

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA  
PANDEMI COVID-19 PERSPEKTIF FIQIH MUAMALAH**



**IAIN PURWOKERTO**

TESIS

**IAIN PURWOKERTO**

Disusun dan diajukan kepada Program Pascasarjana

Institut Agama Islam Negeri Purwokerto

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Hukum

Oleh:

**FAUZIYAH**

**1717621003**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH  
PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
2021**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>1</sup> Terkait pernyataan pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 tersebut mengandung makna bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan kehidupan yang layak baik untuk diri sendiri maupun untuk keluarganya. Hak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak tersebut juga telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai produk hukum ketenagakerjaan, Undang-undang tersebut dibentuk untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yakni dengan menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun demi kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam Pasal 164 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*). Dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Indonesia, *Undang-undang Dasar 1945*, ps. 27 ayat (2)

<sup>2</sup> Sri Hidayani dkk, "Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh pengusaha", Mercatoria: *Jurnal Magister Hukum UMA*, Vol. 11 (2) (Desember, 2018), hal. 130, Diakses, 20 Juli 2020.

Pada bulan Januari 2020, 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, Tiongkok, mengatakan tiga orang tewas di Wuhan setelah menderita pneumonia yang disebabkan virus tersebut.<sup>3</sup>

Indonesia termasuk salah satu negara yang menghadapi masalah yang sangat krusial yaitu dengan kehadiran *Corona Virus Disease 2019* (Covid -19). *Corona Virus Disease 2019* (Covid -19) telah merugikan tidak hanya pada sektor kesehatan saja melainkan dalam sektor perekonomian negara-negara di seluruh dunia, tak terkecuali Indonesia. Ekonomi global dipastikan mengalami penurunan, menyusul penetapan dari WHO yang menyebutkan wabah *Corona Virus Disease 2019* sebagai pandemi yang mempengaruhi dunia usaha.

Di Indonesia, pemerintah mencoba melakukan berbagai *trobosan* untuk menekan dampak virus Corona terhadap industri. Beberapa *trobosan* ekonomi diluncurkan, bahkan Presiden Joko Widodo langsung mengeluarkan kebijakan terkait pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid -19) sebagai berikut:

1. *Sosial distancing* (pembatasan social) hingga Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB),<sup>4</sup>
2. Pajak penghasilan ditanggung pemerintah, Penghasilan teratur yang diterima oleh pegawai berpenghasilan 200 juta setahun yang bekerja pada perusahaan yang terdampak pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid -19)<sup>5</sup> mendapat fasilitas pajak penghasilan pasal 21 (PPh 21) ditanggung pemerintah.

---

<sup>3</sup> Denyy Adhitya Febrian, "Asal Mula dan Penyebaran Virus Corona dari Wuhan ke Seluruh dunia", *IDN Times*, 27 Februari 2020. Diakses 21 Juli 2020.

<sup>4</sup> PP No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19)

<sup>5</sup> Dalam Peraturan Menteri Keuangan No.23/PMK.03/2020 perusahaan yang terdapat pandemi virus corona merupakan perusahaan yang terdaftar pada 440 KLU (Klarifikasi Lapangan Usaha) tertentu dan perusahaan yang telah ditetapkan sebagai perusahaan KITE (kemudahan Impor Tujuan Ekspor).

3. Kelonggaran membayar kredit, Pemerintah memberikan sejumlah insentif untuk kelompok usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) di antaranya kelonggaran membayar kredit hingga satu tahun.<sup>6</sup>
4. Subsidi Listrik, merupakan kebijakan keringan biaya listrik kepada pelanggan PLN di tengah pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid - 19).<sup>7</sup>
5. Belajar di rumah, Kementerian Pendidikan memberikan sejumlah acuan untuk pelaksanaan dari rumah selama masa pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid -19).

Dari ke 5 kebijakan yang ditentukan pemerintah, *Social Distancing* hingga PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) di setiap daerah-daerah yang sudah memiliki kasus penyebaran *Corona Virus Disease* (Covid-19) dapat mengancam tidak hanya kepada kalangan pejabat, tetapi juga pada penduduk-penduduk usia produktif di Indonesia. Dalam studi kependudukan, kependudukan sering disebut sebagai tenaga kerja atau *manpower*, dimana seluruh penduduk dianggap mempunyai potensi untuk bekerja secara produktif. Dalam industri atau bisnis konsep tenaga kerja diartikan sebagai personel yang bekerja dalam industry.

Ketika PSBB berlaku banyak tenaga kerja di Indonesia terpaksa harus dirumahkan, karena mengingat penyebaran virus ini sangat cepat, dan seluruh perusahaan ikut merasakan dampaknya. Banyak perusahaan akhirnya memutuskan hubungan kerja dengan para karyawannya dikarenakan pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) yang semakin meningkat dengan cepat. Bahkan perusahaan hingga mengeluarkan keputusan ekstrim yakni pemutusan hubungan kerja (PHK), di rumahkan, pemutusan kontrak kerja sebelum berakhir, pemotongan upah, bekerja sebagian, dikurangi gajinya, hingga memberlakukan prinsip *no work no pay* ( tidak bekerja, tidak dibayar). Hal ini sejalan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>6</sup> Ketentuan tersebut hanya bisa dinikmati oleh UMKM dengan kredit di bawah Rp. 10 miliar.

<sup>7</sup> Kebijakan tersebut berlaku sejak 1 April 2020, listrik gratis untuk 8,5 juta pelanggan prabayar atau yang menggunakan token dan kebijakan ini untuk rakyat miskin.

Ketenagakerjaan yang kurang lebih menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) atau karena perusahaan melakukan efisiensi.

