bahwa sistem ketenagakerjaan yang tidak didukung oleh mekanisme penegakan hukum yang kuat akan mengalami *enforcement gap*, yakni kondisi di mana norma hukum bersifat progresif, tetapi gagal diimplementasikan secara nyata.[43] Fenomena serupa juga ditemukan dalam penelitian Deakin, yang menyatakan bahwa lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan sering kali disebabkan oleh kompromi politik dan dominasi kepentingan ekonomi pengusaha dalam proses regulasi dan implementasi.[44]

Dengan demikian, kegagalan pemberian pesangon dalam kasus PT Mopoli Raya Aceh Barat tidak dapat semata-mata dipahami sebagai pelanggaran individual oleh pengusaha, melainkan sebagai cerminan problem struktural dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Ketidakefektifan pengawasan dan lemahnya sanksi administratif telah menciptakan ruang impunitas bagi perusahaan, sehingga kewajiban hukum yang bersifat imperatif kehilangan daya paksa. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hak pekerja dalam hukum positif Indonesia masih memerlukan penguatan, tidak hanya pada tataran normatif, tetapi terutama pada aspek penegakan hukum yang berkeadilan dan berorientasi pada perlindungan substantif.

2.1 Analisis Kewajiban Pemberian Pesangon dan Implementasinya pada Kasus PT Mopoli Raya Aceh Barat

Kewajiban pemberian pesangon merupakan aspek mendasar dalam sistem perlindungan tenaga kerja yang diatur secara jelas dalam *Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Ketentuan ini menetapkan tiga komponen utama yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang di-PHK, yaitu: (1) uang pesangon sebagai kompensasi atas hilangnya pekerjaan; (2) uang penghargaan masa kerja sebagai bentuk pengakuan terhadap loyalitas pekerja; dan (3) uang penggantian hak atas kewajiban yang belum dipenuhi, seperti cuti tahunan, biaya transportasi, atau hak lainnya yang timbul dari

[40] Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, hlm. 212-114*.

[41] "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja."

[42] Asyhadie and Sutrisno, *Hukum Perusahaan Dan Kepailitan, hlm. 268-270*.

[43] Lee and McCann, "Social Dialogue and the Governance of Work Transitions: Global Trends and Policy Lessons." Governance of Work Transitions," International Labour Review 163, no. 4 (2024): 519–522, https://doi.org/10.1111/ilr.12261.

[44] Deakin, "Labour Law, Development and the Social Model of Employment." International Labour Review 145, no. 1–2 (2006): 35–37, https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2006.tb00003.x.

hubungan kerja.[45] Norma tersebut bersifat imperatif, artinya pengusaha tidak dapat meniadakan kewajiban tersebut dengan alasan apa pun, termasuk alasan kerugian perusahaan.

Secara doktrinal, pengusaha yang gagal menunaikan kewajiban kontraktual terhadap pekerja dapat dikategorikan sebagai melakukan wanprestasi, karena melanggar asas *pacta sunt servanda* sebagaimana diatur dalam *Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.[46] Rakha Fadhillah dan Arief Suryono menegaskan bahwa pelanggaran perjanjian kerja oleh perusahaan merupakan bentuk penyimpangan dari prinsip keadilan kontraktual yang dapat menimbulkan sanksi hukum.[47] Dalam konteks ketenagakerjaan, *Pasal 190 Undang-Undang Ketenagakerjaan* juga mengatur sanksi administratif terhadap pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya, mulai dari teguran, pembatasan kegiatan usaha, hingga penghentian sementara operasional.[48]

Pandangan serupa dikemukakan oleh Angelia dan Gunardi Lie yang menilai bahwa pembayaran pesangon tidak hanya merupakan kewajiban hukum, tetapi juga bentuk tanggung jawab sosial korporasi *(Corporate Social Responsibility)* yang mencerminkan kepatuhan moral perusahaan terhadap kesejahteraan pekerja.[49] Oleh karena itu, alasan kerugian finansial tidak dapat dijadikan dasar pembenaran untuk meniadakan hak-hak normatif pekerja, karena bertentangan dengan asas *lex specialis derogat legi generali* dalam hukum ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan khusus kepada pihak yang lemah, yaitu pekerja.

Selain dipandang sebagai kewajiban hukum yang bersifat normatif, pemenuhan hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja juga berkaitan erat dengan tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility).* Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan modern, CSR tidak lagi dimaknai sebatas kegiatan filantropi, melainkan mencakup tanggung jawab perusahaan untuk memitigasi dampak sosial dan ekonomi yang ditimbulkan oleh kebijakan bisnisnya, termasuk kebijakan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, pembayaran pesangon dan pemenuhan hak normatif pekerja merupakan bagian integral dari tanggung jawab sosial perusahaan dalam menjaga kesejahteraan tenaga kerja dan stabilitas sosial.[50]

Dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah, konsep CSR sejalan dengan prinsip *mas'uliyyah ijtimā'iyyah* (tanggung jawab sosial) yang menempatkan perusahaan sebagai subjek moral yang wajib memperhatikan kemaslahatan masyarakat. Islam memandang aktivitas ekonomi tidak bersifat bebas nilai, melainkan terikat pada prinsip keadilan ('adl), amanah, dan pencegahan kemudaratan (*daf'al-mafsadah*). Dengan demikian, ketika perusahaan melakukan PHK, kewajiban pemberian pesangon tidak hanya dipahami sebagai pemenuhan ketentuan administratif, tetapi juga sebagai wujud tanggung jawab moral untuk melindungi hak ekonomi pekerja yang telah berkontribusi terhadap keberlangsungan usaha perusahaan.[51]

Prinsip perlindungan pekerja tersebut juga mendapat legitimasi kuat dalam hukum ketenagakerjaan internasional. International Labour Organization (ILO) melalui *Convention No. 158 concerning Termination of Employment* menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan harus disertai dengan jaminan perlindungan terhadap pekerja, termasuk pemberian kompensasi yang layak atau bentuk perlindungan pendapatan lainnya. Konvensi ini menempatkan pekerja sebagai pihak

[45] "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

[46] "Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)" (Indonesia, n.d.).

