

HAK-HAK PEKERJA DALAM PHK PADA MASA PANDEMI PERSPEKTIF HUKUM NASIONAL DAN HUKUM ISLAM

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HAK-HAK PEKERJA DALAM PHK PADA MASA PANDEMI PERSPEKTIF HUKUM NASIONAL DAN HUKUM ISLAM

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rasmiyati
NIM : 17 0303 0059
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan atau 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 atau kesalahan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

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

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, Juli 2021

Yang membuat pernyataan



RASMIYATI

NIM. 17 0303 0059

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Hak-Hak Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Perspektif Hukum Nasional Dan Hukum Islam* yang ditulis oleh Rasmiyati Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0303 0059, Mahasiswa Program Studi *Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo*, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, 22 Juli 2021 M bertepatan dengan 12 Zulhijah 1442 H telah diperbaiki sesuai catatan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H).

Palopo, 23 Juli 2021

TIM PENGUJI

1. Dr. Mustaming, S.Ag, M.HI	Ketua Sidang	(.....)
2. Dr. Helmi Kamal, M.HI	Sekretaris Sidang	(.....)
3. Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag	Penguji I	(.....)
4. Hardianto, S.H., M.H	Penguji I	(.....)
5. Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag	Pembimbing I	(.....)
6. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H	Pembimbing II	(.....)

Mengetahui

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah

Ketua Prodi
Hukum Ekonomi Syariah


Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI
NIP. 19680507 199903 1 004


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

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt., yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw., kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Hak-Hak Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Perspektif Hukum Islam”.

Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak, terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta Bapak Recsi Maulana dan Ibu Halija, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya serta semua saudaraku yang selama ini membantu mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt., mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak. Walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H, Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M dan Wakil Rektor III Dr. Muhaemin, M.A.
2. Dr. Mustaming S.Ag., M.HI selaku Dekan Fakultas Syariah, beserta Wakil Dekan I Dr. Helmi Kamal, M.HI, Wakil Dekan II Dr. Abdain, S.Ag., M.HI dan Wakil Dekan III Dr. Rahmawati, M.Ag.

3. Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag. selaku ketua program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag., dan Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H., selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag., dan Hardianto, S.H., M.H., selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Dr. Abdain, S.Ag., M.HI., selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madehang, S.Ag., M.Pd., selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo angkatan 2017 (khusus kelas B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

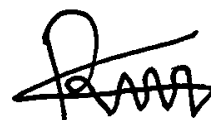
Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.

Amin.

IAIN PALOPO

Palopo, 23 Juli 2021

Penulis



RASMIYATI

NIM. 17 0303 0059

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	s\`a	s\`	es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	h}a	h}	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	z\`al	Z	zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	s}ad	s}	es dengan titik di bawah
ض	d}ad	d}	de dengan titik di bawah
ط	t}a	t}	te dengan titik di bawah
ظ	z}a	z}	zet dengan titik di bawah
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ham	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

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:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dhammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اَي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
اَو	<i>Kasrah dan waw</i>	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa* BUKAN *kayfa*
 هَوْلَ : *haula* BUKAN *hawla*

3. Maddah

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

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat huruf	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اَ وَا	<i>Fathah dan alif, fathah dan waw</i>	<i>Ā</i>	a dan garis di atas
اِ يِ	<i>Kasrah dan ya</i>	<i>Ī</i>	i dan garis di atas
اُ يِ	<i>Dhammah dan ya</i>	<i>Ū</i>	u dan garis di atas

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

Contoh:

مَاتَ : *mâta*
 رَمَى : *ramâ*
 يَمُوتُ : *yamûtu*

4. Ta marbûtah

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t).

Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfâl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madânah al-fâdilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

5. Syaddah (*tasydid*)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanâ</i>
نَجِّنَا	: <i>najjaânâ</i>
الْحَقُّ	: <i>al-ḥaqq</i>
الْحَجُّ	: <i>al-ḥajj</i>
نُعِمُّ	: <i>nu'ima</i>
عُدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

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

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Ali (bukan 'aliyy atau 'aly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabi (bukan 'arabiyy atau 'Araby)

6. Penulisan *Alif Lam*

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'arifah*) ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

الْشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan: <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalah</i> (bukan: <i>az-zalzalah</i>)
الْفُلْسَلَةُ	: <i>al-falsalah</i>

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

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

Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*
النَّوْءُ : *al-nau'*
شَيْءٌ : *syai'un*
أَمْرٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah 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 pembendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Hadis*, *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kata al-Qur'an. Dalam KBBI, dipergunakan kata Alquran, namun dalam penulisan naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur'an, dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dari teks Arab.

Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karîm
Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. Lafz aljalâlah (الله)

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

بِإِلَهِهِ دِينَ اللَّهِ *dînullah* بِإِلَهِهِ *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fî rahmatillâh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan. Huruf kapital, antara lain, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada 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 sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan.

B. Daftar Singkatan

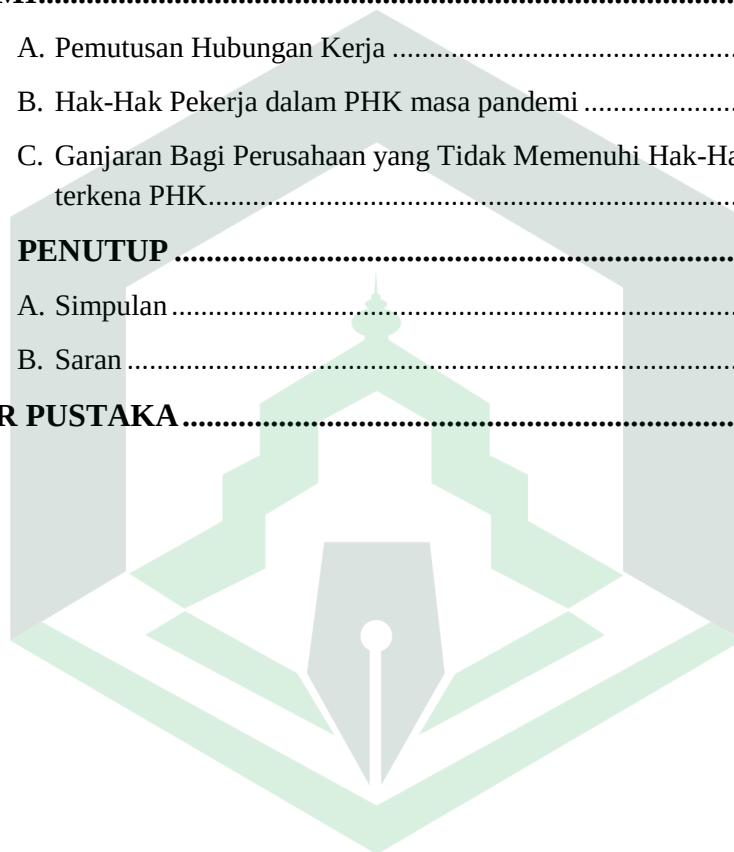
Beberapa singkatan yang dibakukan di bawah ini:

swt.,	= <i>subhânahû wa ta'âlâ</i>
saw.,	= <i>sallallâhu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salam</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
1	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat tahun
Q.S.../...: 4	= Quran Surah al-Baqarah/2: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PRAKATA	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR AYAT.....	xiii
DAFTAR HADIS	xiv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	1
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
E. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
F. Metode Penelitian	10
G. Definisi Istilah.....	13
BAB II HAK-HAK PEKERJA DALAM PHK PADA MASA PANDEMI PERSPEKTIF HUKUM NASIONAL.....	15
A. Gambaran Umum Tentang Pandemi Covid-19.....	15
B. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	18
C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	21
D. Hak-Hak Pekerja yang diPHK.....	39
BAB III PEMBERIAN HAK-HAK PEKERJA DALAM PHK PADA MASA PANDEMI PERSPEKTIF HUKUM ISLAM.....	48
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja (<i>Ijarah</i>)	48
1. Perjanjian Kerja (<i>Ijarah</i>)	50
2. Dasar Hukum Pernjian Kerja	53

3. Prinsip Perjanjian kerja	55
4. Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja	57
B. Konsep Pemutusan Hubungan kerja Dalam Islam.....	59
C. Hak-Hak Pekerja dalam Tinjauan Maqasid Syariah.....	67
BAB IV PERBANDINGAN HUKUM NASIONAL DAN HUKUM ISLAM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DALAM PHK PADA MASA PANDEMI.....	79
A. Pemutusan Hubungan Kerja	81
B. Hak-Hak Pekerja dalam PHK masa pandemi	82
C. Ganjaran Bagi Perusahaan yang Tidak Memenuhi Hak-Hak Pekerja yang terkena PHK.....	83
BAB V PENUTUP	85
A. Simpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88



IAIN PALOPO

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS an-Nisa'/4: 58	5
Kutipan Ayat 2 QS al-Jatsiyah/45: 18	48
Kutipan Ayat 3 QS al-Qasas/28: 26	53
Kutipan Ayat 5 QS an-Nahl/16: 9	68
Kutipan Ayat 6 QS al-Maidah/5: 48	69
Kutipan Ayat 7 QS asy-Syuura/42: 13	69
Kutipan Ayat 8 QS al-Baqarah/2: 185	70



IAIN PALOPO

DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang tanggung jawab pemerintah	1
Hadis 2 Hadis tentang diperbolehkannya Ijarah	54
Hadis 3 Hadis tentang pemberian upah pekerja/buruh	65
Hadis 4 Hadis tentang larangan menahan upah	67
Hadis 5 Hadis tentang penetapan hukum Islam harus kepada maslahat	71



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan (SK)

Lampiran 2 Halaman Persetujuan Pembimbing

Lampiran 3 Berita Acara Ujian Seminar Proposal Skripsi

Lampiran 4 Halaman Persetujuan Pembimbing

Lampiran 5 Nota Dinas Pembimbing

Lampiran 6 Berita Acara Ujian Seminar Hasil Skripsi

Lampiran 7 Halaman Pengesahan Proposal Skripsi

Lampiran 8 Halaman Persetujuan Tim Penguji

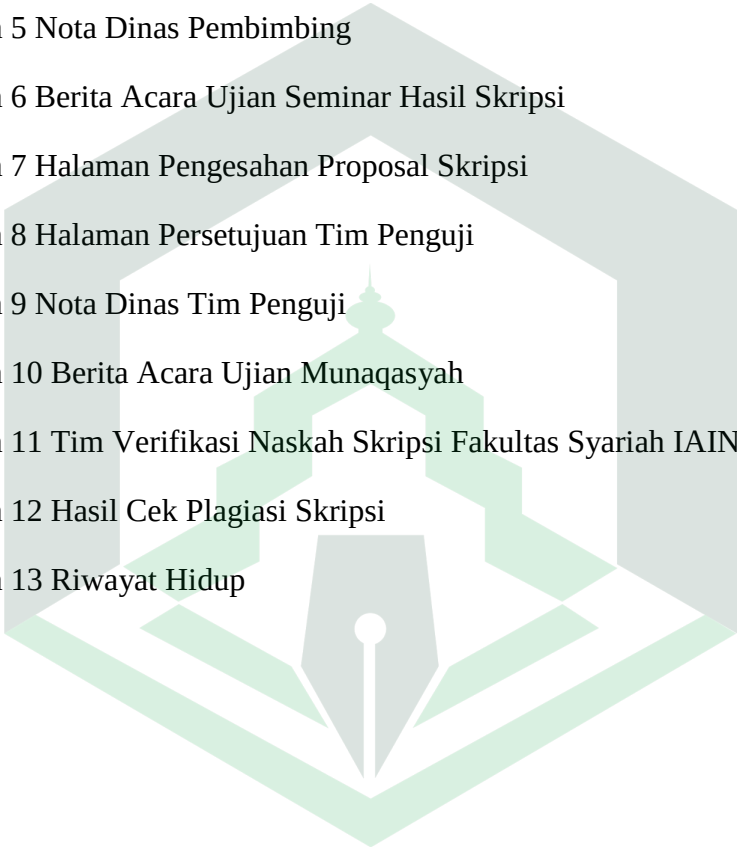
Lampiran 9 Nota Dinas Tim Penguji

Lampiran 10 Berita Acara Ujian Munaqasyah

Lampiran 11 Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Syariah IAIN Palopo

Lampiran 12 Hasil Cek Plagiasi Skripsi

Lampiran 13 Riwayat Hidup



IAIN PALOPO

ABSTRAK

Rasmiyati, 2021. “*Hak-Hak Pekerja Dalam PHK Pada Masa Pandemi Perspektif Hukum Nasional dan Hukum Islam*”. Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Muh. Darwis dan Fitriani Jamaluddin.

Skripsi ini membahas tentang Hak-Hak Pekerja dalam PHK pada Masa Pandemi Perspektif Hukum Nasional dan Hukum Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tinjauan hukum nasional terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam PHK pada masa pandemi, untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam PHK pada masa pandemi, dan untuk mengetahui perbandingan hukum nasional dan hukum Islam terhadap hak-hak pekerja dalam PHK pada masa pandemi. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian normatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik *library research* (penelitian kepustakaan), yaitu mengumpulkan data dengan cara membaca buku, artikel atau sumber lainnya yang relevan dengan objek pembahasan. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan *deskriptif kualitatif* yaitu mendeskripsikan atau menggambarkan objek yang sedang diteliti melalui data yang telah terkumpul yang kemudian dapat ditarik kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang menjadi hak-hak pekerja dalam PHK pada masa pandemi menurut hukum nasional yaitu dapat dilihat dalam peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sedangkan menurut hukum Islam kewajiban *musta'jir* (pemilik kerja) membayar upah pesangon kepada *mu'ajir* (pekerja) berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak, karena dalam konteks akad *ijarah* tidak terdapat ketentuan secara rinci yang mengatur tentang kewajiban *musta'jir* (pemilik kerja) membayar upah pesangon kepada *mu'ajir* (pekerja) bila terjadi *fasakh* (PHK). Persamaan dan perbedaan antara hukum nasional dan hukum Islam terhadap pemberian hak-hak pekerja dalam PHK pada masa pandemi Covid-19 yaitu persamaannya ialah dalam hukum nasional dan hukum Islam sama-sama mengatur adanya hak pekerja jika terjadi *fasakh* (PHK), sedangkan perbedaannya yaitu dalam hukum nasional pemberian hak-hak pekerja yang terkena PHK pada masa pandemi didasarkan pada alasan dilakukannya PHK yaitu dengan alasan *fource majeure* dan alasan efisiensi, dan dalam hukum Islam hak-hak pekerja yang terkena PHK pada masa pandemi didasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak.

Kata Kunci: Hak-Hak Perja dalam PHK, Masa Pandemi, Hukum Nasional, Hukum Islam

ABSTRACT

Rasmiyati, 2021. *"Workers' Rights in Layoffs During the Pandemic Perspective of National Law and Islamic Law"*. Thesis of Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Moh. Darwis and Fitriani Jamaluddin.

This thesis discusses the rights of workers in layoffs during the pandemic period from the perspective of national law and Islamic law. This study aims to find out the review of national law on the fulfillment of workers' rights in layoffs during the pandemic, to find out the review of Islamic law on the fulfillment of workers' rights in layoffs during the pandemic, and to find out the comparison of national law and Islamic law on the rights of workers. workers laid off during the pandemic. The research method used by the researcher is normative research. The data collection technique uses library research techniques, namely collecting data by reading books, articles or other sources that are relevant to the object of discussion. The data analysis technique used is descriptive qualitative, namely describing or describing the object being studied through the data that has been collected which can then be drawn conclusions. The results of this study indicate that the rights of workers in layoffs during the pandemic according to national law can be seen in the legislation, namely Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and Law Number 35 of 2021 concerning Time Work Agreements. Certain, Outsourcing, Working Time and Rest and Termination. Meanwhile, according to Islamic law, the obligation of the musta'jir (employee) to pay severance pay to the mu'ajir (worker) based on an agreement between the two parties, because in the context of the ijarah contract there are no detailed provisions governing the obligations of the musta'jir (employee). pay severance wages to mu'ajir (workers) in the event of a cessation (PHK). The similarities and differences between national law and Islamic law on the granting of workers' rights in layoffs during the Covid-19 pandemic are that the similarities are that national law and Islamic law both regulate the existence of workers' rights in the event of a phase of dismissal (PHK), while the difference is in The national law granting the rights of workers affected by layoffs during the pandemic is based on the reasons for the layoffs, namely for reasons of force majeure and reasons for efficiency, and in Islamic law the rights of workers affected by layoffs during the pandemic are based on an agreement between the two parties.

Keywords: Labor Rights in Layoffs, Pandemic Period, National Law, Islamic Law

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jumlah penduduk yang makin besar telah membawa akibat jumlah angkatan kerja yang makin besar pula, ini berarti makin besar pula jumlah orang yang mencari pekerjaan atau menganggur, agar dapat dicapai keadaan yang seimbang maka seyogyanya mereka semua dapat tertampung dalam suatu pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan keinginan serta keterampilan mereka.¹

Hal ini juga sejalan dengan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 yang menyatakan:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.²

Konsekuensinya bahwa jika seseorang tidak mampu memperoleh pekerjaan untuk dirinya, maka tanggung jawab itu beralih pada pemerintah.³ Sebagaimana dalam sabda Rasulullah SAW mengenai tanggung jawab pemerintah:

حَدَّثَنَا أَبُو الْأَشْهَبِ عَنْ الْحُسَيْنِ أَنَّ عُبَيْدَ اللَّهِ بْنَ زِيَادٍ عَادَ مَعْقِلَ بْنَ يَسَارٍ فِي مَرَضِهِ الَّذِي مَاتَ فِيهِ فَقَالَ لَهُ مَعْقِلُ إِنِّي مُحَدِّثُكَ حَدِيثًا سَمِعْتُهُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ عَبْدٍ اسْتَرْعَاهُ اللَّهُ رَعِيَّةً فَلَمْ يَحْطُهَا بِنَصِيحَةٍ إِلَّا لَمْ يَجِدْ رَائِحَةَ الْجَنَّةِ. (رواه البخاري).

¹Mulyadi S., *Ekonomi Sumberdaya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), 67-68.

²Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat 2

³Dr.Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif pendekatan Al-Quran dan sains*, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997), 159.

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Abul Asyhab dari Al Hasan, bahwasanya Abdullah bin Ziyad mengunjungi Ma'qil bin yasar ketika sakitnya yang menjadikan kematiannya, lantas Ma'qil mengatakan kepadanya; 'Saya sampaikan hadist kepadamu yang aku dengar dari Rasulullah Shallallahu'alaihiwasallam, aku mendengar Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda; "Tidaklah seorang hamba yang Allah beri amanat kepemimpinan, namun dia tidak menindaklanjutinya dengan baik, selain tak bakalan mendapat bau surga." (HR. Bukhari).⁴

Bila seseorang telah mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keterampilannya atau diterima sebagai karyawan pada suatu perusahaan, dengan sendirinya antara karyawan tersebut dan perusahaan tempatnya bekerja telah terjadi hubungan kerja.⁵ Pada umumnya, setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya di satu pihak memiliki hak, sedang dipihak lain memiliki kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Karena hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum, dan kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi.⁶

Maka dari itu setiap pekerja atau karyawan yang bekerja disuatu perusahaan harus memiliki kontrak kerja untuk menjamin dirinya atas hak dan kewajiban yang wajib dilaksanakan berdasarkan undang-undang dan hukum yang berjalan. Perusahaan harus membuat jaminan kesejahteraan untuk pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya agar terciptanya relasi kerja yang baik dari pekerja

⁴Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim ibn Mughirah bin Bardizbah Al-Bukhari Al-Ja'fi, *Shahih Bukhari, Kitab. Al-Ahkam*, Juz 8, (Darul Fikri: Beirut-Libanon, 1981 M): 107.

⁵Sri Zulhartati, “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan,” *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora* Vol. 1. No. 1. (April 2010): 77, https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33428719/1._jurnal_sosind_%28Pengaruh_PHK.....%29.pdf?1397057720=&responsecontentdisposition=inline%3B+filename%3DPENGARUH_PEMUTUSAN_HUBUNGAN_KERJA_TERHAD.pdf

⁶Imas Novita Juaningsih, “Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia,” *Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan* Vol. 4, no. 1 (2020): 191-192, <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/article/view/15764>

serta perusahaan dengan tidak ada tekanan oleh siapapun yang lebih berkuasa (majikan/pengusaha) pada yang lebih lemah (pekerja/buruh).⁷

Mengingat pentingnya perlindungan hak dalam hubungan kerja, maka pengakhiran hubungan kerja, harus dilakukan dengan prosedur dan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, terutama oleh pihak pengusaha. Namun hal ini tidak sejalan dengan kasus yang terjadi Akhir tahun 2019, dimana dunia digemparkan dengan munculnya suatu Wabah *Coronavirus Disiase* (Covid-19). Virus ini muncul pertama kali di China pada akhir tahun 2019⁸ dan menggemparkan dunia pada awal tahun 2020. WHO semenjak Januari 2020 telah menyatakan dunia masuk kedalam darurat global terkait virus ini.⁹ Indonesia pertama kali mengkonfirmasi kasus COVID-19 pada senin 2 Maret 2020.¹⁰

Kasus COVID-19 ini menyebabkan banyak perusahaan yang menunda proses *hiring*,¹¹ memberlakukan *lay off*¹² atau cuti tanpa gaji, dan salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu harus

⁷Gusti Ayu Dewi Suwantari dan Ni Luh Gede Astariyani, "Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi", *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, Vol. 6, no. 7 (Juli, 2019): 4, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/53864>.