Namun pada umumnya, beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) ini seringkali menggunakan alasan *force majeure* (keadaan memaksa) atau efisiensi, padahal perusahaan tersebut masih memproduksi seperti biasanya. Hal penting menjadi syarat pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. Sedangkan Pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) saat ini belum mencapai atau terbilang 2 tahun.

Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah mengatakan telah meminta para pelaku usaha agar melakukan pencegahan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai Pasal 151 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>8</sup> Para pengusaha diminta untuk lebih dulu mengurangi gaji pokok mereka dan fasilitas bagi pekerja tingkat atas, mengurangi jam kerja, menghapuskan kerja lembur, mengurangi hari kerja, dan merumahkan para pekerja secara bergantian. Akan tetapi hal ini tidak bisa dilaksanakan oleh para pelaku usaha sehingga pemutusan hubungan kerja pun terjadi dengan mengabaikan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kementerian Ketenagakerjaan, terdapat 3.066.567 pekerja yang terkena dampak langsung akibat *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19). Mereka terdiri dari 1.058.284 pekerja formal dirumahkan, 380.221 pekerja formal Ter- PHK, 318.959 pekerja informal terdampak, 34.179 Calon Pekerja migran Indonesia dan 465 Pemulangan pemagangan dan yang tidak lengkap datanya 1.274.459. Namun perusahaan yang memutus hubungan bekerja beralih dengan alasan "*force majeure*".

---

<sup>8</sup> UU No 13/2003 menegaskan bahwa: *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.*

Kejelasan *fore majeure* yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak perlu diperhatikan. Karena alasan *fore majeure* yang dipakai perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja tidak dapat dibenarkan. Mengingat masih ada beberapa kesalahpahaman bagi para perusahaan dan pekerja terkait status pekerja dirumahkan untuk sementara. Akibatnya, banyak perusahaan yang memanfaatkan masa pandemi untuk “merumahkan” pekerjanya tanpa upah, tapi para pekerja tidak bisa berbuat apa-apa. Dengan adanya hak pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjanya yang nanti akan menambah angka pengangguran di Indonesia.<sup>9</sup>

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)<sup>10</sup> pada konvensi ILO no 158 tentang pemutusan hubungan kerja yang adil dijelaskana pada pasal 4 pekerjaan seorang pekerja tidak akan diputus kecuali ada alasan yang untuk pemutusan tersebut terkait dengan kapasitas atau perilaku pekerja atau berdasarkan persyaratan operasional bidang usaha, perusahaan atau jasa.<sup>11</sup> Menurut konvensi ini, hak pekerja yang paling asasi berkaitan dengan aspek PHK adalah hak untuk memperoleh jangka waktu pemberitahuan PHK. Pasal 11 Konvensi menghendaki peranan negara untuk mengakui hak pekerja

---

<sup>9</sup> Sudibyo Aji Narendra Buwana dkk, “ Implementasi pemutusan hubungan kerja (phk) terhadap pekerja status perjanjian waktu tertentu (pkwt) PT X kota malang”, *Studi jurnal manajemen*, Vol.9 No. 2, Tahun 2015. Diakses 20 Juli 2020

<sup>10</sup> ILO adalah Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) satu-satunya badan “ Tree Partit” PBB yang mengundang perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk Bersama-sama menyusun kebijakan-kebijakan dan program-program, ILO adalah badan global yang bertanggungjawab untuk menyusun dan mengawasi standar-standar ketenagakerjaan Internasional, yang mempunyai anggota 181 negara. ILO didirikan pada tahun 1919, sebagai bagian dari perjanjian Versailles dibentuk oleh Komisi Perburuhan dari Konferensi Perdamaian, yang pertama kali bertemu di Paris dan kemudian di Versailles. ILO terdiri dari tiga Lembaga, yaitu:

1.Internasional Labour Conference (ILC) aalah forum pleno ILO yang mempunyai kekuasaan tertinggi dan memutuskan semua aktivitas ILO

2.Governing Body (GB) merupakan Sidang Badan Pimpinan yang diselenggarakan tiga kali dalam setahun bertempat di Kantor Pusat ILO di Jenewa. GB adalah Badan pengambil keputusan ILO yang mempunyai tugas utama memutuskan kebijakan, menetapkan program dan anggaran organisasi, menyusun acara ILO, dan lain sebagainya.

3.ILO Office merupakan secretariat permanen ILO yang dipimpin oleh Seorang Dirjen, dibantu lima orang Direktur Eksekutif dan satu orang Asisten Dirjen. Kantor Pusat ILO berkedudukan di Jenewa, Swiss

<https://marissahutabarat.wordpress.com/.../international-labour-orgazation>

<sup>11</sup> Konvensi pemutusan Hubungan Kerja, 1982 ( <http://www.ilo.org>, diunduh pada 10 Oktober 2020)

memperoleh jangka waktu pemberitahuan PHK yang patut sebelum hubungan kerjanya diputuskan.

Dalam Hukum Islam, masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dikategorikan sebagai pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja (*ija>rah*), *ija>rah* adalah merupakan suatu akad yang tetap, sehingga salah satu pihak tidak dapat men-*fasakh* (membatalkan) tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini jelas bahwa dalam proses terjalannya ataupun dalam proses terputusnya suatu akad, tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa.<sup>12</sup>

Transaksi *ija>rah* mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Oleh karena itu, masing-masing *muta'qidain* (dua pihak yang melakukan transaksi) tidak boleh membatalkan transaksi sepihak kecuali ada hal-hal yang merusak transaksi yang telah mengikat, seperti adanya aib, hilangnya manfaat dan lain-lain.<sup>13</sup> Pendapat ini berdasarkan firman Allah SWT: (surat Al-ma'idah :1).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya: “ Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu ”.<sup>14</sup>

