

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN AKIBAT
PANDEMI COVID-19
STUDI PADA *PT WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA
FINANCE PALOPO***

Skripsi

*Diajukan kepada Fakultas Syariah IAIN Palopo untuk Melakukan Penelitian Skripsi
dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang Sarjana pada Program Studi*

Hukum Ekonomi Syariah



IAIN PALOPO

Diajukan Oleh

SAMSIDAR SARINA JULI YANTI

18 0303 0027

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN AKIBAT
PANDEMI COVID-19
STUDI PADA *PT WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA
FINANCE PALOPO***

Skripsi

*Diajukan kepada F.akultas Syariah IAIN Palopo untuk Melakukan Penelitian Skripsi
dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang Sarjana pada Program Studi*

Hukum Ekonomi Syariah



Pembimbing:

1. Dr.H. Muammar Arafat Yusmad, S.H.,M.H
2. Hardianto, S.H., M.H

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Samsidar Sarina Juli Yanti

Nim : 18 0303 0027

Fakultas : Syariah

Program Studi : Hukum Ekonmi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrative atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo

Yang membuat pernyataan



Samsidar Sarina Juli Yanti

18 0303 0027

HALAMAN PENGESAHAN


Skripsi berjudul "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karyawan Akibat Pandemi Covid-19 (Studi Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo)" yang ditulis oleh Samsidar Sarina Juli Yanti Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0303 0027, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah untuk program sarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, 27 Oktober 2022, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H).

Palopo, 27 Oktober 2022

TIM PENGUJI

1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.	Ketua Sidang	
2. Dr. Helmi Kamal, M.HI.	Sekretaris Sidang	
3. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI.	Penguji I	
4. Ulfa, S.Sos., M.Si.	Penguji II	
5. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.	Pembimbing I	
6. Hardianto, S.H., M.H.	Pembimbing II	

Mengetahui:


a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah
Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
NIP. 19680507 199903 1 004


Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah
Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19701231 200901 1 049

PRAKATA

الْحَمْدُ لِلَّهِ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى رَسُولِ اللَّهِ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَمَنْ وَالَاهَ ، أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur dipersembahkan kehadirat Allah Swtdialah Tuhan yang telah menurunkan agama melalui wahyu yang disampaikan kepada Rasul pilihannya, Nabi Muhammad Saw. Melalui agama ini terbentang luas jalan lurus yang dapat mengantarkan manusia kepada kehidupan bahagia di dunia dan akhirat.

Selanjutnya shalawat beserta salam selalu kita sampaikan kepada baginda Rasullah Saw, yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan hingga ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini yang kita rasakan.

Penelitian ini berjudul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemutusan Hubungan Kerja akibat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo*). Pemilihan tema ini dikarenakan adanya perbincangan hangat di tengah pandemi COVID-19 yakni terkait pemutusan hubungan kerja untuk itu penelitian ini akan sangat berguna bagi para pembaca.

Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penyusunan Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik berkat doa, bantuan, bimbingan, serta dorongan dari banyak pihak walaupun skripsi ini sangat jauh dari kata sempurna. Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya dan penghargaan setinggi-tingginya kepada kedua orang tua peneliti ayahanda Rudi Dg. Manippi dan ibunda tercinta Fadmawati yang senantiasa

mengirimkan doa kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan studi tanpa suatu halangan apapun. Dengan penuh ketulusan dan keikhlasan hati menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Rektor IAIN Palopo, Prof. Dr. Abdul Pirol M.Ag., beserta wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M., dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Muhaimin, M.A.

2. Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo, Dr. Mustaming , S.Ag., M.HI., beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Helmi Kamal, M.HI., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Abdain, S.Ag., M.HI dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Dr. Rahmawati, S.Ag., M.Ag.

3. Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo, Muh. Darwis S.Ag., M.Ag., beserta Sekertaris Program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo, Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H., yang selama ini telah banyak membantu dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian penelitian ini.

4. Pembimbing I, Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H., dan Pembimbing II Hardianto, S.H., M.H., Yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian penelitian ini.

5. Penguji I Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI, dan Penguji II Ulfa, S.Sos., M.Si yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepala Unit Perpustakaan IAIN Palopo, H. Madehang S.Ag.,M.Pd., beserta karyawan/I dalam ruang lingkup IAIN Palopo yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literature yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini.
7. Kepada Pimpinan PT Wahana Ottomitra Multiartha cabang Palopo, yang telah memberikan waktu dan kerjasamanya kepada peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.
8. Sahabatku Anisa Pratiwi S.H dan Darmawati S.H, yang selalu membantu, saling memberi dukungan, masukan dan motivasi untuk bisa mendapatkan gelar S.H., Hingga wisuda bersama-sama.
9. Teman-teman seperjuangan Hukum Ekonomi Syariah Angkatan 18 terkhususnya di kelas HES A, yang selalu mendukung satu sama lain selama kurang lebih 4 tahun bersama-sama dengan tujuan mendapatkan ilmu dan gelar S.H., tentunya bisa wisuda bersama.
10. Pihak-Pihak yang turut membantu dan terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak sempat tulisakan satu per satu.

Semoga Allah swt membalas segala kebaikan dan keiklasan pihak-pihak yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Peneliti

mengharapkan agar tulisan ini dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi pihak-pihak yang terkait di dalamnya dan khususnya bagi peneliti sendiri.

Palopo, 27 Oktober 2022

Penulis

Samsidar Sarina Juli Yanti
18 0303 0027



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB - LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Pedoman Transliterasi Arab Latin pada penulisan skripsi ini mengacu pada hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡ	Ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ظ	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ḍa	Ḍ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dammah</i>	U	U

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اِي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	A dan I
اُو	<i>Fathah dan wau</i>	Au	A dan U

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلٌ : *hauula*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ ... آ...	<i>Fathah</i> dan <i>Alif</i> atau <i>ya</i>	Ā	A dengan garis di atas
إِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	ī	I dan garis di atas
ū	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū	U dan garis di atas

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Garis datar di atas huruf *a*, *i*, dan *u* bisa juga diganti dengan garis lengkung seperti huruf *v* yang terbalik menjadi *â*, *î*, dan *û*. Model ini sudah dibakukan dalam font semua sistem operasi.

Contoh :

مَات : mâtâ

رَمِي : ramâ

يَمُوتُ : yamûtu

4. *Ta marbūṭah*

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua, yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau mendapat harkat *Fathah*, *Kasrah* dan *Dammah* transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun transliterasinya adalah [h].

Kalau kata yang terakhir dengan *ta marbūṭah* di ikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَضِيلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

5. Syaddah (*Tasydîd*)

Syaddah atau *Tasydîd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah *Tasydîd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan pengulangan huruf (konsonan ganda) yang di beri tanda *syaddah*.

Contoh :

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjānā*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعَمُّ : *nu'ima*

عَدُوٌّ : *aduwwun*

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan di dahului oleh huruf kasrah, maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah(i)*.

Contoh :

عَلِيٌّ : 'alī (bukan 'aly atau 'aliyy)

عَرَبِيٌّ : 'arabi (bukan 'arabiyy atau 'araby)

6. Kata sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *Alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang transliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qomariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh :

الشَّمْسُ : *Al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *Al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *Al-falsafah*

الْبِلَادُ : *Al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf *hamzah* menjadi apostrof hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan di akhir kata. Namun bila *hamzah* terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh :

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

سَيِّئٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

8. Penulisan Bahasa Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kataistilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan Bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan Bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *al-Qur'ān*), *sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh :

FīZilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

Al- 'Ibārāt bi 'umūm al-lafẓ lā bi khusūṣ al-sabab

9. *Lafẓ al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Contoh :

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

بِاللَّهِ : *billāh*

Adapun *ta marbūṭah*di akhir kata yang disandarkan kepada *Lafẓ al-Jalālah*ditransliterasikan dengan huruf [t].

Contoh :

هُمْفِيْرُ حَمَةِ اللّٰهِ *hum fi raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All caps*) dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman Ejaan Bahasa Indonesia (EYD) yang berlaku. Huruf kapital misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama dalam permulaan kalimat.

Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Ketentuan juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang *al-*, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK dan DR).

Contoh :

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Ṣyahru Ramaḍān al-laẓī unẓila fih al-Qur'ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-munqiz min al-Ḍalāl

DAFTAR SINGKATAN

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

1. Swt., = *Subhanahu Wata'ala*
2. Saw., = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*
3. H = Hijrah
4. M = Masehi
5. SM = Sebelum Masehi
6. L = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
7. W = Wafat tahun
8. QS = *Qur'an, Surah*
9. HR = Hadis Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR AYAT	xix
DAFTAR HADIS	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
DAFTAR ISTILAH	xxiii
ABSTRAK	xxiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II	7
KAJIAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
B. Tinjauan Pustaka	12
1. Pemutusan Hubungan Kerja	12
2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja	22
3. Cara Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja	24
4. Hak - Hak Buruh	26
5. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Menurut Hukum Ekonomi Syariah	28
6. Gambaran Umum Covid-19	31
7. Pemutusan Hubungan Kerja Perspektif Hukum Ekonomi Syariah	33
C. Kerangka Pikir	40
BAB III	42
METODE PENELITIAN	42

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
C. Definisi Istilah	43
D. Sumber Data.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Pemeriksaan Keabsahan Data	46
G. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV.....	48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian.....	48
1. Profil Wahana Ottomitra Multiartha	48
2. Struktur Organisasi Wahana Ottomitra Multiartha.....	49
3. Nilai-nilai Perusahaan	49
4. Pemutusan Hubungan Kerja PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo.....	50
B. Pembahasan	59
1. Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Wahana Ottomitra Multiartha Berdasarkan Hukum Positif	59
2. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemutusan Hubungan Kerja pada Wahana Ottomitra Multiartha.....	63
3. Perlakuan PT Wahana Ottomitra Multiartha terhadap Pegawai yang Diberikan	71
BAB V.....	75
PENUTUP.....	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRA	

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS At Taubah Ayat/9:105.....	3
Kutipan Ayat 2 QS An-Nahl Ayat/16:90.....	69
Kutipan Ayat 3 QS As-Syura Ayat/63:183.....	71



DAFTAR HADIST

Kutipan Hadist tentang Hak Pekerja.....	39
Kutipan Hadist tentang Keadilan.....	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....40



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan (SK)
- Lampiran 2 Halaman Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 3 Halaman Pengesahan Skripsi
- Lampiran 4 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 5 Nota Dinas Tim Verifikasi
- Lampiran 6 Berita Acara Ujian Munaqasah
- Lampiran 7 Nota Dinas Tim Penguji
- Lampiran 8 Berita Acara Seminar Hasil
- Lampiran 9 Nota Dinas Pembimbing
- Lampiran 10 Undangan Seminar Proposal
- Lampiran 11 Berita Acara Seminar Proposal
- Lampiran 12 Keterangan Wawancara
- Lampiran 13 Turnitin

DAFTAR ISTILAH



IAIN	: Institut Agama Islam Negeri
WOM	: Wahana Ottomitra Multiartha
Q.S	: Surat Al-Qur'an
SAW	: Salallah'Alayhi Wasallam
SWT	: Subhanahu Wata'ala
HES	: Hukum Ekonomi Syariah
UUD	: Undang-Undang Dasar
NO	: Nomor
Kab	: Kabupaten
Kec	: Kecamatan
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PSBB	: Pembatasan Sosial Berskala Besar
PPKM	: Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat

ABSTRAK

Samsidar Sarina Juli Yanti, 2022 “*Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Akibat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo)*”. Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh H. Muammar Arafat Yusmad dan Hardianto.

Skripsi ini membahas tentang Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan akibat Pandemi Covid-19 dengan studi kasus di perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan yaitu *PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Finance* cabang kota Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance* Kota Palopo akibat pandemi Covid-19 dan untuk mengetahui Pemutusan Hubungan Kerja karyawan di *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance* Palopo akibat pandemi Covid-19 berdasarkan Hukum Ekonomi Syariah. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawan akibat pandemi Covid-19 yang terjadi di *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance* Palopo berdasarkan analisis yang penyusun peroleh karena dengan alasan keadaan yang terpaksa (*force majeure*) dan kerugian berturut-turut selama 2 tahun dan berdasarkan audit yang dilaksanakan secara terjadwal. Untuk pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance* Palopo akibat pandemi Covid-19 berdasarkan Hukum Ekonomi Syariah sudah sesuai karena dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja. Dalam Hukum Ekonomi Syariah, Pemutusan hubungan Kerja (PHK) dapat dipandang sebagai pemutusan (*fasakh*) pada akad perjanjian kerja (*ijarah*) sebagaimana dijelaskan bahwa ijarah termasuk akad yang tetap (*aqd al-luzum*), sehingga salah satu pihak tidak dapat memfasakh (membatalkan) tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak.

Kata Kunci : Pandemi Covid-19, Pemutusan Hubungan Kerja.

ABSTRACT

Samsidar Sarina Juli Yanti, 2022 “*A Review of Sharia Economic Law on Employee Termination Due to the Covid-19 Pandemic (Studi at PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo)*”. Thesis of Sharia Economic Law Study Program, Sharia Faculty, Palopo State Islamic Institute. Supervised by H. Muammar Arafat Yusmad and Hardianto.

This thesis discussed the review of sharia economic law on termination of employment due to the covid-19 pandemic with a case study in a company engaged in financing, namely PT Wahan Ottomitra Multiartha Finance Palopo city branch. This study aims to find out how the termination of employment is carried out what was done ny PT Wahan Ottomitra Multiartha Finance Palopo in the city of Palopo during the pandemic and how the termination of employment was carried out by PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo based on Sharia Economic Law. This type of research is empirical legal research using a case study approach. The data sources in this study are primary data and secondary data. Data collection menthods used are interview, observation, and documentation. The result of the study shaw that Termination of Emplyment (PHK) during the Corona Virus Disease (2019) pandemic that occurred at PT Wahana Ottomitra Multiartha Palopo based on the analysis that the outhors obtained on the grounds of being forced (force majeure) and consecutive losses for 2 years and based on scheduled audits. The implementation of employment at PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo is in accordance with the perspective of sharia economic law because it is carried out according to an agreement between the two paties, namely the employess at the employer. Based on the labor laws and regulations, termination of employment is basically allowed as long as there is an agreement between the parties.

Keywords : *Pandemi Covid-19, Work Terminatoin.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak munculnya pandemi Covid dari akhir 2019 lalu akhirnya membawa dampak besar terhadap seluruh aspek kehidupan manusia. Mulai dari segi kesehatan, kehidupan sosial, pendidikan hingga bidang ketenagakerjaan. *World Health Organization (WHO)* telah menetapkan *Covid Disease 19* ini menjadi pandemi global yaitu virus ini yang telah dengan cepat menyebar secara global ke seluruh Negara di dunia. Dengan hal tersebut maka seluruh masyarakat harus benar-benar waspada terkait virus ini. Berbagai kebijakan dan aturan pemerintah diberlakukan untuk mencegah dan meminimalisir penyebaran virus ini, salah satunya yaitu Pembatasan Sosial Berskala Besar atau yang sering disebut PSBB. PSBB diberlakukan di semua wilayah di Indonesia terutama kota-kota besar dengan padat penduduk.¹ Kebijakan ini dimaksudkan untuk memutus mata rantai penyebaran virus covid-19. Namun sayangnya pemberlakuan PSBB ini selain sebagai program yang dinilai efektif untuk meminimalisir penyebaran virus covid-19 namun juga memberikan dampak negatif terhadap perekonomian masyarakat.

Pelaksanaan PSBB salah satu didalamnya yaitu pemberlakuan *lockdown* untuk semua kegiatan yang menimbulkan kerumunan. Masyarakat diminta untuk melakukan semua kegiatan hanya dalam rumah mereka masing-masing.

¹Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), 17.