[47] Fadhillah and Suryono, "Penyelesaian Hukum Terhadap Sengketa Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Black on Box Cafe Dan Convention."

[48] "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

[49] Angelia and Lie, "Penerapan Uang Pesangon Bagi Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak."

[50] Lee and McCann, "Social Dialogue and the Governance of Work Transitions: Global Trends and Policy Lessons." International Labour Review 163, no. 4 (2024): 517–539, https://doi.org/10.1111/ilr.12261.

[51] M Anwar and M Salih, "Islamic Ethics and Social Justice in Modern Labour Relations: A Maqasid Approach," *Journal of Islamic Business and Management* 9, no. 3 (2024): 112–26, https://doi.org/10.26501/jibm.v9i3.2435.

yang harus dilindungi dari tindakan sewenang-wenang pengusaha, serta menekankan bahwa alasan ekonomi perusahaan tidak dapat dijadikan pembenaran untuk menghilangkan hak-hak dasar pekerja.[52]

Apabila dikaitkan dengan kasus PT Mopoli Raya Aceh Barat, praktik PHK massal tanpa pemberian pesangon menunjukkan ketidaksesuaian tidak hanya dengan hukum ketenagakerjaan nasional, tetapi juga dengan prinsip CSR dalam Islam dan standar ketenagakerjaan internasional. Tindakan tersebut mencerminkan kegagalan perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab sosialnya serta mengabaikan prinsip perlindungan pekerja yang diakui secara universal. Oleh karena itu, penguatan perspektif CSR dan standar ILO menjadi penting untuk menegaskan bahwa kewajiban pemberian pesangon merupakan bagian dari rezim perlindungan tenaga kerja yang bersifat multidimensi: hukum, etika, dan keadilan sosial.

Dalam kasus PT Mopoli Raya Aceh Barat, hasil wawancara lapangan menunjukkan bahwa perusahaan melakukan PHK massal tanpa pemberitahuan resmi dan tanpa pemberian pesangon. Safrizal, mantan operator pabrik, menjelaskan bahwa pengumuman PHK hanya disampaikan melalui papan informasi tanpa surat pemberitahuan tertulis atau mediasi formal.[53] Hal serupa disampaikan oleh Junaidi, mantan karyawan bagian pemeliharaan kebun, yang menuturkan bahwa selain tidak menerima pesangon, gaji bulan terakhir juga tidak dibayarkan.[54] Sementara itu, Ismail selaku Ketua Serikat Pekerja PT Mopoli Raya mengungkapkan bahwa perusahaan menunggak iuran *BPJS Ketenagakerjaan* selama 30 bulan, sehingga sebagian besar pekerja tidak dapat mengklaim jaminan sosial.[55]

Temuan tersebut diperkuat oleh keterangan Kepala Dinas Tenaga Kerja Aceh Barat, Arif Rahman, yang menyatakan bahwa proses mediasi antara perusahaan dan serikat pekerja tidak menghasilkan kesepakatan karena pihak perusahaan berdalih mengalami kerugian akibat pandemi COVID-19.[56] Namun, alasan tersebut tidak dapat dijadikan dasar hukum untuk meniadakan kewajiban pembayaran pesangon, karena *Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021* secara tegas menyebutkan bahwa pengusaha wajib membayar kompensasi kepada pekerja yang di-PHK dalam bentuk uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak.[57]

Secara yuridis, tindakan PT Mopoli Raya Aceh Barat dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hukum (*wanprestasi*) terhadap perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelanggaran tersebut tidak hanya menimbulkan kerugian ekonomi, tetapi juga berdampak sosial terhadap kehidupan para pekerja dan keluarganya. Sebagaimana dikemukakan oleh Finkin dan Mundlak, ketidakpatuhan terhadap kewajiban kompensasi kerja mencerminkan penyalahgunaan kekuasaan ekonomi oleh pengusaha dan memperlemah posisi tawar pekerja dalam pasar tenaga kerja.[58] Oleh karena itu, negara memiliki tanggung jawab konstitusional untuk memastikan perlindungan hukum yang efektif melalui penegakan regulasi ketenagakerjaan yang adil dan berkeadilan sosial.

Dengan demikian, berdasarkan analisis hukum positif, dapat disimpulkan bahwa PT Mopoli Raya Aceh Barat tidak memenuhi kewajiban hukum dalam pemberian pesangon sebagaimana diatur dalam *UU No. 13 Tahun 2003*, *UU No. 11 Tahun 2020*, dan *PP No. 35 Tahun 2021*. Pelanggaran ini tidak hanya melanggar norma administratif, tetapi juga mengingkari nilai keadilan sosial yang menjadi pilar utama hubungan industrial di Indonesia.

---

[52] International Labour Organization, "C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)" (Geneva: International Labour Organization, 1982), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158.

[53] "Wawancara Dengan Safrizal (Mantan Operator Pabrik PT Mopoli Raya), Meulaboh."

[54] "Wawancara Dengan Junaidi (Mantan Karyawan Bagian Pemeliharaan Kebun PT Mopoli Raya), Meulaboh, 15 november 2025," n.d.

[55] "Wawancara Dengan Ismail (Ketua Serikat Pekerja PT Mopoli Raya), Meulaboh, 15 november 2025," n.d.

[56] "Wawancara Dengan Arif Rahman (Kepala Dinas Tenaga Kerja Aceh Barat), Meulaboh, 15 november 2025," n.d.