⁸Nur Sholikhah Putri Suni, "Kesiapsiagaan Indonesia Menghadapi Potensi Penyebaran Corona Virus Disease", *Jurnal Bidang Kesejahteraan Sosial* Vol. XII, No.3 (Februari, 2020): 2, <https://www.infoSingkat-XII-3-I-P3DI-Februari-2020-1957.pdf>.

⁹Rehia Sebayang, "Awat! WHO Akhirnya Tetapkan Corona Darurat Global. CNBC Indonesia", Januari 31, 2020, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200131060856-4-134146/awat-who-akhirnya-tetapkan-corona-darurat-global>.

¹⁰Detiknews, "Kapan Sebenarnya Corona Pertama Kali Masuk RI?", April 26, 2020, <https://news.detik.com/berita/d-4991485/kapan-sebenarnya-corona-pertama-kali-masuk-ri>

¹¹Proses hiring adalah proses merekrut calon karyawan (pencari kerja) yang belum terikat dengan pengusaha mana-pun.

¹²Lay off adalah pemberhentian sementara bila terdapat situasi dan kondisi pada perusahaan tidak membaik.

melakukan PHK pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.¹³ Berdasarkan data yang dilansir Kementrian Ketenagakerjaan, terdapat 2.084.593 pekerja dari 116.370 perusahaan dirumahkan dari 43.690 perusahaan. Sementara yang terkena PHK mencapai 241.431 orang dari 41.236 perusahaan.¹⁴

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa defenisi PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁵ Masalah PHK yang terjadi karena kasus *Covid-19* ini merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, khususnya dikalangan buruh/pekerja karena akan mengakibatkan menurunnya kualitas hidup, kesejahteraan diri dan keluarganya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam aspek sosiologi juga sangat berdampak karena dengan PHK mengakibatkan pengangguran semakin bertambah, kriminalitas, dan kesempatan kerja yang pada faktanya dimasa pandemi perusahaan tidak memproduksi seperti biasanya sehingga tidak membuka kesempatan kerja.

Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam masa pandemi Covid-19 ini harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja,¹⁶ karena dalam PHK bagi perusahaan ada hak-hak

¹³Imas Novita Juanningsih, "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia", *Jurnal Adalah : Buletin Hukum dan Keadilan*, Vol.4, No. 1 (Tahun 2020) : 190, <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/article/view/15764>

¹⁴Kompas.com, "Dampak Covid-19, Menaker: Lebih dari 2 Juta Pekerja Di-PHK dan Dirumahkan", April 23, 2020, <https://amp.kompas.com/money/read/2020/04/23/174607026/dampak-covid-19-menaker-lebih-dari-2-juta-pekerja-di-phk-dan-dirumahkan>

¹⁵Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25

¹⁶Mochamad Arifinal, Aris Suhadi dan Rani Sri Agustina, "Perlindungan Pekerja Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta Di Masa Pandemi Covid 19", *Jurnal Ilmu Hukum* Vol.4, No.2 (September 2020): 292,

para pekerja/buruh yang harus dipenuhi agar mereka dapat melanjutkan keberlangsungan hidup hingga mereka mendapatkan pekerjaan baru. Dalam Islam sendiri pengaturan mekanisme pemutusan hubungan kerja dan pemberian hak-hak pekerja/buruh juga meletakkan dasar-dasar hubungan yang ideal antara pekerja dan pengusaha.¹⁷

Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap muslim secara adil. Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Quran Surah An-Nisa Ayat 58 sebagai berikut:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾ (٥٨)

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”¹⁸

Seperti halnya dalam pemberian hak-hak pekerja yang di PHK, seorang pengusaha harus menetapkannya secara adil dan sesuai kinerja pekerja/buruh tersebut. Islam menghubungkan hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam

<http://journal.umpo.ac.id/index.php/LS/article/view/3230/1637>

¹⁷Isti Wahyuningsih, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon Pada Karyawan PHK di PT.Bumi Waras Tulang Bawang Barat)*, (Mahasiswa Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2018), td.

¹⁸Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018):87.

jalanan persahabatan dan persudaraan sehingga keduanya tidak dibenarkan untuk melanggar hak yang lain tanpa alasan yang benar.¹⁹

Berdasarkan paparan diatas maka peneliti berusaha untuk mengkaji yang berjudul “Hak-hak Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Masa Pandemi Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tinjauan hukum nasional terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi?
3. Bagaimana perbandingan antara hukum nasional dan hukum Islam terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan di samping sebagai salah satu persyaratan wajib dalam penyelesaian studi, juga untuk mengembangkan pemahaman yang lebih jelas dan mendalam mengenai beberapa hal, yaitu:

¹⁹Annisa Tassia H, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)*, (Mahasiswa Fakultas Syariah dan hukum, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang, 2017), td

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan tentang tinjauan hukum nasional terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan tinjauan hukum Islam terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan perbandingan antara hukum nasional dan hukum Islam terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini dapat dilihat dari dua aspek yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan sebagai bahan literatur terhadap masalah-masalah dalam kemajuan perkembangan ilmu hukum dan pengetahuan kedepannya. Selain itu dapat memperkuat dan menyempurkan teori-teori sebelumnya. Serta dapat dijadikan bahan referensi bagi para pihak peneliti yang ingin mengetahui dan mengkaji terkait hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi perspektif hukum positif dan hukum Islam.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai bahan acuan untuk menambah ilmu pengetahuan dan membentuk pola berpikir kritis yang berkaitan dengan masalah Pemutusan Hubungan Kerja khususnya terkait hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan kerja (PHK) perspektif hukum positif dan hukum Islam dan sebagai salah satu pemenuhan persyaratan dalam penyelesaian studi di Fakultas Syariah Program Studi Hukum Ekonomi Syariah di IAIN Palopo.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman kepada masyarakat luas terkait pentingnya sebuah hak pekerja/buruh dalam pemutusan hubungan kerja.

E. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan hasil penelusuran dapat diidentifikasi bahwa karya ilmiah dan hasil penelitian yang mengangkat tentang hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukanlah penelitian yang baru untuk diteliti. Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti akan diurai oleh peneliti untuk melihat keterkaitan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Adapun penelitian yang dimaksud adalah:

Tinjauan Yuridis Normatif Terhadap Hak Normatif Dari Pekerja Waktu Tertentu Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kapailitan, Melvina Natalia (2018), pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah mengenai hak normatif

apa saja yang akan diperoleh oleh pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam PHK karena kepailitan yang terjadi sebelum berakhirnya masa perjanjian kerja waktu tertentu serta kedudukannya sebagai kreditor dalam kepailitan.²⁰ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu peneliti fokus membahas terkait permasalahan mengenai bagaimana tinjauan hukum nasional dan hukum Islam terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi dan bagaimana perbandingan antara hukum nasional dan hukum Islam terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi.

Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Isti Wahyuningsih, 2018, adapun masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah tinjauan hukum Islam terhadap kewajiban pemberian uang pesangon sebagai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi karyawan di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat.²¹ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu peneliti fokus membahas terkait permasalahan mengenai bagaimana tinjauan hukum nasional dan hukum Islam terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi dan bagaimana perbandingan antara hukum nasional dan hukum Islam terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi.

²⁰Melvina Natalia, *Tinjauan Yuridis Normatif Terhadap Hak Normatif Dari Pekerja Waktu Tertentu Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kapailitan*, (Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Katolik Parahyangan, 2018).

²¹Isti Wahyuningsih, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*, (Mahasiswa Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2018), td.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Tidak Mendapatkan Pesangon Dalam Hukum Islam Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Siska Aprilia Utami, 2019, Adapun masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta persamaan dan perbedaannya.²² Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu peneliti fokus membahas terkait permasalahan mengenai bagaimana tinjauan hukum nasional dan hukum Islam terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi dan bagaimana perbandingan antara hukum nasional dan hukum Islam terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diambil, maka penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian hukum normatif atau penelitian pustaka (*Library Research*). Penelitian normatif yang dimaksud yaitu penelitian yang objek kajiannya meliputi norma atau kaidah dasar, asas-asas hukum, peraturan perundang-undangan, perbandingan hukum, doktrin, serta

²²Siska Aprilia Utami, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Tidak Mendapatkan Pesangon Dalam Hukum Islam Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri (Uin) Raden Fatah Palembang, 2019), td.

yurisprudens.²³ Dengan menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi atau bidang tertentu secara aktual dan cermat, yang kemudian dilakukan analisis lebih mendalam terhadap pokok permasalahan yang telah ditentukan.

2. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Sebagaimana yang telah disebutkan diatas, bahwa penulisan kali ini berbentuk Penelitian Hukum Normatif atau Penelitian Pustaka (*Library Research*). Jadi, untuk mengumpulkan dan mendapatkan data, dapat diperoleh dari data yang dikelompokkan menjadi tiga sumber yaitu sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat dan sumbernya dapat dipertanggung jawabkan yang diperoleh dari Al-Qur'an, As-Sunnah, Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021.

²³Amiruddin & Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 119.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu sumber data yang diperoleh dari orang lain berupa pendapat hukum, doktrin, teori-teori yang diperoleh dari literatur hukum berupa buku-buku, tesis, skripsi, makalah, hasil penelitian, jurnal, artikel, surat kabar, dan karya pemikiran orang lain yang memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukan.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berupa bahan dari media internet, kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif dan sebagainya yang didalamnya terdapat keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mana yang akan dipergunakan tergantung pada jenis data yang digunakan. Karena jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Studi Kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan ialah suatu metode yang berupa pengumpulan bahan-bahan hukum, yang diperoleh dari buku-buku dan media tulis lainnya. Dalam penelitian ini peneliti mencari dan mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan yang diperoleh dari berbagai literatur berupa peraturan perundang-undangan, buku, hasil-hasil penelitian hukum, skripsi, makalah-makalah, surat kabar, artikel, majalah/jurnal-jurnal hukum maupun pendapat para sarjana yang mempunyai hubungan dengan

pokok permasalahan, kerangka dan ruang lingkup dalam penelitian ini yang dapat menunjang penyelesaian penelitian ini.

4. Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis dimulai dengan dilakukan pemeriksaan terhadap data yang terkumpul baik dari peraturan perundang-undangan, buku, hasil-hasil penelitian hukum, skripsi, makalah-makalah, surat kabar, artikel, majalah/jurnal-jurnal hukum yang berkaitan dengan judul. Kemudian data yang berhasil dikumpulkan, akan disusun dengan menggunakan analisis kualitatif yang kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif. Analisis kualitatif, yaitu analisis yang bersifat mendeskripsikan data yang diperoleh dalam bentuk uraian kalimat yang logis, selanjutnya diberi penafsiran dan kesimpulan.

G. Definisi Istilah

Agar tidak terjadi kesalahan dalam persepsi pada judul penelitian ini dan untuk memperjelas penelitian tentang “Hak-Hak Pekerja dalam Pemutusan Hubungan kerja (PHK) pada Masa Pandemi Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam” maka peneliti mempertegas kajiannya sebagai berikut:

1. Hak-Hak Pekerja

Hak-hak pekerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hak-hak pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang diperoleh pada saat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh majikan/pengusaha yang disebabkan karena Pandemi Covid-19. Batasan dalam hak-hak pekerja ini meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa

kerja, uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja/buruh dan jaminan kehilangan pekerjaan. Uang pesangon yaitu uang yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat dari adanya PHK. Uang Penghargaan Masa Kerja Dalam hal ini berupa uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh sebagai upah dalam hal lamanya masa bekerja pekerja/buruh yang bersangkutan. Ganti Kerugian Uang dalam hal ini merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti terhadap kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh tersebut karena akibat dari PHK yaitu penggantian istirahat umum, istirahat Panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lainlain.²⁴

2. Hukum Islam

Hukum Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hukum Islam dalam hal *amaliah*. Amaliah berkaitan dengan aspek-aspek hukum yang muncul dari *aqwal* (ungkapan-ungkapan, dan *af'al* (perbuatan-perbuatan manusia). Amaliah ini dalam sistematika hukum Islam dibagi menjadi dua bagian yaitu pertama Ibadat, yang didalamnya diatur pola hubungan manusia dengan Tuhan dan kedua muamalah yang didalamnya diatur pola hubungan antara sesama manusia.

²⁴Gusti Ayu Dewi Suwantari dan Ni Luh Gede Astariyani, "Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi", *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, Vol. 6, no. 7 (July 2019): 4, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/53864>

BAB II

HAK-HAK PEKERJA DALAM PHK PADA MASA PANDEMI PERSPEKTIF HUKUM NASIONAL

A. Gambaran Umum Tentang Pandemi Covid-19

Bulan Januari 2020 lalu, dunia mengalami masalah krusial dengan adanya wabah Virus corona, Virus corona adalah jenis virus baru yang tengah menyerang masyarakat dunia saat ini dalam istilah kedokteran disebut sebagai 2019 Novel Coronavirus (2019-nCoV), otoritas kesehatan di Wuhan, Provinsi Hubei. Virus ini diketahui pertama kali muncul di pasar hewan dan makanan laut di Kota Wuhan. Dilaporkan kemudian bahwa banyak pasien yang menderita virus ini dan ternyata terkait dengan pasar hewan dan makanan laut tersebut. Orang pertama yang jatuh sakit akibat virus ini juga diketahui merupakan para pedagang di pasar itu. Tiongkok, mengatakan tiga orang tewas di Wuhan setelah menderita pneumonia yang disebabkan virus tersebut.²⁵

Penyakit Coronavirus 2019 (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernafasan akut coronavirus 2 (SARS-CoV-2). Gejala umum termasuk demam, batuk dan sesak nafas. Gejala lain termasuk nyeri otot, produksi dahak, diare, sakit tenggorokan, kehilangan bau, dan sakit perut. Sementara sebagian besar kasus mengakibatkan gejala ringan, beberapa berkembang menjadi *pneumonia virus* dan kegagalan multi-organ. Pada tanggal 4 April 2020, lebih dari 1.100.000 kasus telah dilaporkan di lebih dari dua ratus

²⁵Denyy Adhitya Febrian, "Asal Mula dan Penyebaran Virus Corona dari Wuhan ke Seluruh dunia", IDN Times, Februari 27, 2020, <https://bali.idntimes.com/health/medical/denny-adhitya/asal-muasal-dan-perjalanan-virus-corona-dari-wuhan-ke-seluruh-dunia-regional-bali/2>

negara dan wilayah, mengakibatkan lebih dari 58.900 kematian. Lebih dari 226.000 orang telah pulih.²⁶

Di Indonesia, masyarakat yang terinfeksi COVID-19 telah mencapai angka 144.945 jiwa dengan angka kematian mencapai 6.346 jiwa (Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19, 2020). Adanya pandemi covid-19 tidak hanya berdampak terhadap sektor kesehatan, ekonomi juga berdampak pada sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Sebagai upaya preventif pencegahan penyebaran COVID-19 di Indonesia, Pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Sosial distancing (pembatasan sosial) hingga Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). PSBB setidaknya meliputi pembatasan pembelajaran di sekolah, pembatasan aktivitas perkantoran atau bekerja, pembatasan untuk melaksanakan kegiatan ibadah keagamaan.²⁷

Dampak diperlakukannya Sosial distancing (pembatasan social) hingga Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) adalah banyak perusahaan yang menunda proses *hiring*,²⁸ memberlakukan *lay off*²⁹ atau cuti tanpa gaji, dan salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu harus

IAIN PALOPO

²⁶Wikipedia, "Pandemi Covid-19 di Indonesia", Maret 22, 2020, https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi_COVID-19_di_Indonesia

²⁷Vicko Taniady et al., "PHK Dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia", *Jurnal Yustisiabel* 4, no.2 (Oktober 2020): 99, <https://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id>.

²⁸Proses hiring adalah proses merekrut calon karyawan (pencari kerja) yang belum terikat dengan pengusaha mana-pun.

²⁹Lay off adalah pemberhentian sementara bila terdapat situasi dan kondisi pada perusahaan tidak membaik.

melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.³⁰

Fase awal International Labour Organization (ILO) memperkirakan bahwa sekitar 25 juta pekerjaan di dunia dapat hilang disebabkan oleh pandemi Covid-19 (ILO, 2020a). Selanjutnya pada kuartal kedua tahun 2020 ILO memprediksikan jam kerja seluruh pekerja akan menurun 10,5 persen atau setara dengan 305 juta pekerja penuh waktu dengan asumsi jam kerja penuh waktu adalah 48 jam perminggu (ILO, 2020c).³¹

Pusat Penelitian Kependudukan LIPI Bersama dengan Lembaga Demografi Universitas Indonesia (LD-UI) dan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan survey online tentang dampak Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) terhadap tenaga kerja menunjukan terjadinya gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan penurunan pendapatan buruh/karyawan selama masa PSBB di Indonesia. Prosentase Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) buruh/pekerja di Indonesia pada akhir April 2020 sebesar 15,6% yang terdiri dari 1,8% PHK dengan pesangon dan 13,8% PHK tanpa pesangon.³²

IAIN PALOPO

³⁰Imas Novita Juanningsih, "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia", *Jurnal Adalah : Buletin Hukum dan Keadilan*, Vol.4, No. 1 (Tahun 2020) : 190, <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/article/view/15764>

³¹Ngadi, Ruth Meilianna dan Yanti Astrelina Purba, "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK dan Pendapatan Pekerja di Indonesia (The Impacct of Covid-19 on Worker Layoffs And Income In Indonesia)", *Jurnal Kependudukan Indonesia Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Edisi Khusus Demografi dan Covid-19*, (Juli, 2020): 43, <https://ejurnal.kependudukan.lipi.go.id>.

³²Ngadi, Ruth Meilianna dan Yanti Astrelina Purba, "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK dan Pendapatan Pekerja di Indonesia (The Impacct of Covid-19 on Worker Layoffs And Income In Indonesia)", *Jurnal Kependudukan Indonesia Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Edisi Khusus Demografi dan Covid-19*, (Juli, 2020): 44, <https://ejurnal.kependudukan.lipi.go.id>.

B. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 1 Ayat 3 Bab 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³³ Namun demikian, ada yang disebut sebagai pekerja bebas yakni seseorang yang pekerjaannya dikerjakan sendiri untuk kepentingan sendiri, misalnya seorang dokter yang membuka praktek partikelir, seorang pengacara, seorang penjual sate digerobaknya sendiri, atau seorang petani yang mengerjakan sendiri sawahnya.³⁴ Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu setiap individu yang melakukan pekerjaan untuk orang lain atau dirinya sendiri untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari yang telah memenuhi persyaratan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15-64 tahun.³⁵

Lingkup ketenagakerjaan juga dikenal istilah pemberi kerja, yang dimana pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau

³³Subijanto, "Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia", *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* Volume 17, no.6 (November, 2011): 708, <https://media.neliti.com/media/publications/118881-ID-peran-negara-dalam-hubungan-tenagakerja.pdf>.

³⁴Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2016), 26.

³⁵Jepi Adianto dan Muhammad Fedryansya, "Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community", *Jurnal Pekerjaan Sosial* Volume 1, no.2 (Juli, 2018): 79, <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18261.g8554>.

imbangan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Ketentuan hukum perburuhan berlaku terhadap hubungan hukum yang berasal dari adanya suatu perjanjian, yang melibatkan kedua belah pihak, yaitu pihak pemberi kerja pihak yang akan melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang diadakan.³⁶ Pengertian perjanjian kerja itu sendiri telah diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”³⁷

Selain itu penjelasan tentang perjanjian kerja juga telah diatur dalam Pasal 1601 a KUHPerdara yang berbunyi:

“Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak pertama yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.”³⁸

Perjanjian kerja dalam perundang-undangan Indonesia, dikenal terdiri atas dua perjanjian yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Menurut Pasal 15 Kepmenakertrans 100 Tahun 2004, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT, apabila PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan

³⁶ Abdul Azis, Aan Handriani dan Herlina Basri, “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan”, *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* Volume 10 no.1 (Maret, 2019): 60, <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks/article/view/3175>

³⁷ Republik Indonesia, Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³⁸ Republik Indonesia, Pasal 1601 a KUHPerdara

kerja, dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.³⁹

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yang dimaksud disini adalah suatu jenis perjanjian kerja yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu.⁴⁰ PKWTT harus dibuat secara tertulis, manakalah PKWTT dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan, sekurang-kurangnya memuat keterangan:

1. Nama dan alamat pekerja/buruh
2. Tanggal mulai bekerja
3. Jenis pekerjaan
4. Besarnya upah.

PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja selama-lamanya tiga bulan. Adanya masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Selama masa percobaan kerja, pengusaha dilarang membayar upah pekerjaanya dibawah upah minimum yang ditetapkan oleh menteri.⁴¹

³⁹Ellert, Glorita Tobing, Zepri Tarigan, dan Brigid Jendamuli Barus, "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Dirumahkan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Putusan : Nomor 491 K/Pid.Sus-Phi/2017)," *Jurnal Ilmu Hukum Prima* 2, no. 1 (2019): 8, <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/IHP/article/view/536>

⁴⁰H.Zaeni Asyhadie dan Budi Sutrisno, *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*, edisi 1 (Jakarta: Erlangga, 2012), 26.

⁴¹Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 2016), 74.

Dengan demikian, seperti yang telah diatur dalam Pasal 61 Undang-Undang Cipta Kerja perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Selesai suatu pekerjaan tertentu
4. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
5. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.⁴²

Keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja adalah keadaan atau kejadian yang sebelumnya dapat diduga tetapi sulit untuk dihindarkan, yang menyebabkan perusahaan tidak dapat melanjutkan kegiatannya, seperti bencana alam, kerusakan sosial, atau gangguan keamanan (keadaan atau kejadian tertentu yang bersifat *force majeure*).⁴³

C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian bagi pekerja/buruh yang juga menyebabkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan.⁴⁴ Sehingga apa

⁴²Republik Indonesia, Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 61 Angka 1 BAB IV Ketenagakerjaan

⁴³Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 2016), 75.

