

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



IAIN PURWOKERTO

TESIS

Disusun dan diajukan kepada Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Hukum

IAIN PURWOKERTO

Oleh:

FAUZIYAH

1717621003

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



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.iainpurwokerto.ac.id Email : pps@iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Nomor: 057/In.17/D.Ps/PP.009/2/2021

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Fauziyah
NIM : 1717621003
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Pemutusan Hubungan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqih Muamalah

Telah disidangkan pada tanggal **27 Januari 2021** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Hukum (M.H.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.



Purwokerto, 25 Februari 2021

Direktur,

Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.
NIP. 19681008 199403 1 001



PENGESAHAN TESIS

Nama : Fauziyah
NIM : 1717621003
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Tesis : Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi
COVID-19 Perspektif Fiqih Muamalah

No	Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag NIP. 19681008 199403 1 001 Ketua Sidang/ Penguji		24 Feb 2021
2	Dr. M. Misbah, M.Ag NIP. 19741116 200312 1 001 Sekretaris/ Penguji		24/2/2021
3	Dr. H. Syufa'at, M.Ag NIP. 19630910 199203 1 005 Pembimbing/ Penguji		24/2/2021
4	Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag NIP. 19670815 199203 1 003 Penguji Utama		24/2/2021
5	Dr. H. Akhmad Faozan, Lc, M.Ag NIP. 19741217 200312 1 006 Penguji Utama		24 Feb 2021

Purwokerto, 24 Februari 2021
Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. H. Syufa'at, M.Ag
NIP.196309101992031005

NOTA DINAS PEMBIMBING

HAI - Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.
Direktur Progam Pascasarjana
IAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa:

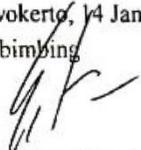
Nama : Fauziyah
NIM : 1717621003
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Tesis : Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi
COVID-19 Perspektif Fiqih Muamalah

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Purwokerto, 14 Januari 2021.
Pembimbing


Dr. H. Syufa'at, M.Ag
NIP.196309101992031005

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul:
**"PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19
PERSPEKTIF FIQH MUAMALAH."** seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun pada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Purwokerto, 19 Januari 2021

Hormat saya,

M. TERAJI
TEMPEL
99 60AHF74622
6000
332 PUPUK
(Fauziah)

IAIN PURWOKERTO

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

Fauziyah

1717621003

Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah

Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Pada bulan Januari 2020 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. Pemerintah langsung mengambil kebijakan sebagai upaya pencegahan penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid -19)* yaitu *Sosial distancing* (pembatasan social). Efek dari kebijakan tersebut adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja yang cukup signifikan. Alasan melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut adalah *force majeure* (keadaan memaksa) dan mengalami kerugian. Pemutusan hubungan kerja dalam fiqih muamalah disebut dengan fasakh dalam perjanjian pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja (*ija>rah*).

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian ini menggunakan sumber dari data kepustakaan, pendekatan penelitian ini menggunakan jenis pendekatan yang disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Adapun analisis data yang digunakan adalah *content analysis* (analisis isi). Tujuan penelitian ini adalah mendiskripsikan dan menganalisis pemutusan hubungan kerja pada masa pandemic covid-19 perspektif Fiqih Muamalah.

Pemutusan hubungan kerja pada masa pandemic Covid-19 adalah tidak sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja (*ija>rah*). Karena tidak memenuhi aspek-aspek dalam berakhirnya pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja (*ija>rah*). Berakhirnya perjanjian kerja (*ija>rah*) disebabkan beberapa hal diantaranya adalah: Meninggalnya salah satu pihak, *Iqalah*, yaitu pembatalan kedua belah pihak, Objek yang disewakan rusak atau musnah, Berakhirnya waktu yang telah disepakati, kecuali terdapat uzur. Masa pandemic *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* dalam Islam tidak dapat dijadikan alasan/ *uzur* dan tidak termasuk dalam kondisi darurat dari pihak majikan atau tenaga kerja untuk menanggihkan atau menambah masa kontrak dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan karena tidak tergolong alasan (*uzur*) yang dapat mem *fasakh* akad *ija>rah*. Karena pemerintah telah menerapkan berbagai langkah dalam masa pandemic-covid-19 diantaranya membantu perusahaan dan pekerja seperti pemotongan pajak, restrukturisasi kredit/utang, peningkatan kualitas dalam system keuangan dan penanguhan pembayaran utang dari skema kredir usaha kecil (KUR).

Kata kunci: Pemutusan hubungan kerja, Covid-19, Fiqih Muamalah.

DISCONTINUATION OF WORK RELATIONSHIP DURING THE COVID-19 PANDEMIC TIME MUAMALAH FIQH PERSPECTIVE

Fauziyah
1717621003

Shari'ah Economic Law Study Program
Postgraduate Program at the State Islamic Institute (IAIN) Purwokerto

ABSTRACT

In January 2020, Indonesia was one of the countries facing a very crucial problem, namely the presence of Corona Virus Disease 2019 (Covid -19). Corona Virus Disease 2019 (Covid -19) has harmed not only the health sector but in the economic sector of countries around the world, including Indonesia. The government immediately took a policy as an effort to prevent the spread of Corona Virus Disease 2019 (Covid -19), namely social distancing (social restrictions). The effect of this policy was a significant termination of employment. The reasons for terminating the employment relationship were force majeure and suffered losses. Termination of employment in fiqh muamalah is called *fasakh* in the termination agreement (*fasakh*) of the work contract (*ija'rah*).

This research is a normative legal research. This study uses sources from library data, this research approach uses a type of approach that is tailored to the problems raised, namely the statutory approach and conceptual approaches. The data analysis used is content analysis. The purpose of this study was to describe and analyze the termination of employment during the Covid-19 pandemic with the perspective of Fiqh Muamalah.

Termination of employment during the Covid-19 pandemic is not in accordance with the terms of the work agreement (*ija'rah*). Because it does not fulfill the aspects in the termination of the work agreement (*ija'rah*). The termination of the work agreement (*ija'rah*) is due to several things, including: The death of one of the parties, *Iqalah*, namely the cancellation of both parties, the object being rented out is damaged or destroyed, The expiration of the agreed time, unless there is an age. The period of the Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) pandemic in Islam cannot be used as an excuse / age and is not included in an emergency situation on the part of the employer or labor force to postpone or add to the contract period in terminating employment by employers / employers because they are not classified as an excuse (aged) that can invalidate the *ija'rah* contract. Because the government has implemented various steps during the Covid-19 pandemic including helping companies and workers such as tax cuts, credit / debt restructuring, increasing quality in the financial system and suspension of debt payments from the small business creditor (KUR) scheme.

Keywords: Termination of employment, Covid-19, Fiqh Muamalah

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	za	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	Es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengantitik di bawah)
ع	‘ain ‘	Koma terbalik keatas
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	ki
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wawu	w	we
ه	ha	h	ha
ء	hamzah	`	apostrof
ي	ya	y	ye

B. Vokal

1. Vokal tunggal (monoftong)

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اَ	fathah	a	a
اِ	kasrah	i	i
اُ	ḍammah	u	u

2. Vokal rangkap (diftong)

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

Tandadanhuruf	Nama	Gabunganhuruf	Nama
اِي	fathah dan ya	ai	a dan i
اُو	fathah dan wawu	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ = kaifa

هَوَّلَ = haula

C. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Hurufdantanda	Nama	Hurufdantanda	Nama
اَ	fathah dan alif	ā	a dan garis di atas
اِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
اُ	ḍammah dan wawu	ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ = qāla

قِيلَ = qīla

رَمَى = ramā

يَقُولُ = yaqūlu

D. Ta Marbūṭah

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua:

1. *Ta marbūṭah* hidup

Ta marbūṭah hidup atau mendapatkan *ḥarakat fathah, kasrah, dan dammah* transliterasinya adalah /t/.

2. *Ta marbūṭah* mati

Ta marbūṭah yang mati atau mendapat *ḥarakat sukun*, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*, namun apabila pembacaannya disambung maka *ta marbūṭah* ditransliterasikan dengan /t/.

Contoh:

روضۃ الأطفال = *raudāh al-aṭfah* atau *raudatul aṭfal*

المدينة المنورة = *al-madinah al-munawwarah* atau *al-madinatulmunawwarah*

طلحة = *Ṭalḥah*

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *syaddah* atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddahitu.

Contoh:

ربنا = *rabbānā*

نزل = *nazzala*

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu *al*, namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dengan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*, kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*, ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan bisa atau tidak dihubungkan dengan tanda sambung atau hubung. Penulis lebih memilih menghubungkannya dengan tanda sambung.

Contoh:

الرجل = ar-rajulu

القلم = al-qalamu

G. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan.

Contoh:

أبو بكر = AbūBakr

H. Ya' Nisbah

Ya' nisbah untuk kata benda muzakkar (masculine), tanda majrur untuk *al-asmā' al-khamsah* dan yang semacamnya ditulis /ī/.

Contoh:

البخاريّ = al-Bukhārī

أبي = Abī

أبوه = Abūhu

I. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain dalam transliterasi ini tidak dipisah.