Kandungan dalam al Qur'an di atas adalah anjuran untuk memenuhi segala-akad-akad yang telah disepakai oleh kedua belah pihak yaitu antara pekerja/ buruh dan pengusaha/majikan. Adanya sistem *ija>rah* dalam Islam merupakan sebuah pandangan dasar, bahwa Islam menganggap aktifitas ekonomi sebagai suatu yang urgen dan secara konseptual dijelaskan dalam khazanah fiqh adalah konsep perburuhan yang merupakan salah satu bagian dari hamparan khazanah kajian Islam baik yang tercantum dalam literatur kitab-kitab atau buku-buku fiqh kontemporee khususnya pada bagian

<sup>12</sup> Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), hal. 61

<sup>13</sup> Miftahul Khairi, *Ensiklopedia Fiqh Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab*, Terj.,(Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009), hal.319

<sup>14</sup> Aqad (perjanjian) mencakup janji prasetia hamba Allah dan perjanjian yang dibuat oleh manusia dalam pergaulan sesamanya.

pembahasan masalah muamalah pada bab perjanjian kerja (*al- ija>rah*). Perjanjian kerja tersebut sebagai dasar dalam melaksanakan suatu hubungan kerja yang baik dan profesional.

Dasar hukum hubungan antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh dalam akad *ija>rah* adalah tercantum dalam Al -Qur'an Qs. An-Nahl: 90 dan Hadis.

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum keraabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*” (QS. An-Nahl: 90)<sup>15</sup>

Ayat di atas menerangkan bahwa para pemberi kerja (majikan) diperintahkan untuk berbuat adil, berlaku baik, dan dermawan kepada para pekerja/buruhnya. Selain itu, Pengusaha/ majikan berkewajiban untuk mensejahterakan para pekerja/buruhnya termasuk dalam pemberian upah yang layak. Pemberi kerja/majikan dilarang untuk berbuat keji dan melakukan kedholiman.

Dalam Hadis Ibnu Ma>jah

عن عبد الله بن عمر قال : قال رسول الله ﷺ أعطوا الأجير أجره قبل ان يجف عرقه (رواه ابن ماجه)

Artinya: “*Dari Abudllah bin Umar, ia berkata: “Telah bersabda Rasulullah SAW, “ berikanlah olehmu upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum keringatnya kering”.*(HR.Abnu Majah)<sup>16</sup>

Hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan kerja yang diikat oleh sebuah perjanjian (akad) sebagai dasar hukum. Perjanjian kerja yang telah disepakati merupakan norma hukum yang berisi hak dan kewajiban yang mengikat kepada para pihak yang melakukan akad dalam hal ini adalah majikan dan buruh. Oleh karena itu kalau terjadi persengketaan antara

<sup>15</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Surakarta: Ziyad, 2014), 517

<sup>16</sup> Ibnu Ma>jah, *Sunan Ibnu Ma>jah*, Juz 2, (Beirut-Lebanon: Dar al-Kutub al ilmiah, 2004), hal 392

keduanya, maka landasan yang digunakan untuk menuntunya adalah akta perjanjian tersebut. Dalam persengketaan yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja pada saat ditengah masa kontrak maka perlu diperhitungkan secara adil upahnya.

Sebagaimana dalam kaidah fiqh

المسلون عند شروطهم

Artinya: *Orang muslim harus menunaikan janji/syarat yang telah disepakatinya*".

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dan kemudian mengkaji permasalahan tersebut yang selanjutnya penulis merumuskannya dengan judul penelitian: **"Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Pespektif Fiqih Muamalah"**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja pada masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) perspektif Fiqih Muamalah?

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah: Mendiskripsikan dan menganalisis pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Corona Virus Disease 2019* (covid 19) perspektif Fiqih Mumalah.

#### D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini secara umum diharapkan dapat berguna sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam arti membangun, memperkuat dan menyempurnakan teori yang ada dan memberikan sumbangsih terhadap Ilmu Fiqih Muamalah menjadi wacana baru khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) menurut Fiqih Muamalah.

##### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) menurut Fiqih Muamalah.

#### E. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono,<sup>17</sup> metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.. Untuk dapat menjadikan penelitian ini terealisasi dan mempunyai bobot ilmiah, maka perlu adanya metode-metode yang berfungsi sebagai alat pencapaian tujuan. Adapun penyusunan tesis ini menggunakan metode sebagai berikut:

##### 1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif atau disebut juga penelitian hukum doktrinal, yaitu penelitian yang mengkaji peraturan perundang-undangan dalam suatu tata hukum yang koheren serta nilai-nilai hukum tidak tertulis yang hidup dalam masyarakat.<sup>18</sup> Penelitian hukum normatif atau hukum doctrinal juga

---

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hal. 2

<sup>18</sup> Jonaedi Efendi & Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Jakarta: Kencana, 2016), hal 295

didefinisikan sebagai penelitian dengan cara mencari dan meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis, dikaji, kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang ditulis. Penelitian hukum seperti ini, tidak mengenal penelitian lapangan (*field research*) karena yang diteliti adalah bahan-bahan hukum sehingga dikatakan sebagai *library based, focusing on reading and analysis of the primry and secondary materials* atau sering disebut penelitian studi kepustakaan.<sup>19</sup>

Penelitian pustaka (*library research*) yaitu penelitian yang menganalisa buku dan menghasilkan Jenis suatu kesimpulan.<sup>20</sup> Studi kepustakaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan menginventarisasi bahn-bahan hukum dari berbagai perpustakaan serta dari sumber-sumber elektronik. Penelitian ini memanfaatkan bahan yang bersumber dari data kepustakaan sebagai alat utama penelitian kemudian dianalisis untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Data-data mengenai penelitian bersumber dari Al Qur'an, hadis, Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah, Kitab *Fikih Islam Wa Adilatuhu*, Karya Wahbah Zuhaili yang telah diterjemahkan Abdul Hayyie al-Kattani, dkk, Jilid 5 tentang hokum Transaksi keuanagn, Transaksi Jual beli, asuransi, Khiyar, macam-macam akad jual beli, Akad *ija>rah*, Jilid 7 tentang system ekonomi Islam, pasar keuanagn, hokum had zina, Qadzf dan pencurin dan Jilid 8 tentang Jihad, pengadilan dan mekanisme mengambil keputusan, pemerintahan dalam Islam dan *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* wabah, fitnah dan hikmah, Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pada masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*.