⁴⁴Sonhaji, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja", *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 2 Issue 1, (Maret, 2019): 61, <http://business-law.binus.ac.id/2016/04/30/phk-> oleh S Sonhaji - 2019 -

yang diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan menjadi tidak tercapai.

Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memPHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap.⁴⁵

Menurut Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Yang dimaksud dengan segala upaya adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.⁴⁶

Dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila yang bersangkutan tidak menjadi anggota

⁴⁵Nikodemus Maringan, “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Vol.3*, Edisi 3, (Tahun 2015): 3, <https://media.neliti.com/media/publications/146819-ID-none.pdf>

⁴⁶Republik Indonesia, Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

serikat. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud diatas benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI).⁴⁷

Ada berbagai alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Setiap alasan PHK memiliki akibat hukum yang berbeda-beda bagi pekerja dan pemberi kerja.⁴⁸ Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa ada beberapa alasan penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu:

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan/Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan atau pengusaha adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini paling sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.⁴⁹

Pengusaha/majikan dalam paktiknya melakukan PHK, kadangkala terdorong karena kepentingan vital perusahaan yang mungkin akan merugikan jalannya perusahaan kemudian terpaksa melakukan

⁴⁷Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 2016), 97.

⁴⁸Tim Visi Yustisia, *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*, Edisi 1 (Jakarta Selatan:Visimedia, 2015):38.

⁴⁹Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Vol.3*, Edisi 3, (Tahun 2015): 3, <https://media.neliti.com/media/publications/146819-ID-none.pdf>

*dismissal/pemberhentian atau lay-off/penghematan demi jalannya perusahaan yang baik dan efektif.*⁵⁰

Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan keinginan perusahaan ada berbagai macam alasan atau jenisnya, antara lain:

- a. PHK karena pekerja/buruh melakukan suatu pelanggaran terhadap ketentuan yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang sebelumnya telah diberikan surat peringatan tiga kali berturut-turut. (Pasal 154A huruf (k) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja).
- b. PHK karena pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan yang disebabkan sedang dalam proses perkara pidana. (Pasal 160 ayat 3 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja).
- c. PHK karena pengusaha (orang-perorangan) meninggal dunia, ahli waris pengusaha merundingkan terlebih dahulu dengan pekerja/buruh terkait PHK (Pasal 61 ayat 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja).
- d. PHK karena pekerja/buruh memasuki usia pensiun yang mengalami penurunan prestasi kerja (Pasal 154A huruf (n) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja).
- e. PHK karena perusahaan mengalami kerugian sehingga melakukan efisiensi yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti

⁵⁰Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 2016), 97-98.

dengan penutupan perusahaan (Pasal 154A huruf (b) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja).

- f. PHK karena perusahaan tutup disebabkan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun (Pasal 154A huruf (c) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja).
- g. PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan oleh keadaan memaksa (*force majeure*), (Pasal 154A huruf (d) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja).
- h. Pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan pailit (Pasal 154A huruf (f) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja).
- i. PHK karena pekerja/buruh mangkir selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis ((Pasal 154A huruf (j) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja).

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh buruh/pekerja

Bilamana majikan mem-PHK buruh/pekerja pasti ada akibat yang dirasakan oleh buruh/pekerja yang di-PHK, baik mengenai masa depannya maupun mengenai kesulitannya untuk mendapatkan nafka bagi keluarganya. Namun bilamana buruh/pekerja memutuskan hubungan kerja dengan majikan, nampaknya tidak akan mempengaruhi masa depan majikan atau perusahaannya, karena majikan dapat mencari buruh pengantinya.⁵¹ Pihak buruh dapat saja memutuskan hubungannya dengan persetujuan pihak

⁵¹Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 2016), 111.

majikan pada setiap saat yang dikendakinya, bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan. Baik untuk hubungan kerja dengan waktu tidak tertentu maupun untuk beberapa hubungan kerja dengan waktu tertentu yang waktunya belum habis. Alasan pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja ada berbagai macam yaitu :

- a. PHK karena buruh/pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri (Pasal 154A huruf (i) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja).
- b. PHK karena pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan (Pasal 154A huruf (a) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja)
- c. PHK atas permohonan pekerja/buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan kesalahan dan ternyata benar (Pasal 154A huruf (g) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja).
- d. PHK atas permohonan buruh/pekerja karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat (total/tetap) akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan (Pasal 154A huruf (m) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja).

3. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Yang dimaksud PHK demi hukum adalah putusanya hubungan kerja dengan sendirinya tanpa ada perbuatan hukum tertentu, baik oleh majikan

maupun oleh buruh.⁵² Pemutusan hubungan kerja demi hukum ada berbagai macam alasannya yaitu:

- a. PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) mengalami kerugian (Pasal 154A huruf (d) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja).
 - b. PHK karena pekerja/buruh meninggal dunia (Pasal 154A huruf (o) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja).
 - c. PHK karena pekerja/buruh memasuki usia pensiun yang mengalami penurunan prestasi kerja (Pasal 154A huruf (n) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja).
 - d. PHK karena habisnya waktu dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Dalam beberapa hal Pengadilan Negeri berwenang memutuskan hubungan kerja antara majikan dengan buruh. Tentu saja apabila salah satu pihak (majikan atau buruh) mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.⁵³

Ada berbagai alasan yang dapat dijadikan dasar bagi permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Pengadilan Negeri, yaitu:

⁵²Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 2016), 114.

⁵³Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 2016), 117.

- a. PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 154A huruf (f) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja).
- b. PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Adapun alasan-alasan yang dapat mebenarkan suatu pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha atas diri pekerja, yaitu:⁵⁴

1. Alasan Ekonomis
 - a. Menurutny hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh beberapa faktor misalnya:
 - 1) Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan;
 - 2) Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan;
 - 3) Menurunnya persediaan bahan dasar;
 - 4) Tidak lakunya hasil produksi yang lebih dahulu dilemparkan ke pasaran dan sebagainya, yang semua ini secara langsung maupun tidak langsung mengakibatkan kerugian.
 - b. Merosotnya penghasilan perusahaan, yang secara langsung mengakibatkan kerugian pula.

⁵⁴Okta Rita, *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin*, (Mahasiswa Fakultas Syari'ah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2018), td.

- c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut membayar upah atau gaji atau imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
 - d. Dilaksanakan rasionalisasi atau penyederhanaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan bersangkutan.
2. Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, misalnya:
- a. Karena adanya perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan kerja;
 - b. Karena bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya;
 - c. Karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan pengadaan lapangan pekerjaan selama ini ada. Adapun perusahaan atau majikan yang secara langsung memperkerjakan para karyawan selama ini hanyalah merupakan kuasa yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan yang lain yang menjadi penyelenggara atau pengada lapangan pekerjaan tersebut;
 - d. Karena meninggalnya majikan dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.

Seperti halnya dengan berbagai alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja karena adanya sebuah virus baru yang menyerang Indonesia diawal tahun 2020, yaitu bernama coronavirus jenis baru (Sars-Cov) dan penyakitnya disebut Coronavirus disease 2019 (COVID-19) yang diketahui asal mula virus ini berasal dari Wuhan, Tiongkok.⁵⁵ Virus ini ditetapkan Pemerintah Indonesia sebagai jenis penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan

⁵⁵Yuliana, "Corona Virus disease (Covid-19); Sebuah Tinjauan Literatur", *Wellness and healthy magazine* Volume 2, No. 1 (Februari, 2020): 1, <https://wellness.journalpress.id/wellness/article/view/21026/pdf>.

masyarakat, hal ini dikarenakan memenuhi rumusan Pasal 1 Angka (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan (UUKK) menyebutkan bahwa:

“Kedaruratan Kesehatan Masyarakat adalah kejadian kesehatan masyarakat yang bersifat luar biasa dengan ditandai penyebaran penyakit menular dan/atau kejadian yang disebabkan oleh radiasi nuklir, pencemaran biologi, kontaminasi kimia, bioterorisme, dan pangan yang menimbulkan bahaya kesehatan dan berpotensi menyebar lintas wilayah atau lintas negara.”

Oleh karena itu, dalam rangka menghambat penyebaran virus corona, pemerintah mengambil langkah dengan menetapkan pandemi virus corona sebagai bencana nasional dan mengimbau masyarakat untuk melakukan *physical distancing* serta belajar/bekerja dari rumah (*work from home*). Imbauan pemerintah ini diikuti dengan dikeluarkannya sejumlah payung hukum yang sejatinya dimaksudkan untuk menekan penyebaran virus corona.⁵⁶

Peraturan atau kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah tersebut tentu sangat berpengaruh terhadap segala sisi kehidupan yaitu sangat berdampak terhadap perekonomian, dunia usaha dan pendidikan.⁵⁷ Salah satu sektor yang sangat terdampak dari pandemi corona ini adalah ketenagakerjaan. Adanya pembatasan aktivitas dan himbauan untuk bekerja dari rumah (*work from home*) menimbulkan suatu masalah baru bagi perusahaan yaitu mempengaruhi kinerja, produktivitas dan keuangan perusahaan.

⁵⁶Putra PM Siregar dan Ajeng Hanifa Zahra, “Bencana Nasional Penyebaran COVID-19 sebagai Alasan Force Majeure, Apakah Bisa?”, April 15, 2020, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13037/Bencana-Nasional-Penyebaran-COVID-19-sebagai-Alasan-Force-Majeure-Apakah-Bisa.html>

⁵⁷Siti Ngainnur Rohmah, “Adakah Peluang Bisnis di Tengah Kelesuan Perekonomian Akibat Pandemi Coronavirus Covid-19?”, *Adalah: Buletin hukum & Keadilan*, Volume 4, No. 1 (2020): 66-67, <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/article/view/15448>

Berdasarkan data yang dilansir dari berbagai media massa, berikut kasus perusahaan yang memPHK karyawannya akibat pandemi Covid-19 yaitu sebagai berikut:

1. Ramayana Plaza Depok

Pada 4 April 2020 lalu beredar video suasana haru tangis para karyawan setelah mengetahui kabar bahwa perusahaan tempat mereka bekerja yaitu Ramayana Plaza Depok akan tutup selamanya. Menurut catatan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, Ramayana Depok menjadi perusahaan pertama yang melakukan gelombang PHK terhadap ratusan pegawai. Bukan hanya pegawai asli, tetapi sejumlah pegawai dari gerai-gerai yang titip edar di Ramayana Depok juga terkena gelombang PHK. PHK disebut terjadi karena kondisi keuangan perusahaan memang sedang tidak begitu baik ketika pandemi Covid-19 masuk ke Indonesia.⁵⁸

2. CV Mitra Gema Lestari (MGL)

Pada senin 13 Juli 2020 diperkirakan kurang lebih 70 (tujuh puluh) buruh CV Nitra Gema Lestari yang terkena PHK melakukan aksi massa atas PHK sepihak yang dilakukan perusahaan tersebut. Sebelumnya, dikabarkan pihak pekerja dan juga perusahaan telah melakukan perundingan secara bipartit tetapi pada perundingan tersebut tidak mencapai suatu kesepakatan. Hal tersebut disebabkan karena perusahaan tidak memberikan pekerja hak-haknya

⁵⁸Kompas.com , “Ketika Ratusan Pegawai Ramayana Depok Terkena Gelombang PHK Imbas Covid-19”, April 08, 2020, <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/04/08/06344221/ketika-ratusan-pegawai-ramayana-depok-terkena-gelombang-phk-imbac-covid?page=all>

seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan juga uang penggantian hak.⁵⁹

3. Gojek

Pada Rabu 24 Juni 2020 lalu, Gojek Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 430 karyawannya. Hal ini dilakukan karena layanan ini membutuhkan interaksi jarak dekat dalam operasinya, sehingga bertentangan dengan anjuran pemerintah untuk meminimalisir penyebaran virus Covid-19.⁶⁰

4. PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk

Perusahaan milik negara (BUMN) ini melakukan pemutusan kontrak kepada 700 pekerjanya. Pemutusan kontrak dilakukan setelah para pekerja itu dirumahkan tanpa gaji sejak Mei 2020 lalu. Adapun kebijakan putus kontrak tersebut berlaku mulai 1 November 2020. Hal ini dilakukan sebab maskapai telah lama terimbas turunnya permintaan layanan penerbangan karena adanya pandemi COVID-19.⁶¹

5. PT. Express Transindo Utama Tbk (TAXI)

Perusahaan pengelola taksi Express ini memutuskan untuk membatasi operasional sejak fase pertama Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) serta melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada para pegawainya

⁵⁹Siti Umaiyah, "PHK Sepihak, Buruh Produsen Olahan Ayam di Sleman Gelar Unjuk Rasa", Juli 13, 2020, <https://jogja.idntimes.com/new/jogja/siti-umaiyah/phk-sepihak-buruh-produsen-olahan-ayam-di-sleman-gelar-unjuk-rasa/3>

⁶⁰Tira Santia, "Terkapar, 6 Nama Besar yang Harus PHK Ratusan Karyawan Akibat Corona", Juli 19, 2020, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4309209/terkapar-6-nama-besar-yang-harus-phk-ratusan-karyawan-akibat-corona>

⁶¹Warta Ekonomi, "Garuda Indonesia Putus Kontrak 700 Karyawan!", Oktober 27, 2020, <https://www.wartaekonomi.co.id/read311073/garuda-indonesia-putus-kontrak-700-karyawan>

hal ini dilihat dari jumlah karyawannya mengalami penurunan dari sebanyak 471 karyawan untuk periode 31 Desember 2019 dan saat ini tersisa 390 karyawan. Hal ini dilakukan karena sehubungan dengan kondisi bisnis yang menurun sebagai dampak pandemic Covid-19.⁶²

Berdasarkan berapa kasus PHK di atas alasan perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para pekerja/buruh pada masa pandemi ini, menggunakan alasan keadaan memaksa (*force majeure*), yang dimana hal ini sesuai dengan pendapat dari Michael Hadilaya sebagai pengamat hukum, menyatakan bahwa Covid-19 sebagai pandemi sudah masuk kategori *force majeure*. *Force Majeure* dapat dikatakan sebagai keadaan kahar, yaitu kondisi dimana terjadi hal yang tidak dapat dikontrol oleh debitur karena berada diluar kendali kekuasaannya sehingga debitur tidak dapat melakukan prestasinya penuh.⁶³ *Force majeure* sendiri terjadi karena adanya keadaan di luar kemampuan manusia sehingga menyebabkan subjek hukum yang terikat hubungan hukum tidak dapat memenuhi hak dan kewajibannya.⁶⁴ Seperti yang dijelaskan R.Subekti suatu keadaan dikatakan *force majeure* ketika keadaan itu di luar kekuasaan perusahaan dan memaksa, dan keadaan tersebut harus keadaan yang tidak dapat

IAIN PALOPO

⁶²Tira Santia, "Terungkap, 6 Nama Besar yang Harus PHK Ratusan Karyawan Akibat Corona", Juli 19, 2020, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4309209/terungkap-6-nama-besar-yang-harus-phk-ratusan-karyawan-akibat-corona>

⁶³Isradjuningtias dan Agri Chairunisa. "Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia." *Veritas et Justitia* 1, no.1 (2015): 136-158, <https://journal.unpar.ac.id/index.php/veritas/article/view/1420>

⁶⁴Mustakim dan Syafrida, "Pandemi COVID-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia", *Jurnal Sosial & Budaya Syar-I* 07, no.8 (2020): 699-700.

diketahui pada waktu perjanjian kerja dibuat.⁶⁵ Artinya jika ada perjanjian yang dibuat pada saat wabah sedang menjalar dan menjangkit, pemutusan hubungan kerja tidak dapat dijadikan alasan sebagai *force majeure*.

Keadaan memaksa (*force majeure*) juga dijelaskan dalam Pasal 1244 kitab

Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) bahwa:

“Debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian dan bunga, bila ia tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh sesuatu hal yang tak terduga, yang tak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya, walaupun tidak ada itikad buruk kepadanya.”⁶⁶

Artinya bahwa pembayaran ganti rugi apabila si pemilik perusahaan tidak bisa membuktikan dirinya mengalami hal yang tak terduga hingga menyebabkan dirinya tidak bisa lagi memenuhi kewajibannya sebagai pemilik perusahaan.

Berdasarkan penjelasan Pasal 1244 KUHPer, jika kita mengutip dari putusan PHI No: 435 K/Pdt.Sus-PHI/2015, dalam putusan ini terdapat penjelasan mengenai unsur-unsur dari keadaan memaksa atau *force majeure* yaitu sebagai berikut:⁶⁷

1. Peristiwa yang tak terduga, artinya bahwa peristiwa yang terjadi bukan atas kehendak sipemilik perusahaan.
2. Tidak ada itikad buruk dari debitur, artinya sipemilik perusahaan tidak memiliki itikad buruk terhadap pekerjanya.
3. Keadaan itu menghalangi debitur berprestasi, jika prestasi dilaksanakan maka akan terkena larangan artinya bahwa jika si pemilik perusahaan

⁶⁵Imas Novita Juanningsih, “Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia”, *Jurnal Adalah : Buletin Hukum dan Keadilan*, Vol.4, No. 1 (Tahun 2020) : 194, <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/article/view/15764>

⁶⁶Republik Indonesia, Pasal 1244 kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).

⁶⁷Putusan PHI No: 435 K/Pdt.Sus-PHI/2015 Tentang Perkara Perdata Khusus Perselisihan Hubungan Industrial pada Tingkat Kasasi.

masih tetap beraktivitas seperti biasanya akan terkena larangan berdasarkan peraturan pemerintah yang berlaku.

4. Kejadian/keadaan tersebut tidak dapat dihindari oleh siapa pun (baik debitur maupun pihak lain), artinya bahwa keadaan yang terjadi tidak dapat dihindari oleh kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja.
5. Debitur tidak terbukti melakukan kesalahan atau kelalaian.

Berdasarkan hal tersebut Wabah pandemi Covid-19 tergolong keadaan memaksa karena menyebabkan pengusaha dan buruh (terpaksa) dilarang untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya seperti biasa dan hal ini diluar dari kekuasaan perusahaan dan bersifat memaksa, serta keadaan ini tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja dibuat. Serta oleh pemerintah Indonesia ditetapkan sebagai kedaruratan kesehatan masyarakat, sehingga Pandemi Covid-19 dapat dijadikan sebagai alasan *force majeure* untuk perusahaan dengan melakukan kebijakan PHK untuk sebagian pekerja. Bila dipaksakan sebuah perusahaan beroperasi seperti biasanya menimbulkan bahaya yang sangat besar bagi seluruh pekerjanya.

Selain alasan *force majeure* untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan juga menggunakan alasan efisiensi disebabkan karena banyak perusahaan yang mengalami kerugian yang sangat besar pada masa pandemi Covid-19 ini. Efisiensi dalam konteks perusahaan diartikan sebagai hal mengenai upaya perusahaan untuk tidak membuang atau setidaknya mengurangi pemborosan waktu, tenaga dan biaya dalam menjalankan usaha agar kelangsungan bisnisnya terjaga akibat adanya persaingan bisnis yang semakin

kompetitif. Dalam kaitannya dengan pekerja, efisiensi dilakukan dengan cara mengurangi jumlah pekerja (*retrenchment*).⁶⁸

Seperti yang kita ketahui bahwa dampak pandemi Covid-19 tidak hanya menimbulkan ketidak stabilan ekonomi satu negara saja namun dampaknya secara global, yang mempengaruhi hampir terhadap seluruh sektor ekonomi, termasuk aktifitas bisnis perusahaan. Sehingga perusahaan yang tak lagi dapat bertahan dalam menghadapi dampak pandemi Covid-19 ini kemudian memilih tutup atau menutup sebagian unit usahanya dan melakukan efisiensi terhadap karyawan guna menekan pengeluaran perusahaan, sehingga dapat kembali stabil.⁶⁹ Seperti kasus PHK yang terjadi di perusahaan Ramayana Plaza Depok, masa pandemi Covid-19 ini menyebabkan omzet penjualan menurun hingga 80%, akibatnya perusahaan tidak mampu lagi menanggung semua biaya oprasional dan akhirnya perusahaan mengeluarkan kebijakan melakukan PHK terhadap 87 karyawannya.⁷⁰

Perusahaan dalam melakukan PHK dengan alasan Efisiensi wajib menunjukan alasan yang sah dan dapat dipertimbangkan oleh pengadilan, misalnya jika terdapat kebijakan kantor pusat perusahaan yang terpaksa melakukan pengurangan karyawan karena adanya kondisi ekonomi global

⁶⁸Budi Santoso, “Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Mimbar Hukum* 25, no.3 (2013): 411, <https://journal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16080/10626>

⁶⁹Yusuf Randi, “Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum* 3, no.2 (Juni 2020): 129, <https://core.ac.uk/download/pdf/327265941.pdf>

⁷⁰Devira Prastiwi, “4 Hal Terkait PHK Karyawan Ramayana City Plaza Depok”, April 09, 2020, <https://www.liputan6.com/news/read/4222899/4-hal-terkait-phk-karyawan-ramayana-city-plaza-depok>

(penurunan harga jual/produksi) atau ada peraturan pemerintah yang mengharuskan bahwa unit-unit usaha tertentu harus dilebur/dihilangkan.⁷¹

Perusahaan yang ingin melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh di tengah darurat kesehatan seperti ini, baik menggunakan alasan *force majeure* ataupun efisiensi, maka prosesnya harus sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu terlebih dahulu perusahaan memberitahukan kepada pekerja/buruh terkait PHK itu sendiri kemudian harus menempuh langkah perundingan secara bipartit, namun jika tidak memperoleh kesepakatan maka harus dilakukannya perundingan secara tripartit. Bila masih belum memperoleh kesepakatan maka bisa melalui pengadilan hubungan industrial.⁷²

Oleh karena itu, alasan PHK dalam darurat kesehatan ini dapat dilakukan dengan memperhatikan prosedur PHK, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kemudian menyisipkan Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja. Jika dalam hal perusahaan sama sekali tidak mampu lagi menghadapi dampak dari Covid-19, maka pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa dilakukan dengan menggunakan alasan keadaan memaksa (*force majeure*) sesuai dengan ketentuan pasal 154A huruf d Undang-Undang Cipta Kerja⁷³ dan dengan alasan efisiensi sesuai dengan

⁷¹Aria Dipura, "Tinjauan Hukum Mengenai PHK Karena Alasan Efisiensi", Desember 03, 2019, <https://www.ybp-law.com/tinjauan-hukum-mengenai-phk-karena-alasan-efisiensi/>

⁷²Muhamad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2020), 201.

