

Inovasi Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja di Lembaga Pendidikan Islam: Perspektif Hukum, Etika, dan Manajemen

M Syifaul Aliffudin¹, Binti Maunah², Imam Junaris³

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah, Tulungagung, Indonesia^{1,2,3}

faulaliffudin@gmail.com¹

ABSTRACT

Termination of employment in Islamic educational institutions is a strategic challenge that affects the sustainability of the institution and the welfare of educators. This study aims to develop an innovative model of sharia-based termination procedures that is fair, humane, and in accordance with national law and Islamic principles. This study used a systematic literature study method with qualitative analysis of 10 primary sources consisting of journal articles published in the last ten years. The analysis focused on the causes of employment termination, implementation procedures, psychological impacts, and variations in practice in the field. The results revealed that termination was generally triggered by declining enrolment, organizational restructuring, performance issues and budget constraints. Although most institutions have implemented formal procedures such as written notification and severance pay, the implementation of deliberation and transparency still varies. The psychological impacts experienced by educators include decreased motivation and a sense of injustice, potentially lowering the professionalism of the remaining staff. This research offers a model of sharia-based termination procedures that integrates open deliberation, the establishment of a multi-stakeholder mediation board, digitization of management systems, as well as collaboration with Islamic financial institutions. This model is a new contribution that emphasizes fairness, ethics, and efficiency.

Keywords: Termination of Employment; Islamic Educational Institutions; Sharia Procedures; Human Resource Management; Employment Mediation.

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja di lembaga pendidikan Islam merupakan tantangan strategis yang berdampak pada keberlanjutan institusi dan kesejahteraan tenaga pendidik. Penelitian ini bertujuan mengembangkan model inovatif prosedur pemutusan hubungan kerja berbasis syariah yang adil, manusiawi, serta sesuai dengan hukum nasional dan prinsip Islam. Studi ini menggunakan metode studi literatur sistematis dengan analisis kualitatif terhadap 10 sumber utama yang terdiri atas artikel jurnal terbitan sepuluh tahun terakhir. Analisis difokuskan pada penyebab pemutusan hubungan kerja, prosedur pelaksanaan, dampak psikologis, serta variasi praktik di lapangan. Hasil penelitian mengungkap bahwa pemutusan hubungan kerja umumnya dipicu oleh penurunan jumlah peserta didik, restrukturisasi organisasi, masalah kinerja, dan keterbatasan anggaran. Meskipun sebagian besar lembaga telah menerapkan prosedur formal seperti pemberitahuan tertulis dan pesangon, pelaksanaan musyawarah dan transparansi masih bervariasi. Dampak psikologis yang dialami tenaga pendidik meliputi penurunan motivasi dan rasa ketidakadilan, yang berpotensi menurunkan profesionalisme staf yang

tersisa. Penelitian ini menawarkan model prosedur pemutusan hubungan kerja berbasis syariah yang mengintegrasikan musyawarah terbuka, pembentukan dewan mediasi multi-stakeholder, digitalisasi sistem manajemen, serta kolaborasi dengan lembaga keuangan syariah. Model ini merupakan kontribusi baru yang menekankan keadilan, etika, dan efisiensi dalam proses PHK di lembaga pendidikan Islam. Implikasi praktis dari model ini meliputi perlunya penguatan manajemen SDM, pendampingan psikososial, pelatihan ulang, serta monitoring dan evaluasi berkala. Dengan inovasi ini, proses pemutusan hubungan kerja diharapkan berjalan sah, beretika, dan adaptif terhadap kebutuhan zaman, sekaligus meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga pendidik.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja; Lembaga Pendidikan Islam; Prosedur Syariah; Manajemen Sumber Daya Manusia, Mediasi Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan lembaga pendidikan Islam di Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir, dinamika kebijakan pendidikan, perubahan regulasi ketenagakerjaan, serta fluktuasi jumlah peserta didik telah memberikan tekanan tersendiri bagi keberlanjutan lembaga pendidikan Islam, baik madrasah maupun pondok pesantren. Tidak hanya sebagai institusi pendidikan, lembaga-lembaga ini juga memiliki peran sosial-ekonomi yang signifikan sebagai penyedia lapangan kerja bagi tenaga pendidik dan kependidikan (Sholeh et al., 2021).

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa tantangan finansial, restrukturisasi organisasi, dan penyesuaian terhadap standar mutu pendidikan seringkali menuntut lembaga pendidikan Islam untuk mengambil keputusan sulit, termasuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja di sektor pendidikan Islam tidak sekadar persoalan administratif, melainkan juga menyangkut pertimbangan etika, sosial, dan spiritual. Prinsip-prinsip keadilan, musyawarah, dan perlindungan hak pekerja yang diajarkan dalam Islam menjadi landasan moral yang harus dipegang teguh dalam setiap proses pemutusan hubungan kerja (Haq & Maunah, 2023).

Studi-studi sebelumnya menyoroti bahwa pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di lembaga pendidikan Islam kerap dipengaruhi oleh ketidakpastian anggaran, perubahan kebijakan pemerintah, serta tuntutan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik (Nugroho & Arqam, 2024). Di sisi lain, implementasi regulasi ketenagakerjaan nasional, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja, masih menghadapi berbagai tantangan dalam praktik, terutama terkait prosedur, transparansi, dan perlindungan hak-hak pekerja (Mathesta et al., 2024).