---

<sup>19</sup> Lihat juga Rohendra Fathammubina dkk, Perlindungan Hukium terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak bagi Pekerja, *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajina Ilmiah Hukum*, Volume 3 Nomo1, (Mei 2018), hal. 112

<sup>20</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid I (Yogyakarta: Andi Offset,2000), halm 9.

## 2. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan yang disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu melakukan pengkajian perundang-undangan yang berhubungan dengan tema sentral penelitian yaitu pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) perspektif Fiqih Muamalah. Pendekatan konsep (*conceptual approach*) adalah suatu pendekatan dengan memahami unsur-unsur abstrak yang ada dalam alam pikiran.<sup>21</sup> Metode ini digunakan untuk mengkaji dan menganalisis data yang berupa bahan-bahan hukum. Sumber bahan hukum tersebut adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder.

## 3. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas sumber data primer dan sumber data sekunder.

### a. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan sumber-sumber yang memberikan data langsung dari tangan pertama atau sumber asli terkait masalah penelitian.<sup>22</sup> Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu Al Qur'an, hadis, Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah, Kitab *Fikih Islam Wa Adilatuhu* Karangan wahbah Zuhaili yang telah diterjemahkan Abdul Hayyie al-Kattani, dkk, Jilid 5 tentang hokum Transaksi keuanagn, Transaksi Jual beli, asuransi, Khiyar, macam-macam akad jual beli, Akad *ija>rah*, Jilid 7 tentang system ekonomi Islam, pasar keuanagn, hokum had zina, Qadzf dan pencurin dan Jilid 8 tentang Jihad, pengadilan dan mekanisme mengambil keputusan, pemerintahan dalam Islam dan Covid-19 wabah, fitnah dan hikmah, Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan

---

<sup>21</sup> Jonaedi Efendi & Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian...*, hal 295

<sup>22</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research...*, hal 9

Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pada masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19).

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dari pihak lain, dengan kata lain sumber yang mengutip dari sumber lain.<sup>23</sup> Sumber data sekunder merupakan sumber dari buku-buku keputakaan yang mendukung serta menguatkan sumber data penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal, tesis, artikel atau tulisan lain yang menunjang penelitian ini yang membahas tentang Pemutusan Hubungan kerja pada masa pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid -19) dan Fiqih Muamalah diantaranya adalah:

- 1) *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & praktik di Indonesia*, Karya Zaeni Asyhadie. Buku ini membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Jenis-jenis pemutusan hubungan kerja yang diperbolehkan dan yang dilarang.
- 2) *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Karya Asri Wijayanti, buku ini membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Perlindungan Hukum Bagi pekerja yang di PHK.
- 3) *Fiqih perburuan*, Karya Ridwan, buku ini membahas tentang Konsep perburuhan dalam Islam
- 4) Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja, Penulis Rohendra Fathammubina dkk, Jurnal ini menjelaskan hak-hak para buruh ketika terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak.
- 5) Covid-19 dan dampaknya terhadap Buruh di Indonesia, Siti Romlah, jurnal ini membahas tentang alasan melakukan pemutusan hubungan kerja pada masa Covid-19 yaitu karena keadaan memaksa (*foirce majeure*)

---

<sup>23</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research...*, hal 9

- 6) Pandemi covid-19 sebagai alasan *force Majeur* Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia, penulis Mustakim, jurnal ini menjelaskan tentang alasan *force majeure* sebagai alasan dalam pemutusan hubungan kerja ketika terjadi Covid-19
- 7) Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19, Penulis Daniel Marshal Sajon, Jurnal ini membahas tentang Peran negara dalam melindungi terhadap tenaga pada masa pandemic covid-19

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang benar dan lengkap dalam rangka mencari kebenaran ilmiah yang bersifat obyektif dan rasional serta dapat dipertanggungjawabkan, penulis dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi. Metode dokumentasi adalah mencari hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, surat kabar dan lain sebagainya.<sup>24</sup> Data-data dikumpulkan adalah terkait dengan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemic Covid-19 perspektif fiqh muamalah. Metode pengumpulan data.

Sumber data baik data primer maupun sekunder diperoleh melalui penelitian pustaka (*library research*) yaitu dengan menelusuri buku-buku atau tulisan-tulisan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK).

#### 5. Metode analisis data

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif atau doctrinal sehingga metode analisis data yang digunakan adalah *content analysis* (teknik analisis isi). Analisis isi adalah setiap prosedur sistematis yang didorong untuk mengkaji isi dari informasi yang diperoleh. Analisis ini memusatkan perhatian pada semua data sekunder yang diperoleh. Setelah memperoleh data yang diperlukan, penulis menganalisis data secara logis, sistematis dan yuridis. Logis maksudnya adalah data yang dikumpulkan dianalisis sesuai dengan prinsip-prinsip logika deduktif

---

<sup>24</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research...*, hal.206

yakni menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan yang kongkrit yang dihadapi. Sistematis maksudnya adalah menganalisis data dengan cara mengkaitkan data yang satu dengan data yang lain yang saling berhubungan dan bergantung. Selanjutnya data dianalisis secara yuridis, yaitu bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada dan dikaitkan dengan fiqih muamalah.