Sementara pada ranah usaha industri kurangnya permintaan barang membuat produksi barang semakin menurun. Terlebih untuk usaha jasa, akibat pembatasan mobilitas masyarakat maka penghasilan menurun hingga 80%.²

Salah satu kebijakan pemerintah dalam upaya penekanan penyebaran virus Covid-19 yaitu dengan membatasi mobilitas masyarakat. Sejak awal pandemi pada tahun 2020 hingga pertengahan 2021, kebijakan pembatasan mobilitas masyarakat dimulai dengan istilah PSBB pada April 2020 hingga PPKM level 3 sampai 4 menjelang juli 2021. Jauh sebelum pemberlakuan PPKM darurat berlaku, pemerintah pernah memberlakukan saat pandemi Corona baru meradang di Indonesia. Tepatnya kebijakan PSBB dimulai per bulan April 2020. Perbedaan dengan PPKM Darurat, PSBB dilakukan di wilayah tertentu. Pembatasan kegiatan penduduk dilakukan hanya di dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi Covid-19, tujuannya untuk mencegah kemungkinan penyebaran Covid-19.³

Pada awal tahun 2021, pemerintah mengeluarkan kebijakan pengetatan baru, namanya PPKM alias Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat. Kebijakan ini bersifat mikro alias per daerah yang mengalami lonjakan tinggi kasus Covid-19. Pemberlakuan PPKM disesuaikan dengan zona masing-masing

²<https://supplychainindonesia.com/wp-content/files/SCI - Artikel Dampak Virus Corona terhadap Perdaqangan Ekspor-Impor V3-.pdf> diakses 12 Juni 2022

³<file:///C:/Users/user/Downloads/1001-Article%20Text-7885-1-10-20211126.pdf> diakses 11 Juni 2022.

wilayah dengan tingkat kasus yang berbeda-beda.⁴ Ada konsep zonasi kemudian dijadikan pengendalian terkait pembelakuan PPKM untuk masing-masing wilayah, yakni zona hijau, zona kuning, zona orange dan zona merah untuk tingkat terdampak paling besar.

Seperti yang dijelaskan pada ayat Al-Quran surat At Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”⁵

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah yang menciptakan segala yang ada di bumi, baik itu rejeki maupun penyakit. Dan manusia diperintahkan untuk tetap bekerja dengan mencari ridha Allah. Sekalipun itu maka Allah lah yang akan memberikan obat penawarnya jika manusia tersebut dapat berusaha untuk mencari obatnya. Covid-19 yang telah menyerang seluruh makhluk di bumi maka Allah telah menyiapkan penawarnya selagi manusia dapat berusaha mencari penawarnya, salah satunya yaitu Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan PPKM ini.

⁴PP No 21 Tahun 2020 tentang *Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*, 18.

⁵Kementerian agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Surabaya: Halim Publikasi & Distributing, 2014), 67.

Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja pada dasarnya diperbolehkan selagi ada kesepakatan antara para pihak. Pasal 151 (1) Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, bersama pemerintah harus berupaya sekuat tenaga mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, terutama jika terjadi *force majeure*. Namun pada masa pandemi, semua perusahaan dan pegawai tidak dapat terhindar dari PHK. Penurunan hasil produksi dan turunnya permintaan pasar mengakibatkan perusahaan berada di ambang batas finansial.⁶ Dalam surat tersebut antara pengusaha dan pekerja diperbolehkan untuk melakukan negosiasi terkait pengupahan hingga metode pekerjaan selama terjadi pandemi. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁷

Kota Palopo yang terkenal dengan sebutan Kota Idaman juga merasakan dampak yang sangat luar biasa terkait mandeknya perekonomian pada masa pandemi ini. Walaupun sebagai Kota kecil namun Kota Palopo merupakan kota yang cukup berkembang dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang mulai

⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 28.

⁷Sri Handayani dkk, *Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pengusaha*, (Mercatoria: Jurnal Magister Hukum UMA, 2018), 130.

didirikan di Kota tercinta ini, mulai dari perbankan, hiburan, wisata, hingga pembiayaan. Salah satu perusahaan yang terkena imbas akibat pembatasan berskala besar yaitu *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance*. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembiayaan ini terpaksa harus melakukan pengurangan karyawan karena turun drastisnya profit perusahaan pada masa pandemi ini.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai tindakan PHK ditinjau dari perspektif hukum ekonomi syariah dengan studi pada *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Akibat Pandemi Covid-19 di PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemutusan Hubungan Kerja karyawan akibat pandemi covid-19 di PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Guna mengetahui dan memahami pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan akibat pandemi covid-19 di *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo*

2. Guna mengetahui dan memahami Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawan akibat pandemi Covid-19 di *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo*.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu manfaat secara praktis dan manfaat secara teoritis.

1. Manfaat secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan mampu memberikan perbendaharaan disiplin ilmu yang dapat dijadikan bekal oleh penulis ketika terjun langsung dalam dunia perindustrian nantinya, mampu memberikan acuan pemberdayaan sumber daya manusia di perusahaan dan mampu memberikan referensi kepustakaan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat secara Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan mampu menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam keilmuan serta perkembangan ilmu pengetahuan sebelumnya dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam terkait dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sehubungan dengan penelitian yang ingin dilakukan oleh peneliti, terdapat penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu sebagai berikut:

1. Vicko Taniady dalam penelitian yang dilakukan pada tahun 2020 dengan judul penelitian *Pemutusan Hubungan Kerja dan Pandemi Covid-19 Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia*. Pada penelitian dijelaskan bahwa sejak masuknya pandemi Covid-19 pada awal Maret 2020, perekonomian di Indonesia mengalami pertumbuhan negative. Pertumbuhan negatif perekonomian berdampak pada pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal di banyak perusahaan. Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk menganalisis pemutusan hubungan kerja (PHK) ditinjau berdasarkan perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode hukum normative dengan mengutamakan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara massal oleh perusahaan memberikan efek negatif bagi para pekerja.⁸

⁸Vicko Taniady, *PHK dan Pandemi Covid-19 Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, (Jurnal Yustisiabel: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Luwuk), 53.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama membahas terkait pelaksanaan pemutusan hubungan kerja karyawan ditinjau dari hukum ekonomi syariah, sementara itu perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normative dengan menggunakan data sekunder. Selain itu, pada penelitian ini pemutusan hubungan kerja yang dilakukan yaitu secara keseluruhan pegawai sementara penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti hanya pemutusan hubungan kerja beberapa karyawan tertentu.

Selain itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu penelitian mengkaji pemutusan hubungan kerja hanya ditinjau dari segi dan pandangan hukum undang-undang ketenagakerjaan. Sementara itu, untuk penelitian yang dilakukan oleh peneliti selain membahas berkaitan dengan undang-undang ketenagakerjaan juga membahas pemutusan hubungan kerja jika ditinjau berdasarkan hukum ekonomi syariah.

2. Nurul Mawardah dalam penelitiannya pada tahun 2021 yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Mahkamah Agung tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh PT Angkasa Pura.” Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan

kasus, dan pendekatan kontekstual. Berdasarkan teori keadilan dan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak-hak serta kewajiban-kewajiban pekerja.⁹

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu tinjauan hukum ekonomi syariah tentang pemutusan hubungan kerja karyawan, sementara itu bedanya dalam penelitian ini membahas perjanjian kerja waktu tertentu PKWT, tidak termasuk PKWTT. Penelitian ini membahas lebih mendalam mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan terhadap karyawan, bukan merupakan kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan. Selain itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengarah pada perselisihan yang terjadi dimana berbeda dengan kondisi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh subjek penelitian peneliti.

Penelitian ini membahas terkait pemutusan hubungan kerja bagi karyawan yang bersatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sementara penelitian yang dilakukan oleh peneliti membahas pemutusan hubungan kerja bagi karyawan yang berstatus pegawai tetap dan tentu saja hal ini sangat jauh berbeda sesuai dengan aturan undang-undang ketenagakerjaan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Pratiwi tahun 2020 dengan judul penelitian “Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di

⁹Nurul Mawardah, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh PT Angkasa Pura 1*, (Undergrated Thesis: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021), 74.

Tengah Pandemi Covid-19". Pemutusan hubungan kerja sebagai dampak pandemi merupakan hal yang tidak bisa dihindari oleh pemberi kerja. Kondisi tersebut memerlukan perhatian khusus dari pemerintah sebagai regulator untuk memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja melalui mekanisme yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, khususnya jika pilihan terakhirnya memang harus terjadi pemutusan hubungan kerja.¹⁰

Adapun berdasarkan penelitian ini dari segi persamaan, penelitian yang dilakukan oleh Nurul Pratiwi selaras dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti karena sama-sama mendeskripsikan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan pada masa pandemi Covid-19 dan meninjau pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan perspektif hukum ekonomi Islam. Sementara perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu dari segi jenis lembaga yang dijadikan lokasi penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh M Faiz Nashrullah pada tahun 2021 dengan judul penelitian yaitu Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja pada saat pandemi masuk pada kategori ijarah. Dalam ijarah, musta'jir diperbolehkan memutuskan hubungan kerja dengan alasan kuat misalnya karena terancam bangkrut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja saat

¹⁰Nurul Pratiwi, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Tengah Pandemi Covid-19*, (UIN Alauddin Makassar: Siyasatuna, 2020), 54.

pandemi merupakan suatu hal yang diperbolehkan menurut hukum ekonomi syariah.¹¹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada kondisi yang sama yaitu pandemi covid-19. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya membahas lebih mendalam sesuai hukum islam, mengarah pada kategori ijarah. Sementara perbedaannya yaitu kondisi perusahaan yang memang susah pada ambang bangkrut. Disisi lain penelitian ini lebih mengarah pada tinjauan hukum ekonomi syariah sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti merujuk pada dua tinjauan yaitu melihat dari segi undang-undang ketenagakerjaan dan juga melihat dari segi tinjauan hukum ekonomi syariah.

5. Dalam salah satu jurnal penelitian oleh Ahmad Syaifudin Anwar pada tahun 2020 yang berjudul Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. Pandemi Covid-19 yang telah terjadi membawa dampak nyata bagi aktivitas ekonomi yang mengarah kepada kebijakan hukum, hal tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha karena mengalami kerugian sebagai akibat langsung atas adanya dampak dari pandemi covid-19. Dari hasil penelitian ini adalah merujuk pada Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003

¹¹M Faiz M Nasrullah, *Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau dari Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*, (Jurnal Hukum Vol 18 No 1, 2021), 15.

pengusaha dapat menggunakan asas *force majeure* dalam pemutusan hubungan kerja.¹²

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu pada kondisi yang sama kondisi *force majeure* pandemi covid-19. Sementara itu perbedaannya penelitian ini lebih mengarah kepada aturan ketenagakerjaan dan tanpa melihat dari segi tinjauan hukum ekonomi syariah. Penelitian lebih mengarah pada pasal-pasal yang mengatur hak-hak pegawai dalam pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja terhadap pekerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada kajian yang menjadi dasar pembahasan dimana penelitian ini mengulas pembahasan berdasarkan hukum undang-undang ketenagakerjaan sementara itu pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti selain membahas berdasarkan hukum undang-undang ketenagakerjaan juga membahas berdasarkan tinjauan hukum ekonomi syariah.

B. Tinjauan Pustaka

1. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat 2 tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa

¹²Ahmad Syaifudin Anwar, *Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, (Jurnal Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020), 19.

baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pekerja/buruh setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sedangkan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban (prestasi dan kontra-prestasi) antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹³

Pemutusan hubungan kerja berarti suatu keadaan dimana si-buruh berhenti bekerja dari majikannya. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian serta awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.¹⁴

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang juga dapat disebut dengan pemberhentian. Pemisahan memiliki pengertian sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhir hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

¹³Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 65.

¹⁴Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 178.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupan untuk memperkejakan si buruh dengan membayar upah. Sedangkan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan didefinisikan bahwa: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Ditegaskan pula pada pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa: “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.

Banyaknya pengertian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baik yang tercantum dalam undang-undang maupun yang dijelaskan oleh para pakar yang dipaparkan secara universal maupun secara khusus mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sesungguhnya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tercantum dalam Bab XII Pasal 150 sampai pasal 172 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan UUK pasal 1 angka (25) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara para pihak.

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja secara khusus dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15A tahun 1994 pasal 1 Ayat (4), yaitu Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja yang disebabkan berdasarkan dari adanya izin panitia Daerah atau panitia Pusat. Ketentuan yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur lebih lanjut dalam Pasal 150 – 172 UU 13/2003).

Sastrohadiyono mengemukakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu proses terlepasnya hubungan antara pekerja dan pemberi kerja/pengusaha atas kebijakan perusahaan, yang karenanya tenaga kerja tersebut dipandang sudah tidak mampu lagi mempertahankan produktivitasnya terhadap perusahaan.¹⁵

Hasibuan mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian seseorang karyawan dengan suatu organisasi (perusahaan). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah permasalahan utama dalam hubungan antara pengusaha dan karyawan di samping permasalahan upah. Pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya merupakan suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja/buruh dan keluarganya yang dilakukan oleh pengusaha. Pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian bagi pekerja/buruh yang juga menyebabkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Oleh sebab itu,

¹⁵Yunuarsih dan Tjutju Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 141.

istilah pemutusan hubungan kerja bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari pemutusan hubungan kerja itu. Mengingat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angka kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja tersebut.¹⁶

Umar kasim juga menyatakan bahwa pemutusan hubungankerja (PHK) akan mengakibatkan pekerja/buruh kehilangan mata pencahariannya, yang berarti pula dimulainya masa pengangguran. Dari pendapat di atas mengenai pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK), maka dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran atau pemberhentian perjanjian kerja yang dilaksanakan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan disebabkan oleh hal-hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban bagi kedua pihak.¹⁷

Adapun jenis-jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) yaitu sebagai berikut:¹⁸

¹⁶Abdul Karim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), 175.

¹⁷Vicko Taniady, Novi Wahyuni Riwayanti dkk, *PHK dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jurnal Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Luwuk, 2020), 14.

¹⁸Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 161-173.

a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum terjadi karena alasan waktu masa kerja yang disepakati dalam perjanjian kerja telah habis atau apabila pekerja/buruh meninggal dunia. Apabila suatu perjanjian kerja (*arbeidscontract*) yang dibuat untuk waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini akan putus dengan sendirinya ketika selesainya pekerjaan tersebut. Sehingga pemutusan hubungan kerja (PHK) demikian sering disebut dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) putus demi hukum. Jika waktu perjanjian itu sudah lewat, maka tidak perlu disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) demi hukum dimaksudkan jika pemberhentian pekerja karena faktor sebagai berikut:

- 1) Pekerja/buruh meninggal dunia,
- 2) Berakhirnya masa waktu kerja sama bagi pekerja,
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penerapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap,
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang tercantum pada perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang dapat menyebabkan berhentinya masa kerja dari pekerja.

b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Buruh/Pekerja.

Jika pihak pengusaha/majikan mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja melalui pemutusan hubungan kerja (PHK) demikian juga dengan pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja apabila sang pekerja/buruh sudah tidak nyaman lagi. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh dapat terjadi kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri pekerja/buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja/buruh tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.

c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Majikan/Pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha dapat terjadi karena berbagai alasan misalnya pekerja tidak lulus dalam masa percobaan, apabila pengusaha mengalami kerugian sehingga harus menghentikan usahanya, atau apabila pekerja melakukan pelanggaran.

Ada dua penyebab utama terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Perusahaan mengalami kemunduran sehingga harus dilakukan pengurangan pegawai. Undang-undang No 13 Tahun 2003 pasal 151 ayat 1 ditentukan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Apabila segala upaya telah dilakukan namun pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindari maka selanjutnya harus dilakukan perundingan antara pihak pengusaha dan pekerja untuk mencari musyawarah untuk mufakat dengan memperhatikan asas-asas; tingkat loyalitas pekerja tersebut, masa kerja pekerja, dan jumlah tanggungan pekerja setelah diputuskan hubungan kerja.

- 2) Pekerja melakukan kesalahan, baik itu kesalahan yang melanggar aturan perusahaan sesuai yang tertulis pada perjanjian kerjasama maupun kesalahan tindak pidana. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja maka pengusaha harus memperhentikan terkait pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti hak ini diatur dalam pasal 156 Pasal 160 sampai dengan Pasal 169 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁹

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pihak pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atas dasar sebagai berikut:

- a) Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan pekerja/buruh sendiri bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak

¹⁹Rohendra Fathammubina dan Rani Priani, *Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak bagi Para Pekerja*, (Jurnal Ilmu Hukum, 2018), 115.

memperoleh uang pesangon sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2). Yang bersangkutan juga tidak berhak memperoleh uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) tetapi berhak memperoleh uang pengganti 1 kali ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat(4).