[57] "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja."

[58] Finkin and Mundlak, "Power and Inequality in Employment Relations: Revisiting the Foundations of Labor Law."

3. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Keadilan Pemberian Pesangon

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah tidak dipahami semata sebagai tindakan administratif dalam relasi kerja, melainkan sebagai peristiwa hukum yang memiliki dimensi moral, etis, dan sosial. Islam memandang hubungan kerja sebagai bagian dari praktik muʿāmalah yang wajib dilandasi oleh prinsip kejujuran (*amānah*), keadilan (ʿ*adl*), serta keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.[59] Oleh karena itu, kewajiban pemberian pesangon kepada pekerja yang di-PHK tidak hanya bersifat legal-formal menurut hukum positif, tetapi juga merupakan konsekuensi moral dari akad kerja yang telah disepakati.

Dalam Hukum Ekonomi Syariah, hubungan kerja dikonstruksikan melalui akad *ijārah bi al-ʿamal*, yaitu akad sewa jasa atas manfaat tenaga kerja seseorang. Dalam akad ini, pengusaha berkedudukan sebagai *mustaʾjir* (penyewa jasa), sedangkan pekerja sebagai *ājīr* (pemberi jasa), dengan kewajiban utama pengusaha untuk memberikan *ujrah* secara adil dan proporsional.[60]

Apabila hubungan kerja berakhir tanpa pemenuhan hak ekonomi pekerja, maka terjadi pelanggaran terhadap substansi akad yang dapat dikategorikan sebagai *ikhlāl bi al-ʿaqd* atau pengingkaran perjanjian. Dalam konteks ini, PHK tanpa pesangon tidak hanya merupakan pelanggaran administratif, tetapi juga mencerminkan ketidakadilan kontraktual dalam perspektif hukum Islam.[61]

Konsep pesangon dalam hubungan kerja modern dapat diposisikan sebagai bentuk *taʿwīḍ* (kompensasi) dalam akad *ijārah*, yaitu kompensasi atas berakhirnya manfaat jasa sebelum pekerja memperoleh jaminan keberlanjutan ekonomi. Dalam fikih muʿāmalah, *taʿwīḍ* dibenarkan sebagai mekanisme penggantian kerugian yang timbul akibat wanprestasi atau berakhirnya akad secara sepihak.[62] Dengan demikian, kewajiban pesangon dalam hukum positif sejatinya memiliki kesesuaian substansial dengan prinsip kompensasi dalam hukum Islam, meskipun dirumuskan dalam terminologi dan sistem normatif yang berbeda.

Lebih lanjut, kerangka *maqāṣid al-syarīʿah* memberikan dasar filosofis yang kuat bagi perlindungan hak pekerja. Setiap kebijakan ekonomi dan hubungan kerja harus diarahkan pada perlindungan lima tujuan utama syariat (*al-kulliyyāt al-khams*), khususnya *ḥifẓ al-māl* (perlindungan harta).[63] Dalam konteks PHK, pengabaian hak pesangon berarti membuka ruang terjadinya kemudaratan ekonomi bagi pekerja dan keluarganya, sehingga bertentangan dengan tujuan syariat untuk menjaga keberlangsungan hidup dan kesejahteraan sosial. Oleh karena itu, praktik PHK tanpa pesangon, seperti yang terjadi di PT Mopoli Raya Aceh Barat, tidak hanya melanggar hukum positif, tetapi juga bertentangan dengan prinsip *ḥifẓ al-māl* dalam Islam.

Namun demikian, penting ditegaskan bahwa Hukum Ekonomi Syariah dalam sistem hukum nasional Indonesia tidak berfungsi sebagai norma positif yang berdiri sendiri, melainkan sebagai sumber nilai dan etika yang bersifat korektif dan komplementer. Nilai-nilai keadilan syariah tidak secara otomatis menggantikan norma hukum nasional, tetapi berperan memperkaya dan mengoreksi praktik hukum positif ketika terjadi kesenjangan antara norma dan keadilan substantif.[64] Dalam konteks ini, prinsip keadilan (ʿ*adl*) dan larangan berbuat zalim dalam Islam dapat berfungsi sebagai instrumen etik untuk menilai kegagalan

---

[59] Muhammad Hashim Kamali, *Shariʻah Law: An Introduction* (Oxford: Oneworld, 2008), hlm. 97-99.

[60] Al-Zuhayli, *Al-Fiqh Al-Islami Wa Adillatuhu, hlm. 2861-2864*.

[61] Abd al-Karim Zaydan, *Al-Madkhal Li Dirasat Al-Shariʻah Al-Islamiyyah* (Beirut: Mu'assasah al-Risalah, 2001), hlm. 213-215.

[62] Nazih Hammad, *Muʻjam Al-Mustalahat Al-Iqtisadiyyah Fi Al-Fiqh Al-Islami* (Riyadh: Dar al-Zaman, 2008), hlm. 176-178.

[63] Jasser Auda, *Maqasid Al-Shariah: A Beginner's Guide* (London: International Institute of Islamic Thought, 2008), hlm. 127-130.

[64] Abdullahi Ahmed An-Naʻim, "Human Dignity in Islamic Constitutionalism," *International Journal of Constitutional Law* 6, no. 3–4 (2008): 618–20, https://doi.org/10.1093/icon/mon015.

penegakan hukum ketenagakerjaan yang secara normatif telah mengatur kewajiban pesangon, tetapi gagal melindungi pekerja secara nyata.

Integrasi nilai Hukum Ekonomi Syariah dalam praktik hukum nasional dapat memperkuat orientasi keadilan sosial dalam hubungan industrial, tanpa harus menegasikan sistem hukum positif yang berlaku. Dengan demikian, nilai-nilai syariah berperan sebagai *moral compass* yang menuntun penegakan hukum agar tidak terjebak pada legalisme formal, tetapi berpihak pada perlindungan hak dan martabat pekerja.

Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa kewajiban pemberian pesangon dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah merupakan manifestasi dari keadilan kontraktual (*ʿadl taʿāqudī*) dan bentuk *taʿwīḍ* yang sah dalam akad *ijārah*. Oleh karena itu, pelanggaran terhadap kewajiban pesangon tidak hanya mencerminkan kegagalan hukum positif dalam penegakan norma, tetapi juga menunjukkan pengingkaran terhadap nilai-nilai keadilan dan kemaslahatan yang menjadi fondasi utama sistem ekonomi Islam.

3.1 Prinsip Ijārah dalam Hubungan Kerja

Dalam sistem Hukum Ekonomi Syariah, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dikategorikan sebagai akad *ijarah bi al-'amal* sebuah bentuk perjanjian sewa jasa yang mengikat kedua belah pihak. Akad ini merupakan dasar hukum bagi aktivitas kerja di mana pekerja menyerahkan tenaga dan keahliannya (*manfa'ah al-'amal*), sementara pengusaha berkewajiban memberikan imbalan (*ujrah*) sebagai kompensasi atas jasa yang telah diterima. Dengan demikian, *ijarah* tidak hanya mengatur aspek ekonomi, tetapi juga menekankan nilai keadilan dan keseimbangan dalam setiap transaksi kerja.[65]

Menurut Wahbah al-Zuḥailī, sahnya akad *ijarah* mensyaratkan adanya kejelasan manfaat pekerjaan, waktu pelaksanaan, dan besaran imbalan yang disepakati. Pengusaha tidak diperbolehkan menunda atau mengurangi pembayaran upah setelah jasa diterima, sebab tindakan demikian dianggap melanggar prinsip keadilan (*ʿadl*) dan amanah (*amānah*) dalam transaksi.[66] Dalam konteks hubungan industrial modern, konsep ini sejalan dengan prinsip *fair remuneration* dalam hukum ketenagakerjaan internasional yang menuntut pembayaran imbalan sesuai kontribusi tenaga kerja.[67]

Penelitian Rina Fitri mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak di Banda Aceh menunjukkan bahwa ketika pengusaha menghentikan hubungan kerja tanpa kompensasi, maka akad kerja yang semula sah menjadi batal demi hukum karena unsur manfaat dan imbalan tidak lagi terpenuhi.[68] Dalam hukum Islam, kondisi semacam ini dipandang sebagai *khiyānah al-ʿaqd* (pengkhianatan terhadap perjanjian) karena salah satu pihak mengingkari kesepakatan yang telah dibuat secara sadar. Oleh sebab itu, pembayaran pesangon bagi pekerja yang di-PHK bukan hanya sekadar kewajiban administratif, melainkan kewajiban moral dan syar'i yang bertujuan menjaga keseimbangan hak dalam akad kerja.

Jika dikaitkan dengan kasus PT Mopoli Raya Aceh Barat, maka pelaksanaan PHK secara sepihak tanpa kompensasi kepada pekerja menunjukkan pelanggaran terhadap prinsip dasar akad *ijarah*. Para karyawan telah menunaikan kewajiban kerja mereka selama bertahun-tahun, sementara pihak perusahaan mengakhiri hubungan tersebut tanpa memberikan imbalan akhir yang semestinya. Kondisi ini mengindikasikan ketidakseimbangan dalam akad, yang berimplikasi pada hilangnya hak ekonomi pekerja dan timbulnya ketidakadilan sosial di masyarakat. Hal ini sejalan dengan hasil kajian internasional oleh

---

[65] Muhammad Ayub, *Understanding Islamic Finance* (Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2007), https://doi.org/10.1002/9781119209038.

[66] Wahbah al-Zuḥailī, *Uṣūl Al-Fiqh Al-Islāmī, Jilid II* (Damaskus: Dār al-Fikr, 1998), hlm. 833.

[67] M Aslam Haneef, "Work, Compensation, and Social Justice in Islamic Economics," *Islamic Economic Studies* 31, no. 2 (2023): 45–59, https://doi.org/10.21098/IES.V31I2.017.

[68] Rina Fitri, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dan Implikasinya Terhadap Para Pihak Dalam Perspektif Akad Ijarah Bi Al-'Amal (Studi Kasus Putusan No. 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna)" (UIN Ar-Raniry, 2023).

Kayed dan Hassan yang menegaskan bahwa pelanggaran terhadap prinsip *ijarah* menciptakan distorsi moral dalam sistem ekonomi Islam dan mengancam stabilitas keadilan distributif di tempat kerja.[69]

Dengan demikian, dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah, PHK sepihak tanpa pesangon merupakan bentuk penyimpangan terhadap *maqāṣid al-syarīʿah*, khususnya tujuan *ḥifẓ al-māl* (perlindungan harta), dan pelanggaran terhadap nilai-nilai keadilan dalam akad *ijarah*. Prinsip ini menegaskan bahwa pemenuhan hak pekerja bukan hanya kewajiban kontraktual, tetapi juga manifestasi dari keimanan dan integritas moral dalam menjalankan hubungan kerja yang berkeadilan.[70]

3.2 Nilai Keadilan ('Adl) dan Amanah dalam Pemenuhan Hak Pekerja

Prinsip keadilan ('adl) merupakan fondasi utama dalam sistem ekonomi Islam, yang menuntut keseimbangan antara hak dan kewajiban dalam setiap aktivitas muamalah. Dalam konteks hubungan kerja, keadilan tidak hanya berarti memberikan upah sesuai kesepakatan, tetapi juga memastikan perlindungan terhadap martabat, kesejahteraan, dan hak-hak pekerja setelah hubungan kerja berakhir.[71] Dengan demikian, pemberian pesangon bukanlah sekadar kewajiban administratif, melainkan manifestasi nyata dari nilai keadilan yang menjadi prinsip dasar syariat Islam.[72]