Secara teoritis, pemutusan hubungan kerja dipandang sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen SDM yang harus dilakukan secara adil dan transparan,

sebagaimana ditegaskan oleh Dessler (2000) dan Armstrong (2020). Dalam konteks pendidikan Islam, prinsip akad ijarah menuntut adanya kejelasan hak dan kewajiban antara lembaga dan tenaga pendidik, serta menekankan pentingnya musyawarah sebelum pengambilan keputusan pemutusan hubungan kerja (Setiowati et al., 2024). Selain itu, perlakuan yang adil dan pemberian hak-hak pekerja, seperti pesangon dan penghargaan masa kerja, merupakan bagian dari etika kerja Islam yang tidak boleh diabaikan (Maraliza et al., 2022).

Berbeda dengan studi sebelumnya yang hanya menyoroti aspek legalitas atau etika secara terpisah, penelitian ini menawarkan model prosedur pemutusan hubungan kerja berbasis syariah yang terintegrasi, aplikatif, dan responsif terhadap tantangan era digital di lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik pemutusan hubungan kerja di lembaga pendidikan Islam dari perspektif hukum, etika, dan manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat memberikan kontribusi nyata dalam memperkaya literatur, memberikan rekomendasi kebijakan, serta menjadi rujukan bagi praktisi pendidikan Islam dalam mengelola sumber daya manusia secara profesional dan berkeadilan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (*library research*) untuk menganalisis praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) di lembaga pendidikan Islam dari perspektif hukum, etika, dan manajemen sumber daya manusia. Studi literatur dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman komprehensif dari berbagai sudut pandang, sekaligus merangkum hasil-hasil penelitian, teori, dan regulasi yang telah ada terkait pemutusan hubungan kerja di lingkungan pendidikan Islam.

Pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri sumber-sumber pustaka yang relevan, baik berupa buku, artikel jurnal nasional dan internasional, dokumen kebijakan, maupun hasil penelitian terdahulu. Penelusuran literatur dilakukan melalui database daring seperti Google Scholar, portal jurnal nasional, serta dokumen resmi dari Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Agama Republik Indonesia. Sumber literatur dipilih secara purposive dengan mempertimbangkan keterkinian (terbit dalam rentang tahun 2015-2025); relevansi dengan fokus penelitian (praktik dan prosedur PHK di lembaga pendidikan Islam); kredibilitas akademik (jurnal terakreditasi sinta, buku ilmiah, dan dokumen kebijakan resmi). Dari proses seleksi, terkumpul 10 sumber utama artikel jurnal.

Setiap literatur yang ditemukan dievaluasi secara kritis untuk memastikan validitas, otoritas ilmiah, dan kontribusinya terhadap permasalahan yang dikaji. Literatur yang tidak memenuhi kriteria dikeluarkan dari analisis. Analisis data dilakukan secara tematik dengan langkah sebagai berikut, mengidentifikasi dan mengelompokkan

temuan literatur ke dalam tema-tema utama: faktor penyebab PHK, prosedur dan regulasi PHK, perspektif etika Islam, serta dampak PHK terhadap tenaga pendidik; melakukan sintesis hasil kajian literatur untuk merumuskan model inovasi prosedur PHK berbasis syariah dan rekomendasi kebijakan yang aplikatif bagi lembaga pendidikan Islam. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan menghasilkan pemetaan yang komprehensif serta model inovasi prosedur PHK yang relevan, aplikatif, dan sesuai dengan prinsip syariah serta kebutuhan lembaga pendidikan Islam di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini disajikan secara sistematis berdasarkan analisis data yang telah dikumpulkan dari berbagai lembaga pendidikan Islam di Indonesia. Berikut adalah tabel studi kasus pemutusan hubungan kerja guru dan tenaga pendidikan di lembaga pendidikan Islam baik formal maupun non formal:

Tabel 1 Studi Literatur Praktik Pemutusan Hubungan Kerja di Lembaga Pendidikan Islam (2015-2025)

No	Lokasi atau Institusi	Jenis PHK atau Praktik Manajemen SDM	Faktor Penyebab PHK	Dampak terhadap Tenaga Pendidik	Temuan utama atau Implikasi
1	MIT Al-Ishlah, Gorontalo (Ambiyah et al., 2024).	PHK berdasarkan perjanjian kerja dan perjanjian kerja kolektif	Penerapan standar etika hukum dan prinsip Islam (' <i>adl</i> , <i>syura</i> , <i>ihsan</i>)	Diterima lebih baik, namun tetap ada kecemasan dan kekhawatiran akan masa depan	PHK mengintegrasikan prinsip keadilan, musyawarah, dan ihsan sebagai landasan etis dan Hukum
2	Pesantren Kabupaten Bireuen, (Arja et al., 2024).	Perlindungan hukum bagi guru	Kesadaran pentingnya implementasi regulasi ketenagakerjaan	Guru merasa tidak aman secara hukum dan cemas terhadap ketidakpastian pekerjaan	Perlindungan hukum perlu diperkuat; kendala sumber daya dan pemahaman regulasi menjadi hambatan utama
3	MTs. Al Barokah Annur, Jember, (Sauri et al., 2024)	PHK terkait pelanggaran kode etik dan kondisi keuangan	Pelanggaran disiplin	Penurunan motivasi, muncul rasa tidak dihargai, dan stres emosional	PHK tidak sepihak, tapi berdampak negatif pada moral staf; perlu pendekatan humanis dalam manajemen SDM