MOTTO

أعطوا الأجير أجره قبل ان يجف عرقه (رواه ابن ماجه)

“Berikanlah olehmu upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum keringatnya kering”.(HR.Abnu Majah)



IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat, rahmat, hidayah serta inayah-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas kita sebagai mahluk yang diciptakan Allah untuk selalu berfikir dan bersyukur atas segala hidup dan kehidupan yang diciptakan-Nya. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad S.A.W, kepada para sahabatnya, tabi'in dan seluruh umat Islam yang senantiasa mengikuti semua ajarannya. Semoga kelak kita mendapatkan syafa'atnya di hari akhir nanti.

Tak henti-hentinya kami bersyukur, berkat rahmat, hidayah serta inayah-Nya, saya dapat menulis dan menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 PERSPEKTIF FIQIH MUAMALAH”**.

Dengan selesainya tesis ini, tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan banyak pihak, sehingga dengan rasa hormat penulis sampaikan terima kasih atas berbagai pengorbanan, motivasi dan pengarahannya kepada:

1. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. H. Syufa'at, M.Ag., Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto sekaligus sebagai dosen pembimbing dalam menyelesaikan tesis ini. Terimakasih atas bimbingan, arahan, motivasi, koreksi dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Dr. Hj. Nita Triana, M.Si, selaku penasehat akademik
4. Segenap dosen dan staf administrasi Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto yang memberikan bimbingan dan pelayanan yang terbaik.
5. Segenap staf perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto yang telah memberikan pelayanan yang terbaik.

6. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Tiada yang dapat penulis berikan untuk menyampaikan rasa terimakasih melainkan hanya do'a, semoga semua bantuan dan motivasi yang mereka berikan tercatat sebagai amal ibadah yang diridhoi Allah SWT, dan mendapat pahala. Aaaamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman. Untuk itu penulis mengharapkan kritik, saran yang bersifat membangun selalu saya harapkan dari pembaca guna kesempurnaan tesis ini. Mudah-mudahan tesis ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Aaaamiin

Purwokerto, 14 Januari 2021

Penulis,



Fauziah

NIM. 1717621003

IAIN PURWOKERTO

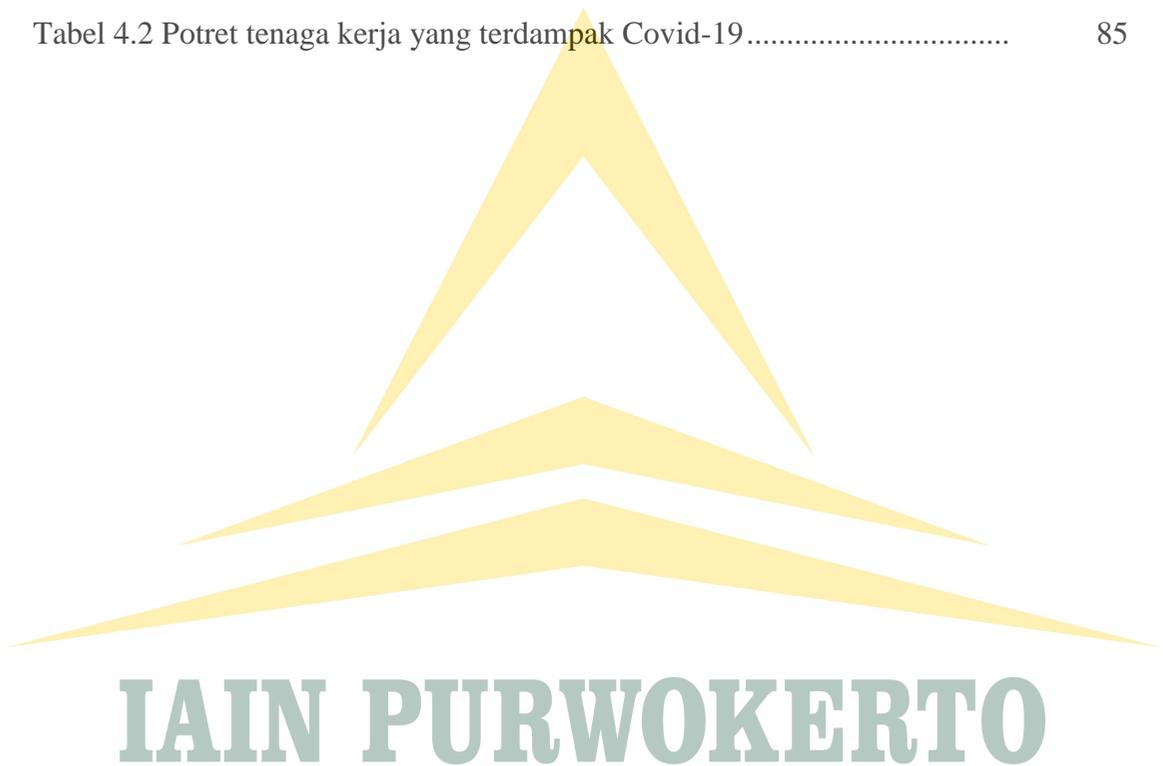
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN DIREKTUR	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
TRANSLITERASI.....	viii
MOTTO	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfa'at Penelitian	8
E. Metode Penelitian	9
1. Jenis Penelitian	9
2. Metode Pendekatan Penelitian	10
3. Sumber Data	11
4. Metode Pengumpulan Data.....	13
5. Metode Analisis Data	13
F. Sistematika Pembahasan	14
BAB II PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA MASA PANDEMI COVID-19	
A. Pemutusan Hubungan Kerja	15
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	15
2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja	18

3. Norma Pemutusan Hubungan Kerja	28
4. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha	32
5. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di PHK	36
6. Pemutusan Hubungan Kerja di luar Negeri dan di Indonesia	40
B. Pandemi Covid-19	48
C. Hasil Penelitian yang Relevan	51
D. Kerangka Pemikiran	55
BAB III PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PERSPEKTIF FIQIH MUAMALAH	
A. Perjanjian Kerja (<i>ija>rah</i>)	59
B. Dasar Hukum Perjanjian Kerja (<i>ija>rah</i>)	61
C. Rukun dan Syarat Perjanjian Kerja (<i>ija>rah</i>)	64
D. Berakhirnya Perjanjian Kerja (<i>ija>rah</i>)	70
E. Buruh dalam Fiqih Muamalah	71
F. Hak dan Kewajiban Buruh Dalam Fiqih Muamalah	80
BAB IV ANALISIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA MASA PANDEMI COVID- 19 PERPSEKTIF FIQIH MUAMALAH	
	86
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	109
B. Saran-saran	109
C. Kata Penutup	110
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya	51
Tabel 4.1 PHK dan Perubahan Pendapatan Buruh/Pegawai/Karyawan Menurut Jenis Kelamin, Usia.....	84
Tabel 4.2 Potret tenaga kerja yang terdampak Covid-19.....	85





IAIN PURWOKERTO

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.¹ 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.²

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

² 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.³

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 terobosan untuk menekan dampak virus Corona terhadap industri. Beberapa terobosan 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),⁴
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)*⁵ mendapat fasilitas pajak penghasilan pasal 21 (PPh 21) ditanggung pemerintah.

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

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

⁵ 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.⁶
4. Subsidi Listrik, merupakan kebijakan keringanan biaya listrik kepada pelanggan PLN di tengah pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid - 19)*.⁷
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

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

⁷ 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 berproduksi 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.⁸ 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 berdalih dengan alasan "*force majeure*".

⁸ 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.⁹

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)¹⁰ 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.¹¹ 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

⁹ 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

¹⁰ 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 permanent 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>

¹¹ 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.¹²

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.¹³ 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 ”.¹⁴

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

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

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

¹⁴ 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)¹⁵

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)¹⁶

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

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

¹⁶ 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 menuntutnya 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 fiqih

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,¹⁷ 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.¹⁸ Penelitian hukum normatif atau hukum doctrinal juga

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

¹⁸ 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.¹⁹

Penelitian pustaka (*library research*) yaitu penelitian yang menganalisa buku dan menghasilkan Jenis suatu kesimpulan.²⁰ Studi kepustakaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan menginventarisasi bahan-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 hukum Transaksi keuangan, Transaksi Jual beli, asuransi, Khiyar, macam-macam akad jual beli, Akad *ija>rah*, Jilid 7 tentang system ekonomi Islam, pasar keuangan, hukum 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)*.

¹⁹ 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

²⁰ 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.²¹ 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.²² 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

²¹ Jonaedi Efendi & Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian...*, hal 295

²² 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.²³ 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*)

²³ 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.²⁴ 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

²⁴ 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 Analisi 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

BAB II

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19

A. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pekerja/buruh setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sedangkan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

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

Banyaknya pengertian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baik yang tercantum dalam undang-undang maupun yang dijelaskan oleh para pakar yang dipaparkan secara universal maupun secara khusus mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam

¹ Yusuf Randi, Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan, *Yurispruden*, Volume 3 Nomor 2 (juni 2020, hal. 122. Diakses 3 Januari 2021

mengenai pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sesungguhnya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tercantum dalam Bab XII Pasal 150 sampai pasal 172 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan UUK pasal 1 angka (25) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusahanya.²

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

Menurut SHRM Knowledge Center, pemutusan hubungan kerja adalah” *separation from employment due to a voluntary resignation, layoff, retirement or dismissal*” (pengakhiran hubungan kerja karena pengunduran diri secara sukarela, pemberhentian, pensiun atau pemecatan).³

Pemutusan hubungan kerja yang dikemukakan oleh Sastrohadiyono adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerjasama antar perusahaan dengan tenaga kerja, baik atas permintaan tenaga kerja yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan, yang karenanya tenaga kerja tersebut dipandang sudah tidak mampu memberikan produktivitas kerja lagi atau karena kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan.⁴

Meurut Suwatno berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang

² Lihat Pasal 1 Angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (rev)*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 414.