- b) Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja kontrak pekerja tersebut tidak memperoleh uang pesangon sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat 2 dan tidak berhak memperoleh uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 3 juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat 4.
- c) Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun mengenai batas usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.
- 3) Pekerja melakukan kesalahan berat, diantaranya pekerja melakukan pencurian/penipuan/penggelapan barang milik perusahaan/majikan, pekerja memberikan keterangan palsu sehingga merugikan

perusahaan/majikan, pekerja mabuk minum-minuman keras, memakai atau mengedarkan narkoba dilingkungan kerja, menganiaya/mengancam teman kerja atau majikan/perusahaan di lingkungan kerja, dan pelanggaran berat lainnya.

- 4) Pekerja ditahan oleh pihak berwajib, dimana pekerja/buruh melakukan kesalahan yang melanggar hukum. Ketika pekerja tidak melakukan tugas tanggungjawabnya selama 6 bulan maka pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).
- 5) Perusahaan mengalami kerugian atau keadaan memaksa (*force majeure*), hal ini diatur pada Undang-Undang Pasal 164 ayat (1) UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 3, dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4.
- 6) Perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya dengan alasan tertentu.
- 7) Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerjanya.

2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya maka pemerintah telah menetapkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum segala ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-undang ini, hak-hak dan perlindungan dasar karyawan pada saat bekerja dilindungi serta hubungan yang harmonis antara karyawan, pemberi kerja, pemerintah dan masyarakat ditingkatkan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah sebuah upaya menyesuaikan sistem ketenagakerjaan seiring dengan perubahan zaman. Kehadiran Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam khasanah hukum ketenagakerjaan yakni,²⁰ sebagai berikut:

- a. Mensejajarkan istilah buruh dengan pekerja, istilah majikan diganti menjadi pengusaha dan pemberi kerja, istilah ini sudah lama diupayakan untuk diubah agar lebih sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila.
- b. Menggantikan istilah perjanjian perburuhan (*labouragrement*)/Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berupaya diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari

²⁰Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 12-13.

Negara liberal yang seringkali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan majikan.

- c. Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesetaraan antara pekerja pria dan wanita, khususnya untuk bekerja pada malam hari bagi buruh/pekerja wanita berdasarkan Undang-undang ini tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari. Pengusaha diberikan rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.
- d. Memberikan sanksi yang memadai serta menggunakan batasan minimum dan maksimum, sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penegakannya.
- e. Mengatur mengenai sanksi *administrative* mulai teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Pada peraturan perundang-undangan sebelumnya hal ini tidak diatur.²¹

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur juga secara rinci mengenai tahapan-tahapan yang harus ditempuh sebelum PHK itu terjadi. Tahapan-tahapan tersebut dimaksudkan untuk pencegahan PHK.²²

²¹Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 192.

²²Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK*, (tanggerang: Agromedia Pustaka, 2007), 14-

3. Cara Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Pada dasarnya cara terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ada 4 macam yaitu: PHK demi hukum, PHK oleh buruh, PHK oleh majikan dan PHK atas dasar putusan pengadilan.

a. PHK Demi Hukum

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja berakhir apabila:

- 1) Pekerja meninggal dunia,
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja,
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

b. PHK oleh Buruh

PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di-PHK. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi

adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.

c. PHK oleh Majikan

PHK oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.

d. PHK karena Putusan Pengadilan

Cara terjadinya PHK yang berakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Cara yang keempat ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses peradilan. Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan.

Pada umumnya ada empat macam cara terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu PHK demi hukum, PHK yang datangnya dari pihak buruh, PHK yang datangnya dari pihak majikan, dan PHK karena putusan pengadilan.

Sebenarnya cara terjadinya PHK cukup ada 3 macam, dengan mengabaikan PHK akibat putusan pengadilan, karena PHK sebagai akibat putusan pengadilan munculnya sebagai akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan mengenai perselisihan hubungan industrial. Bentuknya dapat memulai gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri apabila diduga ada perbuatan yang melanggar hukum dari salah satu pihak atau dapat memulai Pengadilan Hubungan Industrial.²³

4. Hak-hak Buruh yang di-PHK

Hak-hak buruh yang mengalami PHK/buruh yang telah di-PHK itu meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah. Maksud dari uang pesangon disini adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.²⁴ Maka oleh sebab itu, salah satu bentuk transparansi serta perhatian pemerintah yang dituangkan dalam ketentuan itu adalah kewajiban pembayaran pesangon bagi karyawan yang berhenti bekerja karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya sebagai berikut:

²³Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h 161-173.

²⁴Helena Poermanto, dkk, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1990), h. 167.

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dana atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”²⁵

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000, Pesangon atau disebut juga uang pesangon merupakan pembayaran uang dari pemberi kerja (pengusaha) kepada karyawan (pekerja) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Dan juga uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk dari pengusaha kepada buruh atau pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh atau pekerja yang bersangkutan. Lebih lanjut dijelaskan dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 112 Tahun 2001, yang dimaksud dengan uang pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada karyawan dengan nama dan dalam bentuk apapun sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian.²⁶

Awal mulanya ketentuan pembayaran uang pesangon diatur dalam Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 9 Tahun 1964 tentang Penetapan besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian beserta perubahannya yakni Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 11 Tahun 1964, kemudian diganti Peraturan Menteri

²⁵Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat 1.

²⁶Kepmen Keu RI No. 112/kmk.03/2001, tentang Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Tebusan Pensiun, dan Tunjangan Hari Tua atau Jaminan Hari Tua, Pasal 1 huruf (a)

Tenaga Kerja Nomor 04/Men/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian. Selanjutnya diganti lagi dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta. Kemudian diganti lagi dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 tentang penyelesaian Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Akhirnya ketentuan tentang perhitungan Pesangon ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja menurut Hukum Ekonomi Syariah

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan dan lazim juga digunakan istilah perjanjian berburuhan. Secara umum, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian kerja yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih. Satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut.²⁷ Dan juga perjanjian kerja dapat diartikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu (pekerja), mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (pemberi kerja) selama waktu tertentu dengan menerima

²⁷Suhrawardi, K Lubis, dkk, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 163.

upah.²⁸ Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang diadakan oleh dua belah pihak atau lebih untuk mengikatkan diri bekerja pada pihak lain selama waktu tertentu dengan menerima upah.

Perjanjian kerja dalam syariat Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.²⁹ Dalam pengertian istilah, terdapat perbedaan pendapat di kalangan ulama yaitu sebagai berikut:

- 1) Menurut Hanafiah, *Ijarah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan berupa harta.
- 2) Menurut Malikiyah, *Ijarah* adalah suatu akad yang memberikan hak miliki atas manfaat suatu barang yang mubah untuk masa tertentu dengan imbalan yang bukan berasal dari manfaat.³⁰
- 3) Menurut Syafi'iyah, *Ijarah* adalah suatu akad atas manfaat yang dimaksud dan tertentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu.³¹
- 4) Menurut Sayyid Sabiq, *al-Ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian.³²

²⁸Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), 17-18.

²⁹Suhrawardi K, Lubis, dkk, *Op.cit*, 163

³⁰Ahmad Eardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2015), 316.

³¹Taqiuddin Abu Bakar bi Muhammad, *Kifayah Al-Akhyar fi Hilli Ghayah Al-Ikhtishar*, Juz I, Surabaya, 249.

³²Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Beirut: Dar kitab Al-Arabi, 1971), Jilid III, 177.

- 5) Menurut Amir Syarifuddin *al-Ijarah* secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *Ijarah al-Ain*, seperti sewa-menyewa rumah untuk ditempati. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut *Ijarah ad-Dzimah* atau upah-mengupah. Sekalipun objeknya berbeda keduanya dalam konteks *fiqh* disebut *al-Ijarah*.³³

Dari definisi-definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip diantara para ulama dalam mengartikan *ijarah* atau sewa-menyewa. Dan dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *ijarah* atau sewa-menyewa adalah manfaat dengan imbalan. Dengan demikian, objek sewa-menyewa adalah manfaat atas suatu barang. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh *syara'*.

b. Syarat-syarat Ijarah

Perjanjian kerja atau Ijarah memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut syariat, berguna bagi perorangan ataupun masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut ketentuan syariat tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja.

³³Amir Syarifuddin, *Garis-garis Besar Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2003), Cet.II, 216.

- 2) Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
- 3) Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya, dan waktu pembayarannya.³⁴
- 4) Bagi orang yang berakad ijarah juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.
- 5) Shighat ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab kabul sewa-menyewa dan upah-mengupah.
- 6) Ujrah, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun upah-mengupah.³⁵

6. Gambaran Umum Pandemi Covid-19

Pada awal tahun 2020 lalu dunia digemparkan dengan adanya wabah Virus Corona. Virus corona merupakan jenis virus baru di dalam dunia kedokteran disebut dengan istilah 2019 Novel Corona virus yang kemudian familiar disebut Covid-19. Berawal dari berita tewasnya 3 warga wuhan akibat terjangkit virus ini hingga kemudian saat ini menjadi pandemi.³⁶ Corona virus adalah penyakit menular yang diakibatkan oleh sindrom pernafasan akut coronavirus 2 (SARS-

³⁴Suhrawardi, K, Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 165.

³⁵Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 117-118.

³⁶Denny Adhitya Febrian, *Asal Mula dan Penyebaran Virus Corona dari Wuhan ke Seluruh Dunia*, (IDN Times, 2020)

CoV-2). Penyakit ini diawali dengan gejala umum seperti batuk, demam, nyeri persendian dan sesak nafas. Penyebaran virus ini kemudian berkembang dengan sangat cepat pada April 2020 lebih dari 1.100.000 kasus telah dilaporkan di lebih dari 200 negara dan wilayah mengakibatkan lebih dari 58.000 kematian, dan sekitar 226.000 berhasil mengalami pemulihan. Begitu pula Indonesia dari lebih dari 22 juta penduduk Indonesia 144.945 kasus dengan jumlah angka kematian 6.346 akibat virus corona ini. Akibat hal ini kemudian kebijakan dan aturan pemerintah untuk meminimalisir penyebaran maka dilakukan aturan yang disebut *social distancing* (pembatasan sosial).³⁷

Dampak diberlakukannya *Social Distancing* kemudian berdampak pada pembatasan aktivitas yang dapat menimbulkan kerumunan sehingga pemberlakuan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) harus dilakukan. Dampak selanjutnya yang kemudian timbul yaitu kurangnya mobilitas masyarakat sehingga perusahaan-perusahaan secara terpaksa harus melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap sejumlah karyawannya. Beberapa perusahaan secara terpaksa dengan kondisi ini kemudian melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau dengan kata lain perusahaan dalam keadaan *force majeure*.³⁸

³⁷Mahmud tatroman, *PSBB dan Dampaknya terhadap Beban Kerja Domestik Perempuan di Masa Pandemi Covid-19*, (Skripsi Fakultas Ushuludin dan Dakwah IAIN Ambon, 2021), 15.

³⁸Ian Wira Pratama Iskar, dkk, *Dampak Penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) terhadap Penghidupan Pekerja Sektor Informal di Provinsi DKI Jakarta*, (Jurnal Pemerintahan dan Keamanan Publik, 2021), 8-9.

7. Pemutusan Hubungan Kerja dari Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Tenaga kerja dalam Islam masuk pada kajian jual beli manfaat atau jasa yang biasa dikenal dengan istilah *ijarah*, khususnya *ijaraha''yan*, yakni jual beli jasa manusia untuk dimanfaatkan melakukan aktifitas yang bersifat ekonomis. Secara umum, manfaat atau jasa yang sah dalam akad *ijarah* ialah manfaat atau jasa yang memenuhi beberapa kriteria, yaitu: Manfaat tersebut memiliki legalitas secara syar'i, memiliki nilai ekonomis, dapat diketahui, dan dapat diserahkan.³⁹ Akad *Ijarah* adalah perjanjian berupa transaksi sewa menyewa atas suatu barang dan/atau jasa antara pemilik objek sewa termasuk kepemilikan hak pakai atas objek sewa dengan penyewa untuk mendapatkan imbalan atas objek sewa yang disewakan.⁴⁰

Kegiatan jual beli manfaat atau sewa-menyewa sudah ada sejak zaman Rasulullah, dan beliau memperbolehkan akad tersebut. Bahkan di dalam al-Quran banyak sekali ditemukan beragam ayat yang mendasari legislasi akad *ijarah*, misalnya ayat tentang menyusukan bayi kepada orang lain dalam surat al-Baqarah ayat 233 dan al-Thalaq ayat 6, ayat yang bercerita tentang nabi musa yang menerima upah dari hasil menggembala kambing dalam surat al-Qashash ayat 26. Meskipun demikian, akad sewa menyewa dalam islam memiliki beberapa syarat dan rukun yang harus dipenuhi oleh para pihak yang terlibat didalamnya.

³⁹Syaiful Achyar, *Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam*, (Maliyah, Jurnal Hukum Bisnis Islam, 2013), 335.

⁴⁰Muammar Arafat Yusmad, *Aspek Hukum Perbankan Syariah dari Teori ke Praktik*, (Depublish, 2018), 28.

Ijarah secara bahasa memiliki arti *bay'`u manfaat* atau menjual kemanfaatan. Menurut madzhab hanafi *ijarah* berarti akad mengambil manfaat dengan memberikan imbalan atau upah. Menurut madzhab syafii *ijarah* bukan sekedar akad mengambil manfaat dengan imbalan, melainkan manfaat tersebut juga harus jelas, dapat diketahui, dan bukan dalam perkara yang dilarang oleh islam. Adapun menurut madzhab Maliki dan Hanbali, *ijarah* adalah akad kepemilikan manfaat dari suatu hal yang diperbolehkan oleh islam, jelas waktu dan barangnya, serta adanya imbalan.⁹ Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa perjanjian atau kontrak ketenagakerjaan dapat dikategorikan sebagai akad *ijarah* dalam ekonomi syariah, yakni akad antara perusahaan (pengguna manfaat/*musta`jir*) dengan tenaga kerja (pihak pemilik manfaatnya/*ajir*). Meskipun secara keseluruhan pembahasan dan permasalahan dalam tema ketenagakerjaan lebih kompleks dibanding akad *ijarah*, namun secara prinsip keduanya memiliki banyak kesamaan, khususnya dalam hal definisi dan teknis dasar.⁴¹

Pembahasan Pemutusan Hubungan Kerja masih jarang ditemukan dalam literatur-literatur ekonomi islam, terutama dalam kitab-kitab klasik. Namun melihat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja termasuk dalam rumpun ketenagakerjaan, maka sudah relevan jika pembahasan Pemutusan Hubungan

⁴¹Alharitsi Ahmad bin Jaribah, *Fiqh Ekonomi Umar Bin Al-Khaththab terj.* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2017), 57.

Kerja dikaitkan dengan akad *ijarah*.⁴² Relasi kinerja akad *ijarah* mengharuskan para pihak untuk menentukan segala hal yang perlu dalam kontrak sejak kesepakatan akad dilakukan, mencakup soal manfaat/jasa yang menjadi objek akad atau juga soal kadar manfaat/jasa tersebut yang dapat diketahui dengan pembatasan efisiensi kinerja (*amal*) atau masa kontrak kerja (*muddah*). Kesepakatan itu adakalanya secara eksplisit, implisit atau mungkin secara simbolis.⁴³ Begitu pula segala ketentuan dalam relasi kinerja antara pengusaha dengan karyawan mestinya juga diatur dalam kontrak kerja, termasuk soal pemutusan hubungan kerja antara pemilik perusahaan dengan karyawan. Seperti yang sudah maklum, akad *ijarah* dapat berakhir dengan beberapa hal, yaitu: *Pertama*, selesainya masa kontrak, baik dengan habisnya masa kontrak atau dengan rampungnya pekerjaan. *Kedua*, pemutusan hubungankerja.