#### **F. Sitematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan yaitu rangkaian pembahasan yang tercakup dalam isi penelitian, dimana yang satu dengan yang lain berkaitan sebagai satu kesatuan yang utuh, yang merupakan urutan-urutan tiap bab.

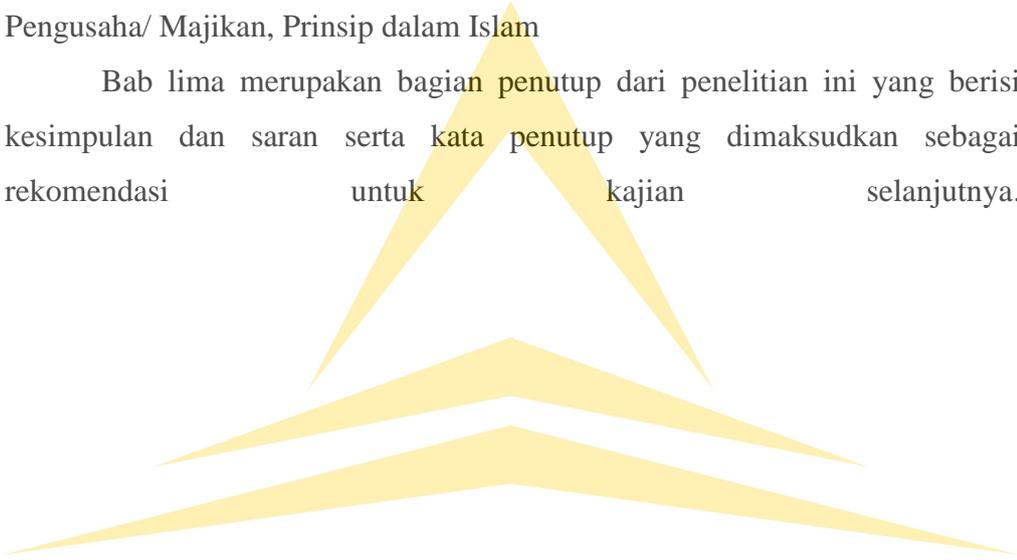
Bab pertama berisi pendahuluan, yaitu sebagai gambaran umum mengenai seluruh isi penelitian yang dijabarkan dalam berbagai sub bab yaitu: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian (Jenis Penelitian, Metode Pendekatan Penelitian, Sumber data, Metode Pengumpulan data, Metode Analisa Data), Sistematika Pembahasan.

Bab kedua tentang landasan teori yang berisi tentang teori-teori yang digunakan untuk menganalisis permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu membahas tentang Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja, Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja, Norma-norma Pemutusan Hubungan Kerja, Kewajiban Pekerja dan Pengusaha, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di PHK, Pemutusan Hubungan Kerja Perkembangan di luar Negeri dan di Indonesia, Pandemi Covid-19, Hasil Penelitian yang relevan, Krangka Pemikiran

Bab tiga tentang Perjanjian Kerja dalam Fiqih Muamalah, Pengertian Perjanjian Kerja (*ija>rah*), Dasar Hukum Perjanjian Kerja (*ija>rah*), dasar Hukum Perjanjian Kerja (*ija>rah*), Rukun dan Syarat Perjanjian Kerja (*ija>rah*), Berakhirnya Perjanjian Kerja (*ija>rah*), Buruh Dalam Fiqih Muamalah, Hak dan Kewajiban Buruh Dalam Fiqih Muamalah.

Bab empat membahas tentang hasil penelitian pemutusan hubungan kerja pada masa pandemic *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) menurut Fiqih Muamalah meliputi, pemutusan Hubungan Kerja Pada Maa Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19), Aspek pekerja/buruh, Aspek Pengusaha/ Majikan, Prinsip dalam Islam

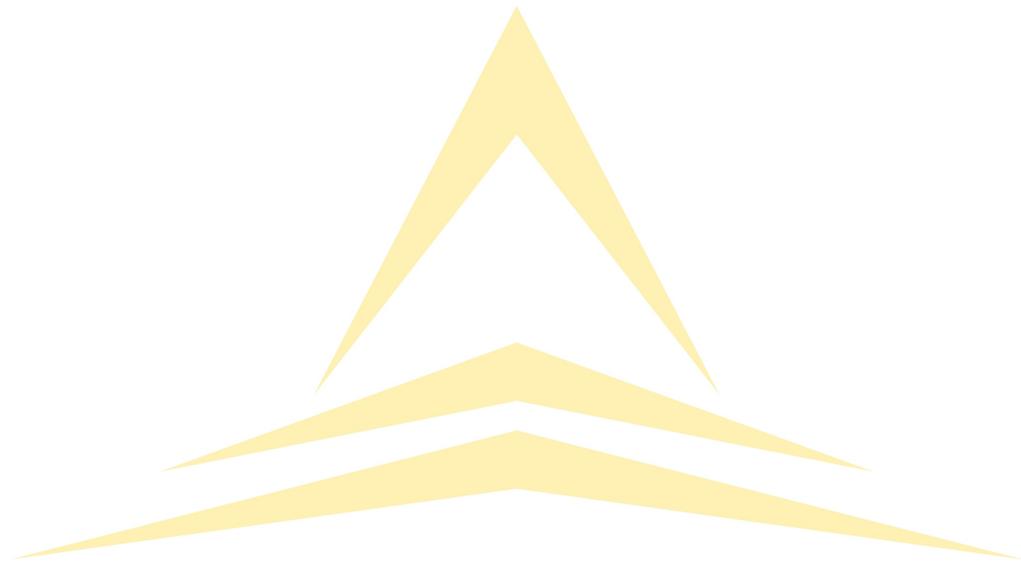
Bab lima merupakan bagian penutup dari penelitian ini yang berisi kesimpulan dan saran serta kata penutup yang dimaksudkan sebagai rekomendasi untuk kajian selanjutnya.