⁴ Yunuarsih dan Tjutju Suwanto, *Manajemen Sumber daya manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian...*, hal.141

mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja/buruh dan pengusaha.⁵



⁵ Suwatno, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal 55

Menurut Hasibuan pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian seseorang karyawan dengan suatu organisasi (perusahaan). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah permasalahan utama dalam hubungan antara pengusaha dan karyawan di samping permasalahan upah. Pemutusan hubungan kerja pada hakekatnya merupakan suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja/buruh dan keluarganya yang dilakukan oleh pengusaha. Pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian bagi pekerja/buruh yang juga menyebabkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Oleh sebab itu, istilah pemutusan hubungan kerja bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari pemutusan hubungan kerja itu. Mengingat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angka kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja tersebut.⁶

Umar kasim juga menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) akan mengakibatkan pekerja/buruh kehilangan mata pencahariannya, yang berarti pula dimulainya masa pengangguran.⁷ Dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran atau pemberhentian perjanjian kerja yang dilaksanakan antara pekerja/ buruh dengan pengusaha/majikan disebabkan oleh ha-hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban bagi keduanya.

⁶ Abdul Khakim, *dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hal.175

⁷ 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). Diakses 28 November 2020.

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja/buruh berikut juga dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu pengusaha/majikan, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh⁸ dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah PHK, yang dapat terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Oleh sebab itu, selama ini singkatan PHK memiliki arti negatif. Padahal, apabila kita lihat definisi di atas yang diambil dari undang-undang no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dijelaskan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan di pecat/dikeluarkan. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam undang-undang No 13 tahun 2003 ini meliputi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak. Milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan bentuk lain.

⁸ Berdasarkan pasal 1 UU no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa *Pengusaha* adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara sendiri menjalankan suatu perusahaan bukan miliknya, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia; *Pekerja/buruh* adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain; *Serikat pekerja/ serikat buruh* adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Dalam literatur Hukum Ketenagakerjaan, ada beberapa jenis-jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) ada 4 yaitu:⁹

a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum terjadi karena alasan waktu masa kerja yang disepakati dalam perjanjian kerja telah habis atau apabila pekerja/buruh meninggal dunia. Apabila suatu perjanjian kerja (*arbeidscontract*) yang dibuat untuk waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini akan putus dengan sendirinya ketika selesainya pekerjaan tersebut. Sehingga pemutusan hubungan kerja (PHK) demikian sering disebut dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) putus demi hukum. Jika waktu perjanjian itu sudah lewat, maka tidak perlu disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran¹⁰

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja berakhir apabila:

- 1) Pekerja/buruh meninggal dunia
- 2) Berakhirnya Jangka Waktu perjanjian kerja
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu¹¹ yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) demi hukum bisa terjadi apabila salah satu dari keempat perjanjian kerja tersebut terpenuhi/ terlaksana.

⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), hal. 161

¹⁰ Sri Hidayani dan Riswan Munthe, *Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang dilakukan oleh Pengusaha*, ...133.

¹¹ Pengertian waktu tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 1603 e burgerlijk Wetboek adalah waku tertentu yang menentukan berakhirnya suatu hubungan kerja ditetapkan dalam perjanjian, aatau ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan serta kebiasaan.

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

Jika pihak pengusaha/majikan mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja melalui pemutusan hubungan kerja (PHK) demikian juga dengan pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja apabila sang pekerja/buruh sudah tidak nyaman lagi. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh dapat terjadi apabila pekerja/buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan pekerja/buruh minta di PHK.

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri pekerja/buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja/ buruh tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.

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

Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha bisa terjadi karena alasan apabila pekerja tidak lulus masa *training*, apabila pengusaha mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila pekerja melakukan pelanggaran.

Ada dua hal yang memungkinkan seringnya terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha, yaitu:¹²

- 1) Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau Pengurangan jumlah pekerja/buruh. Undang-undang No 13 Tahun 2003 dala Pasal 151 ayat (1) ditentukan, bahwa “ Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan

¹² Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, “*Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hal. 253.

pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Apabila segala upaya sudah dilaksanakan, tetapi pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak bisa dihindari, maka harus dilakukan perundingan antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh untuk mendapatkan hasil musyawarah yang mufakat dengan memperhatikan: (a) Tingkat loyalitas peker/buruh kepada perusahaan; (b) Masa kerja; dan (c) Jumlah tanggungan pekerja/buruh yang akan diputuskan hubungannya.¹³

- 2) Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja Bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan kesalahan pidana (kesalahan berat).

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja bersama. Akan tetapi sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha wajib memberikan surat peringatan sebanyak 3 kali berturut-turut. Pengusaha juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran. Untuk pelanggaran tertentu, pengusaha bisa mengeluarkan SP 3 secara langsung atau langsung memecat pekerja/buruh yang bersangkutan.¹⁴ Bagi pekerja/buruh yang di PHK, alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja/buruh tersebut berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti hak diatur dalam Pasal 156,

¹³ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, “*Hukum Ketenagakerjaan : Dalam Teori dan Praktik di Indonesia ...*”, hal 254

¹⁴ Rohendra Fathammubina 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), hal 115. Diakses 20 Juli 2020.

Pasal 160 sampai dengan Pasal 169 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pihak majikan/perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atas dasar sebagai berikut:

- a) Pengunduran Diri secara baik-baik atas kemauan pekerja/buruh sendiri bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak memperoleh uang pesangon sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2). Yang bersangkutan juga tidak berhak memperoleh uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) tetapi berhak memperoleh uang pengganti 1 kali ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4).
- b) Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena Berakhirnya Hubungan kerja pekerja/buruh kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja/buruh tersebut tidak memperoleh uang pesangon sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Paal 156 ayat (2) dan tidak berhak memperoleh uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-undang Nomoe 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat (4)
- c) Pengunduran Diri Karena mencapai Usia Pensiun mengenai Batasan usia pensiun perlu disepakati antara

pengusaha/majikan dan pekerja/buruh dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

- 3) Pekerja/ buruh melakukan kesalahan berat kesalahan yang termasuk dalam kategori kesalahan berat adalah sebagai berikut:
 - a) Pekerja/buruh telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan/ majikan;
 - b) Pekerja/buruh memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan/majikan;
 - c) Pekerja/buruh mabuk. Minum-minuman keras, memakai atau mengedarkan narkoba dilingkungan kerja;
 - d) Pekerja/buruh melakukan tindakan asusila atau perjudian dilingkungan kerja;
 - e) Pekerja/ buruh menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan/ majikan dilingkungan kerja;
 - f) Pekerja/buruh membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang
 - g) Pekerja/buruh dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h) Pekerja/buruh atau sengaja membiarkan teman sekerja dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
 - i) Pekerja/buruh membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan kecuali untuk kepentingan negara
 - j) Pekerja/buruh melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 tahun atau lebih.
- 4) Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib perusahaan/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap

IAIN PURWOKERTO

pekerja/buruh setelah 6 bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan/majikan wajib membayar kepada pekerja/buruh uang penghargaan masa kerja sebesar kali ditambah uang pengganti hak. Untuk pemutusan hubungan kerja (PHK) ini tanpa harus ada penetapan dari Lembaga penyelesaian hubungan industrial tetapi apabila pengadilan memutuskan perkara pidana selama 6 bulan dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah perusahaan wajib memperkerjakan kembali.

- 5) Perusahaan mengalami kerugian atau keadaan memaksa (*force majeure*), Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena *force majeure*, diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/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).

Force majeure (keadaan memaksa) adalah suatu alasan debitur untuk membebaskan dirinya dari kewajiban membayar ganti rugi atas dasar wanprestasi.¹⁵ Berdasarkan sifatnya *force majeure* terbagi atas dua hal yaitu *force majeure mutlak* dan *force majeure sementara*. *force majeure mutlak* adalah keadaan dimana debitur sama sekali tidak memenuhi kewajibannya.¹⁶ Sedangkan

¹⁵ Yayuk Sugiarti 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), hal 255. Diakses 16 Desember 2020.