4	MI Miftahul Ulum Kraton, Sidoarjo, (Naflah et al., 2024).	PHK dengan mediasi dan pengurangan jam kerja	Tidak ada batas usia pensiun, kondisi kesehatan	Merasa dihargai, namun tetap ada kekhawatiran akan stabilitas ekonomi	Pendekatan adaptif meningkatkan kesejahteraan; pentingnya nilai ihsan dan adaptasi kebijakan SDM
5	Pondok Pesantren Wildanul Huda, Sumatera Selatan, (Hamzah et al., 2023).	Pemberhentian berdasarkan evaluasi kinerja dan masa kerja	Tiga pelanggaran berturut-turut tanpa perbaikan, dengan evaluasi kinerja berdasarkan kepatuhan terhadap	Menerima keputusan, namun tetap muncul rasa kehilangan dan kecemasan akan masa depan	PHK dilakukan adil dan transparan; integrasi nilai Islam dan profesionalisme penting untuk keberlanjutan
6	Yayasan Adzkia, Sumatera Barat (Shavira et al., 2023).	PHK sepihak guru honorer	Kontrak tidak diperpanjang, PHK sepihak	Rasa tidak adil, ketidakpastian ekonomi, dan penurunan kepercayaan diri	PHK sepihak melanggar hukum; pentingnya proses PHK yang adil dan perlindungan hukum bagi guru honorer
7	Yayasan Pesantren Indonesia Ma'had Al-Zaytun, Indramayu, (Ramadhan, 2018).	PHK sepihak terhadap 116 guru	PHK sepihak tanpa pemberitahuan resmi	Stres berat, kemarahan, dan ketidakpercayaan terhadap manajemen lembaga	PHK sepihak menimbulkan konflik hukum; guru menuntut hak upah dan pesangon; pentingnya prosedur adil
8	MAN Mandailing Natal, Sumatera Utara, (Fatkhur Rohman et al., 2023).	PHK dilakukan berdasarkan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi secara terstruktur.	Pengunduran diri atas kemauan sendiri; Pemberhentian tidak hormat karena pelanggaran; Meninggal dunia; Pensiun	Umumnya diterima, namun tetap ada kekhawatiran akan masa depan dan adaptasi pekerjaan baru	Proses PHK yang adil dan transparan mendukung stabilitas organisasi. Namun, masih diperlukan peningkatan metode seleksi dan pelatihan untuk kualitas tenaga kerja yang lebih baik.
9	Yayasan Bahrul 'Ulum Tambakberas, Jombang, (Hayati et al., 2024).	Pemberhentian berdasarkan evaluasi kinerja dan disiplin	Kinerja, efisiensi organisasi	Penurunan semangat kerja dan kecemasan, terutama jika Proses kurang komunikatif	Manajemen SDM komprehensif tingkatkan kualitas pelayanan; perlunya pelatihan pengelola SDM

10	MTs Nurussalam Deli Tua, Sumatera Utara, (Siregar et al., 2021).	Pemberhentian hanya karena meninggal dunia atau pelanggaran berat setelah SP1-SP3	Pelanggaran disiplin berat yang tidak diperbaiki setelah peringatan bertahap, atau meninggal dunia.	Diterima sebagai konsekuensi, namun tetap ada rasa kehilangan dan kecemasan bagi keluarga	Stabilitas tenaga kerja terjaga; proses pemberhentian bertahap efektif; pembinaan berkelanjutan penting untuk kualitas SDM.
----	--	---	---	---	---

Sumber: Hasil Sintesis Literatur, 2025

Data yang diperoleh di atas kemudian diolah dan diklasifikasikan ke dalam beberapa tema utama yang menggambarkan pola dan kecenderungan dalam praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) di sektor pendidikan Islam. Berikut adalah hasil analisis praktik pemutusan hubungan kerja di lembaga pendidikan Islam:

Tabel 2 Hasil Analisis Praktik Pemutusan Hubungan Kerja di Lembaga Pendidikan Islam

No.	Faktor Penyebab	Prosedur yang Diterapkan	Dampak pada Tenaga Pendidik	Keterangan Tambahan
1	Penurunan peserta didik	Pemberitahuan tertulis, pesangon	Penurunan motivasi, ketidakadilan	Umum pada madrasah swasta
2	Restrukturisasi organisasi	Musyawarah terbatas, pesangon	Kekhawatiran masa depan karier	Tergantung tata kelola
3	Masalah kinerja	Surat peringatan, konsultasi	Stres, kehilangan kepercayaan diri	Belum semua lembaga konsisten
4	Keterbatasan anggaran	PHK sepihak, minim musyawarah	Dampak ekonomi signifikan	Sering tanpa pendampingan

Sumber: Hasil Sintesis Literatur, 2025

Berdasarkan hasil kajian literatur, pemutusan hubungan kerja di lembaga pendidikan Islam umumnya disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti penurunan jumlah peserta didik, restrukturisasi organisasi, masalah kinerja tenaga pendidik, serta keterbatasan anggaran operasional. Penurunan jumlah peserta didik berdampak langsung pada kebutuhan tenaga pendidik dan kemampuan keuangan lembaga. Sementara itu, restrukturisasi organisasi sering dilakukan sebagai respons terhadap perubahan kebijakan atau penyesuaian standar mutu pendidikan. Masalah kinerja, baik terkait kompetensi maupun disiplin, juga menjadi alasan utama PHK. Di sisi lain, faktor eksternal seperti perubahan kebijakan pemerintah dan tuntutan peningkatan profesionalisme turut memperkuat kecenderungan PHK di sektor ini.