**IAIN PURWOKERTO**



**IAIN PURWOKERTO**



**IAIN PURWOKERTO**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) perspektif Fiqih Muamalah dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) yang terjadi di Indonesia berdasarkan analisis yang penyusun dapat bahwa pemutusan hubungan kerja pada masa pandemic *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) ini dengan alasan keadaan yang memaksa (*force majeure*). akan tetapi alasan keadaan memaksa ini perlu digaris bawahi suatu pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan alasan keadaan memaksa (*forje majuer*) dan kerugian harus dibuktikan laporan keuangan yang menunjukan kerugian berturut-turut selama 2 tahun dan harus ada berdasarkan Audit.
2. Pemutusan hubungan kerja pada masaa pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) perspektif fiqih muamalah tidak sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja (*ija>rah*) karena Pemutusan hubungan kerja pada masa pandemic covid-19 ini tidak termasuk dalam kategori sebagai pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja (*ija>rah*). Terjadinya pemutusan hubungan kerja pada masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid- 19) merupakan efek dari kebijakan pemerintah yang menetapkan untuk karantina mandiri/termasuk *lockdown*. Sementara kebijakan tersebut merupakan kebijakan dalam menghindari kemafsadatan yang lebih besar yaitu memperluasnya penyebarannya *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19).

#### **B. Saran-saran**

Beberapa hal yang dapat penyusun sampaikan saran pada penyusunan akhir tesis ini diantaranya sebagai berikut:

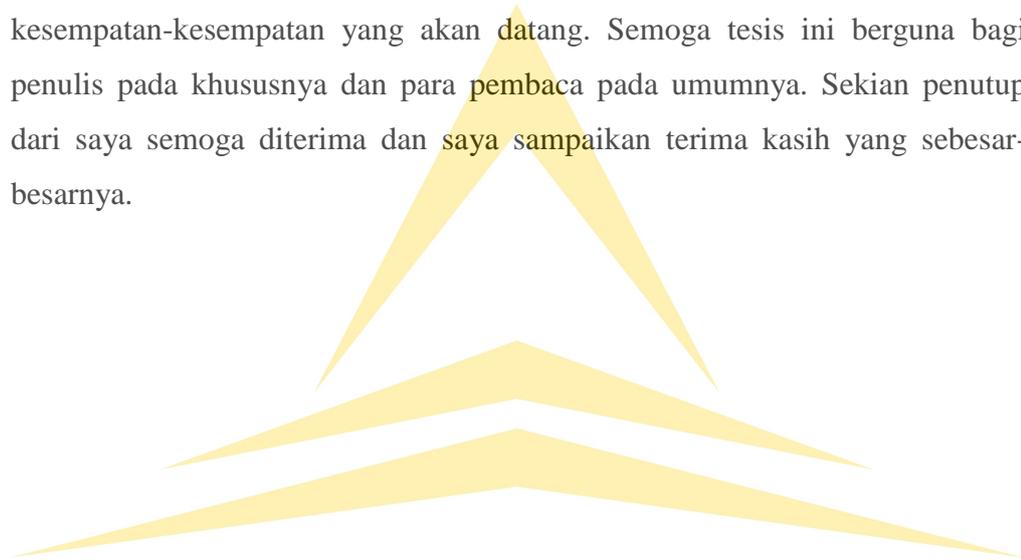
1. Pemutusan hubungan kerja pada masa pandemic *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) ini termasuk tindakan yang tidak sesuai dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun bila dilihat penetapan undang-undang tersebut dilakukan pada saat kondisi normal belum mempertimbangkan ketika negara terjadi sesuatu hal diantaranya adanya wabah *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19). Sehingga sudah kurang relevan untuk diterapkan pada kondisi saat ini. Alangkah baiknya Undang-undang no 13 tahun 2003 perlu di perbaharui disesuaikan dengan kondisi-kondisi negara yang akan datang.
2. Pagi para majikan/pengusaha jika terpaksa tidak bisa menghindari pemutusan hubungan kerja maka langkah yang dilakukan sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut harus dimusyawarahkan terlebih dahulu dengan kedua belah pihak tidak langsung memutuskan hubungan kerjanya.
3. Salah satu kebijakan dasar dalam muamalah adalah tolong menolong, sehingga ketika terjadi pandemic Covid-19 harus mengedepankan tolong menolong baik dari pemerintah atau masyarakat.
4. Untuk pencegahan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) pemerintah sudah melaksanakan kebijakan-kebijakan sesuai dengan fiqih muamalah yaitu menghindarkan diri dari *mafsadat* (keburukan) yang lebih besar yaitu dengan penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) yang lebih luas. Dan kebijakan solidaritas sosial juga sudah diterapkan adanya kartu prakerja dan bantuan social lainnya akan tetapi bantuan tersebut masih ada yang disalah gunakan oleh orang-orang yang tidak bertanggungjawab. Oleh sebab itu harus ada pengawasan ketat dalam pendistribusian bantuan tersebut.