¹⁶ Syamsiah, D, penyelesaian Perjanjian Hutang Piutang sebagai akibat *force majeure* karena Pandemi Covid-19. *Legal Standing: Jurnal ilmu Hukum*

force majeure sementara adalah suatu keadaan dimana debitur masih memungkinkan memenuhi kewajibannya, tetapi dengan memberikan atau mengeluarkan pengorbanan yang lebih besar dengan tidak seimbang.¹⁷

- 6) Pekerja/buruh mangkir terus menerus perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini pekerja/buruh dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja/buruh tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 hari kerja dengan dialamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan.
- 7) Pekerja/ buruh meninggal dunia. Hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia. Perusahaan wajib untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/duda atau kalau tidak ada anak atau juga tidak ada keturunan garis lurus ke atas/ke bawah selama tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama.
- 8) Pekerja/buruh melakukan pelanggaran. Di dalam hubungan kerja ada suatu ikatan antara pekerja/buruh dengan perusahaan/majikan yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/buruh dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat

¹⁷ 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)

kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan di dalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak. Pelanggaran terhadap perjanjian yang ada tentunya ada sanksi yang berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai ada juga yang berupa surat peringatan ke 1, ke 2, ke 3 dan masing-masing berlakunya surat peringatan itu selama 6 bulan sehingga apabila pekerja/buruh sudah diberi peringatan sampai 3 kali berturut-turut dalam 6 bulan terhadap pelanggaran yang sama maka berdasarkan peraturan yang ada kecuali ditentukan lain yang ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Perusahaan berkewajiban memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada.

9) Perubahan status, Penggabungan, Peleburan atau perubahan kepemilikan bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya dengan alasan tersebut diatas maka:

- a). Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungannya, berhak memperoleh uang pesangon 1 kali sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat (2) dan mendapatkan uang penghargaan masa kerja 1 kali sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat (3) dan memperoleh uang pengganti hak sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4) dan tidak berhak memperoleh uang pisah.
- b). Perusahaan/ majikan yang tidak bersedia menerima pekerja/buruh diperusahaannya maka bagi pekerja tersebut berhak memperoleh uang pesangon 2 kali sesuai dengan

ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2) dan memperoleh uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) dan memperoleh uang pengganti hak sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4) tapi tidak berhak memperoleh uang pisah.

- 10) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan efisiensi bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi maka pekerja/ buruh tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) tapi tidak berhak memperoleh uang pisah.

Pada dasarnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha/majikan bisa saja tidak menimbulkan permasalahan yang signifikan, jika pihak pengusaha/majikan bersedia memberikan segala tanggungjawabnya. Akan tetapi pihak pengusaha/majikan biasanya berupaya untuk menghindari segala kewajibannya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tersebut.

- d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena putusan pengadilan.

Pemutusan hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan keputusan Pengadilan Negeri bukan keputusan Pengadilan Hubungan Industrial. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan oleh masing-masing pihak baik pekerja/buruh dan pengusaha/ majikan ke Pengadilan Negeri Perdata biasa disebut Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena putusan pengadilan. Permohonan yang diajukan ke Pengadilan Negeri yang

berwenang berbentuk permintaan tertulis berupa perjanjian kerja putus berdasarkan alasan penting.¹⁸

3. Norma Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Alinea ketiga dalam Undang-undang Dasar 1945 merupakan bukti pemerintah harus memberikan perlindungan bagi setiap warganegaranya, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Perlindungan bagi pekerja/buruh telah tercantum pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bahwa memberikan perlindungan kepada setiap warga negara dalam hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 menetapkan perlindungan hukum kepada setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia terdiri 3 (tiga) Undang-undang yaitu, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-undang No 21 Tahun 2000 tentang serikat Pekerja/ Serikat Buruh. Dalam hubungan kerja sama antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan terdapat aturan sebagai penjabaran dengan dari tiga undang-undang diatas (aturan *heteronom*) yang antara lain berisi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (pengusaha, Serikat pekerja/serikat buruh) dalam bentuk peraturan pemerintah (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang biasanya disebut dengan aturan otonom. Isi PP atau PKB tidak boleh

¹⁸ Menurut Imam Soepomo Alasan penting adalah disamping alasan mendesak (*dringnederenden*), perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak lainnya atau perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilaakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskan Hubungan Kerjaa itu.

bertentangan dengan undang-undang diatas, artinya kualitas dan kuantitas isinya tidak boleh lebih rendah dari undang-undang yang mengatur tentang suatu hal.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari XVIII BAB dan 192 Pasal telah mencantumkan secara detail tentang ketenagakerjaan, terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah diatur lebih lanjut dalam BAB XII Pasal 150 s/d 172 mulai dari ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) meliputi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum maupun tidak. Dalam pasal 153 Undang-undang no 13 Tahun 2003 menerangkan bahwa ada larangan untuk pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerjanya jika pekerja/ buruh sakit, menjalankan tugas negara, melaksanakan ibadah, menikah, hamil, melahirkan/gugur kandungan/menyusui bayinya, terkait hubungan perkawinan, hak berserikat, diskriminasi atau cacat.

Apabila terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), maka harus ada penetapan dari pengadilan hubungan Industrial, dan pengusaha/majikan diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima hal ini tercantum dalam Pasal 156 -157 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Ada beberapa alasan bagi perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan ringan/berat, perusahaan pailit, adanya efiseinsi dan karena keadaan memaksa (*force majeure*). Ketentuan yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan keadaan memaksa (*force majeure*) adalah Pasal 164 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force*

majeur), 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 penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 (ayat) (4). Ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sangat jelas dapat kita simpulkan bahwa syarat-syarat pengusaha/majikan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan keadaan memaksa (*force majeure*).

Selain Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, pemerintah juga menerbitkan Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial terdiri dari VIII Bab dan 126 Pasal. Ketentuan tentang jenis perselisihan hubungan Industrial meliputi: perselisihan hak; perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁹ Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka bagi pekerja/buruh dapat menyelesaikan perselisihannya sesuai dengan undang-undang yang telah ditetapkan.

Undang-undang berikutnya yang mengatur tentang ketenagakerjaan adalah undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh. Undang-undang tersebut terdiri dari XV BAB dan 47 Pasal. Ketentuan Pasal 4 bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan

¹⁹ Dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial mendefinisikan **perselisihan hak** adalah: perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja Bersama, atau peraturan perundang-undangan. **Perselisihan kepentingan** adalah Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama. **Perselisihan Pemutusan Kerja** adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. **Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh** adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanyandalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya.

Ketiga undang-undang tersebut telah mengatur sedemikian rinci terkait ketenagakerjaan, ketiganya saling berkaitan demi menciptakan ketenagakerjaan yang baik dan kondusif. Adanya *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) sangat berdampak sekali terhadap ketenagakerjaan dimana *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) yang termasuk kategori penyakit menular yang menyerang pernafasan sudah menyebar keseluruh penjuru dunia termasuk Indonesia, maka setiap orang yang belum, sedang dan selesai menjalani masa kerja harus dilindungi jiwa, kebebasan dan hartanya oleh negara. Ada keharusan perlindungan pekerja/buruh bersamaan dengan perlindungan terhadap pemberi kerja/ majikan. Masa pandemic covid-19 telah menjadikan adanya pembatasan kerja, pengurangan waktu kerja, pengurangan upah, pengurangan pekerja.²⁰

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) telah memberikan perlindungan bagi pekerja yang pekerjaannya ditangguhkan, dikurangi atau diberhentikan karena dampak ekonomi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) atau karena alasan kesehatan, keselamatan berhak atas tunjangan pengangguran atau bantuan untuk mengompensasi hilangnya pendapatan yang timbul sebagai akibatnya, sesuai dengan konvensi promosi pekerjaan dan perlindungan terhadap pengangguran, 1988 (no.168).²¹

Menteri ketenagakerjaan juga telah menerbitkan beberapa peraturan terkait perlindungan bagi pekerja/buruh di Indonesia yaitu Permenaker Nomor 14 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi pekerja Dalam Penanganan

²⁰ Yayuk Sugiarti & Asri Wijayanti, "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena *Force Majeur* Di masa pandemic Covid-19,... hal. 255.

²¹ International Labour Organization, "*Covid-19 dan dunia kerja: Dampak dan Tanggapan*" Departemen Standar Ketenagakerjaan Internasional ILO, Versi 1.2, 23 (Maret 2020), hal 9. Diakses 10 November 2020.

Dampak *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19). Bantuan pemerintah berupa subsidi Gaji/upah bagi pekerja/buruh bertujuan untuk melindungi, mempertahankan, dan meningkatkan kemampuan ekonomi pekerja/buruh dalam penanganan dampak *corona virus Disease* 2019 (Covid-19) tercantum pada pasal (2) Permenaker nomor 14 Tahun 2020 Tentang pedoman pemberian bantuan pemerintah berupa subsidi gaji/upah bagi pekerja dalam penanganan dampak *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19).

4. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha

Secara subjektif kewajiban merupakan keharusan moral untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu. Sedangkan secara obyektif, kewajiban merupakan hal yang harus dilaksanakan atau tidak dilaksanakan.