Adapun mengenai berakhirnya relasi kerja sebab rampungnya pekerjaan atau berakhirnya masa kerja, sudah menjadi bagian integral dalam ketentuan umum akad *ijarah*. Namun yang menjadi masalah adalah ketika terjadi pemutusan hubungan kerja disebabkan faktor-faktor tertentu, misalnya meninggalnya salah satu pihak, rusaknya objek dari manfaat, atau bahkan terjadi fenomena alam di luar kuasa kedua belah pihak di tengah masa kontrak sewa menyewa, maka ketentuannya menjadi lain. Karena akad *ijarah* merupakan akad yang *lazim*, yaitu akad yang apabila telah terjadi memiliki konsekuensi mengikat para pihak, maka

⁴²Fordebi Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 74.

⁴³Al Khin, *Al Fiqh al Manhaji 'ala Madzhab al Imam Asy Syafi'i, Jil.3/*, (*Mushthafa al Khin et.A10*), 123.

tidak dapat dibatalkan, kecuali terdapat sesuatu yang mengharuskan untuk dibatalkan dan pembatalan itu tidak dapat dilakukan secara sepihak.⁴⁴ Walaupun mungkin inisiatif pembatalan akad berasal dari salah satu pihak, maka tetap meniscayakan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat bahwa para pihak diperbolehkan untuk membatalkan akad yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja sama. Menurut madzhab Hanafi *fasakh* dalam *ijarah* diperbolehkan dengan sebab alasan-alasan dari pihak tertentu. *Pertama*, alasan dari pihak penyewa. Misalnya penyewa bangkrut atau beralih profesi. Dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja penyewa adalah pemilik perusahaan yang memanfaatkan tenaga & keahlian karyawan. Jika pemilik perusahaan jatuh bangkrut sehingga secara financial tidak lagi mampu untuk mengelola perusahaannya lagi, maka ia diperbolehkan untuk mengakhiri hubungan kerjasama dengan karyawannya. Diperbolehkannya *fasakh* dalam hal ini karena jika penyewa tetap dipaksa untuk melanjutkan akad maka yang akan didapat hanyalah kerugian bagi masing-masing pihak, baik pihak penyewa ataupun pihak pemilik barang dan jasa. Sedangkan akad *ijarah* dilakukan untuk mendapatkan keuntungan, bukan kerugian. Inilah yang dimaksud dengan kondisi mendesak di luar kemampuan pengusaha. Pada kondisi inilah, menurut Ustman Syabir boleh bagi salah satu pihak untuk mengakhiri hubungan kerja.⁴⁵

⁴⁴Muhammad Utsman Syabir, *Al-Madkhol Ila Fiqh al-Muamalat al -Maliyah* (Kuwait: Daar an- Nafis, 2004), 290.

⁴⁵Ahmad Al-Haritsi, *Jaribah Bin, Fiqih Ekonomi Umar Bin Al-Khaththab Terj*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2017), 60.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam akad ijarah diperbolehkan untuk melakukan *fasakh* dari masing-masing pihak selama ada alasan yang kuat. Implikasi dari terjadinya pemutusan hubungan kerja, pihak pengguna jasa berkewajiban memberikan gaji atas aktivitas kerja yang telah dilakukan oleh karyawannya ditambah pesangon sesuai ketentuan yang telah disepakati pada awal kontrak. Jika dihubungkan dengan pemutusan hubungan kerja di masa pandemi, maka *fasakh* dapat dilakukan oleh pemilik perusahaan selaku pihak pengguna jasa. Alasan yang disampaikan oleh perusahaan hampir sama, yakni terhambatnya perputaran ekonomi yang mengakibatkan menumpuknya barang produksi sehingga perusahaan mengalami kerugian yang sangat besar. Pemilik perusahaan akan terancam bangkrut jika tetap mempekerjakan karyawannya layaknya kondisi sebelum pandemi. Akhirnya muncul beberapa opsi bagi tenaga kerja yang perusahaannya terkena dampak pandemi covid-19, di antaranya diputus hubungan kerja dengan pesangon yang telah disepakati atau dirumahkan sementara dengan adanya potongan gaji. Meskipun demikian, pemerintah sebagai pihak yang berkewajiban menjamin kesejahteraan warga negaranya telah memberikan bantuan kepada masyarakat yang terkena dampak pandemi khususnya bagi karyawan. Dikutip dari kompas.com pemerintah memberikan bantuan dana tunai 600 ribu setiap bulan selama pandemi bagi karyawan yang memiliki gaji di bawah 5 juta rupiah.⁴⁶ Hal

⁴⁶Drawin Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), 16.

ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan yang akan memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya untuk mengambil opsi dirumahkan dengan adanya potongan gaji. Jadi fenomena pemutusan hubungan kerja di masa pandemi dapat diminimalisir.

Sebagai pemberi kerja wajib memberikan upah sesuai dengan hak-hak para pekerja serta berlaku adil tanpa ada penganiayaan terhadap para pekerja bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka yang menyebabkan kerugian. Termasuk juga apabila terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka pengusaha wajib memberikan uang pengganti/pesangon bagi pekerja yang di-PHK sebagai uang kompensasi penghargaan bekerja diperusahaan tersebut.⁴⁷

Hal ini sesuai dengan hukum islam seperti yang dijelaskan dalam surah An-Nahl ayat 90:

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

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah Swt menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji,

⁴⁷Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), 74.

*kemungkarannya dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*⁴⁸

Ayat di atas menjelaskan seruan untuk berlaku adil dalam memberikan perintah dalam semua aspek kehidupan baik dalam urusan agama, sosial, politik, dan ekonomi. Salah satu mewujudkan kehidupan yang adil Islam menegaskan agar pengusaha memenuhi hak pekerjaannya berdasarkan jasa dan tanggung jawab.

وَخَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

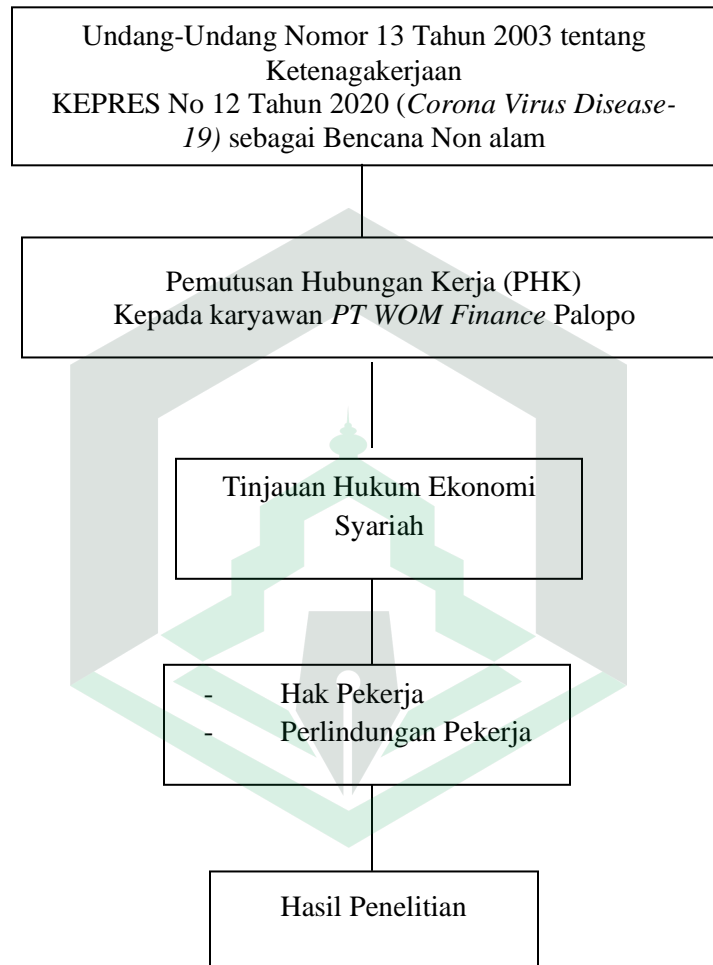
Selain itu, penjelasan terkait hal ini juga dijelaskan pada beberapa hadist yang berbunyi “Sebaik-baik manusia di antara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain.” (HR. Bukhari dan Muslim). Kemuliaan orang yang bekerja terletak pada kontribusinya bagi kemudahan orang lain yang mendapat jasa atau tenaganya. Islam sangat memuliakan nilai kemanusiaan setiap insan. Selain itu, tersirat dalam dalil-dalil tersebut bahwa Islam mengajurkan umat manusia agar menaggalkan segala bentuk *stereotype* atas profesi atau pekerjaan manusia.

Kecenderungan umat manusia menghormati orang yang memiliki pekerjaan, yang menghasilkan banyak uang, serta meremehkan orang yang berprofesi rendah. Padahal nasib setiap insan berbeda sesuai skenario dari Allah swt. Sikap merendahkan orang lain karena memandang pekerjaannya sangat ditentang dalam Islam. Ajaran islam yang dipresentasikan dengan aktivitas kesolehan sosial Rasulullah saw yang secara tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tata

⁴⁸Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: Halim Publikasi & Distributing, 2014), 87.

kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apapun.⁴⁹

C. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Adapun kerangka pikir pada penelitian ini mengarah pada aturan pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan yang dilaksanakan di *PT WOM Finance Palopo* terkait akibat dari wabah covid-19. Pembahasan penelitian juga akan mengaitkan

⁴⁹Ridwan, *Fiqih Perburuhan*, (Purwokerto: STAIN Press, 2007), 70.

pada KEPRES Nomor 12 Tahun 2020 perihal *Corona Virus Disease-19* sebagai bencana Nonalam. Penelitian ini membandingkan antara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilaksanakan di *PT WOM Finance* Palopo dan bagaimana jika ditinjau dari segi Hukum Ekonomi Syariah mengenai hak pekerja dan perlindungan pekerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara untuk memecahkan masalah maupun cara mengembangkan ilmu pengetahuan dengan menggunakan metode ilmiah.⁵⁰ Penelitian hukum adalah suatu penelitian yang mempunyai objek hukum, yaitu baik hukum sebagai suatu ilmu atau aturan-aturan yang sifatnya dogmatis maupun hukum yang berkaitan dengan perilaku dan kehidupan masyarakat. Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya, kecuali itu maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.⁵¹

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi kasus (*case study*) yang merupakan jenis pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki dan memahami sebuah kejadian atau masalah yang telah terjadi dengan mengumpulkan berbagai macam informasi yang kemudian diolah untuk mendapatkan sebuah solusi agar masalah yang diungkapkan dapat terselesaikan.⁵²

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Hukum Empiris. Penelitian hukum empiris dalam bahasa Inggris disebut *empirical legal research*, dalam bahasa

⁵⁰Jonaedi Efendi dan Jihny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana, 2016), 3.

⁵¹Jonaedi Efendi dan Jihny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana, 2016), 16

⁵²Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, & RnD*, (Yogyakarta: Andi Offset), 76.

belanda disebut dengan istilah *empirisch juridisch onderzoek* merupakan salah satu jenis penelitian hukum yang menganalisa dan mengkaji bekerjanya hukum dalam masyarakat.⁵³ Penelitian hukum empiris mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai perilakunyata (*actual behavior*), dialami setiap orang dalam kehidupan bermasyarakat. Oleh karena itu penelitian hukum empiris disebut juga penelitian hukum sosiologis.⁵⁴

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di *PT WOM Finance* yang beralamat di Kelurahan Binturu Kecamatan Wara Selatan Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi karena dari informasi yang diperoleh sebagian besar perusahaan swasta, perusahaan ini melakukan pemutusan hubungan kerja. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2022.

C. Definisi Istilah

Agar tidak terjadi kesalahan penafsiran terkait variable-variabel pada penelitian ini maka berikut dijelaskan definisi istilah dari masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

1. Hukum Ekonomi Syariah adalah sebuah pengetahuan yang membantu upaya realisasi kebahagiaan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas dan berada dalam koridor yang mengacu pada pengajaran Islam

⁵³Jonaedy Efendi & Jhony Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Jakarta: Kencana, 2016), 117.

⁵⁴Setiadi, *Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan*, (Yogyakarta: Graha ilmu, 2013),

tanpa memeriksa kebebasan individu atau tanpa perilaku makro ekonomi yang berkesinambungan dan tanpa ketidakseimbangan lingkungan.⁵⁵

2. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵⁶
3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja yang disebabkan berdasarkan dari adanya izin panitia Daerah atau panitia Pusat.⁵⁷

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu mencakup fokus penelitian untuk perolehan data yaitu Pimpinan, Staff dan Karyawan di *PT WOM Finance Kota Palopo*. Adapun sumber data dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrument-instrumen yang telah ditetapkan dan data primer dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti.⁵⁸ Data primer diperoleh dari narasumber yakni Pimpinan dan Staf/Karyawan yang di PHK.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia dalam berbagai bentuk. Data ini merupakan data penunjang penelitian, baik itu berupa *literature*

⁵⁵Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), 10.

⁵⁶Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, Pasal 1 Ayat 3.

⁵⁷Yunuarsih dan Tjutju Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 141.

⁵⁸Wahyu Pratama, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 79.

tertulis seperti buku, artikel serta literature-literatur lainnya yang terdapat di perpustakaan maupun internet.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:⁵⁹

1. Wawancara (*Interview*)

Penelitian ini akan menggunakan teknik wawancara. Wawancara merupakan dialog dengan maksud tertentu. Dialog dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Peneliti dalam melakukan wawancara perlu mendnegarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh terwawancara. Pewawancara bertugas untuk mengajukan beberapa pertanyaan sedangkan terwawancara bertugas untuk menjawab beberapa pertanyaan kepada subjek. Peneliti melakukan wawancara sesuai prosedur yang telah dibuat. Selain memberikan informasi yang akan dibutuhkan wawancara juga dapat memperkuat hasil observasi yang telah dilakukan. Pengumpulan data dengan menanyakan langsung kepada sumber informasi sehingga hasilnya nyata.

Wawancara yang dilakukan yaitu wawancara mendalam mengenai pokok permasalahan penelitian yaitu tata kelola media pembelajaran berbasis audio visual. Wawancara dilakukan dengan pegawai, staff dan pimpinan *PT WOM Finance Palopo*. Pedoman wawancara hanya memuat pokok-pokok

⁵⁹Hadi Sutrisno, *Metodologi Research Jilid I*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), 14.

pertanyaan untuk mendapatkan data secara lebih akurat, lebih mendalam, lebih terperinci dan secara utuh.

2. Observasi (*Observation*)

Observasi atau pengamatan adalah cara dan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada objek penelitian.⁶⁰

Observasi menjadi salah satu teknik pengumpulan data apabila:

- a. Sesuai dengan tujuan peneliti
- b. Direncanakan dan dicatat secara sistematis
- c. Dapat dikontrol keadaannya (reabilitasnya) dan keabsahannya (validitasnya).⁶¹

Observasi dilakukan untuk mengetahui gambaran secara langsung terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja di *PT WOM Finance Palopo*.

3. Dokumentasi (*Dokumentation*)

Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan data sekunder *PT WOM Finance Palopo* terkait pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja dan bagaimana ditinjau dari perspektif hukum ekonomi syariah.

F. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data pada penelitian ini akan menggunakan model yang dikembangkan oleh Patton yaitu teknik triangulasi yaitu sumber, teknik dan waktu. Moelong mengatakan “Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan

⁶⁰Moh Pabandu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 49.

⁶¹Hardani, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group, 2020), 123.

suatu data yang memanfaatkan sesuatu di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data”. Teknik triangulasi yaitu dengan membandingkan derajat kepercayaan suatu data atau informasi yang dilakukan dengan cara:

1. Melakukan perbandingan data hasil observasi dan hasil wawancara yang dilakukan.
2. Melakukan perbandingan apa yang disampaikan pada situasi penelitian dan realita sesungguhnya.
3. Melakukan perbandingan data mengenai apa yang disampaikan di depan dan secara personal.
4. Membandingkan berbagai pendapat dari berbagai perspektif.⁶²

G. Teknik Analisis Data

Analisi data merupakan proses penyusunan secara sistematis data yang telah diperoleh oleh wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan cara menyusun dan mengatur data kedalam kategori sehingga menjadi satu kesatuan yang mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain . Kemudian data dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif yang merupakan metode analisis dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

⁶²Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 178.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Profil PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo

Wahana Ottomitra Multiartha adalah sebuah perusahaan berbentuk PT yang lebih dikenal dengan sebutan WOM Finance. PT Wahana Ottomitra Multiartha ini didirikan sejak tahun 1982 dengan nama *PT Jakarta Tokyo Leasing* yang bergerak dibidang pembiayaan sepeda motor, khususnya merek Honda. Kemudian seiring berjalannya waktu perseroan mengubah nama menjadi *PT Wahana Ottomitra Multiartha* pada tahun 2000 sejalan dengan transformasi bisnis yang mereka lakukan. Perusahaan terus mengalami perkembangan dan tidak hanya melayani pula pembiayaan sepeda motor merk Jepang lainnya seperti Yamaha, Suzuki dan Kawasaki.