Keadilan dalam Islam bersifat universal dan substantif; ia mencakup keadilan prosedural (proses yang sah), keadilan distributif (pembagian hak secara proporsional), dan keadilan korektif (pemulihan terhadap kerugian).[73] Dalam konteks PHK, keadilan distributif menuntut agar pengusaha mendistribusikan hasil usaha secara proporsional kepada pekerja, termasuk melalui kompensasi pesangon. Tidak diberikannya pesangon kepada karyawan PT Mopoli Raya Aceh Barat mencerminkan pelanggaran terhadap prinsip keadilan distributif tersebut, karena mengalihkan beban ekonomi sepenuhnya kepada pihak yang lemah.

Selain 'adl, prinsip amanah juga menjadi nilai fundamental dalam hubungan kerja. Amanah mengandung makna tanggung jawab dan kejujuran dalam memenuhi perjanjian (*'uqūd*) yang telah disepakati.[74] Dalam konteks akad kerja (*ijarah*), pengusaha menerima amanah untuk menunaikan hak pekerja setelah manfaat jasa diterima. Kegagalan dalam memenuhi amanah tersebut bukan hanya pelanggaran terhadap hukum positif, tetapi juga pelanggaran moral dan spiritual, sebagaimana dijelaskan al-Ghazālī bahwa setiap bentuk pengkhianatan terhadap akad merupakan bentuk *ẓulm* (kezaliman).

Rina Fitri dalam penelitiannya mengenai akad ijarah menekankan bahwa pemenuhan hak pekerja setelah berakhirnya kontrak kerja merupakan bentuk implementasi amanah dalam transaksi ekonomi.[75] Pandangan ini sejalan dengan hasil penelitian internasional oleh Kayed dan Hassan yang menegaskan bahwa amanah dalam relasi kerja menjadi jaminan etis bagi terciptanya keadilan sosial di tempat kerja.[76] Dengan demikian, ketika perusahaan mengabaikan hak pesangon, berarti telah gagal menunaikan amanah yang melekat dalam hubungan kerja dan melanggar prinsip moralitas Islam.

Dalam konteks kasus PT Mopoli Raya, ketiadaan pesangon bukan hanya menyebabkan kerugian ekonomi bagi pekerja, tetapi juga menimbulkan ketimpangan moral dan sosial yang bertentangan dengan

---

[69] Riad Kayed and M Kabir Hassan, "Islamic Labour Relations and Justice in the Workplace: The Role of Maqasid Al-Shariah," *Journal of Business Ethics* 190, no. 3 (2024): 703–19, https://doi.org/10.1007/s10551-023-05479-y.

[70] Nur Hasanah et al., "Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Mopoli Raya Baro Paya Panton Reu," *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 2, no. 1B (2025): 1334–38, https://doi.org/10.62710/y32jqh07.

[71] Muhammad Nejatullah Siddiqi, *Role of the State in the Economy: An Islamic Perspective* (Leicester: Islamic Foundation, 1996), https://doi.org/10.13140/RG.2.2.31188.78723.

[72] al-Raisūnī, *Naẓariyyat Al-Maqāṣid ʿinda Al-Imām Al-Syaṭibī, hlm. 117*.

[73] M Kamali, *The Dignity of Man: An Islamic Perspective* (Cambridge: Islamic Texts Society, 2023), https://doi.org/10.3366/9781780462009.

[74] Abū Ḥāmid al-Ghazālī, *Al-Mustaṣfā Min ʿIlm Al-Uṣul* (Beirut: Dār al-Kutub al-ʿIlmiyyah, 1993), hlm. 181.

[75] Fitri, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dan Implikasinya Terhadap Para Pihak Dalam Perspektif Akad Ijarah Bi Al-'Amal (Studi Kasus Putusan No. 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna)."

[76] Kayed and Hassan, "Islamic Labour Relations and Justice in the Workplace: The Role of Maqasid Al-Shariah."

nilai-nilai keadilan Islam. Sejalan dengan pandangan Haneef, Islam menolak segala bentuk eksploitasi tenaga kerja dan menegaskan bahwa kesejahteraan ekonomi harus dilandasi oleh prinsip keadilan sosial (*social equity*) dan perlindungan hak-hak individu.[77] Oleh karena itu, pengusaha yang mengabaikan hak pekerja tidak hanya gagal secara hukum, tetapi juga kehilangan legitimasi moral dalam pandangan syariat.

Dengan demikian, penerapan nilai *'adl* dan *amānah* dalam hubungan kerja tidak hanya berfungsi sebagai pedoman etika, tetapi juga sebagai landasan hukum dalam menilai sah atau tidaknya pelaksanaan PHK. Keadilan dan amanah merupakan dua nilai yang saling melengkapi dalam memastikan keseimbangan antara kepentingan ekonomi pengusaha dan hak-hak dasar pekerja.[78]

3.3 Relevansi Maqāṣid al-Syarīʿah (ḥifẓ al-māl) terhadap Perlindungan Hak Pekerja

Konsep *maqāṣid al-syarīʿah* berperan penting dalam memahami orientasi moral dan tujuan normatif dari hukum Islam, termasuk dalam bidang ekonomi dan ketenagakerjaan. Salah satu prinsip utamanya adalah *ḥifẓ al-māl* (perlindungan terhadap harta), yang bertujuan menjaga keberlangsungan ekonomi individu dan masyarakat melalui mekanisme distribusi kekayaan yang adil serta perlindungan hak-hak kepemilikan. Dalam konteks hubungan kerja, *ḥifẓ al-māl* mencakup upaya melindungi hak pekerja atas imbalan dan kompensasi yang telah menjadi bagian dari akad kerja.[79]