*“In the law of manpower has arranged in such a way the relationship between workers or laborers with employers, which controls the rights or interest of individuals. Rights and obligation obtained by workers or laborers must be given in accordance with the agreements that have been made as best as possible. Protection of rights for workers or laborers means that relations in establishing work remain peaceful without pressure or threats from the strong to the weak.”*²²

Menurut Imam Soepomo kewajiban utama dari pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk pengusaha dan membayar ganti kerugian.²³ Adapun kewajiban pekerja/buruh adalah:

a. Melakukan Pekerjaan

Dalam Undang-undang no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dijelaskan secara rinci tentang pengertian

²²Fachry Ahsany, Legal Protection of Labor Rights During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic, *Jurnal Pembaharuan Hukum*, Vol 7 No. 2 (May-August, 2020). hal 107. Diakses 18 oktober 2020.

²³ Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan : Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, hal. 73

pekerjaan dan jenis pekerjaan apa yang harus dikerjankan oleh pekerja/buruh. Namun secara teoritis menurut Imam Soepomo bahwa Pekerjaan adalah “Perbuatan untuk kepentingan pengusaha, baik langsung atau tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus untuk meningkatkan produksi baik jumlah maupun mutunya.”²⁴

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesai kata pekerjaan dipadankan dengan tugas dan kewajiban. Berkenaan dengan kewajiban ini Pasal 1603 d KUH Perdata menyatakan bahwa “ buruh yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan dan tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan.

Dengan demikian pekerjaan adalah apa yang seharusnya dikerjankan dalam praktik pekerjaan itu beraneka jenis dan sifatnya, baik langsung atau tidak langsung dijalankan secara terus menerus dengan tujuan untuk menghasilkan produksi.

Jenis pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus yang ditetapkan dalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-233/Men/2003 adalah:

- 1) Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan
- 2) Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi
- 3) Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi
- 4) Pekerjaan di bidang usaha pariwisata
- 5) Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi
- 6) Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air minum (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi.
- 7) Pekerjaan di bidang usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya
- 8) Pekerjaan di bidang media masa
- 9) Pekerjaan di bidang pengamanan
- 10) Pekerjaan di bidang konservasi
- 11) Pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

²⁴ Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan : Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, hal 73

b. Petunjuk Pengusaha

Petunjuk pengusaha maksudnya adalah petunjuk-petunjuk yang harus disepakati oleh pekerja/buruh dalam menjalankan pekerjaannya.²⁵ Pekerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya harus sesuai dengan apa yang telah ditentukan atau diperintahkan oleh pengusaha/majikan.

c. Membayar Ganti Kerugian

Membayar ganti kerugian merupakan keharusan bagi pekerja/buruh apabila ia telah melakukan perbuatan baik karena dikesengajaan atau kelalaian yang menimbulkan kerugian bagi kepentingan perusahaan.

Jika kerugian tersebut tidak dapat atau sulit dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan sejumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi, Dalam pasal 1601 w KUH Perdata menetapkan:

“Jika salah satu pihak dengan sengaja atau dengan kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang karenanya diderita pihak lawan tidak dapat dinilai dengan uang, Pengadilan akan menetapkan sejumlah uang sebagai ganti rugi”

Ketiga kewajiban pekerja di atas harus dilakukan demi tercapainya hubungan kerja yang baik, sehingga dapat meminimalisir terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja.

Selain kewajiban bagi pekerja, pengusaha juga harus melaksanakan suatu kewajibannya. Kewajiban utama dari pengusaha/ majikan dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/buruh adalah membayar upah. Adapun kewajiban tambahan adalah memberikan surat keterangan kepada pekerja/buruh yang dengan kemauan sendiri hendak berhenti bekerja di perusahaan. Adapun kewajiban bagi pengusaha tersebut rincian sebagai berikut:²⁶

²⁵ Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan : Dalam Teori dan Praktik di Indonesia* hal 75

²⁶ Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan : Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*Ibid, hal 77

a. Membayar upah

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ditetapkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 8 ayat (3) Undang-undang no 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan terdiri atas:

- 1) Upah minimum
- 2) Upah kerja lembur;
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah
- 7) Denda dan potongan upah
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon;
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Bentuk upah yang pertama adalah upah minimum Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam Pasal 88-92 Undang-undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas:

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota

2) Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah yang ditetapkan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja/buruh seharusnya mempertimbangkan kelayakan dalam kebutuhan hidup pekerja dan produktivitas yang berdasarkan undang-undang yang telah ditetapkan.

b. Memberikan surat keterangan

Memberikan surat keterangan merupakan kewajiban tambahan pengusaha. Bagi pekerja/buruh yang berhenti bekerja pada perusahaan biasanya membutuhkan surat keterangan sebagai tanda pengalaman bekerjanya. Surat keterangan ini biasanya berisi: nama pekerja/buruh, tanggal mulai bekerja dan tanggal berhentinya, dan jenis pekerjaan yang dilakukannya atau keahlian yang dimiliki pekerja/buruh tersebut.

c. Mengatur Pekerjaan dan tempat kerja

Mengatur pekerjaan dan tempat kerja menurut Profesor Imam Soepomo merupakan bidang yang disebut dengan kesehatan kerja dan keamanan kerja.²⁷

d. Memberikan Cuti

Kewajiban pengusaha dalam memberikan cuti sebaiknya disesuaikan dengan hari libur nasional yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dan memberikan hak cuti bagi pekerja/buruh baik cuti melahirkan bagi pekerja wanita maupun cuti tahunan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

e. Mengurus Perawatan dan Pengobatan

Mengurus Perawatan dan pengobatan yang dilakukan oleh pengusaha biasanya sudah dimasukkan kedalam BPJS Kesehatan atau asuransi kesehatan yang bekerjasama dengan suatu perusahaan tersebut. Hal ini untuk menjamin kesehatan bagi pekerja/buruh dalam melaksanakan produktivitas kerjanya.

²⁷ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan DI Indonesia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1995), hal. 68

5. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di PHK

Undang-undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan perlindungan hukum bagi tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perundang hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.²⁸

*“The meaning and intention of the legal protection itself is the use of protection based on the understanding of the law so that the legal protection is also based on the applicable law. It was intended with a particular interest which is the estuary of that is to make it a legal right. Then a right is considered as a subjective law which means norms or a teaching.”*²⁹

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.³⁰ Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran dalam pemutusan hubungan kerja (PHK).

Salah satu alasan pemutusan hubungan kerja karena keadaan memaksa (*force majeure*) misalnya tempat usaha terkena bencana alam yang tidak memungkinkan untuk dilanjutkan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) dapat dikategorikan sebagai pemutusan hubungan kerja massal. Karena banyaknya perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja

²⁸ Ramlan Mosya 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), hal. 66

²⁹ Fachry Ahsany, Legal Protection of Labor Rights During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic..., hal 108. Diakses 18 oktober 2020.

³⁰ Saifudin, Relevansi Perjanjian Kerja Dalam Undang-undang No 13. Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Hukum Islam, *Alamtara: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam*, Volume 4 No 1, (Juni 2020), hal. 39 Diakses 25 Desember 2020.

pada masa pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) ini dengan alasan keadaan memaksa (*forec majeure*). Oleh sebab itu ada 4 tahap yang dapat dilakukan untuk menangani penyelesaian PHK massal tersebut yaitu:³¹

- a. Tahap I: Penyelamatan melalui peningkatan usaha, efisiensi dan penghematan-penghematan antara lain dengan mengurangi shift, membatasi/menghapus kerja lembur, mengurangi jam kerja, meningkatkan usaha dengan peningkatan efisiensi dan penghematan, meliburkan karyawan secara bergilir/ merumahkan karyawan untuk sementara waktu.
- b. Tahap II: Persiapan PHK dengan cara mengajukan izin prinsip PHK disertai hasil audit keuangan dari akuntan public ke Menaker melalui suatu organisasi, dan ada izin prinsip, selanjutnya dilakukan pengunduran diri secara sukarela dengan penawaran kompensasi yang menarik, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan.
- c. Tahap III: Proses Pemutusan hubungan kerja dilaksanakan upaya penyelesaian secara Bipartid, Tripartid, P4D, P4P atau ke Menaker.³²
- d. Tahap IV Penyaluran dan Penampungan melalui pendaftaran kepada bursa kesempatan kerja dan diusahakan kesempatan kerja baru/dipersiapkan keterampilannya melalui latihan kerja sebelum mencari lapangan kerja baru.

Menurut Abdul Khakim yang menjelaskan ada beberapa tahap dalam pelaksanaan PHK yaitu:

- a. Lebih dahulu para pihak, yaitu pihak pengusaha dan pekerja harus melakukan tindakan untuk menghindari adanya PHK;
- b. Jika PHK tidak dapat dipungkiri, pihak pengusaha dan pekerja harus melaksanakan perembukan Bersama;
- c. Bila perembukan Bersama berhasil, dapat dibuat persetujuan Bersama;

³¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan...* hal. 170.UU

³² UU No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial mendefinisikan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

- d. Namun bila perembukan tidak berhasil, pengusaha dapat mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasannya kepada Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e. Semasih tidak adanya penetapan dan putusan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pihak pengusaha dan pekerja tetap melaksanakan segala kewajibannya masing-masing, dimana para pekerja tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha tetap membayar upah.

Adapun menurut Reza, Mekanisme penyelesaian sengketa pemutusan Hubungan Kerja adalah melalui jenjang penyelesaian sebagai berikut:³³

- a. Perundingan Bipartit

Perundingan Bipartit adalah forum perundingan dua kaki antar pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja.