Sebagian besar lembaga pendidikan Islam telah menerapkan prosedur formal sesuai regulasi nasional, seperti pemberitahuan tertulis dan pemberian pesangon. Namun, pelaksanaan musyawarah dan sosialisasi kebijakan PHK masih sangat bervariasi.

Masih sedikit lembaga yang dikaji melibatkan tenaga pendidik dalam proses pengambilan keputusan, sedangkan sisanya cenderung bersifat sepihak. Tingkat transparansi dan kejelasan prosedur juga belum merata di seluruh lembaga, terutama pada lembaga yang belum memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang kuat.

Dampak pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga pendidik tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga psikologis dan sosial. Temuan literatur menunjukkan adanya penurunan motivasi dan rasa ketidakadilan yang dialami oleh tenaga pendidik yang terkena pemutusan hubungan kerja. Kondisi ini juga berpotensi menurunkan moral dan profesionalisme staf yang masih bekerja, sehingga dapat mengganggu iklim kerja dan keberlanjutan lembaga. Kurangnya pendampingan psikososial dan pelatihan ulang memperparah dampak negatif PHK, baik bagi individu maupun organisasi.

Kajian pustaka memperlihatkan adanya variasi tipologi pengelolaan PHK di lembaga pendidikan Islam. Lembaga yang formal dan terstruktur cenderung mengikuti prosedur hukum dan prinsip syariah secara lebih konsisten, sedangkan lembaga yang ad hoc atau belum memiliki tata kelola SDM yang kuat seringkali kurang transparan dan tidak melibatkan musyawarah dalam proses PHK. Variasi ini menunjukkan perlunya standarisasi dan penguatan tata kelola PHK berbasis nilai keadilan, musyawarah, dan perlindungan hak tenaga pendidik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara idealisme regulasi nasional dan etika Islam dengan praktik PHK di lembaga pendidikan Islam. Kurangnya pelaksanaan musyawarah, keterbatasan transparansi, dan minimnya pendampingan psikososial menjadi tantangan utama. Oleh karena itu, diperlukan model inovasi prosedur PHK berbasis syariah yang mengintegrasikan musyawarah terbuka, pembentukan dewan mediasi multi-stakeholder, digitalisasi sistem manajemen, serta kolaborasi dengan lembaga keuangan syariah untuk menjamin keadilan, efisiensi, dan perlindungan hak tenaga pendidik.

Analisis Penyebab dan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) di lembaga pendidikan Islam dipengaruhi oleh faktor internal seperti penurunan jumlah peserta didik, restrukturisasi organisasi, masalah kinerja tenaga pendidik, serta keterbatasan anggaran operasional, dan faktor eksternal seperti perubahan kebijakan pemerintah dan dinamika pasar tenaga kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mathesta et al. (2024) yang menekankan bahwa kondisi keuangan dan pelanggaran disiplin merupakan penyebab utama pemutusan hubungan kerja di sektor pendidikan Islam.

Dari sisi prosedur, sebagian besar lembaga pendidikan Islam telah menerapkan mekanisme formal sesuai regulasi, seperti pemberitahuan tertulis dan pemberian

pesangon. Prosedur ini mengacu pada ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, yang mengatur hak-hak pekerja dalam proses PHK, termasuk pemberitahuan sebelumnya, pembayaran kompensasi, dan perlindungan hak-hak tenaga pendidik. Namun demikian, pelaksanaan musyawarah dan sosialisasi kebijakan pemutusan hubungan kerja masih sangat bervariasi. Beberapa lembaga melibatkan tenaga pendidik dalam proses pengambilan keputusan, sementara yang lain cenderung bersifat sepihak dan kurang transparan.

Jika dibandingkan dengan prinsip syariah, praktik PHK di sebagian lembaga pendidikan Islam masih belum sepenuhnya memenuhi nilai-nilai keadilan (*'adl*), musyawarah (*syura*), dan perlindungan hak-hak pekerja yang diajarkan dalam Islam. Prinsip akad ijarah dalam Islam menuntut adanya kejelasan hak dan kewajiban antara lembaga dan tenaga pendidik, serta menekankan pentingnya musyawarah sebelum pengambilan keputusan pemutusan hubungan kerja (Setiowati et al., 2024). Selain itu, perlakuan yang adil dan pemberian hak-hak pekerja, seperti pesangon dan penghargaan masa kerja, merupakan bagian dari etika kerja Islam yang tidak boleh diabaikan (Maraliza et al., 2022). Ketidaksesuaian ini menunjukkan perlunya integrasi yang lebih kuat antara regulasi nasional dan prinsip syariah dalam prosedur PHK.

Kesejangan Praktik dan Tantangan Implementasi

Hasil analisis menunjukkan adanya kesenjangan nyata antara idealisme regulasi nasional dan etika Islam dengan praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) di lembaga pendidikan Islam. Salah satu tantangan utama yang ditemukan adalah kurangnya pelaksanaan musyawarah dalam proses tersebut. Meskipun sebagian besar lembaga telah menerapkan prosedur formal seperti pemberitahuan tertulis dan pemberian pesangon sesuai aturan, keterlibatan tenaga pendidik dalam pengambilan keputusan pemutusan hubungan kerja masih sangat terbatas. Musyawarah yang seharusnya menjadi ruh dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan menurut prinsip syariah, seringkali hanya bersifat formalitas atau bahkan diabaikan sama sekali.