Pada Tahun 2004, Perseroan mendapatkan pernyataan efektif dari Otoritas Jasa keuangan/OJK (d/h Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan/ Bapepam-LK) untuk melakukan Penawaran Umum Saham Perdana. Pada kesempatan tersebut, Perseroan menawarkan sebanyak 200.000.000 lembar saham dengan nilai nominal Rp100 per saham dan harga penawaran sebesar Rp700 per saham. Melantainya Perseroan di Bursa Efek Indonesia telah dicatatkan pada 13 Desember 2004 dengan “WOMF” sebagai kode saham perusahaan.

Pada Tahun 2005, Perseroan menjadi bagian dari kelompok usaha PT Bank *Maybank* Indonesia Tbk (d/h PT Bank Internasional Indonesia Tbk) setelah PT Bank *Maybank* Indonesia Tbk (*Maybank* Indonesia) mengakuisisi 43% kepemilikan saham Perseroan. Pada Tahun 2015, Perseroan melakukan *right issue* melalui Penawaran Umum Terbatas, di mana *Maybank* Indonesia bertindak sebagai *standby buyer*. Dalam *right issue* ini, Perseroan menerbitkan 1.481.481.480 saham baru. Kemudian kepemilikan saham PT Bank *Maybank* Indonesia Tbk di Perseroan berubah menjadi 67,49%.⁶³

2. Struktur Organisasi Wahana Ottomitra Multiartha

Adapun Visi dan Misi Perusahaan PT Wahana Ottomitra Multiartha yaitu sebagai berikut.

Visi: menjadi salah satu perusahaan pembiayaan terbaik di Indonesia dengan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

Misi:

- a. Mengutamakan kepuasan konsumen dan mitra kerja lainnya.
- b. Membangun infrastruktur berbasis IT untuk melaksanakan proses yang baik.
- c. Pengembangan dan perluasan jaringan usaha, terutama di daerah potensial.
- d. Mengoptimalkan kinerja perusahaan.

⁶³ *Profil PT Wahana Ottomitra Multiartha* <https://www.wom.co.id/profil-perusahaan>, 23 Juli 2022.

3. Nilai-nilai perusahaan

Adapun nilai-nilai perusahaan yang dijunjung oleh *PT Wahana Ottomitra Multiartha* yaitu sebagai berikut:

- a. *Teamwork*, kami bekerja sama sebagai satu tim yang didasari nilai saling menghargai dan rasa kebanggaan.
- b. *Integrity*, kami jujur, profesional dan berlandaskan moral dalam semua kegiatan usaha kami.
- c. *Growth*, kami memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan peningkatan dan pembaharuan secara konsisten.
- d. *Excellence & Efficiency*, kami berkomitmen untuk menghasilkan kinerja sempurna dan layanan prima.
- e. *Relationship Building*, kami secara berkesinambungan membangun hubungan kerja sama jangka panjang yang saling menguntungkan.

4. Pemutusan Hubungan Kerja *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo*

Adapun untuk menggali informasi terkait pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pihak *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo* yaitu dengan melakukan wawancara terhadap salah satu pekerja yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja. Terdapat beberapa pertanyaan yang diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara bersama pimpinan *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo* tentang bagaimana pandangannya terhadap pandemi covid-19 ini. Ia menyatakan bahwa

“Pandemi Covid-19 yang secara tiba-tiba menyerang seluruh umat manusia di seluruh penjuru dunia sangat membuat kita semua syok, semua aspek kehidupan akhirnya berubah mulai dari perilaku sosial, kebiasaan dan pola hidup, bahkan berpengaruh ke aspek-aspek vital seperti pendidikan dan ekonomi, semua akhirnya merasakan dampaknya.”⁶⁴

Dari penjelasan tersebut digambarkan bahwa Covid-19 memberikan pengaruh negatif terhadap seluruh lini kehidupan manusia. Pada 31 desember 2019 lalu Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menerima laporan kasus *pneumonia* di *Kota Wuhan Provinsi Hubei China*. Awal januari 2020 china mengidentifikasi telah emnemukan virus penyakit virus corona yaitu penyakit yang menyerang saluran pernapasan. Sejauh yang kita tahu virus corona atau yang lebih familiar disebut Covid-19 ini sudah menyebar di berbagai Negara, kurang dari dua bulan kemudian virus tersebut menyerang lebih dari 100 negara di dunia termasuk Indonesia, menewaskan lebih dari 3.800 orang dan mengidentifikasi labih dari 111.000 orang-orang. Dampak yang ditimbulkan oleh virus ini sangat beragam, misalnya di masyarakat, ekonomi, pendiidkan, pekerjaan, politik dan aspek lainnya. Misalnya di beberapa Negara maju pemerintah membuat kebijakan *Lockdown* agar masyarakatnya tidak keluar rumah dengan tujuan untuk mengurangi penyebaran

⁶⁴Nurfadilah, Pimpinan PT Wahana Ottomitra Multiartha Palopo, Wawancara pada tanggal 12 Mei 2022.

dari Covid-19. Indonesia juga menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang dibuat oleh Pemerintah.⁶⁵

Awal mula munculnya kasus ini membuat banyak masyarakat takut dan was-was akan menyebarkan virus ini. Dampaknya terhadap masyarakat, pembatasan sosial ini dilakukan oleh Pemerintah ketika keluar rumah selalu memakai masker, menjaga jarak 1 meter dari satu sama lain, dan juga sering mencuci tangan pakai sabun selama 20 detik. Kebiasaan baru ini harus kita terapkan untuk mengurangi penularan virus Covid-19. Berdasarkan hasil wawancara bersama pimpinan di *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance* palopo menyatakan bahwa

“terjadinya pandemi Covid-19 sangat berdampak bagi para pekerja. Bahkan bukan hanya berpengaruh ke pekerja saja melainkan lebih banyak pengaruhnya kepada perusahaan. PSBB menyebabkan turunnya mobilitas masyarakat sehingga mobilitas perusahaan ikut turun termasuk pendapatan perusahaan.”⁶⁶

Pandemi adalah kondisi yang terjadi secara tiba-tiba. Banyak aspek kehidupan yang kemudian mengalami permasalahan besar, salah satunya yaitu pengangguran. Selain pengangguran dan setengah pengangguran, krisis juga akan berdampak pada kondisi kerja, upah, dan akses atas perlindungan sosial. Pandemi juga dapat memiliki dampak ekonomi yang tidak proporsional pada segmen tertentu. Ada beberapa hal yang bisa terjadi. Pekerja dari segi kesehatan yang memang sudah memiliki masalah dengan kondisi kesehatan, menghadapi tingkat pengangguran dan setengah pengangguran yang lebih tinggi. Pekerja yang lebih tua yang

⁶⁵Maryanti, *Dampak Covid-19 bagi Kehidupan*, (Artikel Tata Usaha SMK Pelayaran AKPELNI Semarang, 2021), h. 16.

⁶⁶Nurfadilah, Pimpinan PT Wahana Ottomitra Multiartha Palopo, Wawancara pada tanggal 12 Mei 2022.

mungkin menghadapi resiko lebih tinggi terkena masalah kesehatan yang serius dan kemungkinan kerentanan ekonomi. Pekerja yang tidak terlindungi, termasuk pekerja mandiri, pekerja kasual dan pekerja musiman yang tidak mempunyai akses terhadap mekanisme cuti dibayar atau sakit.

Dalam wawancara yang dilakukan bersama pimpinan *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance* Palopo menyatakan bahwa

“semenjak terjadinya pandemi Covid-19 menjadi tantangan tersendiri terutama yang bekerja dengan target. Pembatasan sosial berskala besar membuat mobilitas dan perputaran ekonomi semakin lemah sehingga pencapaian target jauh dari apa yang diharapkan. Bahkan pencapaian target tidak sampai 50% dibanding bulan-bulan sebelum pandemi.”⁶⁷

Pembatasan Sosial Berskala Besar menyebabkan turunnya stabilitas perekonomian. Para pekerja utamanya yang berkerja di bidang pemasaran yang sangat merasakan dampak dari kondisi ini. Pekerja akan sangat sulit menawarkan produk ataupun jasa kepada masyarakat yang mobilitasnya juga mulai terhambat akibat pembatasan sosial berskala besar ini. Sebagian besar pegawai terkena imbasnya baik itu pegawai lama maupun pegawai baru, terlebih pegawai baru seperti salah seorang pegawai yang baru bergabung di *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo* dari Mei 2019 harus menelan kenyataan pahit dengan munculnya pandemi Covid-19 pada akhir 2019.

Dari keterangan hasil wawancara dengan salah satu pekerja yang terdampak covid-19 maka alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja bahwa

⁶⁷Nurfadilah, Pimpinan PT Wahana Ottomitra Multiartha Palopo, Wawancara pada tanggal 12 Mei 2022.

“Pada masa pandemi ini karena kondisi perusahaan yang mengalami kerugian. Pada dasarnya ada beberapa alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja selama penyebaran vCovid-19 ini. Yang pertama, lemahnya permintaan pasar akibat pembatasan sosial berskala besar yang ditetapkan oleh pemerintah. Yang kedua, keterbatasan *cash flow* utamanya dalam pengelolaan biaya gaji yang merupakan komponen tertinggi dalam sebuah perusahaan”.⁶⁸

Pegawai sebenarnya sangat paham dengan kondisi perusahaan terkait keputusan sehingga perusahaan secara terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja. Banyak faktor yang menyebabkan kondisi inflasi perusahaan yang tidak stabil sehingga mau tak mau akhirnya perusahaan secara terpaksa mengambil keputusan untuk memberhentikan sebagian karyawan untuk menjaga stabilitas operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian bersama salah satu karyawan yang terdampak pandemi tentang apakah perusahaan memenuhi hak-haknya seperti uang pesangon terkait pemutusan hubungan kerja yang dilakukan, ia menyatakan bahwa

“iya, kami diberikan hak kami secara sepenuhnya mulai dari tunjangan dan beberapa dana yang sudah sesuai sebagai pesangon, kami mensyukuri itu”.⁶⁹

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja, utamanya yaitu memenuhi hak-haknya. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja maka pekerja berhak atas hak-hak yang seharusnya kita dapatkan sebagai pekerja, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja,

⁶⁸Haerul, karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Palopo, Wawancara pada tanggal 13 Mei 2022.

⁶⁹Haerul, karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Palopo, Wawancara pada tanggal 13 Mei 2022.

dan uang pengganti hak. Namun hal ini disesuaikan dengan kondisi perusahaan serta mempertimbangkan masa kerja pekerja itu sendiri. Untuk Uang pesangon yang diberikan sesuai dengan masa kerja karyawan itu sendiri seperti masa kerja kurang dari satu tahun, uang pesangon yang diberikan yakni satu bulan upah sedangkan untuk masa kerja lebih dari satu tahun, uang pesangon yang diberikan yakni 2 bulan upah.

Pemutusan hubungan kerja merupakan berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dengan instansi, artinya karyawan sudah tidak lagi bekerja setelah keluarnya surat pemutusan kerja dan tidak dipekerjakan lagi sebagai karyawan.⁷⁰ Setiap terjadinya pemutusan hubungan kerja akan menimbulkan dampak, baik dari pihak lembaga atau instansi dan individu itu sendiri. Dampak pemutusan kerja ada dua yaitu dampak bagi instansi dan bagi pegawai.⁷¹ Bagi instansi akan berdampak terjadi kekosongan. Jika ada karyawan yang keluar maka jabatan yang ditinggalkan harus segera mencari penggantinya. Sementara bagi pekerja, kurangnya penghasilan pekerja sehingga tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehingga harus berusaha mencari pekerjaan baru.⁷²

Berdasarkan hasil wawancara bersama salah satu karyawan yang terdampak covid-19, ia menyatakan bahwa

⁷⁰Phury Umul Amaliah, *Pemutusan Hubungan Kerja dan Dampak yang Menyertainya*, (Universitas Negeri Malang, 2019), h. 18.

⁷¹Fatrurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), 17.

⁷²Haerul, Karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Palopo, Wawancara pada tanggal 13 Mei 2022.

“sebagai seorang pekerja maka pekerja berhak mendapatkan hak-hak sebagai pekerja setelah melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja. Hal ini mengingat bahwa selepas diberhentikan maka pegawai tentunya tidak langsung mendapatkan pekerjaan baru sementara itu kebutuhan keluarga harus mereka penuhi tetapi saya secara pribadi paham kondisi, hal ini juga pastinya dilakukan oleh perusahaan berdasarkan berbagai pertimbangan dan dalam keadaan terpaksa ”.⁷³

Force majeure adalah keadaan yang sangat terpaksa akibat pandemi covid-19 sehingga menyebabkan krisis dimana-mana utamanya perusahaan di berbagai sektor. Perusahaan yang harus menanggung beban gaji yang besar sementara perusahaan tidak lagi memiliki penghasilan yang sama terlebih saat perusahaan harus terpaksa tutup sementara akibat melonjaknya angka penderita covid-19 saat itu.⁷⁴

Akibat pemutusan hubungankerja berpengaruh besar terhadap kehidupan pekerja. Untuk pekerja berarti pekerja tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk pekerja dan keluarganya. Memenuhi kebutuhan diri sendiri adalah kewajiban setiap manusia. Terlebih jika telah memiliki keluarga. Hanya saja dalam kondisi pandemi mencari pekerjaan yang baru akan menjadi hal paling sulit karena kondisi rata-rata perusahaan yang sama.

Berdasarkan hasil wawancara bersama salah satu karyawan yang terdampak Covid-19, ia menyatakan bahwa

⁷³Adi, Karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Palopo, Wawancara pada tanggal 13 Mei 2022.

⁷⁴Mahmud Tatroman, *PSBB dan Dampaknya terhadap Beban Kerja Domestik Perempuan di Masa Pandemi Covid-19*, (Ambon: Fakultas Ushulul dan Dakwah IAIN Ambon), 67.

“Mencari pekerjaan baru pada saat pandemi memiliki tantangan tersendiri. Terlebih kondisi pembatasan sosial berskala besar sehingga perusahaan sangat jarang membuka lowongan pekerjaan”.⁷⁵

Perusahaan juga menjelaskan berbagai alasan terkait pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap sejumlah karyawan. Seperti yang disampaikan oleh pimpinan perusahaan bahwa beberapa alasan dan pertimbangan perusahaan sehingga mengharuskan manajemen melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap beberapa perusahaan. Penyebabnya adalah adanya pembatasan sosial berskala besar akibat pandemi Covid-19. Berdasarkan hasil wawancara bersama pimpinan mengenai alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja, ia menyatakan bahwa

“Alasan perusahaan karena memang perusahaan mengalami kerugian besar akibat pandemic Covid-19 sebagai akibat pembatasan sosial berskala besar. Menurunnya pendapatan perusahaan yang membuat keputusan seperti itu akhirnya harus diambil. Tapi kami paham dan memang kami sepakat”⁷⁶

Pembatasan sosial berskala besar yang dikeluarkan oleh pemerintah memberikan berbagai dampak positif maupun negatif terhadap seluruh kehidupan manusia. Pembatasan sosial berskala besar diharapkan memberikan dampak positif dalam mengurangi tingkat penyebaran virus Covid-19. Namun disisi lain pembatasan sosial berskala besar ini juga sangat berdampak terhadap berbagai lini kehidupan termasuk dari segi stabilitas ekonomi dimana kurangnya mobilitas masyarakat.

⁷⁵Fardiansah, karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Palopo, Wawancara pada tanggal 13 Mei 2022.