### C. Kata Penutup

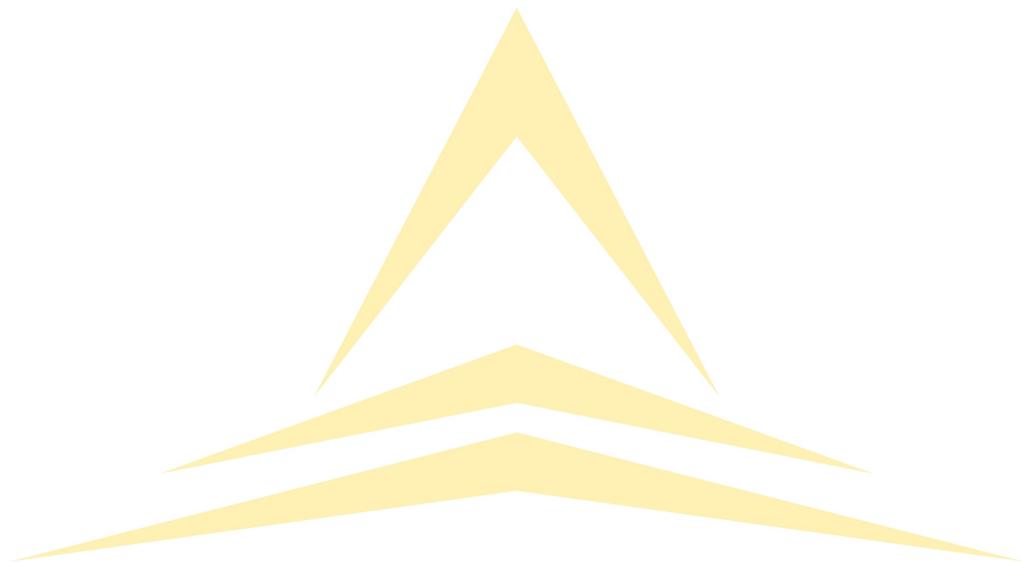
Demikian penulisan tesis saya yang berjudul “Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) perspektif Fiqih Muamalah”. Keterbatasan pengetahuan dan kurangnya rujukan atau

referensi yang ada hubungannya dengan judul tesis ini menjadikan tesis ini jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak kekurangan dan kelemahannya.

Harapan penulis adalah para pembaca dapat memberikan kritik dan saran yang membangun, demi kesempurnaan tesis ini dan penulisan tesis di kesempatan-kesempatan yang akan datang. Semoga tesis ini berguna bagi penulis pada khususnya dan para pembaca pada umumnya. Sekian penutup dari saya semoga diterima dan saya sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.



**IAIN PURWOKERTO**



**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR PUSTAKA

- Adesy, Fordebi, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Ahmad Al-Haritsi, Jaribah bin, *Fiqih Ekonomi Umar Bin Al-Khaththab*, terj. Asmuni Solihan Zamakhsyari, Jakarta: Pustaka Al -Kautsar, 2017.
- Ash-Shiddieqy, Hasbi, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999.
- As-Sabatin, Yusuf, *Al-Buyu' al- Qadimah wa al-Mu'ashirah wa al-Burshat al-Mahaliyyah wa ad-Duwaliyah Terjemahan Yahya Abdurrahman.*, Bogor: Al-Azhar Press, 2016.
- Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma, "*Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Az-Zuhaili, Wahbah, *Fikih Islam Wa Adilatuhu*, penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, dkk, Jilid 5, Jakarta:Gema Insani, 2011.
- Djamil, Fathurrahman, "*Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syari'ah*", Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Efendi, Jonaedi & Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Fatwa DSN No.09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan *ija>rah*, Lihat, dalam Himpunan Fatwa DSN untuk Lembaga Keuangan Syari'ah, Edisi Pertama, DSN-MUI, BI, 2001.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Jilid I, Yogyakarta: Andi Offset, 2000.
- Huda, Nurul end dkk, : *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, Jakarta: Kencana, 2008.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Ibnu Ma>jah, *Sunan Ibnu Ma>jah*, Juz 2, Beirut-Lebanon: Dar al-Kutub al ilmiah, 2004.
- Ibrahim, Duski, *Ál-qawa'id Al- Fiqhiyah (kaidah-kaidah Fiqih)*, Palembang: CV. Amanah.
- Isnaini harahap, Dkk, *Hadis-hadis Ekonomi*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.

- Jalil, Abdul, *Teologi Buruh*, Yogyakarta: LKIS, 2008.
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Surakarta: Ziyad, 2014
- Khairi, Miftahul, *Ensiklopedia Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab*, Terj., Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009.
- Khakim, Abdul, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Manan, Abdul, *Hukum Ekonomi Syari'ah: Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (rev)*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Mas'adi, Ghufron A, *Fiqh Muamalah Kontektual*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2002.
- Misno BP, Abdurrahman, dkk, *Covid-19 Wabah, Fitnah dan Hikmah*, Bogor: Pustaka Amma Alamia, 2020.
- Muhammad, bin Abdullah Ath-Thayyar dkk, , *Ensiklopedia Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab*, Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009.
- Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam perspektif pembangunan edisi revisi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
- Muslim, *Shahih Muslim*, Juz 14 hadis 2219
- Nashirudin al-Albani, Muhammad, *Mukhtashar Shahih Muslim*, terj. Luthfi Arif, Aditya dan Fahrudin, Jakarta: Gema Insani Press, 2005.
- Prints, Drawin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rachmad Budiono, Abdul, *Hukum Perburuhan DI Indonesia*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1995.
- Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, Purwokerto: STAIN Press, 2007.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2019.
- Suwatno, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2009.

Syafe'I, Rachmat *Fiqih Muamalah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2001.  
Syafi'I Antonio, Muhammad, *Bank Syari'ah dari teori dan Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001).

Tim Laskar Pelangi, *Metodologi Fiqih Muamalah: Diskursus Metodologis Konsep Interaksi Sosial-ekonomi*, Kediri: Lirboyo press, 2013.

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

Wardi Muslich, Ahmad, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2010.

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2018.