- b. Perundingan Tripartit

Perundingan tripartite adalah perundingan antara pekerja/buruh, pengusaha/majikan dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan industrial diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartite bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

- c. Pengadilan Hubungan Industrial

Pihak yang menolak saran mediator/konsiliator, dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

- d. Kasasi (Mahkamah Agung)

Pihak yang menolak putusan PHI terkait perselisihan Hubungan Kerja dapat langsung mengajukan kasasi (tidak melalui banding) atas perkara tersebut ke Mahkamah Agung untuk diputus.

- e. Kompensasi PHK

³³ Reza Rosyadi, Solusi Islam atas Masalah Ketenagakerjaan, Arsip E-Syari'ah Net Sistem Ekonomi Syari'ah (03 Mei 2004), hal

Apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dicegah atau dihindari, maka pekerja/buruh yang di PHK oleh pengusaha/majikan sesuai dengan alasan yang mendasari terjadinya PHK akan mendapatkan pesangon, penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian. Kesemuanya itu bermaksud berfungsi sebagai jaminan pendapatan.

6. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Luar Negeri dan di Indonesia
 - a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut hukum negara Singapura Pemutusan Hubungan Kerja adalah:

“dismiss means the termination of the contract of service of an employee by his employer, with or without notice and whether on the grounds of misconduct or otherwise”

Kalimat di atas diterjemahkan secara bebas oleh Budi Prawira adalah:

“memberhentikan (PHK) artinya pemutusan hubungan kerja seorang pekerja oleh pengusaha dengan atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu dan atas dasar kesalahan dan begitu juga sebaliknya”³⁴

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di negara Singapura adalah pemutusan hubungan kerja dapat terjadi ketika pengusaha/majikan dan atau pekerja/buruh telah melakukan kesalahan baik kesalahan dalam perjanjian kerja baik dengan pemberitahuan atau tidak terlebih dahulu.

- b. Undang-undang Ketenagakerjaan di Singapura

³⁴ Budi Prawira, Studi Perbandingan Hukum Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Negara Indonesia dan Singapura, UIB Repository, 2014, hal 48. Diakses 23 Desember 2020.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi baik di Indonesia maupun dinegara lain. Karena dalam pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan bisa menimpa pada siapapun dan pada negaramanapun. Untuk mengantisipasi hal tersebut masing-masing negara juga sudah mengatur permasalahan-permasalahan ketenagakerjaannya, salah satu contoh negara yang menganut tradisi *Common Law* adalah Singapura. Singapura juga memiliki undang-undang yang mengatur ketenagakerjaan yaitu *The Employment Act 1968*. *The Employment 1968* ini merupakan salah satu undang-undang yang dibuat untuk menciptakan iklim yang menarik bagi para investor untuk menanamkan modalnya di perusahaan-perusahaan Singapura. Undang-undang tersebut merupakan penyempurnaan sekaligus konsolidasi atas berbagai ordonansi yang dibuat oleh pengusaha colonial (Inggris), diantaranya adalah *The labor Ordanance 1957*, *The shop Assistants Employment Ordinance 1957* dan *the Clerck's Employment ordinance 1957*. Melalui undang-undang ini Singapura berupaya menciptakan standarisasi kondisi kerja.

Pada Tahun 1975 undang-undang ini diamandemenkan, yaitu dengan membekukan kewajiban pemberian bonus atau pembayaran-pembayaran lainnya kepada para pekerja/buruh hingga pada tingkatan atau jumlah tertentu. Pada tahun 1984 undang-undang ini kembali diamandemenkan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Seorang pekerja/buruh atau pengusaha/ majikan yang ingin mengakhiri hubungan kerjanya dapat melakukan dengan mengakhiri perjanjian kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) meliputi kewajiban hukum tertentu bagi kedua pihak yaitu pengusaha/majikan dan pekerja/buruh. Persyaratan dan kondisi yang tercantum dalam perjanjian kerja harus dilaksanakan dalam pemutusan hubungan kerja tersebut. Sebelum salah satu pihak mengambil keputusan mengakhiri hubungan kerja, urgen untuk diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kondisi di mana kerja dapat diberhentikan termasuk siapa yang dapat mengakhiri pekerjaan, kapan pemutusan hubungan kerja (PHK) akan dimulai, apa jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang membutuhkan kompensasi dan pemberitahuan pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dll
 - 2) Hak, tugas dan tanggung jawab majikan dan karyawan yang mengakhiri pekerjaan tersebut;
 - 3) Hal-hal yang dibolehkan dan larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Singapura.
- c. Peraturan Pemerintah Singapura tentang Pemutusan Hubungan Kerja

The Industrial Relation Act adalah, undang-undang pokok yang mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Singapura. Setiap perjanjian kerja harus berisi klausul tentang Pemutusan hubungan Kerja (PHK), menjelaskan hak dan kewajiban, tugas dan tanggung jawab baik pengusaha/ majikan maupun pekerja/buruh, jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Undang-undang ini dirancang untuk merestrukturisasi hubungan ketenagakerjaan di Singapura sekaligus untuk menciptakan sistem kerjasama tripartite³⁵

yang melibatkan pemerintah/negara dalam masalah-masalah perburuhan. Melalui undang-undang ini, maupun amandemennya tahun 1968, penyelesaian sengketa perburuhan diarahkan untuk dicegah dan diselesaikan di luar pengadilan, yaitu melalui proses tawar-menawar kolektif (*collective bargaining*), konsiliasi dan arbitrase.

Proses tawar-menawar kolektif menggariskan bahwa apabila negosiasi gagal menyelesaikan sengketa antara perusahaan dan pekerja/buruh, maka langkah selanjutnya yang harus ditempuh adalah proses Konsiliasi. Konsiliasi ini dilaksanakan oleh *The office of Commissioner of Labor* yang berada di bawah naungan departemen

³⁵ Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

tenaga kerja. Jika upaya konsiliasi masih mengalami kegagalan, maka langkah berikutnya adalah penyelesaian sengketa melalui mahkamah arbitrase, yaitu *The Industrial Arbitration Court (IAC)*. Ketua dan wakil ketua Lembaga arbitrase ini ditunjuk langsung oleh presiden atas saran dari Perdana Menteri. Dengan posisi seperti ini, nampak bahwa IAC memiliki kekuasaan yang sangat besar serta posisi yang sangat kuat untuk menyelesaikan sengketa antara perusahaan dan pekerja/buruh

d. Sebab-sebab terjadinya PHK di Singapura

1) Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha/ majikan

a) Masa *Training* gagal

Di Singapura, sebagian besar pekerja/buruh memulai pekerjaan mereka dengan masa *training* (umumnya 6 bulan) dan diangkat sebagai pekerja/buruh tetap, setelah berhasil menyelesaikan masa *training*. Namun, pengusaha/majikan berhak untuk menghentikan kerja sebelum masa *training* berakhir, dengan memberikan pemberitahuan (biasanya satu-dua minggu atau seperti yang tercantum dalam perjanjian) atau membayar gaji sebagai pengganti pemberitahuan.

b) Pelanggaran kontrak oleh Pekerja/buruh

Seorang perusahaan/majikan dapat memilih untuk mengakhiri perjanjian kerja jika perjanjian telah dilanggar oleh pekerjanya/buruhnya. Sebuah perjanjian dilanggar ketika pekerja/buruh tidak hadir bekerja selama lebih dari 2 (dua) hari kerja berturut-turut tanpa persetujuan pengusaha/majikan atau tanpa memberitahu kepada pengusaha/majikan tentang ketidakhadiran tersebut. Pengusaha/majikan berhak untuk mengakhiri perjanjian kerja tanpa memberikan pemberitahuan kepada pekerja/buruh atau membayar gaji sebagai pengganti pemberitahuan.

c) Pekerja yang di PHK atas dasar kesalahan

Ketika seorang pekerja/buruh yang ditemukan bersalah karena melanggar peraturan perusahaan, maka pengusaha/majikan memiliki hak untuk mengakhiri perjanjian kerja tanpa pemberitahuan atau tanpa membayar gaji sebagai pengganti pemberitahuan. Kesalahan muncul ketika seorang pekerja/buruh gagal memenuhi ketentuan dalam perjanjian kerjanya. Perbuatan-perbuatan yang dikategorikan kesalahan biasanya tercantum dalam perjanjian kerja. Beberapa contoh yang sering terjadi antara lain perilaku kasar atau durhaka terhadap pengusaha/majikan, kelalaian yang menimbulkan resiko keselamatan dan keamanan kerja dll. Hukum yang berlaku di Singapura tidak mencantumkan secara detail tentang tingkat pelanggaran pekerja/buruh yang membenarkan pengusaha/majikan melakukan pemberhentian.

- d) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas dasar selain kesalahan
- (1) Akan tetapi, keputusan pemberhentian kerja tersebut harus diambil setelah pemikiran yang cermat dan setelah peringatan yang memadai telah diberikan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan
 - (2) Alasan universal untuk pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja/buruh meliputi: kinerja yang buruk, sakit atau ketidakmampuan sejauh bahwa ia memiliki dampak negatif pada saat hari-hari ketika ia bekerja, ketidaksesuaian/ketidakharmonisan dengan pekerja/ buruh lain sehingga mempengaruhi hubungan kerja, kinerja pekerja/ buruh lain dll. Pengusaha/majikan harus memberikan pemberitahuan terlebih dahulu tentang alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja/buruh atau membayar uang sebagai pengganti pemberitahuan sebesar 1 (satu) bulan gaji.
- e) Pekerja/buruh telah pensiun.