⁷³Republik Indonesia, Pasal 154A huruf (d) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

ketentuan Pasal 154A huruf b Undang-Undang Cipta Kerja.⁷⁴ Namun, perusahaan harus membuktikan terlebih dulu adanya kerugian yang menyebabkan perusahaan melakukan tindakan PHK terhadap pekerja/buruh.

Selanjutnya dalam ketentuan peraturan pemerintah yaitu Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur lebih lanjut terkait perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) kepada pekerja/buruh dengan alasan *force majeure* yang diikuti dengan penutupan perusahaan, maka wajib membayar uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)⁷⁵ dan perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja/buruh dengan alasan *force majeure* namun tidak diikuti dengan penutupan perusahaan, maka wajib membayar uang pesangon sebesar 0,75 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).⁷⁶

Berbeda halnya dengan perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja/buruh dengan alasan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, maka wajib membayar uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali

⁷⁴Republik Indonesia, Pasal 154A huruf (b) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

⁷⁵Republik Indonesia, Pasal 45 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

⁷⁶Republik Indonesia, Pasal 45 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)⁷⁷ dan perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja/buruh dengan alasan efisiensi namun dengan maksud untuk mencegah terjadinya kerugian perusahaan, maka wajib membayar uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar sebesar satu kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).⁷⁸

Melihat kondisi ini Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah mengingatkan seluruh perusahaan dan dunia usaha untuk menjadikan PHK sebagai langkah terakhir dalam menghadapi dampak Covid-19. Ida mengimbau perusahaan untuk melakukan berbagai langkah alternatif untuk menghindari PHK. Upaya yang dapat dilakukan antara lain mengurangi upah dan fasilitas pekerja golongan atas seperti Manajer dan Direktur; mengurangi shift kerja; membatasi/menghapus lembur; mengurangi jam kerja; mengurangi hari kerja; dan meliburkan atau merumahkan pekerja sementara waktu.⁷⁹

D. Hak-Hak Pekerja yang diPHK

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan harus secara jelas mengatur waktu kerja, besarnya upah, upah lembur, perlindungan kesehatan, dan juga tentang hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha bila

⁷⁷Republik Indonesia, Pasal 43 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

⁷⁸Republik Indonesia, Pasal 43 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

⁷⁹Hukum Online.com, "Menaker: PHK Langkah Terakhir Hadapi Dampak Covid-19", April 09, 2020, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e8edae3d0c9f/menaker--phk-langkah-terakhir-hadapi-dampak-covid-19/>

hubungan kerja berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.⁸⁰ Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa:

“Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”⁸¹

Ada beberapa hak pekerja dalam hubungan kerja, hak yang paling mendasar adalah hak-hak normatif, yaitu hak-hak yang telah diatur dalam Undang-Undang. Hak-hak normatif dapat berupa hak-hak yang menyangkut finansial (uang) dan nonfinansial.⁸²

Berikut ini adalah macam-macam hak yang harus diterima oleh pekerja bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu sebagai berikut:

1. Uang Pesangon

Uang pesangon yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Adapun perhitungan uang pesangon menurut ketentuan Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ditentukan sebagaiberikut:⁸³

a. Masa kerja kurang dari satu tahun = satu bulan upah

⁸⁰Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK*, Edisi 1 (Jakarta Selatan: Visimedia, 2006): 2.

⁸¹Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja perubahan atas Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁸²Vykel H.Tering, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja”, *Lex Privatum* 2, no. 1 (Maret, 2014): 48, <https://media.neliti.com/media/publications/147525-ID-perlindungan-hukum-terhadap-pekerja-yang.pdf>.

⁸³Republik Indonesia, Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

- b. Masa kerja satu tahun atau lebih tetapi kurang dari dua tahun = dua bulan upah
- c. Masa kerja dua tahun atau lebih tetapi kurang dari tiga tahun = tiga bulan upah
- d. Masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari empat tahun = empat bulan upah
- e. Masa kerja empat tahun atau lebih tetapi kurang dari lima tahun = lima bulan upah
- f. Masa kerja lima tahun atau lebih, tetapi kurang dari enam tahun = enam bulan upah
- g. Masa kerja enam tahun atau lebih tetapi kurang dari tujuh tahun = tujuh bulan upah
- h. Masa kerja tujuh tahun atau lebih tetapi kurang dari delapan tahun = delapan bulan upah
- i. Masa kerja delapan tahun atau lebih = sembilan bulan upah.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja yaitu uang jasa dari pengusaha diberikan kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja. Adapun perhitungan uang penghargaan masa kerja diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu sebagaiberikut:

- a. Masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun = dua bulan upah

- b. Masa kerja enam tahun atau lebih tetapi kurang dari sembilan tahun = tiga bulan upah
- c. Masa kerja sembilan tahun atau lebih tetapi kurang dari dua belas tahun = empat bulan upah
- d. Masa kerja dua belas tahun atau lebih tetapi kurang dari lima belas tahun = lima bulan upah
- e. Masa kerja lima belas tahun atau lebih tetapi kurang dari delapan belas tahun = enam bulan upah
- f. Masa kerja delapan belas tahun atau lebih tetapi kurang dari dua puluh satu tahun = tujuh bulan upah
- g. Masa kerja dua puluh satu tahun atau lebih tetapi kurang dari dua puluh empat tahun = delapan bulan upah.
- h. Masa kerja dua puluh empat tahun atau lebih = sepuluh bulan upah.⁸⁴

3. Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak yaitu pembayaran berupa uang kepada pekerja sebagai pengganti atas istirahat tahunan, biaya ongkos untuk pekerja ketempat dimana pekerja diterima bekerja dan hal lainnya yang ditetapkan dalam perjanjian kerja. Adapun perhitungan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156 ayat (4)) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu sebagaiberikut:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur

⁸⁴Republik Indonesia, Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/ buruh diterima bekerja; dan
- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁸⁵

4. Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Jaminan kehilangan pekerjaan yaitu jaminan yang diperoleh pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi pekerja/ buruh yang kehilangan pekerjaan tersebut. Jaminan kehilangan pekerjaan ini diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat. Jaminan kehilangan pekerjaan hanya dapat diperoleh oleh pekerja/buruh yang telah membayar iuran. Adapun manfaat atas jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Pasal 46D Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.
- b. Jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat satu diberikan paling banyak enam bulan upah.
- c. Manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterima oleh peserta setelah mempunyai masa kepesertaan tertentu.

⁸⁵Republik Indonesia, Pasal 156 ayat (4)) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

- d. Ketentuan lebih lanjut mengenai manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat satu dan masa kepesertaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat dua diatur dalam Peraturan Pemerintah.⁸⁶

Berdasarkan Pasal 157 Ayat (1) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, komponen yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang telah dijelaskan diatas terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya,⁸⁷ namun hal ini bukan lah sebuah nilai final melainkan hanya sebagai patokan standar dalam menghitung uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja karena perhitungannya masih ditentukan lagi oleh alasan-alasan dilakukannya PHK, maka dari itu menghitung besarnya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja secara final ukurannya ada dua yaitu dihitung dari lamanya masa kerja pekerja/buruh dan alasan dilakukan PHK.

Berkaitan dengan pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti yang telah dijelaskan, terdapat kasus terkait tidak terpenuhinya hak-hak pekerja yang terkena PHK sebagai akibat dari pandemi Covid-19. Kasus ini terjadi disuatu perusahaan yang bergerak di bidang produk olahan ayam yang terletak di Yogyakarta yaitu CV. Mitra Gema Lestari (MGL). Perusahaan ini telah melakukan PHK terhadap kurang lebih 70 (tujuh puluh) buruh dan dikabarkan sebelumnya para pekerja/buruh telah melakukan perundingan dengan pihak perusahaan. Namun pada perundingan tersebut, pihak perusahaan tidak berniat memenuhi hak-hak yang seharusnya diterima oleh

⁸⁶Republik Indonesia, Pasal 46D Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

⁸⁷Republik Indonesia, Pasal 157 Ayat (1) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

pekerja/buruh seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak.⁸⁸

Dari kasus tersebut dapat dilihat bahwa pihak perusahaan telah melanggar aturan tentang pembayaran upah, seperti yang telah dijelaskan dalam Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (PP Pengupahan) mengatakan bahwa:⁸⁹

“Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh”

Artinya bahwa perusahaan wajib untuk membayar upah Pekerja sebagaimana telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Perusahaan tidak bisa menggunakan alasan kondisi pandemi Covid-19 untuk melakukan penundaan pembayaran upah secara sepihak tanpa dilakukannya perundingan terlebih dahulu.

Perusahaan yang melakukan keterlambatan pembayaran upah akibat penundaan menimbulkan konsekuensi hukum. Hal ini diatur dalam Pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, mengatur tentang ketentuan denda kepada Perusahaan yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, dalam hal ini adalah keterlambatan pembayaran upah, lebih lanjut:⁹⁰

“Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas

⁸⁸Eleonora Padmasta Ekaristi Wijana, “PHK Sepihak, Buruh Produsen Olahan Ayam Sleman Gelar Unjuk Rasa”, Juli 13, 2020, <https://jogja.suara.com/read/2020/07/13/112436/phk-sepihak-buruh-produsen-olahan-ayam-sleman-gelar-unjuk-rasa?page=all>

⁸⁹Republik Indonesia, Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

⁹⁰Republik Indonesia, Pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”

Pengaturan besaran denda atas keterlambatan pembayaran upah/tidak membayar upah diatur lebih lanjut pada Pasal 55 ayat (1) Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, yaitu:

“Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenakan denda dengan ketentuan:

- a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan;
- b. sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan satu bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan
- c. sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.”

Tidak hanya itu, dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang merupakan perubahan atas Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, juga terdapat peraturan terkait sanksi bagi pengusaha yang tidak membayar upah yang menjadi kewajibannya sebagai pemilik perusahaan jika melakukan PHK terhadap pekerja/buruh, lebih lanjut:⁹¹

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1) atau Pasal 160 ayat (4) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”

⁹¹Republik Indonesia, Pasal 185 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Artinya bahwa jika pengusaha melanggar ketentuan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur terkait pembayar pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima bila terjadi PHK, maka pengusaha dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau membayar denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 dan paling banyak Rp 400.000.000,00 dan tindak pidana yang dilakukan pengusaha ini masuk dalam kategori tindak pidana kejahatan.⁹²

Oleh karena itu pengusaha wajib untuk melaksanakan kewajibannya terhadap pemenuhan hak pekerja yang ter-PHK yaitu memenuhi pembayaran pesangon, untuk menghindari pengusaha gagal bayar uang pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti hak pekerja yang ter-PHK selama mengalami kondisi keuangan perusahaan yang tidak stabil, pengusaha dapat melaksanakan perubahan besaran maupun cara pembayaran kewajiban tersebut, berdasarkan kesepakatan para pihak.

IAIN PALOPO

⁹²Republik Indonesia, Pasal 185 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

BAB III

PEMBERIAN HAK-HAK PEKERJA DALAM PHK PADA MASA PANDEMI PERSPEKTIF HUKUM ISLAM

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja (*Ijarah*)

Hukum Islam adalah seperangkat peraturan berdasarkan wahyu Allah dan sunah Rasul tentang tingkah laku manusia mukalaf yang diakui dan diyakini berlaku mengikat untuk semua umat yang beragama islam, untuk mewujudkan sebuah kedamaian dan kepatuhan baik secara vertikal maupun horizontal.⁹³

Sesuai dengan ayat Al-Quran surah al-Jasiah ayat 18 yaitu sebagai berikut:

ثُمَّ جَعَلْنَاكَ عَلَىٰ شَرِيعَةٍ مِّنَ الْأَمْرِ فَاتَّبِعْهَا وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ (١٨)

Terjemahnya:

“Kemudian kami jadikan engkau Muhammad mengikuti syariah (peraturan) dari agama itu, maka ikutilah (syariat itu) dan janganlah engkau ikuti keinginan orang-orang yang tidak mengetahui.”⁹⁴

Hukum dikenal adanya klasifikasi hukum privat dan hukum publik, dalam hukum Islam pun dikenal adanya pembagian tersebut dengan ditambahkan satu kelompok lagi, yaitu hukum ibadah. Dengan demikian dalam hukum Islam dikenal klasifikasi tersendiri, yaitu hukum privat Islam, hukum publik Islam dan hukum ibadah. Klasifikasi yang disebutkan terakhir menunjukkan bahwa hukum Islam itu men cakup dua dimensi, dunia dan hari kemudian.⁹⁵

⁹³Dr.Rohidin, *Pengantar Hukum Islam*, Edisi 1 (Yogyakarta: Lintang Aksara Books, 2016), 04.

⁹⁴Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), 500.

⁹⁵Aldi Candra et al., *Ushul Fiqh Kontemporer Koridor dalam Memahami Konstruksi Hukum Islam*, Edisi 1 (Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2020), 239-240.

Menurut Amir Syarifuddin, ruang lingkup dalam hukum dalam hukum Islam baik yang terdapat Al-Qur'an dan hadis secara garis besarnya dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu:⁹⁶

1. Hukum *I'tiqadiyah* yaitu yang mengatur hubungan rohaniah antara manusia dengan Tuhan dan hal-hal yang menyangkut dengan keimanan. Hukum dalam bidang kemudian berkembang menjadi ilmu-ilmu Ushuluddin.
2. Hukum-hukum *khuluqiyah* yang menyangkut tingkahlaku dan moral lahir manusia dalam kehidupan beragama dan bermasyarakat. Hukum ini berkembang kemudian menjadi ilmu Akhlak.
3. Hukum-hukum *amaliyah* yang menyangkut hubungan lahiriah antara manusia dengan Tuhannya, dengan sesama manusia dan dengan alam sekitarnya. Hukum ini berkembang dan menjadi ilmu Syariah.

Konsep hubungan kerja dalam Islam digolongkan dalam hukum *amaliyah* pada bagian perjanjian sewa-menyewa (*Al-ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan atau *Ijarah* adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi. Hukum Islam mengistilahkan pihak yang melakukan pekerjaan disebut *mu'ajir* sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *mu'ajir* disebut sebagai *musta'jir* (pemberi kerja) dan pemberian atas upah terhadap *mu'ajir* yang telah melakukan

⁹⁶Aldi Candra et al., *Ushul Fiqh Kontemporer Koridor dalam Memahami Konstruksi Hukum Islam*, Edisi 1 (Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2020), 242.

kewajibannya disebut *ujarah*.⁹⁷ Berikut penjabaran mengenai perjanjian kerja (*Ijarah*):

1. Perjanjian Kerja (*Ijarah*)

Secara etimologi *Ijarah* berasal dari kata *ajara* yang sinonimnya sebagaimana kalimat *a'taau-ajarah* yang artinya ia memberikan upah. Dalam bentuk lain kata *Ijarah* juga bisa dikatakan sebagai nama bagi *al-ujarah* yang berarti upah/sewa.⁹⁸ Kata *Ijarah* dalam perkembangan kebahasaan selanjutnya dipahami sebagai bentuk “akad”. Dalam *Mu'jamul-Lughah al-'Arabiyyah al-Mu'asirah*, kata *al-'aqd* diterjemahkan dengan kontrak, persetujuan, dan kesepakatan. Sementara itu, dalam *al-Qamus al-Fiqhi Lughah wa Istilah* dijelaskan bahwa akad (*al-'aqd*) dapat pula dimaknai perjanjian (*al-ahd*) menurut bahasa adalah simpul atau ikatan, sedangkan menurut istilah adalah permufakatan yang mengikat yang mengikat dua pihak untuk menjalankan isi perjanjian yang telah disepakati secara konsisten.⁹⁹ Kata *ijarah* dipahami dalam dua dimensi kehidupan. *Ijarah* dimaknai sebagai proses perjanjian para pihak, salah satu pihak berkedudukan sebagai penyedia barang/jasa (*mu'jir*) dan yang pihak lain berkedudukan sebagai pengguna/penerima manfaat barang/jasa (*musta'jir*). Akad *ijarah* semakna dengan akad *al-Ijar*, *al-Isti'jar*, *al-Iktira'*, dan *al-I'kra*.¹⁰⁰

⁹⁷Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 113-114.

⁹⁸Ibrahim Anis, et.al., *Al-Mu'jam, juz I, cet. I*, (Kairo: Dar al-Ihya' at-Turats al-Arabiyy, 1972), 6.

⁹⁹Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, *Tafsir Al-Qur'an Tematik Jilid 6 (Kerja dan Ketenagakerjaan)*, (Jakarta: Kamil Pustaka, 2018), 222.

¹⁰⁰Abu Walid Muhammad Ibn Ahmad Ibnu Rusyd al-Qurtubi al-Andalusi, *Bidayatal-Mujtahid wa Nihayatal-Muqtashid*, (Bairut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2010), 616-617.

Adapun *ijarah* secara terminologis para fuqoha berbeda-beda dalam mendefinisikannya meskipun pada intinya menunjukkan pada makna yang sama yaitu menjual manfaat, menjual tenaga atau kekuatan.

Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar mendefinisikan *ijarah* adalah transaksi atas suatu manfaat yang mubah yang berupa barang tertentu atau yang dijelaskan sifatnya dalam tanggungan dalam waktu tertentu, atau transaksi atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan upah yang diketahui pula.¹⁰¹ Moh. Fauzan Januari mendefinisikan *ijarah* adalah akad sewa-menyewa, perburuhan, penggantian, upah-mengupah barang atau jasa dengan pembayaran yang disepakati sesuai dengan batas waktu habisnya masa sewa-menyewa yang bersangkutan yang didalamnya terdapat manfaat dari objek dan batas waktu serta harga sewanya jelas.¹⁰²

Menurut Ulama hanafiyah *ijarah* adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti. Ulama Syafi'iyah mendefinisikan *ijarah* adalah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu. Sedangkan ulama Malikiyah dan Hanabilah berpendapat bahwa *ijarah* adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.¹⁰³

¹⁰¹ Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar et.al., *Ensiklopedia Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab*, (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009), 311-313.

¹⁰² Moh.Fauzan Januari, *Pengantar Hukum Islam Pranata Sosial*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 312.

¹⁰³ Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), hal. 121-122

Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah pengertian *ijarah* adalah sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran.¹⁰⁴ Menurut fatwa DSN MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang pembiayaan *ijarah*, *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.¹⁰⁵ Dengan demikian akad *ijarah* hanya perpindahan hak guna saja dari yang menyewakan pada penyewa dan tidak ada perubahan kepemilikan.

Hukum Islam menilai hubungan kerja antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh merupakan jenis perjanjian *ijarah*, yang berisi berbagai ketentuan, peraturan dan kaidah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan yakni akad *ijarah al-amal* yang berarti upah atas suatu pekerjaan yakni hubungan antara dua pihak yaitu pekerja (*mu'ajir*) dan pihak yang memperkerjakan (*musta'jir*) yang objeknya adalah jasa dengan kompensasi berupa upah atas pekerjaan tersebut.¹⁰⁶

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *ijarah* adalah suatu jenis perjanjian yang bertujuan mengambil manfaat suatu benda maupun jasa dengan pengganti membayar upah sesuai dengan perjanjian dan kerelaan kedua belah pihak dengan rukun dan syarat yang telah ditetapkan.

¹⁰⁴Tim Penyusun Mahkamah Agung RI, Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah (KHES)*, (Jakarta: Ditjen Badilag Mahkamah Agung RI, 2013), Pasal 20 Ayat (9), 11.

¹⁰⁵Fatwa DSN No.09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan *ijarah*, Lihat, dalam *Himpunan Fatwa DSN untuk Lembaga Keuangan Syari'ah, Edisi Pertama*, DSN-MUI, BI, 2001, 55.

¹⁰⁶Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, (Purwokerto: STAIN Press, 2007), 44.

2. Dasar Hukum Pernjian Kerja

Ulama fiqih bersepakat atas legalnya akad *ijarah* kecuali Abu Bakar al-Asham, Ismail bin Ulayyah, Hasan Basri, al-Qasyani, an-Nahrawani, dan Ibnu Kaisan. Mereka melarang akan ini karena *ijarah* adalah menjual manfaat, padahal manfaat-manfaat tersebut tidak pernah ada saat melakukan akad, hanya dengan berjalannya waktu akan terpenuhi sedikit demi sedikit. Sesuatu yang tidak ada, tidak dapat dilakukan jual beli atasnya. Sebagaimana pula tidak di perbolehkan menggantungkan jual beli pada masa akan datang.¹⁰⁷

Adapun dasar hukum diperbolehkannya *Ijarah* dan para Fukaha sepakat bahwa *Ijarah* merupakan akad yang diperbolehkan oleh *syara'*, hal ini terdapat dalam firman Allah SWT dalam QS. Al-Qasas (28) Ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (٢٦)

Terjemahnya:

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”¹⁰⁸

Hal ini sebagaimana juga dijelaskan dalam sabda Rasulullah SAW yaitu sebagai berikut:

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ حَدَّثَنَا خَالِدٌ هُوَ ابْنُ عَبْدِ اللَّهِ حَدَّثَنَا خَالِدٌ عَنْ عِكْرِمَةَ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ اخْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الَّذِي حَجَمَهُ وَلَوْ كَانَ حَرَامًا لَمْ يُعْطِهِ. (رواه البخاري).