Transparansi dalam proses pemutusan hubungan kerja juga menjadi persoalan penting. Banyak lembaga yang belum secara terbuka menyampaikan alasan, prosedur, dan hak-hak yang akan diterima oleh tenaga pendidik yang terkena pemutusan hubungan kerja. Minimnya sosialisasi kebijakan pemutusan hubungan kerja menyebabkan munculnya ketidakpastian dan rasa ketidakadilan di kalangan tenaga pendidik. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi, profesionalisme, dan moral staf yang masih bekerja, serta meningkatkan risiko konflik internal.

Tantangan lain yang menonjol adalah lemahnya perlindungan hak pekerja. Dalam praktiknya, tidak semua lembaga pendidikan Islam memberikan hak-hak pekerja secara penuh, seperti pesangon, penghargaan masa kerja, dan pendampingan

psikososial. Padahal, baik regulasi nasional (UU No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja) maupun etika Islam menuntut adanya perlakuan adil, perlindungan, dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja dalam setiap proses pemutusan hubungan kerja (Haq & Maunah, 2023).

Kesenjangan ini memperlihatkan bahwa idealisme hukum nasional dan prinsip syariah yang menekankan keadilan (*'adl*), musyawarah (*syura*), dan transparansi, belum sepenuhnya terimplementasi dalam praktik pemutusan hubungan kerja di lapangan. Studi terdahulu juga menyoroti bahwa implementasi hukum ketenagakerjaan di lembaga pendidikan Islam masih memerlukan penguatan, terutama dalam aspek perlindungan hukum dan sosialisasi hak-hak pekerja (Nugroho & Arqam, 2024).

Urgensi Pendekatan Humanis dan Syariah

Integrasi nilai keadilan (*'adl*), musyawarah (*syura*), dan *ihsan* dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK) sangat penting untuk memastikan bahwa setiap keputusan pemutusan hubungan kerja di lembaga pendidikan Islam tidak hanya memenuhi aspek administratif, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis dan sosial tenaga pendidik. Nilai keadilan (*'adl*) mengharuskan setiap pihak diperlakukan secara proporsional dan hak-haknya dijamin; musyawarah (*syura*) menuntut adanya dialog terbuka dan partisipasi aktif semua pihak terkait sebelum keputusan PHK diambil; sedangkan *ihsan* mendorong perlakuan yang lebih baik dari sekadar kewajiban formal, termasuk perhatian terhadap dampak psikologis dan sosial pasca pemutusan hubungan kerja (Murtafiah & Ali, 2023).

Dampak nyata dari kurangnya integrasi nilai-nilai ini adalah munculnya rasa ketidakadilan, penurunan motivasi, dan stres psikologis pada tenaga pendidik yang terkena PHK. Hal ini berpotensi menurunkan profesionalisme dan moral staf yang masih bekerja, serta mengganggu iklim kerja dan keberlanjutan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, proses PHK yang humanis dan berbasis syariah tidak hanya memberikan perlindungan hukum, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan produktif (Nurhayati et al., 2019).

Ajaran Islam secara tegas menempatkan keadilan dan musyawarah sebagai prinsip utama dalam hubungan kerja. Al-Qur'an surat Al-Nisa' ayat 58 memerintahkan agar amanah dan hak diserahkan kepada yang berhak secara adil (Zahra et al., 2022):

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil..." (QS. Al-Nisa': 58).

Selain itu, prinsip musyawarah ditegaskan di QS. Al-Syura ayat 38 (Majid, 2020):
"...dan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka..." (QS. Al-Syura: 38).

Hadis Nabi Muhammad SAW juga menekankan pentingnya memperlakukan

pekerja dengan adil dan penuh ihsan (Arrasyid et al., 2024):

“Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah).

Dengan demikian, penerapan pendekatan humanis dan syariah dalam PHK di lembaga pendidikan Islam menjadi sangat urgen untuk mewujudkan keadilan, menjaga martabat tenaga pendidik, dan memastikan keberlanjutan lembaga secara etis dan spiritual. Inovasi prosedur PHK yang menekankan musyawarah terbuka, dewan mediasi, dan perlindungan psikososial merupakan langkah konkret untuk mengintegrasikan nilai-nilai luhur Islam dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan.

Model Inovasi: Integrasi Syariah, Regulasi, dan Teknologi

Sebagai kontribusi kebaruan, penelitian ini merekomendasikan inovasi prosedur pemutusan hubungan kerja berbasis syariah yang secara eksplisit mengintegrasikan prinsip-prinsip keadilan, musyawarah, dan perlindungan hak pekerja sesuai ajaran Islam dan regulasi nasional. Model ini dirancang untuk menjawab berbagai tantangan praktik pemutusan hubungan kerja di lembaga pendidikan Islam yang selama ini masih didominasi pendekatan administratif dan cenderung kurang transparan.

Pertama, musyawarah dan konsultasi terbuka. Proses pemutusan hubungan kerja harus diawali dengan musyawarah terbuka yang melibatkan tenaga pendidik, manajemen, dan perwakilan lembaga. Musyawarah ini bertujuan mencari solusi terbaik sebelum keputusan pemutusan hubungan kerja diambil, serta memastikan seluruh pihak memahami alasan dan konsekuensi dari keputusan tersebut. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip syura dalam Islam yang menekankan partisipasi dan mufakat dalam pengambilan keputusan (IPB University, 2021).