⁷⁶Nurfadilah, Pimpinan PT Wahana Ottomitra Multiartha Palopo, Wawancara pada tanggal 12 Mei 2022.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan juga sebenarnya memberikan dampak negatif terhadap kelancaran operasional perusahaan. Sebenarnya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan akan menimbulkan adanya kekosongan dari divisi tersebut yang mengakibatkan pekerjaan harus di *handle* oleh pegawai lain yang tentunya kapabilitasnya berbeda atau bahkan masih perlu menyesuaikan diri lagi.⁷⁷

Pimpinan perusahaan menerangkan bahwa, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan serta merta memberikan dampak positif terhadap operasional perusahaan. Namun pemutusan hubungan kerja ini memberikan dampak *negative* pula yang membuat operasional perusahaan tidak berjalan dengan lancar. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan hanya untuk menyelamatkan perusahaan dari keterpurukan akibat membengkaknya biaya operasional sedangkan perolehan perusahaan tidak sesuai lagi.

Berdasarkan hasil wawancara bersama pimpinan *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance* Palopo, ia menyatakan bahwa

“Sesungguhnya perusahaan tidak ingin ada yang namanya Pemutusan Hubungan Kerja, terlebih harus memilih siapa yang akan di-PHK, ini menjadi tantangan yang sangat berat. Namun mau tidak mau harus dilakukan sehingga pertimbangan yang dijadikan acuan yaitu berdasarkan kemampuan *achievement* dan masa kerja pegawai”.⁷⁸

⁷⁷Nurfadilah, Pimpinan PT Wahana Ottomitra Multiartha Palopo, Wawancara pada tanggal 12 Mei 2022

⁷⁸Nurfadilah, Pimpinan PT Wahana Ottomitra Multiartha Palopo, Wawancara pada tanggal 12 Mei 2022.

Dari penjelasan pimpinan bahwa yang menjadi pertimbangan pegawai yang di-PHK adalah kemampuan pencapaian target dan lamanya masa kerja. Setiap bulannya pegawai diberikan target yang harus dicapai. Jadi berdasarkan *track record* pegawai yang sering tidak mencapai target maka akan menjadi pegawai yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja, dan pertimbangan kedua adalah masa kerja.

B. Pembahasan

1. Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Wahana Ottomitra Multiartha berdasarkan Hukum Positif

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pelaku usaha yang sering disebut sebagai PHK dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu berakhirnya jangka waktu kesepakatan kerja yang dibuat, adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pihak pekerja terhadap perusahaan dan alasan lainnya yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Dalam hal pemutusan hubungan kerja maka pihak yang paling dirugikan adalah pihak pekerja karena akan kehilangan penghasilan dan sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang baru. Terlebih jika pekerja tersebut tidak memiliki banyak keahlian.⁷⁹

Program PSBB menuntut setiap warga untuk tetap tinggal di rumah dan tidak membuat kerumunan. Kegiatan apapun yang dapat menarik banyak massa harus dihentikan, baik kegiatan keagamaan, pendidikan, ekonomi ataupun kebudayaan.

⁷⁹ Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta), 20.

Perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan *public* harus menerima kenyataan sehingga operasionalnya lumpuh secara total. Beban besar bagi perusahaan yang harus menghidupi sejumlah karyawan dan beberapa beban tetap perusahaan yang harus tetap dibayarkan. Perusahaan harus memutar cara bagaimana tetap dapat mempertahankan perusahaan agar dapat tetap berjalan.⁸⁰

Berakhirnya hubungan kerja yang disebabkan oleh berakhirnya jangka waktu kesepakatan kerja yang dibuat, mungkin tidak menimbulkan permasalahan sepanjang pelaku usaha sebagai pemberi kerja memenuhi hak-hak pekerja, hal ini karena pihak pekerja menyadari dan mengetahui kapan berakhirnya hubungan kerja sehingga telah mempersiapkan segala dampak yang ditimbulkan dari berakhirnya hubungan kerja tersebut, tetapi berbeda halnya jika berakhirnya suatu hubungan kerja disebabkan oleh perselisihan yang timbul antara pekerja dengan pelaku usaha keadaan ini membawa dampak bagi para pihak terutama pekerja.⁸¹

PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Finance cabang Palopo merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan atau *leasing*. Perusahaan ini menawarkan *alternative* bantuan kepada masyarakat untuk meminjam sejumlah dana dengan menggunakan sebuah anggunan sebagai jaminan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan, perusahaan ini memiliki tujuan untuk memberikan

⁸⁰M Faiz Nashrullah, *Pemutusan Hubungan Kerja bagi Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau dari Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*, (Istinbat: Fakultas Syariah UIN Maulana Ibrahim Malang, 2021), 50.

⁸¹Okta Rita, *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Sistem Pemutusan Hubungan Kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuwasin*, (Hukum Ekonomi Syariah, 2018), 17.

bantuan kepada nasabahnya dengan memberikan bantuan dana yang kemudian diangsur secara kredit dalam proses pengembaliannya. Setiap masyarakat dapat mengajukan pinjaman di perusahaan ini, bukan hanya menitik beratkan pada masyarakat menengah ke atas melainkan seluruh masyarakat termasuk masyarakat menengah ke bawah sepanjang dapat memenuhi persyaratan maupun kualifikasi menjadi nasabah *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo*.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan di *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance* cabang Palopo disebabkan oleh Kondisi pandemi *Covid-19* yang kemudian mengakibatkan keluarnya peraturan pemerintah untuk memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Hal ini kemudian berakibat pada operasional perusahaan tidak berjalan dengan lancar, pertumbuhan profit nihil sementara itu banyak beban perusahaan yang harus dibayarkan terutama beban tetap seperti gaji pegawai ditambah dengan biaya utilities lainnya. Karena hal tersebut sehingga pengurangan pegawai menjadi satu-satunya jalan yang harus dilakukan. Selanjutnya, dalam pemutusan hubungan kerja yang dilakukan harus dengan hati-hati dengan mempertimbangkan keadilan diantara pegawai. Dengan pertimbangan tersebut maka perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pertimbangan lama kerja pegawai dan tentunya berdasarkan kualitas kinerja pegawai tersebut.

Adapun sistem Pemutusan Hubungan Kerja di *PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Finance* cabang Palopo dilakukan dalam kondisi *force majeure* dimana terdapat 5 pegawai yang terdampak pemutusan hubungan kerja tersebut. Hal tersebut

sesuai dengan penyampaian dari pihak pengelola dan pimpinan *PT Wahana Ottomitra Multiartha* cabang Palopo dan juga arsip kepegawaian perusahaan. Pemutusan hubungan kerja bukan dilakukan secara sepihak melainkan telah dirundingkan dan kemudian disepakati oleh para pihak.

Sebagaimana pada pembahasan sebelumnya telah dibahas bahwa pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pemberi kerja.⁸² Berdasarkan undang-undang tersebut telah diatur hak-hak dan perlindungan dasar karyawan baik itu pada saat menjadi pekerja maupun ketika sudah diberhentikan sebagai pekerja. Hal ini dilakukan untuk menjaga hubungan yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja.⁸³

Berdasarkan definisi dan pembahasan yang dikemukakan oleh para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu tindakan yang bertujuan untuk mengakhiri ikatan kerja yang telah disepakati, yang disebabkan oleh beberapa hal termasuk dalam kondisi *force majeure*. Seperti *PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Finance* Kota Palopo yang bergerak di bidang pembiayaan ini yang melakukan pemutusan kerja dengan tetap mengikuti aturan-

⁸²Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LKIS, 2008), 79.

⁸³Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

aturan ketenagakerjaan termasuk terkait hak-hak yang diberikan kepada pegawai yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemutusan Hubungan Kerja pada Wahana Ottomitra Multiartha

Dunia sedang menghadapi permasalahan yang sangat krusial dengan kehadiran Covid-19 yang telah menyebarluas ke seluruh dunia termasuk Indonesia. Dilematis berbagai negara dalam menanggulangi covid-19 membuat pemerintahan bahkan masyarakat merasakan keresahan dan kerugian yang berdampak pada kesehatan maupun perekonomian. Sehingga, pemerintah perlu mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Kebijakan tersebut, membuat beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19. Salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kurang lebih frasanya menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian.⁸⁴

⁸⁴<https://katadata.co.id/telaah/2020/04/09/efek-domino-penetapan-psbb-di-jakarta-ke-dunia-usaha>, 12 Juli 2022

Namun pada umumnya, beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 ini seringkali menggunakan alasan *force majeure*, padahal perusahaan tersebut masih memproduksi seperti biasanya. Hal penting yang menjadi syarat pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. Sedangkan pandemi Covid-19 saat ini belum mencapai atau terbilang 2 tahun. Kejelasan *force majeure* yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak perlu diperhatikan. Karena alasan *force majeure* yang dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan. Melihat gangguan ekonomi yang massif diakibatkan oleh Covid-19 telah mempengaruhi banyak para pekerja yang kehilangan pekerjaannya harus mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian.

Dalam hukum ketenagakerjaan, perusahaan dan para pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus diberikan dan dilindungi. Suatu perusahaan memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah dan perlakuan yang adil terhadap para pekerja. Karena para pekerja/buruh merupakan salah satu aset terpenting dalam pengaruh kesuksesan suatu perusahaan. Dengan pernyataan tersebut sudah menjadi konsekuensi logis bahwa suatu perusahaan harus melindungi dan menjamin kebutuhan para pekerja/buruh sesuai dengan amanah konstitusi Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 menyatakan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak” dengan

memperhatikan Hak Asasi Manusia yang digaung-gaungkan oleh Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.⁸⁵

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja atau pun perusahaan. Diantara pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian para pekerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditambah dengan adanya pandemi Covid-19 yang telah menyebar keseluruh dunia termasuk Indonesia. Sehingga, beberapa perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja dengan beberapa pekerja yang dirasa mengakibatkan menambah kerugian perusahaan.⁸⁶

Merujuk Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan, pengusaha dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau *force majeure*. Kemudian Pasal 164 Ayat (3) UU 13/2003 menambahkan pengusaha juga dapat melakukan PHK pekerja/ buruh karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa atau *force majeure* tetapi

⁸⁵Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 46.

⁸⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 78.

disebabkan *efisiensi*. Para pekerja/buruh pun saat diPHK mendapatkan uang pesangon satu kali.

Menteri Ketenagakerjaan, dalam pernyataannya terkait *force majeure* yang berkonsekuensi kepada para pekerja dengan memutus hubungan kerja tidak mendukung alasan-alasan perusahaan tersebut, beliau menghimbau bahwa perusahaan seharusnya membuat langkah yang bisa ditempuh seperti mengurangi upah dan fasilitas manajer serta direktur, mengurangi *shift* kerja, membatasi kerja lembur atau merumahkan buruh untuk sementara waktu. Namun beberapa perusahaan yang sudah mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja tetap berdalih mereka tidak memiliki dana yang cukup untuk membayar pesangon atau upah para pekerja. Hal tersebut menyalahi Peraturan ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan boleh tutup jika sudah mencapai kerugian selama 2 tahun. Sedangkan Covid-19 ini belum mencapai atau memasuki setengah tahun. Alasan *force majeure* yang dipakai oleh beberapa perusahaan tidak dapat diterima oleh beberapa kalangan.

Menurut Subekti, *force majeure* adalah suatu alasan untuk dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi. Kemudian, dalam KUH Perdata tidak ditemukan istilah *force majeure* dengan tidak menjelaskan keadaan memaksa yang seperti apayang dapat menjelaskan istilah *force majeure*. Namun memang ada beberapa istilah-istilah yang dalam KUH Perdata yang mengatur tentang ganti rugi, resiko untuk kontrak sepihak kemudian diambil untuk istilah *force majeure* (Suadi). Dengan adanya *force majeure* tidak serta merta dapat dijadikan alasan perusahaan

untuk berlindung dari alasan keadaan memaksa karena hanya ingin lari dari tanggung jawabnya, maka harus ada beberapa syarat supaya tidak terjadi hal demikian.

Menurut R Subekti, suatu keadaan dikatakan *force majeure* yaitu; keadaan itu sendiri di luar kekuasaan perusahaan dan memaksa, dan keadaan tersebut harus keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian ini dibuat, setidaknya resikonya tidak dipikul oleh para pekerja yang di PHK. Dengan adanya beberapa syarat, maka seseorang tidak dapat semauanya sendiri mengatakan dirinya mengalami *force majeure*. Dalam Pasal 47 ayat (1) huruf j UU 2/2017 tentang Jasa Konstruksi menjelaskan terkait *force majeure*. Menurut ketentuan pasal tersebut, maka *force majeure* dapat diartikan sebagai kejadian yang timbul diluar kemauan dan kemampuan para pihak yang menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak.

Ekonomi syariah adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh orang per orang, kelompok orang, badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum dalam rangka memenuhi kebutuhan yang bersifat komersial dan tidak komersial menurut prinsip syariah. Dalam Hukum Ekonomi Syariah, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dipandang sebagai pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja (*ijarah*). Sebagaimana dijelaskan dalam bab sebelumnya, ijarah termasuk akad yang tetap (*aqd al-luzum*), sehingga salah satu pihak tidak dapat membatalkan tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam proses terjalannya ataupun dalam proses

terputusnya suatu akad, tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa. Dan secara etimologi *al-Ijarah* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti *alIwadh*/penggantian, dari sebab itulah *ats-Tsawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *al- Ajru/upah*.⁸⁷

Sebagai pemberi kerja maka wajib memberikan upah sesuai dengan hak-hak para pekerja serta berlaku adil tanpa ada penganiayaan terhadap para pekerja bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka yang menyebabkan kerugian. Termasuk juga apabila terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka pengusaha wajib memberikan uang pengganti/pesangon bagi pekerja yang di-PHK sebagai uang kompensasi penghargaan bekerja diperusahaan tersebut.⁸⁸

Berdasarkan fakta-fakta yang diuraikan di atas dari peraturan perundang-undangan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo* terkait dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang berjumlah 5 orang pekerja pada perusahaan tersebut. Pekerja diberikan hak sesuai yang telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini sesuai dengan hukum islam seperti yang dijelaskan dalam surah An-Nahl ayat 90:

⁸⁷Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adilatuhu, penerjemah Abdul Hayyie al-kattani, dkk*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), 85.

⁸⁸Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2013), 70.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِي ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Terjemahnya:

“*Sesungguhnya Allah Swt menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*”⁸⁹

Ayat di atas menjelaskan seruan untuk berlaku adil dalam memberikan perintah dalam semua aspek kehidupan baik dalam urusan agama, sosial, politik, dan ekonomi. Salah satu mewujudkan kehidupan yang adil Islam menegaskan agar pengusaha memenuhi hak pekerjaannya berdasarkan jasa dan tanggung jawab.

Dalam Hukum Ekonomi Syariah, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dipandang sebagai pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja (*ijarah*). Sebagaimana dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, *ijarah* merupakan sebuah akad yang tetap (*‘aqd al-luzum*), sehingga salah satu pihak tidak dapat mem*fasakh* (membatalkan) tanpa persetujuan dari pihak lainnya sebagaimana proses terjadinya akad pada saat awal perjanjian pekerjaan sehingga pemutusan hubungan kerja pun tidak boleh hanya dilakukan terhadap satu pihak secara terpaksa. Dan secara etimologi *al-ijarah* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti *al-Iwadh*/penggantian, dari sebab itulah *ats-Tsawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *al-Ajru*/upah. *Al-Ijarah* dalam bentuk sewa

⁸⁹Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya- Halim Publikasi & Distributing, 2014), 65.

menyewa maupun dalam suatu perjanjian kerja bentuk upah mengupah merupakan Muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam.⁹⁰

Hukum asalnya dari *Ijarah* upah mengupah berasal dari Jumhur Ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh syara' berdasarkan ayat al-Qur'an, hadist-hadist Nabi, dan ketetapan Ijma Ulama. Sesuai yang dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Asy-Syura ayat 183 sebagai berikut:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ۚ

Terjemahnya:

*“Dan Janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.”*⁹¹

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam memberikan upah harus dilakukan secara baik dan adil terhadap pekerjaan yang telah mereka kerja. Jika mereka tidak dibayarkan upahnya secara adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya maka hal tersebut yang bisa saja menyebabkan kerugian. Begitu pula jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pihak pemberi kerja wajib membayarkan uang pengganti/pesangon yang berfungsi sebagai uang kompensasi kepada pekerja yang di-PHK tersebut. Berdasarkan uraian yang diperoleh oleh peneliti selama penelitian terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh *PT Wahana*

⁹⁰Isnaini Harahap, *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2015), 49.