¹⁰⁷Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adilatuhu*, Penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, et.al., Jilid 5, (Jakarta:Gema Insani, 2011), 385.

¹⁰⁸Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h. 388.

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Musaddad telah menceritakan kepada kami Khalid dia adalah putra dari 'Abdullah telah menceritakan kepada kami Khalid dari 'Ikrimah dari Ibnu 'Abbas radliallahu 'anhuma berkata; "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam berbekam dan membayar orang yang membekamnya. Seandainya berbekam itu haram, tentu Beliau tidak akan memberi upah.” (HR. Bukhari).¹⁰⁹

Berdasarkan ayat Al-qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW tersebut jelaslah bahwa tujuan disyariatkannya *ijarah* atau sewa-menyewa adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Banyak orang yang mempunyai uang, tetapi tidak dapat bekerja, dipihak lain banyak orang yang mempunyai tenaga/keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya *ijarah* keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.¹¹⁰

Disamping memiliki landasan hukum berupa Al-Qur'an dan hadist, perjanjian kerja mendapatkan landasan pula dari kesepakatan ulama (*ijma*). Didalam kitab *al-Mu'amalat al-Maliyyah al-Mu'asirah* disebutkan bahwa umat ini telah sepakat tentang bolehnya perjanjian kerja. Mengingat perjanjian kerja merupakan bagian dari muamalah, maka kebolehan nya mendapatkan landasan pula dari kaidah fikih yang berbunyi: “*al-aslu fil-'uqud wal-mu'amalah as-sihhah hattataqum dala'il alal-butlan wat-tahrim*”

¹⁰⁹ Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim ibn Mughirah bin Bardizbah Albukhari Alja'fi, *Shahih Bukhari*, Kitab. Al-Buyu', Juz 3, (Darul Fikri: Bairut-Libanon, 1981 M), h. 16.

¹¹⁰ Abdul Rahman Ghazaly, Ghufuran Ihsan dan Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana, 2012), 278

(hukum asal akad dan muamalah adalah boleh, sampai ada dalil yang datang membatalkan atau mengharamkannya).¹¹¹

Dari dalil-dalil di atas dapat disimpulkan bahwasanya dalam perjanjian kerja, para pihak yang melaksanakan perjanjian (pengusaha/majikan dan pekerja/buruh) tersebut hendaklah harus sesuai dan taat terhadap isi dari perjanjian yang telah dibuat bersama yang berisi hak dan kewajiban yang mengikat. Apabila salah satu pihak ingkar terhadap apa yang telah diperjanjikan, maka perjanjian yang telah di sepakati gugur atau batal. Oleh karena itu kalau terjadi persengketaan antara keduanya, maka landasan yang digunakan untuk menuntutnya adalah akta perjanjian tersebut.

3. Prinsip Perjanjian kerja

Islam telah meletakkan prinsip dasar perjanjian kerja, baik yang berkaitan erat dengan kontrak secara umum yang mana perjanjian kerja termasuk bagian didalamnya, maupun berkaitan dengan perjanjian kerja itu sendiri. Diantara prinsip dasar kontrak adalah sebagai berikut:¹¹²

a. Kebebasan (*al-hurriyyah*)

Prinsip ini dibangun dari, misalnya kandungan Al-Qur'an tentang perintah bekerja, yang mana Al-Qur'an tidak membatasi jenis profesi yang harus dijalani. Asalkan tidak bertentangan dengan nilai-nilai Islam, profesi itu boleh untuk dijalankan. Namun yang menentukan akibat hukumnya adalah ajaran agama. Termasuk didalamnya adalah bebas dalam

¹¹¹Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, *Tafsir Al-Qur'an Tematik Jilid 6 (Kerja dan Ketenagakerjaan)*, (Jakarta: Kamil Pustaka, 2018), 226.

¹¹²Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, *Tafsir Al-Qur'an Tematik Jilid 6 (Kerja dan Ketenagakerjaan)*, (Jakarta: Kamil Pustaka, 2018), 226-229.

menentukan isi perjanjian kerja selama tidak bertentangan dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh hukum Islam.

b. Persamaan dan kesetaraan (*al-musawah*)

Prinsip ini memberikan landasan bahwa kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja mempunyai kedudukan yang sama atau setara. Relasi antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh seharusnya dilandaskan pada prinsip ini agar pengusaha/majikan tidak memperlakukan pekerja/buruh semena-mena. Sebaliknya, pekerja/buruh tidak main-main dalam bekerja.

c. Keadilan (*al-'adalah*)

Keadilan merupakan salah satu prinsip yang diperintahkan untuk ditegakkan dalam Islam. Prinsip keadilan dirumuskan dari sekian banyak kandungan Al-Qur'an yang memerintahkan untuk berbuat adil, misalnya firman Allah SWT dalam Q.S. al-Ma'idah ayat delapan (8) yang artinya "*Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa*". Dengan demikian, penetapan prinsip keadilan dalam perjanjian kerja menuntut kedua pihak memenuhi perjanjian yang telah disepakati bersama dan memberikan hak kepada pemiliknya.

d. Persaudaraan (*al-Ukhuwwah*)

Melalui prinsip persaudaraan ini, pekerja/buruh tidak dilihat semata-mata sebagai alat produksi, tetapi dilihat pula sebagai saudara sehingga diperlakukan secara manusiawi. Dengan demikian hubungan, antara

pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh dilandaskan pula pada nilai-nilai persaudaraan.

e. Tertulis (*al-kitabah*)

Prinsip ini didasarkan kepada Al-Qur'an Surah al-Baqarah ayat 282, tulisan atau dokumentasi merupakan prinsip penting dalam perjanjian kerja, karena jika suatu ketika terjadi perselisihan antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh, maka tulisan atau dokumentasi tersebut tentunya sangat membantu dalam penyelesaiannya.

4. Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja

Baik dalam Al-Qur'an maupun hadist tidak ditemukan penjelasan tentang pembatasan jumlah unsur dalam perjanjian kerja. Ini artinya, seiring dengan prinsip *huriyyah* sebagaimana dipaparkan diatas, Islam menyerahkan kepada pihak yang terlibat untuk menentukan sendiri unsur-unsur dalam perjanjian kerja sesuai dengan kebutuhan, asalkan tidak bertentangan dengan nilai-nilai Islam. Namun Islam menekankan setidaknya-tidaknya perjanjian kerja harus mencakup unsur-unsur sebagai berikut:

a. Menentukan upah kerja (*take home pay*)

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan. Tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dalam Islam, upah merupakan salah satu unsur ijarah selain tiga unsur lainnya, yaitu orang yang berakad (*aqid*), obyek akad (*ma'qud 'alaih*) dan manfaat.

Penentuan upah kerja merupakan salah satu unsur yang harus disebutkan dalam perjanjian kerja. Para ulama fiqh menyebutkan sebagai salah satu syarat kontrak.¹¹³ Penentuan upah ini dapat dilakukan melalui isyarat, penentuan nominal, atau suatu penjelasan tertentu. Besaran upah yang diperoleh pekerja/buruh hendak di sesuaikan dengan berat-ringannya beban kerja. Dapat dijelaskan pula bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh bila tidak melakukan pekerjaan. Upah yang ditentukan harus layak, artinya dimaknai dengan cukup pangan, sandang, dan pangan. Kelayakan upah dapat dimaknai pula dengan kesesuaian pasar.¹¹⁴

b. Menentukan bentuk dan jenis pekerjaan

Penentuan bentuk dan jenis pekerjaan dalam kaitannya dengan perjanjian kerja, islam meletakkan aturan-aturan yaitu tidak memperkenankan melakukan perjanjian kerja untuk suatu pekerjaan yang haram, misalnya memproduksi arak, pekerjaan yang mengandung unsur riba, dan prektik prostitusi. Salahstu kaidah fiqh berbunyi *al-isti'jar 'ala al-ma'siyah la yajuz* (teransaksi sewa menyewa untuk suatu kemaksiatan).¹¹⁵ Berkenan dengan aturan ini pula, pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan undang-undang terkait ketertiban umum atau tata susila masyarakat.

c. Menentukan masa kerja

Unsur ini perlu disebutkan sesuai dengan perinsip transparansi dan menghindari unsur tipuan, perinsip-perinsip yang dijunjung tinggi oleh

¹¹³ Wahba az-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islami*, juz V, (Jakarta:Gema Insani, 2011), 454-473.

¹¹⁴ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami*, 36-38.

¹¹⁵ Wahba az-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islami*, juz V, (Jakarta:Gema Insani, 2011), 458.

islam. Mayoritas ulama, termasuk Syafi'iyah, mengetakan tidak ada ketenyuan khusus tentang berapa lama masa kerja ditentukan, karena Al-Qur'an dan hadispun tidak menentukannya.¹¹⁶ Dengan demikian, batas waktu dikembalikan sepenuhnya kepada kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan.

d. Menentukan jaminan sosial

Memperoleh jaminan sosial merupakan salahsatu hak pekerja/buruh yang di akui dalam Islam. Pemberian jaminan sosial itu sendiri merupakan cerminan implementasi prinsip Islam yang menjunjung tinggi berbuat baik kepada orang lain (*ihsan*) dirwayatkan bahwa Pkauchios, Raja Mesir, pernah menugaskan (menghadiahkan) seorang dokter (ahli pengobatan) kepada Rasulullah. Oleh beliau dokter tersebut ditugaskan melakukan pengobatan gratis bagi kaum muslim dan seluruh rakyat. Demikian pula begitu sampai dimadinah, rasulullah menugaskan seorang tenaga medis bernama Haris bin Kalda untuk melakukan pengobatan gratis bagi orang-orang sakit dari kalangan Aranin, salah-satu kabila Arab.

B. Konsep Pemutusan Hubungan kerja Dalam Islam

Akad *Ijarah* berakhir apabila terjadi beberapa hal berikut:¹¹⁷

1. Habisnya tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ijarah*. Biasanya hal ini terjadi dalam hubungan kerja atas dasar perjanjian kontrak.

¹¹⁶ Wahba az-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islami*, juz V, (Jakarta:Gema Insani, 2011), 461.

¹¹⁷ Annisa Tassia H., *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)*, (Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang, 2017), td.

2. Menurut ulama *Mazhab* Hanafi, wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad *ijarah* tidak dapat diwariskan. Akan tetapi menurut jumhur ulama, akad *ijarah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang berakad, karena manfaat bisa diwariskan.
3. Ulama *Mazhab* Hanafi memperbolehkan memfasakh *ijarah* karena adanya uzur sekalipun dari salah satu pihak. Akan tetapi, menurut jumhur ulama, uzur yang bisa membatalkan akad *ijarah* tersebut hanyalah apabila objeknya mengandung cacat atau manfaat yang dituju dalam akad itu hilang.

Istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang digunakan oleh ahli-ahli hukum Islam dalam pemutusan akad ini adalah *fasakh*. Adapun istilah akad dalam hukum Islam yang dimana akad berakhir sebelum perjanjian kerja berakhir atau selesai pelaksanaannya disebut sebagai terminasi akad. Terminasi akad ini dibedakan dengan “berakhirnya akad” dimana berakhirnya akad berarti telah selesainya pelaksanaan akad sehingga akad telah mewujudkan tujuan yang hendak dicapai oleh para pihak. Sedangkan terminasi akad yaitu berakhirnya akad karena *difasakh* (diputus) oleh para pihak dalam artian akad tidak dilaksanakan karena suatu hal atau sebab lainnya.¹¹⁸

Secara umum dalam kaitannya dengan akad *ijarah* yang telah memenuhi rukun dan syarat-syaratnya, berikut macam-macam *fasakh* dalam hukum Islam yaitu sebagai berikut:¹¹⁹

¹¹⁸Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 340.

¹¹⁹Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 341-354.

1. Terminasi akad berdasarkan kesepakatan (*al-iqalah*)

Terminasi akad berdasarkan kesepakatan (*al-iqalah*) adalah tindakan para pihak berdasarkan kesepakatan bersama untuk mengakhiri suatu akad dengan segala akibat hukumnya sehingga seperti tidak pernah terjadi akad. Terdapat ketentuan hukum tentang *iqalah* yaitu karena akad terjadi dengan *ijab* dan *qabul* para pihak, maka yang berhak melakukan *iqalah* adalah para pihak yang bersangkutan. Namun demikian hal ini juga diperluas kepada ahli waris, juga wakil (penerima kuasa) dengan kuasa dari pihak yang berhak.

2. Terminasi akad karena salah satu pihak menolak pelaksanaannya

Pada dasarnya dalam fiqh klasik dijelaskan bahwa akad *mu'awadah* yang bersifat lazim dan tidak mengandung *khiyar* (opsi), apabila salah satu pihak tidak melaksanakan perikatanya. Namun dalam kaitannya dengan ijarah keadaan untuk dapat memfasakh akad lebih luwes dibanding akad lainnya. Akad ijarah dapat difasakh oleh pekerja yang menyewakan tenaganya (jasanya), apabila pengguna jasanya (*musta'jir*) tidak memenuhi kewajibannya membayar upah, begitupun sebaliknya.

3. Terminasi akad karena mustahil dilaksanakan

Apabila tidak dilaksanakannya perikatan oleh salah satu pihak disebabkan oleh alasan eksternal, maka akad batal dengan sendirinya tanpa perlu putusan hakim karena akad mustahil untuk dilaksanakan. Akibat hukum dari putusnya akad karena sebab luar, seperti keadaan memaksa atau keadaan darurat karena adanya bencana, maka para pihak dikembalikan kepada keadaan seperti sedia kala.

Maka dari itu pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi karena pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak, sehingga tidak sesuai dengan prinsip berakhirnya ijarah yaitu prinsip *Iqalah*, yaitu pembatalan kedua belah pihak.¹²⁰ Penetapan pemutusan perjanjian kerja sebab *iqalah* harus dengan kerelaan kedua belah pihak yang didasarkan pada waktu yang telah disepakati.

Kaidah fiqiyah yang lain juga diterangkan bahwa setiap orang muslim harus menunaikan janji/syarat yang telah disepakati, sama halnya dengan PHK pada masa pandemi Covid-19 ini secara langsung dapat disebut sebagai berakhirnya perjanjian kerja, berakhirnya perjanjian kerja (*ijarah*) disebabkan beberapa hal yang salah satunya yaitu berakhirnya waktu yang telah disepakati, kecuali terdapat uzur.¹²¹ Beberapa alasan (uzur) yang dapat memfasakh akad *ijarah* ada perbedaan pendapat dikalangan ulama, diantaranya adalah:

Menurut ulama Hanafiyah *ijarah* dapat di *fasakh* karena adanya suatu kebutuhan yang menuntut adanya *fasakh* ketika terjadinya uzur tersebut, sebab jika akadnya tetap *lazim* (mengikat) ketika terdapat uzur maka orang yang mendapat uzur tersebut dipaksa mendapat *dharar* (kerugian) yang tidak disepakati dalam akad. Uzur atau alasan yang dimaksud di sini adalah sesuatu yang timbul dan menyebabkan kerugian bagi pelaku akad jika meneruskan akad, dan tidak dapat dihindari kecuali dengan mem-fasakh-nya.¹²²

¹²⁰Nurul Huda et.al., *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana, 2008), 338.

¹²¹ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LKIS, 2008), 150.

¹²²Wahba Az -Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adilatuha*, Penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, dkk .Jilid 5, (Jakarta:Gema Insani, 2011), 406.

Sedangkan pendapat mayoritas ulama (jumhur) bahwa *ijarah* adalah akad lazim (mengikat) seperti jual beli, maka tidak dapat *difasakh* seperti seluruh akad-akad lazim lainnya oleh pelaku akad tanpa ada alasan yang mewajibkan, seperti adanya cacat, hilangnya objek manfaat. Akad *ijarah* hanya dapat batal *fasakh* ketika *ma'quud alaih*, yaitu manfaat jasa hilang. Seperti cacatnya seseorang mengakibatkan tidak bisa melanjutkan pekerjaannya, matinya binatang tunggangan, dan pekerja yang sudah ditentukan (spesifik).¹²³

Berdasarkan alasan PHK tersebut diatas maka dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja karena pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dapat digambarkan bahwa apakah pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) termasuk dalam kategori alasan dalam pemutusan hubungan kerja atau tidak. Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) yang terjadi di Indonesia sangat mirip kasusnya seperti wabah penyakit yang menyerang kaum muslimin masa lalu.

Dalam sejarah Islam bisa kita simak tentang wabah penyakit yang terjadi masa kaum muslimin menaklukan Irak dan Syam. Setelah peperangan yang sangat sengit di Yarmuk, kemudian kaum muslimin menetap di Negeri Syam. Setelah itu datanglah wabah penyakit korela yang menelan kurang lebih 25.000 jiwa pada saat itu.¹²⁴ Oleh sebab itu Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) yang terjadi saat ini dapat dikatakan sebagai wabah karena Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) tersebut sudah menelan puluhan ribu jiwa. Adapun kebijakan Rasulullah pada saat

¹²³ Wahba Az -Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adilatuhi*, Penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, dkk .Jilid 5, (Jakarta:Gema Insani, 2011), 406.

¹²⁴ Eman Supriyatna, "Wabah Corona Virus Disease Covid 19 Dalam Pandangan Islam", *Jurnal Sosial dan Budaya Syar'I* Vol.7, Nomor 6 (Tahun 2020), 559.

terjadinya wabah (*tha'un*): wabah penyakit yang menular yang mematikan, penyebabnya berasal dari bakteri *Pasterella Pestis* yang menyerang tubuh manusia, adalah dengan karantina mandiri.¹²⁵

Melihat kebijakan yang dilakukan Rasulullah diatas dapat disampaikan bahwa kebijakan pemerintah Indonesia terkait bekerja dari rumah (*work from home*) merupakan salah satu cara untuk menghindarkan diri dari *mafsadad* (keburukan) yang lebih besar dari penyebaran *Corona Virus Disease* (Covid-19) yang semakin meningkat dengan cepat. Islam juga tidak menginginkan kemadharatan kepada umatnya.¹²⁶ Oleh karena itu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi dimasa pandemi Covid-19 merupakan cara yang ditempuh oleh beberapa perusahaan yang merasakan dampaknya. Karena jika diteruskan akan berdampak kepada kinerja, produktivitas dan keuangan perusahaan.

Dengan berakhirnya hubungan kerja (*ijarah*), maka timbullah kewajiban si *musta'jir* untuk memberikan hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh *mu'ajir*. Seperti yang dipahami pengusaha diwajibkan memberikan hak-hak para pekerja bila terjadi PHK, kewajiban ini sebagaimana dijelaskan dalam sabda Rasulullah SAW yaitu sebagai berikut:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدٍ بْنُ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. (رواه ابن ماجه).

¹²⁵Eman Supriyatna, "Wabah Corona Virus Disease Covid 19 Dalam Pandangan Islam", *Jurnal Sosial dan Budaya Syar'I* Vol.7, Nomor 6 (Tahun 2020), 561.

¹²⁶Mukharom, "Kebijakan Nabu Muhammad S.A.W menangani Wabah Penyakit Menular dan Implementasinya Dalam Konteks Menanggulangi Coronavirus COVID-19", *Jurnal Sosial dan Budaya Syar'I*, FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Vol. 7, Nomor 3 (Tahun 2020), 245.

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah).¹²⁷

Pekerja berhak memperoleh kompensasi setelah ia menghabiskan waktunya bekerja untuk majikannya selama masa kerja. Pekerja berhak mendapatkan bayaran penuh jika penyewa jasa membatalkan akad sebelum berakhirnya masa kerja yang disepakati, selagi tidak terdapat alasan atau halangan yang mengharuskan pembatalan akad.¹²⁸

Wahbah Zuhaili juga berpendapat, bahwa ketika proses perjanjian *ijarah* antara kedua belah pihak telah sempurna maka kesepakatan itu bersifat tetap. Masing-masing pihak yang mengadakan akad tidak berhak membatalkan akad secara sepihak kecuali ditemukan cacat.¹²⁹ Pekerja berhak mendapatkan bayaran penuh jika penyewa membatalkan akad sebelum berakhirnya masa yang telah disepakati. Jika pemutusan hubungan kerja berasal dari pengusaha tanpa ada alasan yang diterima secara *syar'i*, maka pekerja tetap berhak memperoleh upah penuh sesuai masa kerja yang disepakati.¹³⁰

¹²⁷ Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwani, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Ar-Ruhun, Juz 2, No. 2443, (Darul Fikri: Bairut-Libanon, 1981 M), h. 817.

¹²⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah, terjemahan Nor Hasanuddin*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), 213.

¹²⁹ Wahbah Zuhaili, *Fiqh Imam Syafi'i, terjemahan Muhammad Afifi dan Abdul Hafiz*, (Jakarta: Almahira, 2010), 39.

¹³⁰ Isti Wahyuningsih, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon Pada Karyawan PHK di PT.Bumi Waras Tulang Bawang Barat)*, (Mahasiswa Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2018), td.