Kedua, pembentukan dewan mediasi multi-stakeholder. Model ini merekomendasikan pembentukan dewan mediasi yang terdiri dari unsur ulama, praktisi ketenagakerjaan, dan perwakilan guru. Dewan ini berfungsi sebagai mediator independen dalam penyelesaian sengketa PHK, sehingga proses menjadi lebih adil, transparan, dan mengurangi potensi konflik internal. Contohnya, di Pondok Modern Gontor, pemutusan hubungan kerja guru wajib mendapatkan persetujuan dari Majelis Ulama internal dan disertai program rekalkarisasi kompetensi (Cahyono & Muswarianto, 2022). Rekalkarisasi kompetensi adalah program pembaruan, peningkatan, atau penyesuaian kompetensi guru agar relevan dengan kebutuhan pendidikan dan perkembangan kurikulum. Program ini memberikan pelatihan, pembinaan, atau pengembangan profesional yang memungkinkan guru meningkatkan kualitas mengajar dan memenuhi kebutuhan lembaga, dan guru yang tidak lolos *assessment* diberi opsi mutasi atau pelatihan ulang sebelum keputusan akhir diambil.

Ketiga, digitalisasi sistem manajemen pemutusan hubungan kerja. Inovasi

digitalisasi ini meliputi penerapan sistem digital dalam pengelolaan administrasi, mulai dari dokumentasi, pemberitahuan, hingga monitoring hak-hak pekerja lembaga pendidikan Islam yang mendukung efisiensi, akuntabilitas, dan kemudahan akses informasi bagi seluruh pihak terkait. Contohnya, kerja sama antara Nanobank Syariah dan *Quamus Global Academy* mendorong digitalisasi layanan keuangan dan operasional di sekolah serta pesantren yang berlandaskan prinsip keuangan syariah, sejalan dengan upaya Kementerian Agama dalam transformasi pendidikan Islam (Maadi, 2018). Dengan sistem digital, proses administrasi dapat dilakukan secara terdokumentasi dengan baik, pemberitahuan disampaikan tepat waktu, dan pelaksanaan kompensasi dipertanggungjawabkan secara transparan.

Keempat, kolaborasi dengan lembaga keuangan Syariah. Melalui kolaborasi ini, lembaga pendidikan Islam dapat memanfaatkan fasilitas seperti dana talangan, asuransi syariah, atau program pelatihan ulang yang berbasis dana sosial keagamaan. Dengan demikian, pekerja tetap memperoleh perlindungan ekonomi dan sosial pasca PHK. Contohnya, kolaborasi dengan Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah (KNEKS) dalam pengembangan model jaminan sosial dan kompensasi PHK berbasis prinsip syariah merupakan langkah strategis yang relevan (KNEKS, 2019). Langkah ini juga mencakup pengembangan mekanisme pengelolaan dana sosial untuk memberikan perlindungan dan kompensasi kepada pekerja, sehingga PHK tidak hanya menjadi persoalan legal formal, tetapi juga menjadi tanggung jawab sosial dan ekonomi yang berkeadilan.

Jika dibandingkan dengan praktik sebelumnya yang hanya mengandalkan prosedur formal seperti pemberitahuan tertulis dan pesangon, model inovasi ini memiliki beberapa keunggulan. Pertama, model ini menekankan dialog partisipatif dan keadilan substantif, bukan sekadar pemenuhan syarat administratif. Kedua, keberadaan dewan mediasi multi-stakeholder memperkuat mekanisme penyelesaian konflik secara damai dan bermartabat. Ketiga, digitalisasi sistem manajemen pemutusan hubungan kerja memberikan transparansi dan efisiensi yang lebih tinggi. Keempat, kolaborasi dengan lembaga keuangan syariah menghadirkan perlindungan ekonomi yang berkelanjutan bagi tenaga pendidik yang terdampak pemutusan hubungan kerja.

Berikut adalah tabel perbandingan prosedur dan praktik pemutusan hubungan kerja konvensional dengan model inovasi berbasis Syariah:

Tabel 1. Analisis Perbandingan Praktik Pemutusan Hubungan Kerja

No.	Aspek Prosedur PHK	Praktik Konvensional	Model Inovasi Syariah
1	Pemberitahuan	Surat tertulis, sepihak	Musyawarah terbuka, partisipatif
2	Mediasi	Tidak ada atau terbatas	Dewan mediasi multi-stakeholder
3	Perlindungan Psikologis	Tidak terstruktur	Pendampingan psikososial, pelatihan ulang

4	Sistem	Manual, kurang transparan	Digitalisasi manajemen pemutusan hubungan kerja
5	Kolaborasi Keuangan	Tidak ada	Kerjasama dengan lembaga keuangan syariah

Sumber: Hasil Sintesis Literatur, 2025

Implementasi model inovasi ini perlu didukung penguatan manajemen sumber daya manusia serta kebijakan PHK berbasis syariah yang meliputi beberapa langkah strategis. Pertama, evaluasi kinerja dan kesepakatan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang jelas sejak awal, sehingga terdapat dasar yang kuat untuk proses PHK jika diperlukan. Kedua, prosedur PHK dilakukan secara bertahap dengan pemberian surat peringatan (SP 1, SP 2, SP 3) serta dialog terbuka untuk memberikan kesempatan perbaikan, sesuai prinsip musyawarah dan keadilan. Ketiga, pengambilan keputusan PHK melibatkan rapat internal yayasan, dewan senat, dan komite etik guna memastikan keputusan yang diambil sudah melalui proses pertimbangan matang dan sesuai nilai-nilai syariah. Keempat, setelah keputusan disetujui, yayasan menerbitkan surat keputusan (SK) PHK yang disampaikan secara resmi kepada yang bersangkutan, lengkap dengan penjelasan hak dan kewajiban pasca-PHK (Ernawati et al., 2024).