- (1) Pengusaha/majikan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh yang mendekati usia pensiun dengan memberikan informasi terlebih dahulu kepada pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja.
 - (2) Hukum Singapura tidak menetapkan pensiun wajib. Hukum tidak melarang pekerja/buruh untuk melanjutkan hubungan kerja di luar usia pensiun. Undang-undang ketenagakerjaan tidak mensyaratkan pengusaha untuk membayar pesangon kepada pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun, kecuali dinyatakan dalam perjanjian kerja.
- 2) Pemutusan hubungan Kerja (PHK) dari pekerja/buruh
- a) Pengunduran diri
 - (1) Sebuah perjanjian kerja diakhiri ketika seorang pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan. Seorang pekerja/buruh yang dalam masa percobaan berhak untuk mengundurkan diri sebelum masa percobaan berakhir.
 - (2) Seorang pekerja/buruh dapat mengundurkan diri dengan memberikan pemberitahuan terlebih dahulu sesuai dengan perjanjian kerja (biasanya 1 bulan sebelumnya) atau dengan mengganti uang kepada perusahaan sebesar gajinya sebagai pengganti dari terlanggarnya waktu pemberitahuan. Seorang pengusaha/majikan tidak dapat menolak pengunduran diri yang diajukan oleh pekerja/buruh.
 - b) Pelanggaran perjanjian kerja oleh pengusaha/majikan.

Seorang pekerja/buruh dapat memilih untuk mengakhiri perjanjian kerja jika perjanjian telah dilanggar lebih dahulu oleh pengusahanya/majikannya. Sebuah perjanjian kerja dilanggar pada saat pengusaha/majikan tidak membayar gaji pekerja/buruh dalam waktu tujuh hari setelah jatuh tempo atau meminta pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang tidak

sesuai dengan persyaratan dalam perjanjian kerja (biasanya mengacu pada pekerjaan yang tidak aman dan berisiko.

e. Hak para pihak yang di PHK

Menurut *Employment Act*, ada kewajiban bagi para pihak atas pelanggaran terhadap perjanjian kerja yaitu:

“Employment Act Part II section 16 said subject to anything in the contract of service shall be liable to pay to the other party a sum equal to the amount he would have been liable to pay under section 11 had he terminated the contract of service without notice or with insufficient notice”

Kalimat di atas di terjemahkan oleh Budi Prawira adalah sebagai berikut:

“ Employment Act BAB II bagian 16 mengatakan bahwa sesuai dengan apa yang ada di perjanjian kerja, pihak yang melakukan pemutusan perjanjian kerja bertanggungjawab untuk membayar kepada pihak lain jumlah yang sama dengan jumlah yang telah ditetapkan di bagian 11 meskipun dia telah mengakhiri perjanjian kerja tanpa pemberitahuan atau pemberitahuan dengan waktu yang cukup”.

Kewajiban bagi pihak pengusaha/majikan yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja diwajibkan membayar sesuai dengan jumlah yang tertulis dalam surat perjanjian kerja tersebut baik melalui pemutusan hubungan kerja dengan pemberitahuan atau tidak dengan pemberitahuan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia

Dalam sejarah perjalanan hukum di Indonesia erat kaitannya dengan permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan, hal ini dapat kita lihat dari kebijakan-kebijakan pemerintah yang diatur bersama-sama Lembaga legislative dalam bentuk undang-undang maupun peraturan pemerintah (*legislative and bureaucracy plicy*) seperti undang-undang Nomor 23 Tahun 1984 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja,

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang pengesahan ILO *Convention* Nomor 81 *Concerning Labour Inspection in Industri and Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan perdagangan), Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan lainnya. Peraturan-peraturan tersebut merupakan upaya nyata pemerintah sebagai Lembaga pengambil kebijakan untuk memberikan legitimasi atas perlindungan hak para pekerja.³⁶

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di Indonesia berbeda dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di Singapura. Pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia yang berdasarkan undang-undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah: Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha/ majikan; Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pekerja/buruh; Pemutusan hubungan Kerja (PHK) demi Hukum; dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan.

Beberapa alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha/majikan dengan konsekuensi pemberiaan hak pekerja adalah: pekerja melakukan kesalahan ringan/berat; perusahaan pailit; adanya *force majeure* (keadaan memaksa); dan adanya efiseinsi.

Istilah keadaan memaksa berasal dari Bahasa Inggris, yaitu *force majeure*, atau dalam Bahasa Belanda disebut *overmacht*. Keadaan memaksa adalah suatu keadaan ketika debitur tidak dapat melakukan prestasinya kepada, yang disebabkan adanya kejadian yang berada di luar kuasanya, seperti tindakan alam, gempa bumi, banjir, longsor dll. Di dalam hukum yang disebut *force majeure* adalah keadaan yang menyebabkan bahwa suatu hak atau suatu

³⁶ Sri Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", : *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Volume 1, Nomor 1, (April 2010), hal. 78-82. Diakses 20 November 2020.

kewajiban dalam suatu perhubungan hukum tidak dapat dilaksanakan.³⁷

Salah satu kebijakan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia dalam mengatasi permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan tujuan untuk memberikan perlindungan dalam bentuk keadilan terhadap para pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah: Mengeluarkan Kartu Prakerja, Kartu prakerja adalah cara pemerintah untuk memberikan bantuan kepada para pekerja/buruh kecil yang mengalami Pemutusan hubungan Kerja (PHK) dan juga pelaku usaha mikro dan kecil yang terkena dampak, sehingga mereka dapat bekerja dan berkarya kembali.³⁸ Program kartu pekerja memberikan bantuan kepada setiap pemegang kartu sebesar Rp. 3.550.000 yang dikirimkan secara bertahap selama 4 bulan. Bagi setiap pekerja yang menjadi korban pemutusan hubungan kerja (PHK) yang telah terdaftar di dalam BP Jamsostek, maka mendapatkan insentif tambahan sebesar Rp. 600.000,- dari pemerintah juga bekerjasama dengan BP Jamsostek.

B. Gambaran Umum Covid-19

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.³⁹ Penyakit Coronavirus 2019 (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom

³⁷ 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 Jakarta*, Vol 7 No 8 (2000). Hal. 699. Diakses 9 September 2020

³⁸ Danile Marshal Sajou, Kerenhapukh Milka T.P dkk, " Peran negara Atas perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa pandemic Covid-19, *'Jurnal Syntax Transformation* Vol 1 No 8,(Oktober 2020). Diakses 11 November 2020.

³⁹ Deny Adhitya Febrian, "Asal Mula dan Penyebaran Virus Corona dari Wuhan ke Seluruh dunia", *IDN Times*, 27 Februari 2020. Diakses 21 Juli 2020.

pernafasan akut coronavirus 2 (SARS-CoV-2). Gejala umum termasuk demam, batuk dan sesak nafas. Gejala lain mungkin 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 negara dan wilayah, mengakibatkan lebih dari 58.900 kematian. Lebih dari 226.000 orang telah pulih.⁴⁰

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 sector kesehatan, ekonomi juga berdampak pada sector 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 social) hingga Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). PSBB setidaknya meliputi pembatasan pembelajaran di sekolah, pembatasan aktivitas perkantoran atau bekerja, pembatasan untuk melaksanakan kegiatan ibadah keagamaan. Dengan adanya PSBB, sector yang paling berdampak adalah sector perekonomian.

Dampak diperlakukannya *Sosial distancing* (pembatasan social) hingga Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) adalah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Beberapa perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dengan alasan *force majeure* atau keadaan memaksa. Menurut Subekti, *Force majeure* merupakan alasan agar terhindar dari kewajiban untuk membayar ganti rugi. Syarat keadaan *force majeure* yakni keadaan itu sendiri diluar kekuasaan perusahaan dan memaksa serta keadaan tidak pernah diperkirakan sebelumnya saat perjanjian dibuat,

⁴⁰ <https://en.wikipedia/wiki/Coronavirus-disease-2019>

setidaknya resiko yang terjadi tidak boleh dipikul oleh pekerja yang mengakibatkan mereka harus mengalami pemutusan hubungan kerja.⁴¹

Dalam pasal 47 ayat (1) huruf j Undang-undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi mengungkapkan makna *force majeure* dapat diartikan sebagai keadaan yang diluar kemauan dan merugikan salah satu pihak. Keadaan memaksa tersebut meliputi:

1. Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (absolut), yakni keadaan dimana para pihak tidak bisa memulai atau melanjutkan hak dan kewajibannya sesuai perjanjian; dan
2. Keadaan memaksa yang bersifat relative, yakni keadaan dimana para pihak masih bisa memulai dan melanjutkan hak dan kewajibannya.