Dari beberapa pendapat diatas dapat digaris bawahi bahwa *fasakh* (PHK) yang terjadi pada masa pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) ini merupakan salah satu cara untuk menghindarkan diri dari *mafsadah* (keburukan) yang lebih besar karena penyebaran Covid-19 ini yang dimana akibatnya kedua belah pihak sama-sama mengalami kerugian, maka kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon dapat dilakukan dengan perundingan antara pihak perusahaan dan pekerja/buruh terlebih dulu untuk menemukan persetujuan antara kedua belapihak karena mengingat konteks akad *ijarah* didalamnya tidak terdapat ketentuan secara rinci yang mengatur tentang kewajiban *musta'jir* (pemilik kerja) membayar upah pesangon kepada *mu'ajir* (pekerja) bila terjadi *fasakh* (PHK), oleh karenanya *musta'jir* selaku pemilik usaha berkewajiban memenuhi hak para pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.¹³¹

Upah merupakan instrumen untuk mengukur sejauh mana memahami dan mewujudkan karakter sosial. Karena pada dasarnya upah bukan merupakan persoalan yang berhubungan dengan uang, melainkan persoalan yang lebih berkaitan dengan penghargaan manusia dengan sesamanya. Tentang penghargaan berarti tentang bagaimana memandang dan menghargai kehadiran orang lain dalam kehidupan. Namun, dalam tataran kehidupan sekarang ini banyak kejadian bahwa pekerja tidak mendapatkan upahnya tepat waktu setelah ia melaksanakan kewajibannya.¹³²

¹³¹ Annisa Tassia H., *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)*, (Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang, 2017), td.

¹³² Fajarsatu.com, "Bagaimana Langkah Hukum Apabila Atasan Menahan Upah?", September 15, 2020, <https://fajarsatu.com/2020/09/bagaimana-langkah-hukum-apabila-atasan-menahan-upah/>

Para ulama telah menganggap bahwa menunda pembayaran gaji pekerja atau tidak memberikannya setelah pekerjaan diselesaikan atau pada saat hubungan kerja berakhir, termasuk dosa besar dan ancamannya sangat dahsyat. Hal ini terkait salah satu hadis tentang larangan menahan upah, sebagai berikut:

أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ. (رواه البخاري).

Artinya:

“Telah menceritakan kepadaku Bisyr bin Marhum telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya.” (HR. Bukhari).¹³³

Untuk itulah dalam pola hubungan kerja, Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan diantara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati.¹³⁴

C. Hak-Hak Pekerja dalam Tinjauan Maqasid Syariah

Secara etimologi, *maqâshid syari'ah* merupakan istilah gabungan dari dua kata: *al-maqâshid* dan *al-syari'ah*. *Maqâshid* adalah bentuk plural dari *maqshud*,

¹³³ Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim ibn Mughirah bin Bardizbah Albukhari Alja'fi, *Shahih Bukhari*, Kitab. Al-Buyu', Juz 3, (Darul Fikri: Bairut-Libanon, 1981 M), h. 41.

¹³⁴ Yusuf al-Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin (Jakarta: Rajawali Press, 1997), 187-188.

qashd, *maqshd* atau *qushûd* yang merupakan derivasi dari kata kerja *qashada yaqshudu*, dengan beragam makna seperti menuju suatu arah, tujuan, tengah-tengah, adil dan tidak melampaui batas, jalan lurus, tengah-tengah antara berlebihan dan kekurangan.¹³⁵ Sebagaimana terdapat dalam Q.S an-Nahl Ayat 9, Allah SWT menjelaskan tentang jalan yang lurus itu yang berbunyi:

وَعَلَى اللَّهِ قَصْدُ السَّبِيلِ وَمِنْهَا جَائِزٌ وَلَوْ شَاءَ لَهَدَاكُمْ أَجْمَعِينَ (٩)

Terjemahnya:

“Dan hak Allah menerangkan jalan yang lurus, dan diantaranya ada (jalan) yang menyimpang. Dan jika Dia menghendaki, tentu Dia memberi petunjuk kamu semua (ke jalan yang benar).”¹³⁶

Syarî’ah, secara etimologi bermakna jalan menuju mata air, jalan menuju mata air ini dapat pula dikatakan sebagai jalan kearah sumber pokok kehidupan. Syarî’ah secara terminologi adalah al-nushûsh al-muqaddasah (teks-teks suci) dari al-Qur’ân dan al-Sunnah yang mutawâtir yang sama sekali belum dicampuri oleh pemikiran manusia dan berisi aturan-aturan Allah untuk mencapai sebuah Masalahah.¹³⁷ Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam potongan ayat Q.S al-Maaidah (5):48:

لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شِرْعَةً وَمِنْهَاجًا (٤٨)

¹³⁵Imam Royani Hamzah dan Siti Khusnia, “Kartu Prakerja di Tengah Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Maqashid Syariah” *Jurnal sosial dan teknologi* 1, no.1 (Januari 2021): <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i1.3>

¹³⁶Kementerian Agama, *Al- Qur’ân Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur’an: Bogor, 2018): 268.

¹³⁷Moh.Toriquddin, “Teori Maqâshid Syarî’ah Perspektif Al-Syatibi”, *Jurnal Syariah dan Hukum* 6, no.1, (Juni 2014): 33-34, <https://doi.org/10.18860/j-fsh.v6i1.3190>.

Terjemahnya:

“Untuk setiap umat diantara kamu, Kami berikan aturan dan jalan yang terang.”¹³⁸

Allah SWT juga berfirman dalam QS.asy-Syuura (42): 13:

﴿شَرَعَ لَكُمْ مِنَ الدِّينِ مَا وَصَّى بِهِ نُوحًا وَالَّذِي أَوْحَيْنَا إِلَيْكَ وَمَا وَصَّيْنَا بِهِ إِبْرَاهِيمَ وَمُوسَى وَعِيسَى﴾ (١٣)

Terjemahnya:

“Dia (Allah) telah mensyariatkan kepadamu agama yang telah diwasiatkan-Nya kepada Nuh dan apa yang telah Kami wahyukan kepadamu (Muhammad) dan apa yang telah Kami wasiatkan kepada Ibrahim, Musa dan Isa.”¹³⁹

Secara terminologis, definisi secara khusus tentang *maqashid al-syariah* tidak ditemukan dalam literatur salaf. Bahkan Abu Ishaq al-Syathibi sendiri yang disebut-sebut sebagai pelopor ilmu *maqashid* tidak pernah menyinggung definisinya, terkecuali hanya mengatakan bahwa: “Sesungguhnya syari’at itu bertujuan untuk mewujudkan kemashlahatan manusia di dunia dan akhirat, atau hukum-hukum itu disyari’atkan untuk kemashlahatan manusia.” Kemungkinan beliau beranggapan bahwa hal tersebut tidak diperlukan lagi mengingat penjelasan beliau yang begitu luas terkait ilmu *maqashid* dalam karyanya al-Muwafaqat

¹³⁸Kementerian Agama, *Al-Qur’an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur’an: Bogor, 2018): 116.

¹³⁹Kementerian Agama, *Al-Qur’an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur’an: Bogor, 2018): 484.

sudah lebih dari cukup bagi para pembaca untuk sekedar menyimpulkan definisi maqashid alsyariah.¹⁴⁰

Adapun inti dari teori maqashid syari'ah adalah untuk *jalb al-masahalih wa daf'u al-mafasid* atau mewujudkan kebaikan sekaligus menghindarkan keburukan, menarik manfaat dan menolak madharat. Maka istilah yang sepadan dengan inti dari maqashid syari'ah tersebut adalah masalahah (maslahat), karena penetapan hukum dalam Islam harus bermuara kepada maslahat.¹⁴¹ Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah (2): 185:

يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ (١٨٥)

Terjemahnya:

“Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu.”¹⁴²

Hal ini sebagaimana juga dijelaskan dalam sabda Rasulullah SAW yaitu sebagai berikut:

عَنْ أَبِي مُوسَى قَالَ كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا بَعَثَ أَحَدًا مِنْ أَصْحَابِهِ فِي

بَعْضِ أَمْرٍ قَالَ بَشِّرُوا وَلَا تُنْفِرُوا وَيَسِّرُوا وَلَا تُعَسِّرُوا. (رواه مسلم).

¹⁴⁰Zulkarnain Abdurrahman, “Teori Maqasid Al-Syatibi Dan Kaitannya Dengan Kebutuhan Dasar Manusia”, *Jurnal Ushuluddin Media Dialog Pemikiran Islam* 22,no.1 (2020): 54, <http://103.55.216.56/index.php/alfikr/article/view/15534>.

¹⁴¹Sandy Rizki Febriadi, “Aplikasi Maqashid Syariah Dalam Bidang Perbankan Syariah”, *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah* 1, no.2 (Juli, 2017): 232, <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v1i2.2585>

¹⁴²Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018): 28.

Artinya:

“Dari Abu Musa dia berkata, "Apabila Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam mengangkat seseorang dari sahabatnya untuk melaksanakan perintahnya, beliau bersabda: "Berilah mereka kabar gembira dan janganlah menakut-nakuti, mudahkan urusan mereka jangan kamu persulit.” (HR. Muslim).¹⁴³

Menurut al-Syatibi yang dimaksud dengan al-maslahah dalam pengertian syari' mengambil manfaat dan menolak mafsadat yang tidak hanya berdasarkan kepada akal sehat semata, tapi dalam rangka memelihara hak hamba. Sehubungan dengan hal inilah, justifikasi pendapat al-Syatibi patut dikemukakan bahwa akal tidak dapat menentukan baik dan jahatnya sesuatu, maksudnya adalah akal tidak boleh menjadi subjek atas syariat. Dapat dipahami bahwa al-Syatibi dalam membicarakan maslahat memberikan dua *dlawabith al-maslahat* (kriteria maslahat) sebagai batasan: pertama, maslahat itu harus bersifat mutlak, artinya bukan relatif atau subyektif yang akan membuatnya tunduk pada hawa nafsu. Kedua, maslahat itu bersifat universal (kulliyah) dan universalitas ini tidak bertentangan dengan sebagian *juziyat*-nya.¹⁴⁴

Substansi dari maqasid al-syariah adalah kemaslahatan. Kemaslahatan ini oleh al-Syathibi dapat dilihat dari dua sudut pandang: *qashdu al-Syari'* (tujuan Tuhan) dan *qashd al-mukallaf* (tujuan manusia).¹⁴⁵

¹⁴³ Abu Husain Muslim bin Hajjaj Alqusyairi An-Naisaburi, *Shahih Muslim*, Kitab. Al-Jihad Wa-Sir, Juz. 2, No. 1732, (Darul Fikri: Beirut-Libanon, 1993 M): 132.

¹⁴⁴ Galuh Nashrullah Kartika Mayangsari R dan H.Hasni Noor, “Konsep Maqashid Al-Syariah Dalam Menentukan Hukum Islam (Perspektif Al-Syatibi Dan Jasser Auda)”, *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 1 , no.1 (Desember 2014): 52, <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/IQT/article/view/136>.

¹⁴⁵ Zulkarnain Abdurrahman, “Teori Maqasid Al-Syatibi Dan Kaitannya Dengan Kebutuhan Dasar Manusia”, *Jurnal Ushuluddin Media Dialog Pemikiran Islam* 22,no.1 (2020): 55, <http://103.55.216.56/index.php/alfikr/article/view/15534>.

1. *Maqashid Syari'*, yaitu tujuan-tujuan yang diletakkan oleh Allah dalam mensyariatkan hukum. Menurut as-Syatibi, *Maqasid Syari'* terbagi empat bagian:

- a. Tujuan Syari' (Allah) menciptakan Syariat.
- b. Tujuan Syari' (Allah) menciptakan Syariat untuk dipahami.
- c. Tujuan Syari' (Allah) menjadikan Syariat untuk dipraktikkan.
- d. Tujuan Syari' (Allah) meletakkan mukallaf di bawah hukum Syara'.¹⁴⁶

2. *Maqashid Al-Mukallaf*, merupakan tujuan syariat bagi hamba (mukallaf) dalam melakukan sesuatu perbuatan. Maqashid al-mukallaf berperan menentukan sah atau batal sesuatu amalan. Dalam kaitan ini al-Syathibi menekankan pada dua hal:¹⁴⁷

- a. Tujuan Syari' kepada subyek hukum (*mukallaf*) adalah segala niat (maksud) dari perbuatan yang akan dilakukan harus sejalan dengan tuntunan syariat, sehingga dalam hal ini niat yang menjadi dasar dari suatu amal perbuatan.
- b. Siapa pun yang menjalankan perintah Allah SWT akan tetapi mempunyai maksud dan niat lain tidak seperti yang dimaksudkan oleh syariat, maka perbuatannya dikategorikan batal.

Syariat Islam diturunkan oleh Allah adalah untuk mewujudkan kesejahteraan manusia secara keseluruhan. Maqasid Syariah berarti tujuan Allah

¹⁴⁶Sandy Rizki Febriadi, "Aplikasi Maqashid Syariah Dalam Bidang Perbankan Syariah", *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah* 1, no.2 (Juli, 2017): 232, : <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v1i2.2585>

¹⁴⁷Zulkarnain Abdurrahman, "Teori Maqasid Al-Syatibi Dan Kaitannya Dengan Kebutuhan Dasar Manusia", *Jurnal Ushuluddin Media Dialog Pemikiran Islam* 22,no.1 (2020): 57, <http://103.55.216.56/index.php/alfikr/article/view/15534>.

dan Rasul-Nya dalam merumuskan hukum-hukum Islam. Kemaslahatan yang akan diwujudkan itu menurut al-Syatibi terbagi kepada tiga tingkatan, yaitu *dharuriyyat* (primer), *hajiyyat* (sekunder) dan *tahsiniyat* (tersier).¹⁴⁸

1. Kebutuhan *Dharuriyat*

Tingkatan pertama, kebutuhan *dharuriyat* ialah tingkat kebutuhan yang harus ada atau disebut dengan kebutuhan yang mendesak. Bila tingkat kebutuhan ini tidak terpenuhi, akan terancam keselamatan umat manusia baik di dunia maupun di akhirat kelak. Menurut al-Syatibi ada lima hal yang termasuk dalam kategori ini, yaitu *hifzh al-din* (memelihara agama), *hifzh al-nafs* (memelihara jiwa), *hifzh al-'aql* (memelihara akal), *hifzh al-nasl* (memelihara keturunan), serta *hifzh al-mal* (memelihara harta).¹⁴⁹

Cara untuk menjaga yang lima tadi dapat ditempuh dengan dua cara yaitu, pertama, dari segi adanya (*min nahiyyati al-wujud*) yaitu dengan cara menjaga dan memelihara hal-hal yang dapat melanggengkan keberadaannya. Kedua, dari segi tidak ada (*min nahiyyati al-'adam*) yaitu dengan cara mencegah hal-hal yang menyebabkan ketiadaannya.¹⁵⁰

2. Kebutuhan *Hajiyyat*

Tingkatan kedua, kebutuhan *hajiyyat* ialah kebutuhan-kebutuhan sekunder, di mana jika tidak terwujudkan tidak sampai mengancam keselamatannya,

¹⁴⁸Galuh Nashrullah Kartika Mayangsari R dan H.Hasni Noor, "Konsep Maqashid Al-Syariah Dalam Menentukan Hukum Islam (Perspektif Al-Syatibi Dan Jasser Auda)", *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 1, no.1 (Desember 2014): 54, <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/IQT/article/view/136>.

¹⁴⁹Zulkarnain Abdurrahman, "Teori Maqasid Al-Syatibi Dan Kaitannya Dengan Kebutuhan Dasar Manusia", *Jurnal Ushuluddin Media Dialog Pemikiran Islam* 22,no.1 (2020): 57, <http://103.55.216.56/index.php/alfikr/article/view/15534>.

¹⁵⁰Sandy Rizki Febriadi, "Aplikasi Maqashid Syariah Dalam Bidang Perbankan Syariah", *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah* 1, no.2 (Juli, 2017): 240, <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v1i2.2585>

namun akan mengalami kesulitan. Syariat Islam menghilangkan segala kesulitan itu. Adanya hukum *rukhsah* (keringanan) seperti dijelaskan Abd al-Wahhab Khallaf, adalah sebagai contoh dari kepedulian Syariat Islam terhadap kebutuhan ini. Contoh jenis maqasid ini dalam bidang ekonomi Islam misalnya mencakup kebolehan melaksanakan akad *mudharabah*, *muzara'ah*, *musaqat* dan *bai' salam*, serta berbagai aktivitas ekonomi lainnya yang bertujuan untuk memudahkan kehidupan dan menghilangkan kesulitan.¹⁵¹

3. Kebutuhan *Tahsiniyat*

Tingkatan ketiga, kebutuhan *tahsiniyat* ialah tingkat kebutuhan yang apabila tidak terpenuhi tidak mengancam eksistensi salah satu dari lima pokok di atas dan tidak pula menimbulkan kesulitan. Tingkat kebutuhan ini berupa kebutuhan pelengkap, hal-hal yang merupakan kepatutan menurut adat istiadat yang sesuai dengan tuntutan moral dan akhlak. Contoh jenis al-maqasid ini adalah antara lain mencakup kesopanan dalam bertutur dan bertindak serta pengembangan kualitas produksi dan hasil pekerjaan.

Mengenai hubungan antara tiga tingkatan maqasid ini ditetapkan secara berjenjang, mulai dari yang paling penting sampai kepada yang dianggap pelengkap. Dengan demikian, apabila dianalisis lebih jauh, dalam usaha mencapai pemeliharaan lima unsur pokok secara sempurna, ketiga tingkat muqashid tersebut tidak dapat dipisahkan. Tampaknya bagi al-Syatibi, tingkat *hajiyyat* merupakan

¹⁵¹Galuh Nashrullah Kartika Mayangsari R dan H.Hasni Noor, "Konsep Maqashid Al-Syariah Dalam Menentukan Hukum Islam (Perspektif Al-Syatibi Dan Jasser Auda)", *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 1 , no.1 (Desember 2014): 55, <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/IQT/article/view/136>.

penyempurnaan tingkat dharuriyat, tingkat tahsiniyat merupakan penyempurnaan tingkat hajiyyat, sedangkan tingkat dharuriyat menjadi pokok hajiyyat dan tahsiniyat.¹⁵²

Untuk memperjelas tingkatan maqashid al-syari'ah berdasarkan klasifikasi *dharuriyat*, *hajiyyat* dan *tahsiniyat* dan keterkaitan satu sama lain dapat dilihat dari contoh-contoh berikut ini:

1. Memelihara Agama

Pemeliharaan agama merupakan tujuan pertama hukum Islam. Sebabnya adalah karena agama merupakan pedoman hidup manusia, dan didalam Agama Islam selain komponen-komponen akidah yang merupakan sikap hidup seorang muslim, terdapat juga syariat yang merupakan sikap hidup seorang muslim baik dalam berhubungan dengan Tuhannya maupun dalam berhubungan dengan manusia lain. Perlindungan terhadap agama dilakukan dengan memelihara dan melaksanakan kewajiban keagamaan, serta menjalankan ketentuan keagamaan atau petunjuk agama guna menjunjung tinggi martabat manusia sekaligus melengkapi pelaksanaan kewajiban terhadap Allah SWT.

2. Memelihara Jiwa

Pemeliharaan terhadap jiwa merupakan tujuan dari syariat islam. Memelihara kelestarian hidup dengan memenuhi kebutuhan pokok berupa makanan dan minuman untuk mempertahankan hidup sangatlah diperlukan.

¹⁵²Zulkarnain Abdurrahman, "Teori Maqasid Al-Syatibi Dan Kaitannya Dengan Kebutuhan Dasar Manusia", *Jurnal Ushuluddin Media Dialog Pemikiran Islam* 22,no.1 (2020): 58, <http://103.55.216.56/index.php/alfikr/article/view/15534>.

Apabila pemenuhan terhadap kebutuhan pokok terabaikan maka akan membahayakan kelangsungan hidup dan mengancam eksistensi jiwa.

3. Memelihara Akal

Pemeliharaan terhadap akal/pikiran sangatlah diperlukan guna pengembangan ilmu pengetahuan kearah yang lebih baik (*maslahah*). Dan tidak dianjurkan untuk menuntut ilmu yang bertentangan dengan aturan syariah. Karena hal tersebut akan merusak pemikiran seseorang dan akan berakibat fatal terhadap akal dan kejiwaan seseorang. Pengetahuan yang baik akan berpengaruh terhadap akal dan pembentukan jiwa seseorang menjadi lebih baik lagi.

4. Memelihara Keturunan

Perlindungan terhadap keturunan dapat dilakukan dengan menganjurkan segala hal-hal yang baik yang sesuai dengan aturan syariah dalam setiap perbuatan. Menghindarkan dari hal-hal yang dapat membahayakan kelangsungan keturunan dan melanggar aturan agama. Serta melindungi keturunan dari segala ancaman terhadap eksistensi keturunan.

5. Memelihara Harta

Pemeliharaan terhadap harta mengenai tata cara kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak sah. Apabila aturan itu dilanggar, maka berakibat terancamnya eksistensi harta. Perlindungan terhadap harta juga dapat dilakukan dengan menghindarkan dari perbuatan pencurian serta penipuan harta. Dan juga dianjurkan untuk menggunakan harta agar tetap berada di jalan Allah SWT.