⁹¹Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya- Halim Publikasi & Distributing, 2014), 118.

Ottomitra Multiartha Finance Palopo kepada 5 orang pegawainya yang memberikan pesangon atau uang pengganti sebagai kompensasi kepada pegawai tersebut sebagai sesuai dengan Hukum Ekonomi Syariah dan ajaran Agama Islam.

3. Perlakuan PT Wahana Ottomitra Multiartha terhadap Pegawai yang Diberhentikan

Pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja yang biasanya lebih sering disebut dengan PHK disebabkan oleh beberapa faktor yang menyebabkan sehingga itu terjadi. Faktor penyebabnya antara lain keadaan tertentu dimana perusahaan secara terpaksa harus memberhentikan karyawannya. Zaeni Asyhadie mendefinisikan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah langkah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh keadaan tertentu. Jika berakhirnya masa kerja terjadi karena habisnya masa kontrak pada perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya maka tidak akan menimbulkan permasalahan. Sedangkan jika pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena sepihak maka akan terjadi beberapa permasalahan yang harus diselesaikan secara bersama-besar antara para pihak.⁹²

Sebagaimana pada bab terdahulu, pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasa 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menerangkan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan

⁹²Imam Soepomo, *Hukum Perburuan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1998), 115.

berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.” Seperti pemutusan kerja yang dilakukan oleh *PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Finance Palopo* pada awal tahun 2020 lalu. Dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 21 orang, adapun daftar karyawan yang diPHK yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1 Daftar Nama Karyawan yang terdampak PHK

No	Nama	Jabatan	Lama Kerja
1	Haerul	Kolektor	1 tahun 2 bulan
2	Adi	Kolektor	8 bulan
3	Fardiansah	Kolektor	1 tahun
4	Muh. Fahmi	Marketing Staff	7 bulan
5	Abdul Fikri	Marketing Staff	9 bulan

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan juga telah diatur hak-hak dan perlindungan dasar bagi karyawan yang terdampak PHK. Salah satu bentuk transparansi serta perhatian pemerintah yang dituangkan dalam ketentuan ini yaitu kewajiban bagi pemberi kerja untuk memberikan pesangon bagi karyawan yang berhenti bekerja karena pemutusan hubungan kerja dalam pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya yaitu sebagai berikut: Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima.”

Seperti *PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Finance Palopo* yang bergerak di bidang pembiayaan ini melakukan pemutusan hubungan kerja kepada 5 orang karyawannya pada bulan Juni 2020 lalu. Berdasarkan pemaparan dari Pimpinan perusahaan dan keterangan dari karyawan yang diPHK bahwa karyawan diberikan

pesangon sebagai uang pengganti atau kompensasi selama menjadi karyawan sesuai dengan masa kerja masing-masing.⁹³ Hal tersebut sejalan dengan peraturan yang telah dimuat dalam perhitungan besarnya uang pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:

1. Masa kerja kurang dari satu tahun : 1 bulan upah.
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun : 2 bulan upah.
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun : 3 bulan upah.
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun : 4 bulan upah.
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun : 5 bulan upah.
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun : 6 bulan upah.
7. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun : 7 bulan upah.
8. Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun : 8 bulan upah.
9. Masa kerja 8 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 tahun : 9 bulan upah.

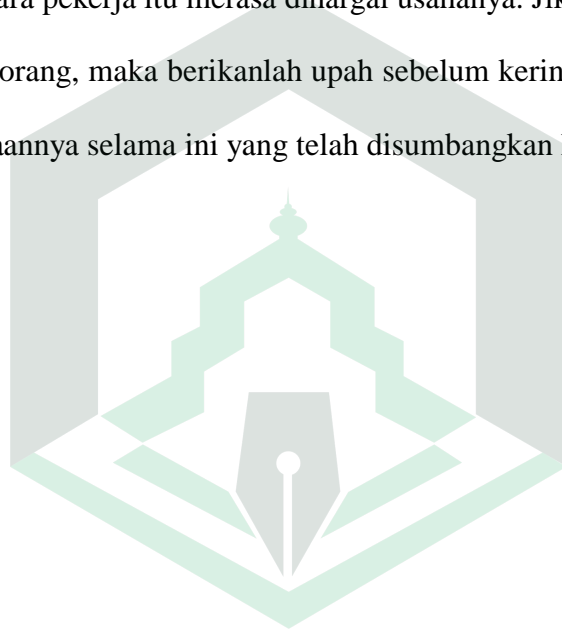
Terkait dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh *PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Finance Palopo* yang memberikan pesangon kepada karyawannya yang terkena PHK sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian ditinjau dari segi hukum ekonomi syariah sesuai ajaran agama islam bahwa setiap pemberi kerja wajib membayar hak para pekerjanya. Sebagaimana Rasulullah Saw bersabda dalam hadist sebagai berikut:

⁹³Nurfadilah, Wawancara pada tanggal 12 Mei 2022, Palopo

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Bayarlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering.”(HR Ibnu Majah).

Berdasarkan hadis tersebut menunjukkan bahwa Rasulullah saw mengajarkan kepada Umat Islam untuk memanusiakan manusia. Memberikan hak kepada para pekerja yang telah menunaikan kewajibannya sebelum kering keringatnya. Dengan demikian maka para pekerja itu merasa dihargai usahanya. Jika seorang pemberi kerja memperkerjakan orang, maka berikanlah upah sebelum keringatnya kering, hargailah usaha dan pekerjaannya selama ini yang telah disumbangkan kepada perusahaan



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat di ambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karyawan yang terjadi di *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo* berdasarkan analisis yang peneliti peroleh bahwa pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* ini dengan alasan keadaan yang terpaksa (*force majeure*) dan kerugian berturut-turut selama 2 tahun dan berdasarkan audit yang dilaksanakan secara terjadwal.
2. Pemutusan hubungan kerja karyawan di *PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo* berdasarkan Hukum Ekonomi Syariah sudah sesuai karena telah dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak yakni pekerja dan pemberi kerja, dan hak-hak pekerja telah diberikan sebagaimana mestinya. Dalam Hukum Ekonomi Syariah, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dipandang sebagai pemutusan (*fasakh*) pada akad perjanjian kerja (*ijarah*) Sebagaimana dijelaskan bahwa *ijarah* termasuk akad yang tetap (*aqd al-luzum*), sehingga salah satu pihak tidak dapat memfasakh (membatalkan) tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam proses terjalannya ataupun dalam

proses terputusnya suatu akad, tidak boleh ada salah satu pihak yang dirugikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi covid-19, ada beberapa saran yang ingin disampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pandemi adalah kondisi yang terjadi tanpa disengaja maupun direncanakan. Semua keadaan mengharuskan pemerintah mengeluarkan kebijakan tertentu demi kepentingan orang banyak meski ada beberapa pihak yang akhirnya harus menjadi korban. Salah satunya yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh beberapa perusahaan tertentu. Jika keputusan yang diambil oleh perusahaan telah dilakukan melalui musyawarah dan kesepakatan oleh kedua belah pihak maka hal ini sudah menjadi hal yang tepat.
2. Salah satu kebijakan dasar dalam hukum ekonomi syariah adalah tolong menolong, sehingga ketika terjadi pandemic Covid-19 harus mengedepankan tolong menolong baik dari pemerintah atau masyarakat.
3. Untuk pencegahan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) pemerintah sudah melaksanakan kebijakan-kebijakan sesuai hukum ekonomi syariah yaitu menghindarkan diri dari keburukan yang lebih besar yaitu dengan penyebaran virus yang lebih besar.

4. Bagi pengusaha, jika pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan maka perlu diperhatikan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap pegawai perlu dilakukan sesuai aturan syariah yang berlaku, misalnya dengan memenuhi semua hak-hak pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Adesy, Fordeby. *Ekonomi dan Bisnis Islam*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016.
- Al-Haritsi, Ahmad. *Jaribah Bin, Fiqih Ekonomi Umar Bin Al-Khaththab Terj*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar. 2017.
- Arafat Yusmad, Muammar. *Aspek Hukum Perbankan Syariah dari Teori ke Praktik*. Depublish. 2018.
- Asyhadie, Zaeny dan Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan : Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenamedia Group. 2019.
- Asyhadie, Zaeny. *Hukum Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007.
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2011.
- Chapra, Umer. *Islam dan Tantangan Ekonomi Syariah*. Jakarta: Gema Insani Press. 2000.
- Daniel, Moehar. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2002.
- Djumialdji. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara. 1992.
- Eardi Muslich, Ahmad. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: Amzah. 2015.
- Efendi, Jonaedi, dan Jihunny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana. 2016.
- Fahrojih, Ikhwan. *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan jaminan Konstitusional*. Malang: Setara Press. 2016.
- Hardani, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group. 2020.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2003.
- Jehani, Libertus. *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK*. Tangerang: Agromedia Pustaka. 2007.

- Karim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2014.
- Kepmen Keu RI No. 112/kmk.03/2001, tentang Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Tebusan Pensiun, dan Tunjangan Hari Tua atau Jaminan Hari Tua, Pasal 1 huruf (a)
- Lexy J Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2011.
- Pabandu Tika, Moh. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2006.
- Poermanto, Helena, dkk. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan. 1990.
- PP No 21 Tahun 2020 tentang *Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*, 18.
- Pratama, Wahyu. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2010.
- Prints, Drawis. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2000.
- Rachmad Budiono, Abdul. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 1995.
- Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. Purwokerto: STAIN Press. 2007.
- Setiadi. *Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha ilmu. 2013.
- Suhendi, hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2014.
- Suhrawardi, K Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika. 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, & RnD*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Sutrisno, Hadi. *Metodologi Research Jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset. 2000.
- Syarifuddin, Amir. *Garis-garis Besar Fiqh*. Jakarta: Kencana. 2003.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 192.

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, Pasal 1 Ayat 3.

Utsman Syabir, Muhammad. *Al-Madkhol Ila Fiqh al-Muamalat al –Maliyah*. Kuwait: Daar an- Nafis. 2004.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. 2010.

Yunuarsih dan Tjutju Suwanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2010.

Skripsi

Pratiwi, Pratiwi. *Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Tengah Pandemi Covid-19*. UIN Alauddin Makassar: Siyasatuna. 2020.

Mawardah, Nurul. *Tinjauan Hukum Islam terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh PT Angkasa Pura 1*. Undergrated Thesis: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. 2021.

Tatroman, Mahmud. *PSBB dan Dampaknya terhadap Beban Kerja Domestik Perempuan di Masa Pandemi Covid-19*. Skripsi Fakultas Ushuludin dan Dakwah IAIN Ambon. 2021

Jurnal

Achyar, Saiful. *Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam*. Maliyah, Jurnal Hukum Bisnis Islam. 2013.

Adhitya Febrian, Denny. *Asal Mula dan Penyebaran Virus Corona dari Wuhan ke Seluruh Dunia*. IDN Times. 2020.

Fathammubina, Rohendra dan Rani Priani. *Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak bagi Para Pekerja*. Jurnal Ilmu Hukum. 2018.

Handayani, Sri dkk. *Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pengusaha*. Mercatoria: Jurnal Magister Hukum UMA. 2018.

Khin, Al. *Al Fiqh al Manhaji 'ala Madzhab al Imam Asy Syafi'i, Jil. 3/*, (Mushthafa al Khin et.A10), 123.

Nasrullah, M Faiz. *Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau dari Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.*Jurnal Hukum Vol 18 No 1. 2021.

Sabiq, Sayyid.*Fiqh Sunnah*. Beirut: Dar kitab Al-Arabi. 1971.

Syaifudin Anwar, Ahmad. *Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.*Jurnal Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2020.

Taniady, Vicko. *PHK dan Pandemi Covid-19 Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.*Jurnal Yustisiabel: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Luwuk. 2020.

Taqiyuddin Abu Bakar bi Muhammad, *Kifayah Al-Akhyar fi Hilli Ghayah Al-Ikhtishar, Juz 1*, Surabaya, 249.

Wira Pratama Iskar,Ian dkk. *Dampak Penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) terhadap Penghidupan Pekerja Sektor Informal di Provinsi DKI Jakarta.*Jurnal Pemerintahan dan Keamanan Publik. 2021.

[https://supplychainindonesia.com/wp-content/files/SCI -
Artikel Dampak Virus Corona terhadap Perdagangan Ekspor-Import V3-
.pdf](https://supplychainindonesia.com/wp-content/files/SCI_-_Artikel_Dampak_Virus_Corona_terhadap_Perdagangan_Ekspor-Import_V3-.pdf) diakses 12 Juni 2022

<file:///C:/Users/user/Downloads/1001-Article%20Text-7885-1-10-20211126.pdf>
diakses 11 Juni 2022.

L

A

M



P

I

R

A

N



IAIN PALOPO

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR 153 TAHUN 2022

PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL, SEMINAR HASIL
DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO TAHUN 2022

ATAS RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS SYARIAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO,

- Menimbang : a. bahwa demi kelancaran proses pengujian seminar proposal, seminar hasil dan ujian munaqasyah bagi mahasiswa Program S1, maka dipandang perlu dibentuk Tim Dosen Pembimbing dan Penguji Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah;
b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Tim Dosen Pembimbing dan Penguji Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas, maka perlu ditetapkan melalui Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo Menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo.
- MEMUTUSKAN:
- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL, SEMINAR HASIL DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA PROGRAM STRATA SATU (S1) INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
- KESATU : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran Surat Keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas;
- KEDUA : Tugas Tim Dosen Pembimbing dan Penguji Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah adalah : mengoreksi, mengarahkan, menilai/mengevaluasi dan menguji kompetensi dan kemampuan mahasiswa berdasarkan skripsi yang diajukan serta memberi dan menyampaikan hasil keputusan atas pelaksanaan ujian skripsi mahasiswa berdasarkan pertimbangan tingkat penguasaan dan kualitas penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi;
- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN Palopo Tahun 2022;
- KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pengujian munaqasyah selesai, dan akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan di dalamnya;
- KELIMA : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di
Pada Tanggal

:Palopo
:29 Maret 2022

DEKA

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO

NOMOR : 153 TAHUN 2022

TENTANG

: PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENOUJI SEMINAR PROPOSAL,
SEMINAR HASIL DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA INSTTTUT AGAMA ISLAM

NEGERI PALOPO

I. Nama Mahasiswa : Samsidar Sarina Juli Yanti
NIM : 1803030027
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

II. Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karyawan Akibat Pandemi Covid 19 di PT WOM Finance.

III. Tim Dosen Penguji

1. Ketua Sidang : Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
2. Sekretaris Sidang : Dr. Helmi Kamal, M.HI.
3. Penguji I : Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI.
4. Penguji II : Ulfa, S.Sos., M.Si.
5. Pembimbing I/Penguji : Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.
6. Pembimbing II/Penguji : Hardianto, S.H., M.H.

Palopo, 29 Maret 2022



STAMING, S. AG. M. HI
9680507 199903 1 004

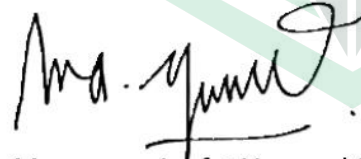
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama penelitian skripsi berjudul: " Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karyawan Akibat Pandemi Covid-19 (Studi pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo)" yang ditulis oleh:

Nama : Samsidar Sarina Juli Yanti
NIM :18 0303 0027
Fakultas :Syariah
Program Studi :Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa proposal skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.



Dr.H. Muammar Arafat Yusmad,S.H.,M.H
NIP:197311182003121003

Pembimbing II

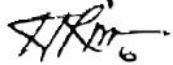


Hardianto,S.H.,M.H.
NIP:198904242019031002

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karyawan Akibat Pandemi Covid-19 (Studi Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo)” yang ditulis oleh Samsidar Sarina Juli Yanti Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0303 0027, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah untuk program sarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, 27 Oktober 2022, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H).