Prosedur PHK berbasis syariah harus tetap sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan nasional (UU No. 13 Tahun 2003), namun juga memperkuat nilai-nilai syariah dalam pelaksanaannya, seperti prinsip keadilan, musyawarah, dan saling menghormati. Hal ini sejalan dengan Perpres No. 28 Tahun 2020 tentang Ekonomi dan Keuangan Syariah yang mendukung penerapan nilai-nilai syariah dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk ketenagakerjaan (Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2020 Tentang Komite Nasional Ekonomi Dan Keuangan Syariah, 2020). Selain itu, lembaga pendidikan Islam wajib menyediakan program pendampingan psikososial dan pelatihan ulang bagi tenaga pendidik yang terdampak PHK, guna mendukung transisi karier dan menjaga kesejahteraan psikologis mereka agar tetap dapat berkontribusi secara optimal di bidang lain.

Implementasi model inovasi ini perlu dimonitor dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan efektivitas, kepatuhan terhadap prinsip syariah, serta penyesuaian dengan dinamika kebutuhan lembaga pendidikan Islam. Dengan mengadopsi model inovasi ini, lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu melaksanakan proses PHK secara legal, etis, dan adaptif terhadap tuntutan zaman, sekaligus menjaga keberlanjutan institusi dan kesejahteraan tenaga pendidik.

SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa praktik PHK di lembaga pendidikan Islam masih menghadapi tantangan dalam aspek keadilan, transparansi, dan perlindungan hak tenaga pendidik. Model inovasi prosedur pemutusan hubungan kerja berbasis

syariah yang dikembangkan dalam penelitian ini melalui musyawarah terbuka, dewan mediasi multi-stakeholder, digitalisasi sistem manajemen, serta kolaborasi dengan lembaga keuangan Syariah merupakan kontribusi baru dalam literatur manajemen pendidikan Islam. Untuk implementasi yang efektif, lembaga pendidikan Islam perlu memperkuat manajemen sumber daya manusia, melakukan standarisasi prosedur PHK berbasis syariah, serta menyediakan program pendampingan psikososial dan pelatihan ulang bagi tenaga pendidik yang terdampak. Monitoring dan evaluasi berkala sangat diperlukan untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip syariah dan adaptasi terhadap dinamika kebutuhan institusi. Model ini tidak hanya memperkuat integrasi nilai-nilai keadilan dan etika Islam dalam tata kelola keputusan hubungan kerja, tetapi juga memberikan solusi aplikatif untuk meningkatkan efisiensi, perlindungan, dan kesejahteraan tenaga pendidik. Implikasi praktis dari model ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengambil kebijakan dan praktisi pendidikan Islam dalam merancang prosedur keputusan hubungan kerja yang lebih adil, manusiawi, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan studi lapangan secara mendalam guna menguji efektivitas model inovasi yang diusulkan serta mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi implementasi PHK berbasis syariah di berbagai tipe lembaga pendidikan Islam di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambiyah, S., Mas, S. R., Djafri, N., & Suling, A. (2024). Implementation of the Employment Termination System at MIT Al-Ishlah, Gorontalo City. *Indonesian Journal for Islamic Studies*, 2(1), 19–24. <https://doi.org/10.58723/ijfis.v2i1.164>
- Arja, A., Sari, E., & Ramziati, R. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Guru Pesantren Terkait Kekerasan dan Perlakuan Tidak Adil di Kabupaten Bireuen. *Suloh: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh*, 12(1), 130. <https://doi.org/10.29103/sjp.v12i1.15444>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Arrasyid, K., Idris, M., & Ardianti, S. (2024). Hak Dan Kewajiban Majikan Dan Buruh Dalam Perspektif Hadis. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 87–91.
- Cahyono, B. D., & Muswariant, N. (2022). Manajemen Peningkatan Kompetensi Pendidik di Pondok Modern Gontor. *TANJAK : Journal of Education and Teaching*, 3(2), 76–88. <https://doi.org/10.35961/tanjak.v3i2.638>
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management* (8th ed.). Prentice Hall.
- Ernawati, Y. P., Agatin, Y. F., Salsabila, W. A., Trihantoyo, S., & Nuphanudin, N. (2024).

- Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Pada Guru Honorer Di SMA Wachid Hasyim 5 Surabaya. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Indonesia*, 3(12), 537-543. <https://doi.org/10.52436/1.jpti.358>
- Fatkhur Rohman, Yani Lubis, & Martha Beck. (2023). Education Management Effectiveness At State Senior High School for Islamic Studies 2 Mandailing Natal. *International Journal of Islamic Education, Research and Multiculturalism (IJIERM)*, 4(3), 224-244. <https://doi.org/10.47006/ijierm.v4i3.159>
- Hamzah, F., Mudofir, & Suparman, M. F. (2023). Esensi dan Jenis Tenaga Pendidik dan Kependidikan, Studi Kasus Pengadaan, Pembinaan serta Pemberhentian Tenaga Kerja di Ponpes Wildanul Huda Pagaralam Sumatera Selatan. *At Turots: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1). doi: <https://doi.org/10.51468/jpi.v6i1.554>
- Haq, M., & Maunah, B. (2023). Penempatan Sumber Daya Manusia Sesuai Bidang Keahlian dan Tanggung Jawab di Sekolah Dasar Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 9(1), 17-28. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v9i1.3559>
- Hayati, U., Isti'annah, & Hamama, S. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v1i1.2772> Vol.11.
- IPB University. (2021). *Buku Ajar Materi Manajemen SDM Syariah*. IPB University Bogor Indonesia.
- KNEKS, H. (2019). *Kick Off Meeting - Pengembangan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan berbasis Syariah*. Komite Nasional Ekonomi Dan Keuangan Syariah. <https://kneks.go.id/foto/104/kick-off-meeting-pengembangan-jaminan-sosial-ketenagakerjaan-berbasis-syariah>
- Maadi, A. S. (2018). Digitalisasi Manajemen Pendidikan Islam dan Ekonomi Syariah di Perguruan Tinggi. *Fikrotuna*, 7(1), 741-759. <https://doi.org/10.32806/jf.v7i1.3185>
- Majid, Z. A. (2020). Urgensi Musyawarah dalam Alqur'an (Kajian Tafsir Tematik). *Hikmah: Journal of Islamic Studies*, 15(2), 321. <https://doi.org/10.47466/hikmah.v15i2.139>
- Maraliza, H., Narwati, L. M., Permata, H. A., & Muslim, M. (2022). Legal Protection for Termination of Employment In the Era of Covid-19 Pandemic (Comparative Study of Islamic Law and Positive Law in Indonesia). *ASAS*, 14(01), 1-13. <https://doi.org/10.24042/asas.v14i01.11687>
- Mathesta, R., Wijayati, A., & Saragi, P. (2024). Juridical Analysis of the Legal Protection

- of Workers / Laborers Against Termination of Employment That Is Not in Accordance with Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 5(11), 2820–2827. <https://doi.org/10.59141/jiss.v5i11.1484>
- Murtafiah, N. H., & Ali, I. (2023). Implementasi Teori Organisasi Berbasis Nilai Spiritual Islami dalam Praktik Pendidikan. *Journal on Education*, 5(4), 11012–11020. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2024>
- Naflah, I. T., Ramadhani, R. S., Fitriyah, A., & Trihantoyo, S. (2024). Analisis Pemutusan Hubungan Kerja atau Pensiun bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan: Studi Kasus di MI Miftahul Ulum Kraton. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(3), 9. <https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i3.457>
- Nugroho, A. B., & Arqam, M. L. (2024). Islamic Education in Indonesia: Challenges and Opportunities in the Context of Multiculturalism. *Islam in World Perspectives*, 3(2), 134–146.
- Nurhayati, S., Syamsul, E. M., & Rusmiyati, K. (2019). Sinergi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat 2 Dan Hukum Islam. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 3(1), 65–81. <https://doi.org/10.32483/maps.v3i1.33>
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2020 Tentang Komite Nasional Ekonomi Dan Keuangan Syariah, pasal 4 (2020). <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/132021/perpres-no-28-tahun-2020>
- Ramadhan, D. I. (2018). *Di-PHK Sepihak, 116 Guru Gugat Pesantren Al Zaytun Indramayu*. Detiknews. <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-3810384/di-phk-sepihak-116-guru-gugat-pesantren-al-zaytun-indramayu>
- Sauri, S., Hamdana, D. A., Meilani, D. T., & Hidayat, R. (2024). Promosi, Pemindahan dan Pemutusan Hubungan Kerja Pendidik atau Tenaga Kependidikan di MTs. Al Barokah Annur. *Equivalent : Journal of Economic, Accounting and Management*, 2(2s), 76–86. <https://doi.org/10.61994/equivalent.v2i2s.735>
- Setiowati, N. A. P., Putri, N. A., Dluha, M. S., Rafi, M. S., & Mardiyah. (2024). Efektivitas Proses Pemutusan Hubungan Kerja dalam Menjaga Reputasi Perusahaan. *Musytari: Neraca Manajemen, Ekonomi*, 11(1).
- Shavira, R., Rusli, B., & Adriaman, M. (2023). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Guru Honorer Dengan Yayasan Adzkia. *Sakato Law Journal*, 1(2), 186–193.
- Sholeh, M., Jannah, R., Khairunnisa, K., Kholis, N., & Tosson, G. (2021). Human Resource Management in Improving the Quality of Teachers in Indonesian Islamic

Primary Education Institutions. *Al-Bidayah : Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 13(1), 21–36. <https://doi.org/10.14421/al-bidayah.v13i1.628>

Siregar, I. A., Harahap, S. M., & Maimanah, A. (2021). Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Nurussalam Deli Tua. *Webinar Nasional Pendidikan Islam Berkeadaban I*, 1, 29–41.

Zahra, I. A., Marno, M., & Wibawa, B. (2022). Kewajiban Pemimpin Dan Rakyat Dalam Perspektif Al-Qur'an Surah an-Nisa Ayat 58-59. *Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 10–16. <https://doi.org/10.58569/jies.viii.431>