Sesuai dengan pemikiran mayoritas ulama tentang eksistensi ilmu maqshid al-Syarīah, maka penetapan hukum Islam harus diilhami oleh pemahaman yang penuh bahwa setiap penetapan hukum Islam harus mempertimbangkan masalah yang hendak diwujudkan. Masalah yang dimaksud tidak hanya mengacu kepada kepentingan mukalaf, tetapi yang lebih penting dan itu adalah bagaimana sebuah ketetapan hukum diperkirakan secara meyakinkan memenuhi keinginan Allah SWT (*qasd al-Syâri*).¹⁵³

Hak-hak pekerja yang terkena PHK pada masa pandemi Covid-19 dengan nilai-nilai maqashid syariah yaitu sebagai berikut:

1. *Maqāṣid al-dharuriyat*, hal ini masuk pada wilayah kebutuhan wajib yang memang harus dipenuhi, jika tidak maka akan menimbulkan kerusakan (*mudharat*). Salah satu hal yang dapat dilakukan setiap muslim untuk senantiasa menjaga lima aspek hukum yang terkandung dalam pemenuhan kebutuhan *al-dharuriyat* (menjaga agama, akal, jiwa, harta, dan keturunan) yaitu menggunakan akal fikiran untuk jernih melihat dan menimbang sesuatu, dalam hal ini yaitu berlaku adil dalam menetapkan sesuatu. Hal ini diwujudkan dengan adanya upaya dari pemerintah yaitu adanya peraturan tentang pemenuhan hak-hak pekerja/buruh yang terkena PHK, aturan tersebut ditetapkan pemerintah secara adil dan sesuai kinerja pekerja/buruh artinya dalam hal pemberian hak-hak pekerja tersebut diukur dari berapa lamanya masa kerja buruh dalam suatu perusahaan, semakin lama masa kerja seorang pekerja/buruh tersebut dalam suatu

¹⁵³Dr.Busyro, *Maqasid Syariah: Pengetahuan Mendasar Memahami Masalah*, Edisi 1 (Jakarta: Prenada Media, 2019), 3.

perusahaan maka semakin banyak juga kompensasi yang diterimahnya. Dengan adanya hak-hak yang diterima oleh para pekerja/buruh yang di PHK ini dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan keturunannya sampai ia mendapatkan pekerjaan yang baru lagi.

2. *Maqāṣid al-hajiyat* hal ini diperlukan agar dapat menghilangkan berbagai kesulitan dalam pemeliharaan terhadap lima unsur tersebut. Dalam hal ini, pemerintah telah mengatur hak-hak pekerja yang diperoleh bila terjadi PHK bukan cuma dalam hal uang pesangon saja, namun ada hak lain yang dapat diterima oleh pekerja/buruh yaitu jaminan kehilangan pekerjaan. Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa jaminan kehilangan pekerjaan ini bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh yang telah kehilangan pekerjaannya, dengan cara memfasilitasi para pekerja/buruh melalui berbagai pelatihan kerja dan juga menyediakan akses informasi pasar kerja.
3. *Maqāṣid al-Tahsiniyat*, kebutuhan ini hanya sebagai penyempurna kehidupan dunia dan akhirat, dalam hal ini, hak-hak pekerja tentang jaminan kehilangan pekerjaan yang dimana memfasilitasi para pekerja/buruh melalui berbagai pelatihan kerja dan juga menyediakan akses informasi pasar kerja bertujuan agar para pekerja mempunyai kesempatan untuk segera mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya agar tercapai penyempurna pemeliharaan dari lima unsur maqasid syariah dan diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

BAB IV

PERBANDINGAN HUKUM NASIONAL DAN HUKUM ISLAM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DALAM PHK PADA MASA PANDEMI

Abdul Wahab Khalaf mengartikan hukum Islam sebagai perintah (doktrin) dari Allah Swt., yang berkaitan dengan perbuatan orang-orang yang sudah mukallaf (orang yang sudah dikenai beban syariat), dalam bentuk perintah (mengerjakan atau meninggalkan suatu perbuatan), perizinan (boleh memilih), atau penetapan. Sedangkan Hukum nasional atau juga sering disebut sebagai *ius constitutum*, memiliki arti sebagai hukum yang sudah ditetapkan dan berlaku sekarang di suatu tempat atau Negara.¹⁵⁴

Cendekiawan muslim berbeda pendapat tentang penggunaan hukum nasional yang sekarang marak di berbagai negara termasuk negara dengan penduduk muslim. Kelompok pertama mengatakan bahwa sebuah negara wajib hukumnya menggunakan hukum Islam sebagai hukum nasional. Mereka yang tidak menggunakan hukum Islam adalah golongan orang-orang yang bermaksiat kepada Allah, bahkan kafir kepadaNya.¹⁵⁵ Kelompok kedua mengatakan bahwa hukum positif yang ada (meskipun bukan hukum Islam) adalah sah digunakan dan hal tersebut tidak termasuk maksiat kepada Allah apalagi kafir dan keluar dari agama Islam. Usamah Sayyid Azhari pemikir asal Mesir dalam bukunya *Haqqul Mubīn* mengatakan bahwa cara berfikir pejuang Islam syariat pada dasarnya memiliki beberapa kesalahan dalam mengintepretasi ayat al-Quran dan Sunnah.¹⁵⁶

¹⁵⁴Sudikno Mertokusumo,, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2007), 127-128

¹⁵⁵Abdul Qādir Audah, *Pertarungan antara Hukum Isam dan Hukum Positif*. (Yogyakarta: Kaukaba Dipantara, 2016), 31-38.

¹⁵⁶ Usamah Sayyid Azhari, *Haqqul Mubīn*,(Abu Dhabi: Dār Al-Faḳīh, 2015), 23.

Indonesia dengan sistem *civil law*-nya menggunakan perundang-undangan, kebiasaan dan yurisprudensi sebagai sumber hukum.¹⁵⁷ Jika dilihat dengan teori hubungan agama dan negara, Indonesia merupakan negara yang menganut faham paradigma simbolistik. Mau tidak mau Indonesia harus mengakomodir perkembangan pemikiran yang mencoba untuk memasukan nilai-nilai hukum Islam kedalam hukum positifnya.¹⁵⁸

Seperti halnya dalam kasus Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang marak pada saat ini, yang dimana disebabkan oleh sebuah kemunculan virus baru bernama Coronavirus Disiase (Covid-19), akibatnya banyak para pekerja/buruh kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Hukum Islam dan Hukum positif dalam menanggapi kasus ini memiliki perbedaan dan persamaan dalam memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja/buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut.

Perlindungan hukum terhadap pekerja setelah terjadinya PHK, apabila menelusuri berbagai literatur dan begitu pula dalam praktik maka akan diketahui, perlindungan hukum pekerja tercantum di dalam suatu perjanjian kerja bersama yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha).¹⁵⁹ Berikut perbedaan antara hukum positif dan hukum Islam dalam hak-hak yang diterima oleh pekerja/buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi:

¹⁵⁷Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2014), 258.

¹⁵⁸Amir Mu'allim, *Dinamika Hukum Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: Kaukaba Dipantara, 2013), 2.

¹⁵⁹Erica Gita Mogi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" *Jurnal Lex Administratum* 5, no. 2 (April, 2017): 62-63, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/administratum/article/download/15390/14937&ved=>

A. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang terjadi di masa pandemi antara Hukum Nasional dan Hukum Islam memiliki perbedaan yang cukup mendasar, walaupun dari beberapa segi mempunyai persamaan. Perbedaan yang terlihat dalam hal ini bahwa dalam hukum nasional menanggapi kasus pandemi Covid-19 merupakan suatu bencana alam hal ini dibuktikan dengan adanya himbauan pemerintah kepada masyarakat untuk melakukan pekerjaan dari rumah (*work from home*) yang tentu saja hal ini sangat berdampak terhadap perekonomian khususnya terhadap ketenagakerjaan.¹⁶⁰ Akibat dari adanya peraturan pemerintah tersebut mempengaruhi kinerja perusahaan, produktivitas dan keuangan perusahaan sehingga membuat perusahaan mengeluarkan beberapa kebijakan bagi sejumlah pekerjanya salah satunya yaitu berujung pada Pemutusan Hubungan kerja (PHK). Berdasarkan hal ini perusahaan mengambil langkah PHK dengan alasan keadaan memaksa (*force majeure*)¹⁶¹ dan alasan efisiensi¹⁶² yang sebagaimana telah diatur dalam hukum positif dalam hal ini yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Adapun dalam hukum Islam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi pada masa pandemi Covid-19 ini masuk dalam kategori alasan PHK yaitu terminasi akad karena mustahil dilaksanakan (terdapat uzur)¹⁶³, yang apabila dilaksanakannya *Ijarah* tersebut, menyebabkan timbulnya *dharar* (kerugian)

¹⁶⁰Siti Ngainnur Rohmah, "Adakah Peluang Bisnis di Tengah Kelesuan Perekonomian Akibat Pandemi Coronavirus Covid-19?", *Adalah: Buletin hukum & Keadilan*, Volume 4, No. 1 (2020): 66-67, <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/article/view/15448>

¹⁶¹Republik Indonesia, Pasal 154A huruf (d) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

¹⁶²Republik Indonesia, Pasal 154A huruf (b) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

¹⁶³Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 341-354.

terhadap pemilik perusahaan dan juga memiliki dampak terhadap para pekerja/buruh yang bekerja diperusahaan tersebut karena adanya kontak langsung atau jarak dekat dalam pengoprasian perusahaan yang akan meningkatkan penyebaran Covid-19. Yang dimana dalam Hukum Islam mengajarkan kita untuk lebih memilih meninggalkan hal yang mengandung banyak *mafsadah* dan mengerjakan hal yang mengandung terwujudnya *maslahah*.¹⁶⁴

B. Hak-Hak Pekerja dalam PHK masa pandemi

Hak-hak pekerja dalam keputusan hubungan kerja (PHK) pada masa pandemi dalam hukum nasional dan hukum Islam memiliki beberapa perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang terlihat yaitu dalam hukum nasional hak-hak yang diperoleh oleh pekerja/buruh dalam PHK dapat dilihat dari alasan dilakukannya PHK, seperti yang kita ketahui bersama bahwa pada masa pandemi ini pengusaha menggunakan alasan *force majeure* (keadaan memaksa) dan efisiensi dalam melakukan PHK. Namun dalam penggunaan alasan PHK tersebut perusahaan harus memperhatikan prosedur PHK dan harus membuktikan terlebih dahulu adanya kerugian yang menyebabkan perusahaan melakukan tindakan PHK terhadap pekerja/buruh.¹⁶⁵ Adapun hak-hak yang diperoleh pekerja/buruh tersebut terdapat dalam peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan

¹⁶⁴Galuh Nashrullah Kartika Mayangsari R dan H.Hasni Noor, “Konsep Maqashid Al-Syariah Dalam Menentukan Hukum Islam (Perspektif Al-Syatibi Dan Jasser Auda)”, *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 1 , no.1 (Desember 2014): 52, <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/IQT/article/view/136>

¹⁶⁵Aria Dipura, “Tinjauan Hukum Mengenai PHK Karena Alasan Efisiensi”, Desember 03, 2019, <https://www.ybp-law.com/tinjauan-hukum-mengenai-phk-karena-alasan-efisiensi/>

Kerja (PHK) yang diantaranya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan jaminan kehilangan pekerjaan.¹⁶⁶

Adapun dalam hukum Islam hak-hak yang diterima para pekerja/buruh yang terkena *fasakh* (PHK) yang terjadi dimasa pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) ini yaitu berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak karena ketika terjadinya uzur tersebut lalu pembayaran pesangon tetap *lazim* (mengikat) maka orang yang mendapat uzur tersebut dipaksa mendapat *dharar* (kerugian) yang tidak disepakati dalam akad.¹⁶⁷ Uzur atau alasan yang dimaksud di sini adalah sesuatu yang timbul dan menyebabkan kerugian bagi pelaku akad jika meneruskan akad tersebut.¹⁶⁸ Yang dimana dalam konteks akad *ijarah* tidak terdapat ketentuan secara rinci yang mengatur tentang kewajiban *musta'jir* (pemilik kerja) membayar upah pesangon kepada *mu'ajir* (pekerja) bila terjadi *fasakh* (PHK), oleh karenanya *musta'jir* selaku pemilik usaha berkewajiban memenuhi hak para pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.¹⁶⁹

C. Ganjaran Bagi Perusahaan yang Tidak Memenuhi Hak-Hak Pekerja yang terkena PHK

Ganjaran bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak pekerja yang terkena PHK antara hukum nasional dan hukum Islam memiliki perbedaan yang cukup mendasar, perbedaan yang nampak dalam hal ini yaitu dimana dalam hukum positif perusahaan yang melakukan keterlambatan pembayaran atau

¹⁶⁶ Republik Indonesia, Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

¹⁶⁷ Wahba Az -Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adilatuha*, Penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, dkk .Jilid 5, (Jakarta:Gema Insani, 2011), 406.

¹⁶⁸ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LKIS, 2008), 150.

¹⁶⁹ Annisa Tassia H., *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)*, (Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang, 2017), td.

bahkan tidak memenuhi hak-hak pekerja yang terkena PHK tersebut dapat menimbulkan konsekuensi hukum berupa denda¹⁷⁰ dan sanksi pidana.¹⁷¹

Sedangkan dalam Hukum Islam, para ulama telah menganggap bahwa menunda pembayaran gaji pekerja/buruh atau tidak memberikannya setelah pekerjaan diselesaikan atau pada saat hubungan kerja berakhir, termasuk dosa besar dan ancamannya sangat dasyat. Hal ini sesuai dengan salah satu hadis tentang larangan menahan upah, yang artinya “Telah menceritakan kepadaku Bisyr bin Marhum telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya.” (HR. Bukhari).¹⁷²

Untuk itulah dalam pola hubungan kerja, Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan diantara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati.¹⁷³

¹⁷⁰Republik Indonesia, Pasal 55 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

¹⁷¹Republik Indonesia, Pasal 185 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

¹⁷²Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim ibn Mughirah bin Bardizbah Albukhari Alja'fi, *Shahih Bukhari*, Kitab. Al-Buyu', Juz 3, (Darul Fikri: Bairut-Libanon, 1981 M), h. 41.

¹⁷³Yusuf al-Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin (Jakarta: Rajawali Press, 1997), 187-188.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

1. Hak-hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) pada masa pandemi dalam hukum nasional terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan jaminan kehilangan pekerjaan. Adapun perhitungan besaran uang pesangon/upah yang diterima oleh pekerja/buruh tersebut dihitung berdasarkan lamanya masa kerja dan alasan dilakukannya PHK. Adapun alasan yang terkait dengan PHK pada masa pandemi Covid-19 ini yaitu masuk dalam kategori alasan keadaan memaksa (*fource majeure*) dan alasan efisiensi dan dalam masa pandemi ini ketika terjadi PHK maka hak-hak tersebut harus tetap terpenuhi.
2. Berakhirnya hubungan kerja (*ijarah*), maka timbullah kewajiban *musta'jir* (pemilik kerja) membayar upah pesangon kepada *mu'ajir* (pekerja) berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak karena ketika terjadinya uzur tersebut lalu pembayaran pesangon tetap *lazim* (mengikat) maka orang yang mendapat uzur tersebut dipaksa mendapat *dharar* (kerugian) yang tidak disepakati dalam akad. Yang dimana dalam konteks akad *ijarah* tidak terdapat ketentuan secara rinci yang mengatur tentang kewajiban *musta'jir* (pemilik kerja) membayar upah pesangon kepada *mu'ajir* (pekerja) bila terjadi *fasakh* (PHK). Dengan adanya peraturan pemerintah terkait pemenuhan hak-hak pekerja/buruh bila terjadi PHK menurut hukum Islam khususnya dalam teori *maqashid syariah* peraturan pemerintah tersebut telah memenuhi tujuan dari *maqasid syariah* itu sendiri yaitu mewujudkan

masalah dan menghindarkan/menolak *mafsadad*. Namun hal ini dapat diwujudkan jika sipemilik usaha menerapkan peraturan pemerintah tersebut dalam perusahaannya. Maka dari itu Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati, agar para pihak yang melaksanakan *ijarah* terhindar dari dosa besar dan ancamannya sangat dahsyat.

3. Persamaan dan perbedaan antara hukum nasional dan hukum Islam terhadap pemberian hak-hak pekerja dalam PHK pada masa pandemi Covid-19 yaitu persamaannya ialah dalam hukum nasional dan hukum Islam sama-sama mengatur adanya hak pekerja jika terjadi *fasakh* (PHK), sedangkan perbedaannya yaitu dalam hukum nasional pemberian hak-hak pekerja yang terkena PHK pada masa pandemi didasarkan pada alasan dilakukannya PHK yaitu dengan alasan *force majeure* dan alasan efisiensi yang peraturannya terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Peraturan tentang pemberian hak-hak pekerja yang terkena PHK pada masa pandemi Covid-19 ditetapkan berdasarkan kondisi normal saat ini karena dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan belum terdapat peraturan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terkait Wabah terkhusus *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19). Sehingga kurang relevan untuk ditetapkan pada kondisi saat ini. Alangkah baiknya Undang-Undang terkait ketenagakerjaan perlu diperbaharui disesuaikan dengan kondisi-kondisi negara yang akan datang.

2. Baik pelaku usaha ataupun pekerja/buruh seharusnya lebih memperhatikan lagi aturan-aturan dalam hukum Islam maupun peraturan perundang-undangan tentang hubungan kerja agar mengetahui apa saja yang menjadi hak-hak dan kewajiban kedua pihak serta agar dapat mencapai hubungan kerja sama yang baik antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

3. Untuk pencegahan penyebaran Covid-19 pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan sudah sesuai dengan fiqih muamalah yaitu menghindari diri dari *mafsadad* (keburukan) yang lebih besar sebagai akibat dari penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) yang lebih luas. Dan juga beberapa kebijakan solidaritas sosial yaitu berupa jaminan kehilangan pekerjaan dan bantuan sosial lainnya, namun bantuan tersebut masih ada yang disalahgunakan oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Oleh sebab itu harus ada pengawasan ketat dalam pendistribusian bantuan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Al-Andalusi, Abu Walid Muhammad Ibn Ahmad Ibnu Rusyd al-Qurtubi, *Bidayatal-Mujtahid wa Nihayatal-Muqtashid*, Bairut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2010.
- Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim ibn Mughirah bin Bardizbah Albukhari Alja'fi, *Shahih Bukhari*, Kitab. Al-Buyu', Juz 3, Darul Fikri: Bairut-Libanon, 1981 M.
- Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwani, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Ar-Ruhun, Juz 2, No. 2443, Darul Fikri: Bairut-Libanon, 1981 M.
- Al-Qardhawi, Yusuf, *Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin, Jakarta: Rajawali Press, 1997.
- Al-Qur'an, Lajnah Pentashihan Mushaf, *Tafsir Al-Qur'an Tematik Jilid 6 (Kerja dan Ketenagakerjaan)*, Jakarta: Kamil Pustaka, 2018.
- Anis, Ibrahim et.al., *Al-Mu'jam, juz I, cet. I*, Kairo: Dar al-Ihya' at-Turats al-Arabiy, 1972.
- An-Naisaburi, Abu Husain Muslim bin Hajjaj Alqusyairi, *Shahih Muslim*, Kitab. Al-Jihad Wa-Sir, Juz. 2, No. 1732, (Darul Fikri: Beirut-Libanon, 1993 M
- Amiruddin, dan Zainal Asikin. Pengantar *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Asyhadie, H.Zaeni, dan Budi Sutrisno, *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*, edisi 1. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Ath-Thayyar, Abdullah bin Muhammad, et.al., *Ensiklopedia Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab*, (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009.
- Audah, Abdul Qādir, *Pertarungan antara Hukum Isam dan Hukum Positif*. Yogyakarta: Kaukaba Dipantara, 2016
- Azhari, Usamah Sayyid, *Ḥaqqul Mubīn*, Abu Dhabi: Dār Al-Faḳīh, 2015.
- Az-Zuhaili, Wahbah, *Fikih Islam Wa Adilatuhu*, Penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, et.al., Jilid 5, Jakarta:Gema Insani, 2011
- Candra, Aldi, et al., *Ushul Fiqh Kontemporer Koridor dalam Memahami Konstruksi Hukum Islam*, Edisi 1, Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2020.

- Dr.Busyro, *Maqasid Syariah: Pengetahuan Mendasar Memahami Masalah*, Edisi 1. Jakarta: Prenada Media, 2019.
- Dr.Rohidin, *Pengantar Hukum Islam*, Edisi 1. Yogyakarta: Lintang Aksara Books, 2016.
- Dwiyanto, Agus. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Ghazaly, Abdul Rahman, Ghufran Ihsan dan Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Kencana, 2012
- Hafidhuddin, Didin, dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami*
- Huda, Nurul, et.al., *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, Jakarta: Kencana, 2008.
- Irsan, Koesparmono, dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2016.
- Is, Muhamad Sadi, dan Sobandi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2020.
- Januari, Moh.Fauzan, *Pengantar Hukum Islam Pranata Sosial*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Jalil, Abdul, *Teologi Buruh*, Yogyakarta: LKIS, 2008.
- Jehani, Libertus. *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK*, Edisi 1. Jakarta Selatan: Visimedia, 2006.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Manululang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Citra, 1998.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Meleong, Lexi J. *Menetodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2007
- Midah, Agus. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

Mu'allim, Amir, *Dinamika Hukum Islam di Indonesia*, Yogyakarta: Kaukaba Dipantara, 2013.

Mursi, Dr.Abdul Hamid. *SDM yang Produk tif pendekatan Al-Quran dan sains*. Jakarta: Gema Insani Press, 1997.

Ndraha, Taliziduhu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. cet 2. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

Noor, Juliansa. *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2017.

Prinst, Darwin. *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra, 2000.

RI, Tim Penyusun Mahkamah Agung, Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syari"ah (KHES)*, Jakarta: Ditjen Badilag Mahkamah Agung RI, 2013.

Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, Purwokerto: STAIN Press, 2007

Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah, terjemahan Nor Hasanuddin*, Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006.

S., Mulyadi. *Ekonomi Sumberdaya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.

Syafe'I, Rachmat, *Fiqh Muamalah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2001

Yustisia, Tim Visi. *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*, Edisi 1. Jakarta Selatan:Visimedia, 2015.

Zuhaili, Wahbah, *Fiqh Imam Syafi'I, terjemahan Muhammad Afifi dan Abdul Hafiz*, Jakarta: Almahira, 2010

Peraturan Perundang-Undangan

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

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2

Republik Indonesia, Pasal 1601 a KUHPerdara

Republik Indonesia, Pasal 1244 kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).

Putusan PHI No: 435 K/Pdt.Sus-PHI/2015 Tentang Perkara Perdata Khusus Perselisihan Hubungan Industrial pada Tingkat Kasasi.

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Jurnal

Adianto, Jepi, dan Muhammad Fedryansya, “Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community”, *Jurnal Pekerjaan Sosial* Volume 1, no.2 (Juli, 2018): 79, <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18261.g8554>.

Abdurrahman, Zulkarnain. “Teori Maqasid Al-Syatibi Dan Kaitannya Dengan Kebutuhan Dasar Manusia”, *Jurnal Ushuluddin Media Dialog Pemikiran Islam* 22,no.1 (2020): 54, <http://103.55.216.56/index.php/alfikr/article/view/15534>.

Arifinal, Mochamad, Aris Suhadi, dan Rani Sri Agustina, “Perlindungan Pekerja Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta Di Masa Pandemi Covid 19”, *Jurnal Ilmu Hukum* Vol.4, No.2 (September 2020): 292, <http://journal.umpo.ac.id/index.php/LS/article/view/3230/1637>

Aziz, Abdul, Aan Handriani dan Herlina Basri. “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan”, *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* Volume 10 no.1 (Maret, 2019): 60, <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks/article/view/3175>

Ellert, Glorita Tobing, Zepri Tarigan, dan Brigid Jendauli Barus, “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Dirumahkan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Putusan : Nomor 491 K/Pid.Sus-Phi/2017),” *Jurnal Ilmu Hukum Prima* 2, no. 1 (2019): 8, <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/IHP/article/view/536>.

Febriadi, Sandy Rizki. “Aplikasi Maqashid Syariah Dalam Bidang Perbankan Syariah”, *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah* 1, no.2 (Juli, 2017): 232, <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v1i2.2585>

Hamzah, Imam Royani dan Siti Khusnia, “Kartu Prakerja di Tengah Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Maqashid Syariah” *Jurnal sosial dan teknologi* 1, no.1 (Januari 2021): <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i1.3>

H.Tering, Vykel. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja”, *Lex Privatum* 2, no. 1 (Maret, 2014): 48,

- <https://media.neliti.com/media/publications/147525-ID-perlindungan-hukum-terhadap-pekerja-yang.pdf>.
- Isradjuningtias dan Agri Chairunisa. "Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia." *Veritas et Justitia* 1, no.1 (2015): 136-158, <https://journal.unpar.ac.id/index.php/veritas/article/view/1420>
- Iqbal, Muhammad. "Maqasid Syariah dan Dana Pensiun Syariah", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam* Volume 01, no.01 (2020): 31, <http://jos.unsoed.ac.id/index.php/ijibe>
- Juaningsih, Imas Novita. "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia," *Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan* Vol. 4, no. 1 (2020): 191-192, <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/article/view/15764>
- Kasim, Umar. "Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan kerja", *Info Hukum* Volume 2, (Tahun Ke VI 2004): 24, https://jdih.kemnaker.go.id/data_artikel/2004-2-3.pdf
- Maringan, Nikodemus. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* Volume 3, Edisi 3, (Tahun 2015): 3, <https://media.neliti.com/media/publications/146819-ID-none.pdf>
- Mukharom, "Kebijakan Nabi Muhammad S.A.W menangani Wabah Penyakit Menular dan Implementasinya Dalam Konteks Menanggulangi Coronavirus COVID-19", *Jurnal Sosial dan Budaya Syar'I*, FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Vol. 7, Nomor 3 Tahun 2020.
- Mogi, Erica Gita, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" *Jurnal Lex Administratum* 5, no. 2 (April, 2017): 62-63, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/administratum/article/download/15390/14937&ved=>
- Moh.Toriquddin, "Teori Maqâshid Syarî'ah Perspektif Al-Syatibi", *Jurnal Syariah dan Hukum* 6, no.1, (Juni 2014): 33-34, <https://doi.org/10.18860/j-fsh.v6i1.3190>.
- Mustakim dan Syafrida, "Pandemi COVID-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia", *Jurnal Sosial & Budaya Syar-I* 07, no.8 (2020): 699-700.
- Nashrullah, Galuh, Kartika Mayangsari R. dan H.Hasni Noor, "Konsep Maqashid Al-Syariah Dalam Menentukan Hukum Islam (Perspektif Al-Syatibi Dan Jasser Auda)", *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 1 ,

- no.1 (Desember 2014): 52, <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/IQT/article/view/136>.
- Ngadi, Ruth Meilianna dan Yanti Astrelina Purba, “Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK dan Pendapatan Pekerja di Indonesia (The Impact of Covid-19 on Worker Layoffs And Income In Indonesia)”, *Jurnal Kependudukan Indonesia Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia*, Edisi Khusus Demografi dan Covid-19, (Juli, 2020): 44, <https://ejurnal.kependudukan.lipi.go.id>.
- Randi, Yusuf, “Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum* 3, no.2 (Juni 2020): 129, <https://core.ac.uk/download/pdf/327265941.pdf>
- Rohmah, Siti Ngainnur. “Adakah Peluang Bisnis di Tengah Kelesuan Perekonomian Akibat Pandemi Coronavirus Covid-19?”, *Adalah: Buletin hukum & Keadilan* Volume 4, No. 1 (2020): 66-67, <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/article/view/15448>
- Santoso, Budi, “Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Mimbar Hukum* 25, no.3 (2013): 411, <https://journal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16080/10626>
- Subijanto, “Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia”, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* Volume 17, no. 6 (November, 2011): 708, <https://media.neliti.com/media/publications/118881-ID-peran-negara-dalam-hubungan-tenagakerja.pdf>
- Supriyatna, Eman, “Wabah Corona Virus Disease Covid 19 Dalam Pandangan Islam”, *Jurnal Sosial dan Budaya Syar’I* Vol.7, Nomor 6 Tahun 2020
- Sonhaji, “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja”, *Administrative Law & Governance Journal* Volume 2, Issue 1, (Maret, 2019): 61, <http://business-law.binus.ac.id/2016/04/30/phk-.> oleh S Sonhaji - 2019-
- Suni, Nur Sholikhah Putri, “Kesiapsiagaan Indonesia Menghadapi Potensi Penyebaran Corona Virus Disease”, *Jurnal Bidang Kesejahteraan Sosial* Vol. XII, No.3 (Februari, 2020) 2, <https://www.InfoSingkat-XII-3-I-P3DI-Februari-2020-1957.pdf>
- Suwantari, Gusti Ayu Dewi dan Ni Luh Gede Astariyani, “Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi”, *Kertha Semaya: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 6, no. 7 (July 2019): 4, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/53864>
- Taniady, Vicko, et al., “PHK Dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia”, *Jurnal Yustisiabel* 4, no.2 (Oktober 2020): 99, <https://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id>.
- Yuliana, “Corona Virus disease (Covid-19); Sebuah Tinjauan Literatur”, *Wellness and healthy magazine* Volume 2, Edisi 1 (Februari, 2020): 1, <https://wellness.journalpress.id/wellness/article/view/21026/pdf>.
- Zulhartati, Sri “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan,” *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora* Vol. 1. No. 1.

(April,2010):77,https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33428719/1._jurnal_sosind_%28Pengaruh_PHK.....%29.pdf?

Skripsi

- Annisa Tassia H, *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)”* Skripsi Strata Satu (Palembang: Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah, 2017).
- Isti Wahyuningsih, *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon Pada Karyawan PHK di PT.Bumi Waras Tulang Bawang Barat)”* Skripsi Strata Satu (Lampung: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2018).
- Melvina Natalia, *“Tinjauan Yuridis Normatif Terhadap Hak Normatif Dari Pekerja Waktu Tertentu Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kapailitan”* Skripsi Strata Satu (Bandung: Universitas Katolik Parahyangan, 2018).
- Okta Rita, *“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin”* Skripsi Strata Satu (Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah, 2018).
- Siska Aprilia Utami, *“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Tidak Mendapatkan Pesangon Dalam Hukum Islam Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”* Skripsi Strata Satu (Palembang: Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah, 2019).
- Siti Azizah, *“Umrah Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT. Darussalam Berlian Motor Dalam Perspektif Akad Ijarah Bi Al-Amal”* (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020).

Website

- Febrian, Denyy Adhitya, *“Asal Mula dan Penyebaran Virus Corona dari Wuhan ke Seluruh dunia”*, IDN Times, Februari 27, 2020, <https://bali.idntimes.com/health/medical/denny-adhitya/asal-muasal-dan-perjalanan-virus-corona-dari-wuhan-ke-seluruh-dunia-regional-bali/2>
- Detiknews, *“Kapan Sebenarnya Corona Pertama Kali Masuk RI?”*, April 26, 2020, <https://news.detik.com/berita/d-4991485/kapan-sebenarnya-corona-pertama-kali-masuk-ri>.
- Dipura, Aria, *“Tinjauan Hukum Mengenai PHK Karena Alasan Efisiensi”*, Desember 03, 2019, <https://www.ybp-law.com/tinjauan-hukum-mengenai-phk-karena-alasan-efisiensi/>
- Ekonomi, Warta, *“Garuda Indonesia Putus Kontrak 700 Karyawan!”*, Oktober 27, 2020, <https://www.wartaekonomi.co.id/read311073/garuda-indonesia-putus-kontrak-700-karyawan>

- Fajarsatu.com, “Bagaimana Langkah Hukum Apabila Atasan Menahan Upah?”, September 15, 2020, <https://fajarsatu.com/2020/09/bagaimana-langkah-hukum-apabila-atasan-menahan-upah/>
- Hfidzie, “Islam Anti Pengangguran”, *Artikel dan Berita*, Januari 22, 2019: 2, <https://www.pzu.or.id/islam-anti-pengangguran/>.
- Kompas.com, “Dampak Covid-19, Menaker: Lebih dari 2 Juta Pekerja Di-PHK dan Dirumahkan”, April 23, 2020, <https://amp.kompas.com/money/read/2020/04/23/174607026/dampak-covid-19-menaker-lebih-dari-2-juta-pekerja-di-phk-dan-dirumahkan>.
- Online.com, Hukum. “Menaker: PHK Langkah Terakhir Hadapi Dampak Covid-19”, April 09, 2020, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e8edae3d0c9f/menaker--phk-langkah-terakhir-hadapi-dampak-covid-19/>
- Padmasta, Eleonora dan Ekaristi Wijana, “PHK Sepihak, Buruh Produsen Olahan Ayam Sleman Gelar Unjuk Rasa”, Juli 13, 2020, <https://jogja.suara.com/read/2020/07/13/112436/phk-sepihak-buruh-produsen-olahan-ayam-sleman-gelar-unjuk-rasa?page=all>
- Santia, Tira, “Terkapar, 6 Nama Besar yang Harus PHK Ratusan Karyawan Akibat Corona”, Juli 19, 2020, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4309209/terkapar-6-nama-besar-yang-harus-phk-ratusan-karyawan-akibat-corona>
- Sebayang, Rehia. “Awat! WHO Akhirnya Tetapkan Corona Darurat Global. CNBC Indonesia”, Januari 31, 2020, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200131060856-4-134146/awat-who-akhirnya-tetapkan-corona-darurat-global>.
- Siregar, Putra PM, dan Ajeng Hanifa Zahra. “Bencana Nasional Penyebaran COVID-19 sebagai Alasan Force Majeure, Apakah Bisa?”, April 15, 2020, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13037/Bencana-Nasional-Penyebaran-COVID-19-sebagai-Alasan-Force-Majeure-Apakah-Bisa.html>
- Tafsirweb, “Quran Surat An-Naba Ayat 11”, Juli 05, 2020, <https://tafsirweb.com/11901-quran-surat-an-naba-ayat-11.html>
- Umayyah, Siti, “PHK Sepihak, Buruh Produsen Olahan Ayam di Sleman Gelar Unjuk Rasa”, Juli 13, 2020, <https://jogja.idntimes.com/new/jogja/siti-umayyah/phk-sepihak-buruh-produsen-olahan-ayam-di-sleman-gelar-unjuk-rasa/3>
- Prastiwi, Devira, “4 Hal Terkait PHK Karyawan Ramayana City Plaza Depok”, April 09, 2020, <https://www.liputan6.com/news/read/4222899/4-hal-terkait-phk-karyawan-ramayana-city-plaza-depok>
- Wikipedia, “Pandemi Covid-19 di Indonesia”, Maret 22, 2020, https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi_COVID-19_di_Indonesia



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR 72 TAHUN 2020
TENTANG
PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL, SEMINAR HASIL
DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO TAHUN 2020

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 2020;
- 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 : Palopo
Pada Tanggal : 21 Oktober 2020

IAIN PALOPO

DEKAN
MUSTAMING

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO
NOMOR : 72 TAHUN 2020
TENTANG : PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL,
SEMINAR HASIL DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA INSTITUT AGAMA ISLAM
NEGERI PALOPO

I. Nama Mahasiswa : Rasmiyati
NIM : 17 0303 0059
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

II. Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja dalam PHK
(Pemutusan Hubungan Kerja) Pada Masa Pandemi.

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. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag.
4. Penguji II : Hardianto, S.H., M.H.
5. Pembimbing I / Penguji : Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.
6. Pembimbing II / Penguji : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.

Palopo, 21 Oktober 2020

DEKAN
#MUSTAMING

IAIN PALOPO

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama Skripsi penelitian skripsi berjudul : Hak-Hak Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Perspektif Hukum Islam.

Yang ditulis Oleh :

Nama : Rasmiyati

NIM : 17 0303 0059

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

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

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



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

Tanggal:

Pembimbing II



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

Tanggal:

IAIN PALOPO



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH**

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

BERITA ACARA

Pada hari ini Jum'at tanggal sembilan belas bulan Maret tahun dua ribu dua puluh satu telah dilaksanakan Seminar Proposal mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Rasmiyati
NIM : 17 0303 0059
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Hak- Hak Pekerja dalam Memutuskan Hubungan Kerja (PHK) pada Masa Pandemi Perspektif Hukum Islam.

Dengan Pembimbing/Pengarah:

1. Nama : Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag
(Pembimbing I)
2. Nama : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H
(Pembimbing II)

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, 19 Maret 2021

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H
NIP 19920416 201801 2 003

Mengetahui,
Ketua Prodi HES

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

IAIN PALOPO

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama Skripsi penelitian skripsi berjudul : Hak-Hak Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Perspektif Hukum Islam.

Yang ditulis Oleh :

Nama : Rasmiyati

NIM : 17 0303 0059

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

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

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



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

Tanggal:

Pembimbing II



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

Tanggal:

IAIN PALOPO

Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag. Pembimbing I
Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. Pembimbing II

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp :
Hal : skripsi an. Rasmiyati

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	: Rasmiyati
NIM	: 17 0303 0059
Program Studi	: Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	: Hak-Hak Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Perspektif Hukum Islam

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

Wassalamu'alaikum wr.wb

Pembimbing I



Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.
Tanggal:

Pembimbing II



Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.
Tanggal:

IAIN PALOPO



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

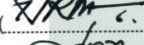
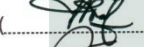
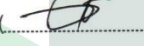
Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website : www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Rabu tanggal 16 Juni 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil Skripsi atas:

Nama : Rasmiyati
NIM : 17 0303 0059
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Hak-Hak Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Masa Pandemi Perspektif Hukum Islam.

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I	: Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag.	()
Penguji II	: Hardianto, S.H., M.H.	()
Pembimbing I	: Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.	()
Pembimbing II	: Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.	()

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 16 Juni 2021
Ketua Program Studi,

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

IAIN PALOPO

SEMINAR HASIL

Nama Mahasiswa : Rasmiyati
NIM : 17 0303 0059
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Hari/ Tanggal Ujian : Rabu/16 Juni 2021
Judul Skripsi : Hak-Hak Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Masa Pandemi Perspektif Hukum Islam.

Keputusan Sidang : 1. Lulus Tanpa Perbaikan
2. Lulus dengan Perbaikan
3. Tidak Lulus

Aspek Perbaikan : A. Materi Pokok
B. Metodologi Penelitian
C. Bahasa
D. Teknik Penulisan

Lain-lain : A. Jangka Waktu Perbaikan:

Palopo, 16 Juni 2021

Penguji I


Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag
NIP 19740630 200501 1 004

Penguji II


Hardianto, S.H., M.H
NIP 19890424 201903 1 002

IAIN PALOPO

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul Hak-Hak Pekerja dalam PHK pada Masa Pandemi Perspektif Hukum Nasional dan Hukum Islam yang ditulis oleh Rasmiyati NIM 17 0303 0059, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Rabu, tanggal 16 Juni 2021, bertepatan dengan 5 Zulkaidah 1442 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

- | | | |
|----|---|---|
| 1. | Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI
Ketua Sidang/Penguji | ()
Tanggal : |
| 2. | Dr. Helmi Kamal, M.HI
Sekretaris Sidang/Penguji | ()
Tanggal : |
| 3. | Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag.,
M.Ag
Penguji I | ()
Tanggal : |
| 4. | Hardianto, S.H., M.H
Penguji II | ()
Tanggal : |
| 5. | Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag
Pembimbing I/Penguji | ()
Tanggal : |
| 6. | Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H
Pembimbing II/Penguji | ()
Tanggal : |

IAIN PALOPO

Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag. Penguji I
Hardianto, S.H., M.H. Penguji II
Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag. Pembimbing I
Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. Pembimbing II

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp :
Hal : skripsi an. Rasmiyati

Yth. Dekan Fakultas Syariah
Di
Palopo

Assalamu'alaikum wr.wb.

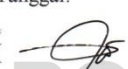
Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar proposal penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama	: Rasmiyati
NIM	: 17 0303 0059
Program Studi	: Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	: Hak-Hak Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Perspektif Hukum Nasional Dan Hukum Islam

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk di proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb

- | | |
|---|---|
| 1. Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag.
Penguji I | ()
Tanggal: |
| 2. Hardianto, S.H., M.H.
Penguji II | ()
Tanggal: |
| 3. Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.
Pembimbing I | ()
Tanggal: |
| 4. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.
Pembimbing II | ()
Tanggal: 25/08/2021 |



**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

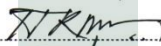
BERITA ACARA

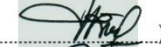
Pada hari ini Kamis tanggal 22 Juli 2021 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah atas:

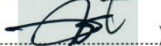
Nama : Rasmiyati
NIM : 17 0303 0059
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Hak-Hak Pekerja dalam PHK pada Masa Pandemi Perspektif Hukum Nasional dan Hukum Islam.

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag. ()

Penguji II : Hardianto, S.H., M.H. ()

Pembimbing I : Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag. ()

Pembimbing II : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. ()

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 22 Juli 2021
Ketua Program Studi,

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

IAIN PALOPO

CATATAN HASIL UJIAN MUNAQASYAH

Nama Mahasiswa : Rasmiyati
NIM : 17 0303 0059
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Hari/ Tanggal Ujian : Kamis/22 Juli 2021
Judul Skripsi : Hak-Hak Pekerja dalam PHK pada Masa Pandemi
Perspektif Hukum Nasional dan Hukum Islam.

Keputusan Sidang : 1. Lulus tanpa Perbaikan
② Lulus dengan Perbaikan
3. Tidak Lulus

Aspek Perbaikan : A. Materi Pokok
B. Metodologi Penelitian
C. Bahasa
D. Teknik Penulisan

Lain-lain : A. Jangka Waktu Perbaikan:

Palopo, 22 Juli 2021

Penguji I



Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag
NIP 19740630 200501 1 004

Penguji II



Hardianto, S.H., M.H
NIP 19890424 201903 1 002

IAIN PALOPO

**TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI
FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO**

NOTA DINAS

Lamp. :
Hal : skripsi an. Rasmiyati

Yth. Dekan Fakultas Syariah
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Syariah IAIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama : Rasmiyati
NIM : 17 0303 0059
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Hak-Hak Pekerja dalam PHK pada Masa Pandemi
Perspektif Hukum Nasional dan Hukum Islam

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. Nama : Muh. Darwis, S.Ag.,M.Ag
Tanggal :
2. Nama : Fitriani Jamaluddin, S.H.,M.H
Tanggal :

()
()

IAIN PALOPO

RIWAYAT HIDUP



Rasmiyati, lahir di Luwu pada tanggal 07 Juli 1999. Penulis merupakan anak pertama dari lima bersaudara merupakan dari pasangan seorang ayah bernama Recsi Maulana dan ibu Haliya. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Desa Tumale, Kec. Ponrang, Kab. Luwu, Sulawesi Selatan. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 308 Tomale. Kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN 1 Bua Ponrang hingga tahun 2014. Pada saat menempuh pendidikan di SMP, penulis aktif dalam ekstrakurikuler yaitu Pramuka. Pada tahun 2014 melanjutkan pendidikan di SMAN 4 Luwu dan aktif dalam ekstrakurikuler yaitu Karate. Setelah lulus di SMA pada tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan dibidang yang ditekuni yaitu di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person: rasmiyatirasmi07@gmail.com

IAIN PALOPO