Menurut Ibn ʿĀsyūr, tujuan utama syariat adalah mewujudkan *maṣlaḥah* (kemaslahatan) dan mencegah *mafsadah* (kerusakan) dalam setiap aspek kehidupan manusia, termasuk aspek ekonomi.[80] Ketika pengusaha tidak menunaikan kewajiban finansial kepada pekerja, maka terjadi pelanggaran terhadap prinsip *ḥifẓ al-māl*, karena menyebabkan hilangnya hak ekonomi dan menimbulkan kemudaratan bagi pihak yang lemah.[81] Dengan demikian, pelanggaran terhadap kewajiban pemberian pesangon, seperti yang terjadi pada kasus PT Mopoli Raya Aceh Barat, bukan sekadar pelanggaran administratif, tetapi juga bertentangan dengan maqāṣid syarīʿah yang menghendaki keadilan ekonomi dan kesejahteraan sosial.

Imam al-Ghazālī menyatakan bahwa harta memiliki fungsi sosial yang harus dijaga penggunaannya agar tidak menimbulkan ketimpangan dan eksploitasi. Dalam hubungan kerja, hal ini bermakna bahwa kekayaan hasil usaha harus dibagikan secara proporsional antara pengusaha dan pekerja sesuai kontribusinya. Ketika pekerja di-PHK tanpa pesangon, terjadi ketidakseimbangan distribusi ekonomi yang mengarah pada ketidakadilan struktural.[82] Kondisi ini jelas bertentangan dengan semangat maqāṣid al-syarīʿah yang menekankan keseimbangan antara kepentingan individu dan masyarakat.

Kajian internasional oleh Anwar dan Salih mempertegas bahwa penerapan maqāṣid dalam relasi tenaga kerja tidak hanya menekankan aspek legal formal, tetapi juga dimensi moral dalam perlindungan hak ekonomi. Mereka menekankan bahwa *ḥifẓ al-māl* dalam konteks modern harus dipahami sebagai perlindungan terhadap hak kepemilikan sah, termasuk gaji, pesangon, dan tunjangan sosial, yang menjadi penopang kesejahteraan keluarga.[83] Jika hak-hak tersebut diabaikan, maka syariat kehilangan esensi kemaslahatan yang menjadi tujuannya.

Dengan demikian, implementasi *ḥifẓ al-māl* dalam konteks ketenagakerjaan tidak hanya menuntut kepatuhan pengusaha terhadap hukum positif, tetapi juga tanggung jawab moral untuk menjaga

---

[77] Haneef, "Work, Compensation, and Social Justice in Islamic Economics."

[78] Hasanah et al., "Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Mopoli Raya Baro Paya Panton Reu."

[79] al-Raisūnī, *Naẓariyyat Al-Maqāṣid ʿinda Al-Imām Al-Syaṭibī, hlm. 115-117.*

[80] ʿĀsyūr, *Maqāṣid Al-Syarīʿah Al-Islāmiyyah, hllm. 204-205.*

[81] A H Siddiqi, *Islamic Labour Law: A Comparative Study* (London: Islamic Foundation, 2023), https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22853.83685.

[82] al-Ghazālī, *Al-Mustaṣfā Min ʿIlm Al-Uṣūl, hlm. 179-180.*

[83] Anwar and Salih, "Islamic Ethics and Social Justice in Modern Labour Relations: A Maqasid Approach.", hlm. 75-76.

keseimbangan ekonomi dan kesejahteraan sosial. Dalam kasus PT Mopoli Raya Aceh Barat, pengabaian terhadap kewajiban pemberian pesangon menunjukkan pelanggaran terhadap prinsip *ḥifẓ al-māl*, karena menimbulkan kerugian ekonomi dan mengancam keberlangsungan hidup pekerja. Oleh karena itu, penegakan prinsip maqāṣid al-syarīʿah menjadi penting sebagai dasar moral dan hukum dalam mewujudkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan.[84]

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) massal di PT Mopoli Raya Aceh Barat tidak sejalan dengan prinsip-prinsip hukum positif dan nilai-nilai keadilan dalam Hukum Ekonomi Syariah. Secara normatif, tindakan perusahaan yang menghentikan hubungan kerja secara sepihak tanpa melalui mekanisme mediasi dan tanpa pemberian pesangon bertentangan dengan *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* sebagaimana telah diubah dengan *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, serta *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Pelanggaran tersebut menunjukkan ketidakpatuhan perusahaan terhadap kewajiban hukum yang bersifat imperatif dan dapat dikategorikan sebagai *wanprestasi* terhadap perjanjian kerja yang sah.

Dampak dari PHK sepihak tanpa pesangon tersebut tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga sosial dan psikologis. Banyak pekerja yang kehilangan sumber penghidupan, kesulitan memenuhi kebutuhan dasar keluarga, dan mengalami penurunan kesejahteraan. Kondisi ini memperlihatkan lemahnya implementasi asas perlindungan terhadap tenaga kerja dan kurang optimalnya peran pemerintah dalam menjamin keseimbangan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks hukum nasional, peristiwa ini menunjukkan bahwa pelaksanaan regulasi ketenagakerjaan masih perlu diperkuat agar selaras dengan nilai keadilan substantif.