Yunuarsih dan Tjutju Suwanto, *Manajemen Sumber daya manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2008.

#### **Sumber Internet/PDF**

Adhitya Febrian, Denyy, "Asal Mula dan Penyebaran Virus Corona dari Wuhan ke Seluruh dunia", *IDN Times*, 27 Februari 2020.

Agus Vijayantera, I Wayan, "Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan)", Tesis, ADLN- Perpustakaan Universitas Airlangga, 2016.

Ahsany, Fachry, "Legal Protection of Labor Rights During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic", *Jurnal Pembaharuan Hukum*, Vol 7 No. 2, May-August, 2020.

Aravik, Havis, "Konsep Buruh Dalam Perspektif Islam" *Islamic banking*" Volume 4 Nomor 1, Agustus 2018.

Dinaloni D & Putri, Pengaruh Keberlanjutan Usaha dan Force Majeur Terhadap Kredit bermasalah Pnpm mandiri Pedesaan di kecamatan Trowulan Kabupaten Mookerto. *Jbekbm (Jurnal Pendidikan Ekonomi, kewirausahaan, Bisnis dan manajemen)*,

Dwi Wahyuni, Astrini, "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja yang dialihdayakan, Studi Kasus: PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.", Repository Universitas Indonesia, Jakarta, 2009.

- Fathammubina, Rohendra dan Rani priani, “ Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak bagi Para Pekerja”, *Jurnal Ilmu Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018.
- Hidayani, Sri dkk, “Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh pengusaha” , Mercatoria: *Jurnal Magister Hukum UMA*, Vol. 11 (2), Desember, 2018.
- Imas Novita Juaningsih, “Analisis Kebijakan PHK Bagi Para pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia”, *ADALAH Buletin hukum & Keadilan*, Vol 4 Nomor 1, Jakarta: Fakultas Syari'ah dan Hukum, 2020.
- International Labour Organization, “Covid-19 dan dunia kerja: Dampak dan Tanggapan” Departemen Standar Ketenagakerjaan Internasional ILO, Versi 1.2, 23 Maret 2020.
- Marshal Sajou, Danile dan Kerenhapukh Milka T.P dkk, “ Peran negara Atas perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa pandemic Covid-19, ‘*Jurnal Syntax Tranformation* Vol 1 No 8, Oktober 2020.
- Mosya, Ramlan dan Rizki Rahayu, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan PHK Perusahaan Dimasa Covid-19, *Suloh Jurnal Program Studi Magister Hukum, Edisi Khusus*, Oktober 2020.
- Mukharom, Kebijakan Nabu Muhammad S.A.W menangani Wabah Penyakit Menular dan Implementasinya Dalam Konteks Menanggulangi Coronavirus COVID-19, *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar'I*, FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Vol 7 No 3, 2020.
- Mustakim, Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeur Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia, “*Salam: Jurnal Sosial Budaya Syar'I FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarat*, Vol 7 No 8, 2000.
- Ngadi, Ruth Meilianna dkk, “ 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.
- Nurul Hikmah, Fajar, et al, “ Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap Penerapan Gharamah pada calon karyawan, *Proseding Hukum Ekonomi Syari'ah: Keuangan dan perbankan Syari'ah*).
- Okta Rita, “ Tinjauan Hukum ekonomi Syari'ah Terhadap Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau

Rimau Kabupaten Banyuasin”, Repository UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2010.

Prawira, Budi, Studi Perbandingan Hukum Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Negara Indonesia dan Singapura, UIB Repository, 2014.

Randi, Yusuf , “Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan”, *Yurispruden*, Volume 3 Nomor 2 Juni 2020.

Riyadi, Fuad, “ Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam”, *Jurnal Iqtishadia*, Vol.8 No.1, Maret 2015.

Romlah, Siti, “Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia”, *Adalah (Buletin Hukum dan Keadilan)*, Volume 4 Nomor 1 2020.

Rosyadi, Reza, Solusi Islam atas Masalah Ketenagakerjaan, Arsip E-Syari’ah Net Sistem Ekonomi Syari’ah 03 Mei 2004.

Sudibyo Aji Narendra Buwana dkk, “ Implementasi pemutusan hubungan kerja (phk) terhadap pekerja status perjanjian waktu tertentu (pkwt) PT X kota malang”, *Studi jurnal manajemen*, Vol.9 No. 2, Tahun 2015.

Sugiarti, Yayuk dan Asri Wijayanti, , Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja karena *force majeure* di masa Pandemi Covid-19, *Justitia Jurnal hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya*, Vol 4 No 2 Oktober 2020.

Supriyatna, Eman , Wabah Corona Virus Disease Covid 19 Dalam Pandangan Islam, *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar’I* Volume 7 Nomor 6 (2020), hal.559. Diakses 6 Januari 2021

Syamsiah, D, penyelesaian Perjanjian Hutang Piutang sebagai akibat *force majeure* karena Pandemi Covid-19. (*Legal Standing: Jurnal ilmu Hukum*)

Vicko Taniady, Novi Wahyu Riwayanti dkk, “ PHK dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, *Jurnal Yustisiabel, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Luwuk* Vol 4 Nomor 2 Oktober 2020.

Zulhartati, Sri “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan”, : *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Volume 1, Nomor 1, April 2010.

<https://marissahutabarat.wordpress.com/.../international-labour-orgazation>

Konvensi pemutusan Hubungan Kerja, 1982 ( <http://www.ilo.org>, )

### **Undang-undang**

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

Undang-undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

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

Permenaker nomor 03 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyaluran Bantuan Pemerintah Di Kementerian Ketenagakerjaan

Permenaker Nomor 14 Tahun 2020 Tentang Pedoman bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja Dalam Penanganan Dampak Covid-19

**IAIN PURWOKERTO**