Palopo, 27 Oktober 2022

TIM PENGUJI		
1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.	Ketua Sidang	
2. Dr. Helmi Kamal, M.HI.	Sekretaris Sidang	()
3. Dr. 'Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI.	Penguji I	()
4. Ulfa, S.Sos., M.Si.	Penguji II	()
5. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.	Pembimbing I	
6. Hardianto, S.H., M.H.	Pembimbing II	

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah



Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



NIP.19701231 200901 1 049



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat: Jl.K.H.M.Hasyim No.5 Kota Palopo-Sulawesi Selatan Telpn:(0471)326046



IZIN PENELITIAN
NOMOR: 417AP/DPMPSTSP/IV/2022

DASAR HUKUM:

- 1.Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- 3.Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 28 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian,
- 4.Peraturan Walikota Palopo Nomer 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
- 5.Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama :SAMSIDAR SARINA JULI YANTI
Jenis Kelamin :Perempuan
Alamat :JL. Bitti Balandai Kota Palopo
Pekerjaan :Mahasiswa
NIM :18 0303 0027

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul:

TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PEMD TUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN AKIBAT PANDEMI COVID-19. STUDI PADA PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA FINANCE PALOPO

Lokasi Penelitian :PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA FINANCE PALOPO

Lamanya Penelitian :26 April 2022 s.d 26 Juni 2022

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT:

- 1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
- 4.Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
- 5.Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal: 26 April 2022
a.n.Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP

SAMSIDAR SARINA
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP
No. 18 0303 0027



Tembusan:

- 1.Kepala Badan Kesbang Prov.Sul-Sel;
- 2.Walikota Palopo
- 3.Dandim 1403 SWG
- 4.Kapolda Pappo,
- 5.Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
- 8.Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
1. Instansi terkan empat dilaksanakan penelitian

TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI
FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO

NOTA DINAS

Lamp.:-

Hal : Skripsi an. Samsidar Sarina Juli Yanti

Yth. Dekan Fakultas Syariah

Di-

Palopo

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Samsidar Sarina Juli Yanti
NIM : 18 0303 0027
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karyawan Akibat Pandemi Covid-19 (Studi pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo)

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam Buku pedoman penulisan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah yang berlaku pada Fakultas Syariah IAIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Tim Verifikasi

1. Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.


Tanggal:

2. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.


Tanggal:

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Pada Hari ini Tanggal 27 Oktober 2022 telah diadakan Ujian Munaqasyah, Samsidar Sarina Juli Yanti, NIM 18 0303 0027 dengan Judul Skripsi "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap PHK Karyawan akibat Pandemi Covid-19 Studi pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo."

Dinyatakan telah LULUS UJIAN dengan NILAI 3,52 masa Studi Selama 4 Tahun 1 Bulan 24 Hari, merupakan lulusan Prodi HES Ke-115 dan berhak menyandang gelar Sarjana Hukum, dengan IPK

<input checked="" type="checkbox"/>	3.52	(Nilai Skrip A+(Nilai Ujian 95-100))
<input type="checkbox"/>		(Nilai Skrip A (Nilai Ujian 90-94))
<input type="checkbox"/>	3.51	(Nilai Skrip A- (Nilai Ujian 85-89))
<input type="checkbox"/>	3.50	(Nilai Skrip B+ (Nilai Ujian 80-84))
<input type="checkbox"/>	3.49	(Nilai Skrip B (Nilai Ujian 75-79))
Predikat		
<input checked="" type="checkbox"/>	Dengan Pujian	(IPK 3.5-4.00)
<input type="checkbox"/>	Sangat Memuaskan	(IPK 3.01-3.49)
<input type="checkbox"/>	Memuaskan	(IPK 2,76-3,00)
<input type="checkbox"/>	Cukup	(IPK,≤2,75)

Pimpinan Sidang,

Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag
NIP 19701231 200901 1 049

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp.

Hal : Skripsi an. Samsidar Sarina Juli Yanti

Yth. Dekan Fakultas Syariah

Di

Palopo

Assalamu'alaikum Warhmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan bimbingan baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : Samsidar Sarina Juli Yanti
 Nim : 18 0303 0027
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Akibat Pandemi Covid-19 (Studi Pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo)

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian sidang Munaqasyah.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya
 Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.

1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI.

Penguji I



tanggal:

2. Ulfa, S.Sos., M.Si.

Penguji II



tanggal:

3. Dr.H. Muammar Arafat Yusmad, S.H.,M.H.

Pembimbing I



4. Hardianto, S.H., M.H.

Pembimbing II



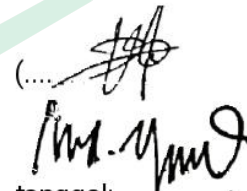
tanggal:

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul Tinjauan Hukum Ekonmi Syariah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Akibat Pandemi Covid-19 (Studi Pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo) yang di tulis oleh Samsidar Sarina Juli Yanti, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0303 0027, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri(IAIN) Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada 23 Agustus 2022, telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan siding ujian munaqasyah.

TIM PENGUJI

1. Dr.Mustaming, S.Ag.,M.HI.
Ketua Sidang
2. Dr.Helmi Kamal,M.HI.
Sekretaris sidang
3. Dr.Hj.Anita Marwing,S.HI.,M.HI.
Penguji I
4. Ulfa,S.Sos.,M.Si.
Penguji II
5. Dr.H.Muammar Arafat Yusmad,S.H.,M.H.
Pembimbing I
6. Hardianto,S.H.,M.H.
Pembimbing II

tanggal:



tanggal:



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
 FAKULTAS SYARIAH

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
 Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276
 Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id-Website: www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Selasa tanggal 23 Agustus 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil Skripsi atas:

Nama : Samsidar Sarina Juli Yanti
 NIM : 180303 0027
 Fakultas : Syariah
 Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap PHK Karyawan akibat Pandemi Covid-19 Studi pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo.

Dengan Penguji dan Pembimbing:

Penguji : Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.L., M.HI.
 Penguji II : Ulfa, S. SoS., M.Si.
 Pembimbing I : Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.HC
 Pembimbing II : Hardianto, S.H., M.H.

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 23 Agustus 2022
 Ketua Program Studi,

M. Ag
 NIP 19701231 200901 1 049

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp.:

Hal : Skripsi an. Samsidar Sarina Juli Yanti

Yth.Dekan Fakultas Syariah

Di

Palopo

Assalamu'alaikum Warhmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan bimbingan baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah Skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : Samsidar Sarina Juli Yanti

Nim : 18 0302 0027

Program Studi: Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Akibat Pandemi Covid-19 (Studi Pada PT Wahana Ottomitra Mutiartha Finance Palopo)


Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian sidang Munaqasyah.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H.,M.H.

NIP:197311182003121003



Hardianto, S.H., M.H.

NIP:198904242019031002

Dr.Hj.Anita Marwing, S.HI.,M.HI.

Ulfa,S.Sos.,M.Si.

Dr.H. Muammar Arafat Yusmad,S.H.,M.H.

Hardianto,S.H.,M.H.



IAIN PALOPO

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
 FAKULTAS SYARIAH
 HUKUM EKONOMI SYARIAH

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp
 (0471)-3207276

Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id-Website: www.syariah.iainpalopo.ac.id

Palopo, 08 April 2022

Nomor: 084/In.19/FASYA/HES/03/2022

Perihal: Seminar Proposal

Yth

1. Dr.H.Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.
 (Pembimbing 1)
2. Hardianto, S.H., M.H.
 (Pembimbing I/)

Di,
 Palopo

Assalamu 'Alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi atas:

Nama : Samsidar Sarina Juli Yanti

NIM : 18 0303 0027

Fak./Prodi : Syariah/Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap PHK Karyawan akibat Pandemi Covid-19 Studi pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo.

maka kami memohon kesediaan Bapak dan Ibu untuk hadir sebagai Pembimbing/Penguji pada pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi tersebut yang akan dilaksanakan pada:

Hari/tanggal : Senin, 11 April 2022

Pukul : 08.00-Selesai

Media : <https://meet.google.com/pgj-mxnx-waa>

kasih.

Demikian undangan ini, atas perkenan Bapak dan Ibu, kami ucapkan banyak terima Wassalamu 'Alaikum wr. wb.

Ketua Prodi



[Handwritten signature]

M. H. Hidayat, S. H.
 NIP 19701231 200901 1 049

Tembusan:

1. Yth. Wakil Dekan I Fakultas Syariah IAIN Palopo
2. Peninggal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
 FAKULTAS SYARIAH

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276
 Email:fakultassyariah@iainpalopo.ac.id-Website:www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Senin tanggal sebelas bulan April tahun dua ribu dua puluh dua telah dilaksanakan Seminar Proposal mahasiswa sebagai berikut :

Nama :Samsidar Sarina Juli Yanti
 NIM :18 0303 0027
 Fakultas :Syariah
 Prodi :Hukum Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi :Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap PHK Karyawan akibat Pandemi Covid-19 Studi pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo.

Dengan Pembimbing/Pengarah:

1.Nama : Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.
 (Pembimbing /)
 2.Nama :Hardianto, S.H., M.H.
 (Pembimbing I/)

Dengan hasil Seminar Proposal:

Proposal ditolak dan seminar ulang
 Proposal diterima tanpa perbaikan
 Proposal diterima dengan perbaikan
 ·Proposal tambahan tanpa seminar ulang

Demikian Berita Acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 11 April 2022

Pembimbing II

Hardianto, S.H.,M.H.

NIP 19890424 201903 1 002

Arafat Yusmad,S.H.,M.H.
 NIP 19731118 200312 1 003

Mengetahui,

NIP 19701231 200901 1 049

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Haery
Tempat,Tanggal Lahir : Palopo, 4 Juli 1990
Jabatan : Kolektor

Menerangkan bahwa:

Nama : Samsidar Sarina Juli Yanti
Nim : 18 0303 0027

Dari Institut Agama Islam Negeri Palopo, Fakultas Syariah, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah telah melakukan kegiatan penelitian berupa wawancara, dalam rangka penyelesaian skripsi dengan judul " Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja akibat Pandemi Covid-19 (Studi Pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo)"

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, Mei 2022



Haery

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fardiansyah
Tempat,Tanggal Lahir : Palopo, 9 September 1995
Jabatan : Kasektor

Menerangkan bahwa:

Nama : Samsidar Sarina Juli Yanti
Nim : 18 0303 0027

Dari Institut Agama Islam Negeri Palopo, Fakultas Syariah, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah telah melakukan kegiatan penelitian berupa wawancara, dalam rangka penyelesaian skripsi dengan judul " Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja akibat Pandemi Covid-19 (Studi Pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo)"

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, Mei 2022



Fardiansyah

Skripsi samsidar

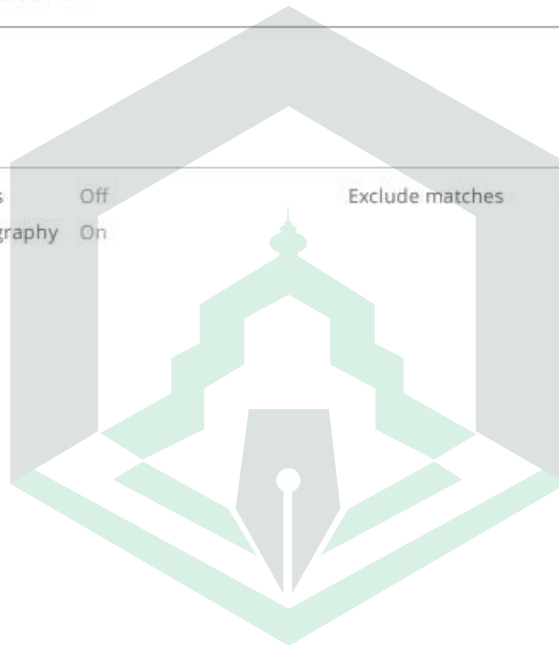
ORIGINALITY REPORT

2%	2%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.iainpurwokerto.ac.id	2%
	Internet Source	

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%
Exclude bibliography On



1. Pedoman Wawancara

Pertanyaan untuk karyawan:

- 1) Bagaimana tanggapan anda tentang Covid-19?
- 2) Bagaimana menurut anda sebagai seorang pekerja menghadapi covid-19?
- 3) Bagaimana Covid-19 mempengaruhi pekerjaan anda?
- 4) Kapan anda mulai bekerja?
- 5) Kapan anda terakhir bekerja?
- 6) Apa alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja?
- 7) Bagaimana respon anda pertama kali menyikapi keputusan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja?
- 8) Apakah perusahaan memenuhi hak anda terkait pemutusan hubungan kerja yang dilakukan?
- 9) Bagaimana kehidupan anda saat setelah perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada anda?
- 10) Apakah perusahaan memberikan hak-hak anda secara sepenuhnya selama bekerja?
- 11) Bagaimana pengaruh pemutusan hubungan kerja ini terhadap kehidupan anda?
- 12) Apakah anda sudah mendapatkan pekerjaan yang baru?
- 13) Apakah pekerjaan baru telah mengubah hidup anda setelah pemutusan hubungan kerja?

Pertanyaan untuk pimpinan:

- 1) Bagaimana tanggapan anda tentang Covid-19?
- 2) Bagaimana menurut anda perusahaan menghadapi covid-19?
- 3) bagaimana Covid-19 mempengaruhi pekerjaan anda?
- 4) Apa alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja?
- 5) Bagaimana pertimbangan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan?
- 6) Apakah perusahaan memenuhi hak pegawai terkait pemutusan hubungan kerja yang dilakukan?
- 7) Apakah perusahaan memberikan hak-hak anda secara sepenuhnya selama bekerja?
- 8) Bagaimana pengaruh pemutusan hubungan kerja ini terhadap operasional perusahaan?
- 9) Apakah pemutusan hubungan kerja memberikan dampak negatif terhadap operasional perusahaan?
- 10) Apa saja yang menjadi pertimbangan pemilihan pegawai yang harus terkena pemutusan hubungan kerja?

2.DOKUMENTASI



Obsevasi ke PT WOM Finance



Wawancara dengan ibu Nurfadilah selaku Pimpinan di PT. WOM Finance Palopo pada tanggal 12 Mei 2022

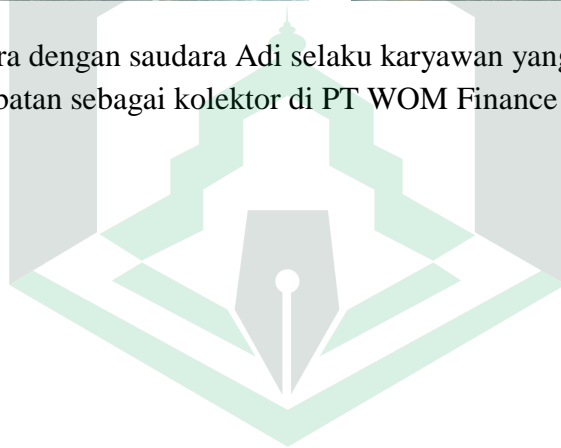


Wawancara dengan saudara Haerul selaku karyawan yang terdampak Covid-19 di PT WOM Finance Palopo dengan jabatan kolektor pada tanggal 13 Mei 2022





Wawancara dengan saudara Adi selaku karyawan yang terdampak Covid-19 dengan jabatan sebagai kolektor di PT WOM Finance Palopo pada tanggal 13 Mei 2022.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Samsidar Sarina Juli Yanti, lahir di Hombes Desa Poreang, Kecamatan Tana Lili, Kabupaten Luwu Utara pada tanggal 07 Juli 2000. Penulis merupakan anak ke empat dari empat bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Rudi Dg. Manippi dan Ibu bernama Fadmawati. Saat ini penulis bertempat tinggal di Dusun Kuluri, Desa Poreang, Kecamatan Tana Lili, Kabupaten Luwu Utara. Pendidikan Dasar penulis diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 213 Kuluri, kemudian di tahun yang sama penulis menempuh pendidikan di SMP Negeri 2 Tana Lili dan selesai pada tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 4 Luwu Utara dan selesai pada tahun 2018. Penulis melanjutkan pendidikannya di bidang Hukum yaitu Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Pada akhirnya penulis membuat tugas akhir skripsi untuk menyelesaikan pendidikan S1 dengan judul skripsi **“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karyawan Akibat Pandemi Covic-19 (Studi pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palopo)”**.

Contact Person Penulis: samsidarsarina07@gmail.com