Dari sudut pandang Hukum Ekonomi Syariah, pelaksanaan PHK tanpa pemberian pesangon juga bertentangan dengan prinsip *ijarah bi al-ʿamal*, di mana pengusaha berkewajiban memberikan imbalan kepada pekerja atas jasa yang telah diterima. Tindakan tersebut melanggar nilai *ʿadl* (keadilan) dan *amānah* (tanggung jawab moral), serta bertentangan dengan tujuan *ḥifẓ al-māl* dalam kerangka *maqāṣid al-syarīʿah*, yang mengharuskan perlindungan terhadap hak ekonomi individu. Dengan demikian, PHK sepihak tanpa pesangon tidak hanya melanggar hukum positif, tetapi juga mengingkari nilai-nilai etis Islam yang menjunjung tinggi keadilan, keseimbangan, dan kemaslahatan sosial.

Sebagai tindak lanjut normatif dan praktis, penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan tidak hanya mematuhi ketentuan pemutusan hubungan kerja secara formal, tetapi juga menerapkannya melalui prosedur yang transparan, terukur, dan dapat diaudit. Secara operasional, perusahaan perlu menyusun standar operasional prosedur (SOP) PHK yang mewajibkan pemberitahuan tertulis, perundingan bipartit, serta perhitungan pesangon yang merujuk langsung pada formula Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. SOP tersebut seharusnya menjadi bagian dari tata kelola perusahaan (good corporate governance) dan diawasi secara berkala oleh instansi ketenagakerjaan.

Di sisi pemerintah, Dinas Tenaga Kerja perlu memperkuat fungsi pengawasan melalui mekanisme inspeksi preventif, bukan hanya bersifat reaktif setelah timbul sengketa. Penguatan ini dapat dilakukan dengan membentuk unit pengawas khusus untuk kasus PHK massal, mewajibkan pelaporan dini (early warning system) oleh perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan, serta menerapkan sanksi administratif progresif yang berdampak nyata, seperti pembekuan izin operasional sementara apabila kewajiban normatif pekerja tidak dipenuhi. Selain itu, diperlukan evaluasi terhadap efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, khususnya dengan mempertimbangkan penambahan klausul yang menegaskan kedudukan pekerja sebagai kreditur preferen dalam hal perusahaan dinyatakan pailit.

[84] Kayed and Hassan, "Islamic Labour Relations and Justice in the Workplace: The Role of Maqasid Al-Shariah."

Lebih lanjut, dalam konteks pengembangan hukum nasional, pembuat kebijakan dan akademisi di bidang hukum ketenagakerjaan perlu mendorong integrasi prinsip maqāṣid al-syarīʿah secara substantif dalam regulasi ketenagakerjaan. Integrasi ini tidak cukup berhenti pada tataran normatif, tetapi dapat diwujudkan melalui penguatan prinsip ḥifẓ al-māl (perlindungan harta) dalam kebijakan pesangon, serta pengembangan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial alternatif berbasis nilai syariah, seperti mediasi atau arbitrase ketenagakerjaan yang menekankan keadilan distributif dan kemaslahatan bersama.Dengan pendekatan yang lebih operasional tersebut, diharapkan sistem hubungan industrial di Indonesia tidak hanya berorientasi pada kepastian hukum formal, tetapi juga mampu mencerminkan nilai keadilan substantif, tanggung jawab moral, dan perlindungan sosial bagi pekerja. Pada akhirnya, penguatan dimensi hukum positif yang selaras dengan prinsip kemaslahatan dalam syariat Islam dapat menjadi fondasi bagi terciptanya hubungan industrial yang berkeadilan, berkeadaban, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

al-Ghazālī, Abū Ḥāmid. *Al-Mustaṣfā Min ʿIlm Al-Uṣūl*. Beirut: Dār al-Kutub al-ʿIlmiyyah, 1993.

al-Raisūnī, Aḥmad. *Naẓariyyat Al-Maqāṣid ʿinda Al-Imām Al-Syāṭibī*. Rabat: Dār al-Kalimah, 1995.

al-Zuḥailī, Wahbah. *Uṣūl Al-Fiqh Al-Islāmī, Jilid II*. Damaskus: Dār al-Fikr, 1998.

Al-Zuhayli, Wahbah. *Al-Fiqh Al-Islami Wa Adillatuhu*. Vol. 6. Damascus: Dar al-Fikr, 2006.

An-Naʿim, Abdullahi Ahmed. "Human Dignity in Islamic Constitutionalism." *International Journal of Constitutional Law* 6, no. 3–4 (2008): 618–20. https://doi.org/10.1093/icon/mon015.

Angelia, and Gunardi Lie. "Penerapan Uang Pesangon Bagi Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak." *JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 5, no. 2 (2024): 214–28. https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i1.

Anwar, M, and M Salih. "Islamic Ethics and Social Justice in Modern Labour Relations: A Maqasid Approach." *Journal of Islamic Business and Management* 9, no. 3 (2024): 112–26. https://doi.org/10.26501/jibm.v9i3.2435.

Asyhadie, Zaeni, and Budi Sutrisno. *Hukum Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*. Jakarta: Rajawali Pers, 2019.

———. *Hukum Perusahaan Dan Kepailitan*. Jakarta: Erlangga, 2012.

Auda, Jasser. *Maqasid Al-Shariah: A Beginner's Guide*. London: International Institute of Islamic Thought, 2008.

———. *Maqasid Al-Shariah as Philosophy of Islamic Law*. London: International Institute of Islamic Thought (IIIT), 2008.

Ayub, Muhammad. *Understanding Islamic Finance*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2007. https://doi.org/10.1002/9781119209038.

Collins, Hugh. "Unfair Dismissal and Labour Rights in Comparative Perspective." *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 39, no. 1 (2023): 29–51. https://doi.org/10.54648/IJCL2023002.

Deakin, Simon. "Labour Law, Development and the Social Model of Employment." *International Labour Review* 145, no. 1–2 (2006): 31–33. https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2006.tb00003.x.

Deakin, Simon, and Gillian S Morris. *Labour Law*. 7th ed. Oxford: Hart Publishing, 2021.

Fadhillah, Rakha, and Arief Suryono. "Penyelesaian Hukum Terhadap Sengketa Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Black on Box Cafe Dan Convention." *Jurnal Hukum Inovatif: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, Dan Humaniora* 1, no. 2 (2024): 201–10. https://doi.org/10.62383/humif.v1i2.182.

Finkin, Matthew W, and Guy Mundlak. "Power and Inequality in Employment Relations: Revisiting the Foundations of Labor Law." *Comparative Labor Law & Policy Journal* 45, no. 1 (2024): 37–60. https://doi.org/10.2139/ssrn.4561289.

Fitri, Rina. "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dan Implikasinya Terhadap Para Pihak Dalam Perspektif Akad Ijarah Bi Al-'Amal (Studi Kasus Putusan No. 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna)." UIN Ar-Raniry, 2023.

Freedland, Mark, and Nicola Kountouris. *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford: Oxford University Press, 2011.

Friedman, Lawrence M. *The Legal System: A Social Science Perspective*. New York: Russell Sage Foundation,

1975.

Goldin, Adrian. "Severance Pay and Employment Protection." *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37, no. 3 (2016): 521–23.

Hammad, Nazih. *Mu'jam Al-Mustalahat Al-Iqtisadiyyah Fi Al-Fiqh Al-Islami*. Riyadh: Dar al-Zaman, 2008.

Haneef, M Aslam. "Work, Compensation, and Social Justice in Islamic Economics." *Islamic Economic Studies* 31, no. 2 (2023): 45–59. https://doi.org/10.21098/IES.V31I2.017.

Hasanah, Nur, and et al. "Dampak PHK Terhadap Kesejahteraan Buruh Perkebunan." *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 21, no. 1 (2020): 88–91.

———. "Peran Perusahaan Perkebunan Terhadap Perekonomian Masyarakat Lokal." *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 19, no. 2 (2018): 145–47.

Hasanah, Nur, Afni Abdul Manan, Safina Yulia, and Cut Yasya Fazriah. "Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Mopoli Raya Baro Paya Panton Reu." *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 2, no. 1B (2025): 1334–38. https://doi.org/10.62710/y32jqh07.

Kamali, M. *The Dignity of Man: An Islamic Perspective*. Cambridge: Islamic Texts Society, 2023. https://doi.org/10.3366/9781780462009.

Kamali, Muhammad Hashim. *Shari'ah Law: An Introduction*. Oxford: Oneworld, 2008.

Kayed, Riad, and M Kabir Hassan. "Islamic Labour Relations and Justice in the Workplace: The Role of Maqasid Al-Shariah." *Journal of Business Ethics* 190, no. 3 (2024): 703–19. https://doi.org/10.1007/s10551-023-05479-y.

Khakim, Abdul. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.

———. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.

"Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)." Indonesia, n.d.

Lee, Sangheon, and Deirdre McCann. "Social Dialogue and the Governance of Work Transitions: Global Trends and Policy Lessons." *International Labour Review* 163, no. 4 (2024): 517–39. https://doi.org/10.1111/ilr.12261.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2019.

Miles, Matthew B, A Michael Huberman, and Johnny Saldaña. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. 4th ed. Los Angeles: SAGE Publications, 2020.

Naghfir, Basri, Yayuk Sri Rahayu, and Laith Abdul Hussein Farhan Al-Atabi. "Mudharabah and Maqashid Al-Sharia Al-Shatibi (A Comparative Study of Islamic Microfinance Practices)." *AL-IKTISAB: Journal of Islamic Economic Law* 9, no. 1 (2025): 1–18. https://doi.org/10.21111/aliktisab.v9i1.15016.

Organization, International Labour. "C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)." Geneva: International Labour Organization, 1982. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158.

———. "Convention No. 158 Concerning Termination of Employment." Geneva: International Labour Office, 1982.

"Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja." Indonesia, 2021.

Siddiqi, A H. *Islamic Labour Law: A Comparative Study*. London: Islamic Foundation, 2023. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22853.83685.

Siddiqi, Muhammad Nejatullah. *Role of the State in the Economy: An Islamic Perspective*. Leicester: Islamic Foundation, 1996. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.31188.78723.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 2019.

Standing, Guy. "The Precariat: Today's Transformative Class?" *Development* 57, no. 1 (2014): 18–19. https://doi.org/10.1057/dev.2014.5.

Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2002.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022.

"Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." Indonesia, 2003.

"Wawancara Dengan Arif Rahman (Kepala Dinas Tenaga Kerja Aceh Barat), Meulaboh," n.d.

"Wawancara Dengan Ismail (Ketua Serikat Pekerja PT Mopoli Raya), Meulaboh," n.d.

"Wawancara Dengan Junaidi (Mantan Karyawan Bagian Pemeliharaan Kebun PT Mopoli Raya), Meulaboh," n.d.

"Wawancara Dengan Safrizal, Mantan Operator Pabrik PT Mopoli Raya, Aceh Barat," n.d.

"Wawancara Dengan Safrizal (Mantan Operator Pabrik PT Mopoli Raya), Meulaboh," n.d.

Zaydan, Abd al-Karim. *Al-Madkhal Li Dirasat Al-Shari'ah Al-Islamiyyah*. Beirut: Mu'assasah al-Risalah, 2001.

Zulaikah. "Implementasi Maqāṣid Al-Syariah Dalam Penetapan Upah Minimum Pekerja Berbasis Keadilan." *Jurnal Justisia Ekonomika: Magister Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2022). https://doi.org/10.30651/justeko.v6i1.10689.

ʿĀsyūr, Ibn. *Maqāṣid Al-Syariʿah Al-Islāmiyyah*. Amman: Dār al-Nafā'is, 2001.