Pandemi Covid -19 terjadi di luar dugaan kita semua, tidak ada pihak yang mampu memprediksikan apakah atau kapan *Covid-19* dapat terjadi. PHK karena kondisi penyebaran *cpvid-19* jika dihubungkan dengan ketentuan yang ada dalam undang-undang ketenagakerjaan, maka dapat dikaitkan dengan alasan *force majeure* sebagaimana diatur Pasal 164 yang menyebutkan bahwa:

1. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, atau keadaan memaksa *force majeure*, dengan 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).
2. Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan public
3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force*

⁴¹ Vicko Taniady, Novi Wahyui Riwayanti dkk, “ PHK dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, ... , hal 106

majeur) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) 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).

Dari ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja bisa dilakukan apabila perusahaan tutup dikarenakan keadaan memaksa yang disebabkan penyebaran Covid-19 sehingga untuk dilakukan Pemutusan Hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 164 Undang-undang Ketenagakerjaan dipersyaratkan haruslah perusahaan tersebut tutup dan /atau melakukan efisiensi dengan terlebih dahulu melakukan langkah-langkah sebagaimana Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004 yang isinya: Namun apabila dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengatuh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya sebagai berikut:

1. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat manager dan direktur
2. Membatasi/menghapuskan kerja lembur
3. Mengurangi Jam kerja
4. Mengurangi hari kerja
5. Meliburkan atau merumaahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu
6. Tidak atau memperpanjang kontrak baagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya
7. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

C. Hasil Penelitian yang Relevan

Secara umum sudah relative banyak penelitian tentang pemutusan hubungan kejrja. Namun penulis belum menemukan penelitian tentang pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Corona Virus Disease* 2019

(Covid -19). Di bawah ini penulis sajikan penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara umum.

1. I Wayan Agus Vijayantera, dalam tesisnya yang berjudul *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan*, Penelitian ini menjelaskan tentang pemutusan hubungan kerja yang terjadi terhadap pekerja akibat penggabungan, peleburan, pengambilalihan dan penutupan perusahaan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi akibat adanya perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja dalam hal terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja yakni dengan upaya penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.⁴²
2. Astrini Dwi Wahyuni, dalam tesisnya berjudul *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) studi Kasus: PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk*, Penelitian ini membahas status hubungan kerja bagi pekerja yang dialihdayakan (pekerja *outsourcing*), dan mengapa terjadi kecenderungan penerapan status hubungan kerja tersebut, serta bagaimanakah penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja yang dialihdayakan (pekerja *outsourcing*) sebelum kontraknya habis.⁴³
3. Okta Rita dalam skripsinya yang berjudul *Tinjauan Hukum ekonomi Syari'ah Terhadap Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin*,

⁴² Lihat bagian abstrak pada I Wayan Agus Vijayantera, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan”, Tesis, ADLN- Perpustakaan Universitas Airlangga, 2016. Diakses 16 Juli 2020.

⁴³ Lihat bagian abstrak pada Astrini Dwi Wahyuni, “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja yang dialihdayakan, Studi Kasus: PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.”, Repository Universitas Indonesia, Jakarta, 2009. Diakses 16 Juli 2020.

membahas tentang Pemutusan hubungan kerja, yang tidak memberikan uang pesangon atau uang kompensasi terhadap karyawan.⁴⁴

4. Sri Hidayani, Riswan Munthe dalam jurnalnya yang berjudul *Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha*, membahas tentang jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, factor-faktor penyebab pemutusan hubungan kerja dilihat berdasarkan pasal 158 Undang-undang No 13 Tahun 2003.⁴⁵
5. Rohendra Fathammubina & Rani Apriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*”, membahas tentang Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan hubungan kerja secara sepihak bahwa PHK terhadap pekerja yang bersangkutan dinyatakan batal demi hukum karena berdasarkan Pasal 151 ayat (3) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.⁴⁶
6. Imas Novita Juaningsih, *Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid di Indonesia*”, membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh beberapa perusahaan kepada para pekerja dengan alasan *force majeure* atau mengalami kerugian. Alasan tersebut menjadi kontroversial, mengingat *Force Majeure* tidak dapat dikatakan sebagai alasan yang dapat menyebabkan kerugian seperti wabah covid -19 ini.⁴⁷

Adapun penelitian ini menjelaskan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) pada masa pandemi *Corona Virus Disease 2019* (covid-19) perspektif Fiqih Muamalah. Akad yang digunakan adalah akad *ija>rah* (perjanjian kerja) dalam Fiqih Muamalah.

⁴⁴ Lihat bagian abstrak pada 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. Diakses 18 Juli 2020

⁴⁵ Lihat bagian abstrak pada Sri Hidayani & Riswan Munthe, ” Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pengusaha”,127.

⁴⁶ Lihat bagian abstrak pada Rohendra Fathammubina & Rani Apriani, “ Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja”, *Jurnal Ilmiah Hukum De’Jure*, Vol. 3 Nomor (1Mei 2018). Diakses 20 Juli 2020.

⁴⁷ Lihat bagian abstrak pada 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), Diakses 16 Juli 2020.

Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya lebih jelas tergambar dalam table berikut:

Tabel 2.1

NO	NAMA	JUDUL	PESAMAAN	PERBEDAAN
1	I Wayan Agus Vijayantera. Universitas Airlangga. 2016	Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan	Peneliti membahas tentang pemutusan hubungan kerja	Peneliti membahas pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 perspektif Fiqih Muamalah.
2	Astrini Dwi Wahyuni. Universitas Indonesia, Jakarta, 2009	Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) studi Kasus: PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	Peneliti membahas tentang pemutusan hubungan kerja	Peneliti membahas pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 perspektif Fiqih Muamalah.
3	Okta Rita. UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta. 2010.	Tinjauan Hukum ekonomi Syari'ah Terhadap Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin	Peneliti membahas Pemutusan hubungan kerja perspektif hukum ekonomi syari'ah	Peneliti membahas pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 perspektif Fiqih Muamalah.
4	Sri Hidayani. Universitas Medan Area. 2018.	Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha	Peneliti membahas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha	Peneliti membahas pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 perspektif Fiqih Muamalah.
5	Rohendra	Perlindungan	Peneliti	Peneliti

NO	NAMA	JUDUL	PESAMAAN	PERBEDAAN
	Fathammubina & Rani Apriani. Universitas Singaperbangsa Kerawang. 2018.	Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja”	membahas Pemutusan hubungan kerja sepihak bagi pekerja	membahas pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 perspektif Fiqih Muamalah.
6	Imas Novita Juaningsih. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2020	Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi di Indonesia”	Peneliti membahas Pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19	Peneliti membahas pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 perspektif Fiqih Muamalah.

D. Kerangka Pemikiran

Tenaga kerja (*Manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.⁴⁸ Tenaga kerja dapat juga didefinisikan bahwa setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan berada dalam usia kerja, guna menghasilkan produk barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga dan masyarakat umum . Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.⁴⁹ Sedangkan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan didefinisikan bahwa: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha

⁴⁸ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam perspektif pembangunan edisi revisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hal. 71

⁴⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 53.

dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Ditegaskan pula pada pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa: “ Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 25 menegaskan bahwa: “ pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha”. Pemutusan hubungan kerja yang dikemukakan oleh Sastrohadiyono adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerjasama antar perusahaan dengan tenaga kerja, baik atas permintaan tenaga kerja yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan, yang karenanya tenaga kerja tersebut dipandang sudah tidak mampu memberikan produktivitas kerja lagi atau karena kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan.⁵⁰

Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) yang terjadi pada seluruh negara, termasuk salah satunya adalah Indonesia telah merugikan bagi sektor kesehatan dan sektor perekonomian. Ekonomi global dipastikan melambat, menyusul penetapan dari WHO yang menyampaikan wabah corona sebagai pandemi yang mempengaruhi dunia usaha. Salah satu dampak dari pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) di Indonesia adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja baik dari pekerja formal dan informal.

Undang- undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 164 dan 165 sudah menjelaskan bagaimana aturan-aturan dalam pemutusan hubungan kerja dan perlindungan bagi para tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tersebut. Akan tetapi ada beberapa point yang telah disalahgunakan. Upaya pemerintah dalam mengatasi problem pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 adalah dengan menerbitkan beberapa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan diantaranya adalah PERMENAKER No 03 tahun 2020 tentang pedoman penyaluran bantuan

⁵⁰ Yunuarsih dan Tjutju Suwanto, *Manajemen Sumber daya manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal.141

pemerintah di kementerian ketenagakerjaan Tahun Anggaran 2020, PERMENAKER Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/ Upah Bagi Pekerja/ Buruh Dalam Penanganan Dampak Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).

Fiqih Muamalah adalah aturan-aturan (hukum) Allah yang ditujukan untuk mengatur kehidupan manusia dalam urusan keduniaan atau urusan yang berkaitan dengan urusan duniawi dan sosial kemasyarakatan.⁵¹ Salah satu ruang lingkup dalam fiqih muamalah adalah tentang *ija>rah*. Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar mendefinisikan *ija>rah* 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.⁵² *ija>rah* adalah jenis akad *la>zim*, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya *fasakh* pada salah satu pihak, karena *ija>rah* merupakan akad pertukaran, kecuali apabila terdapat hal-hal yang mengharuskan *fasakh*.

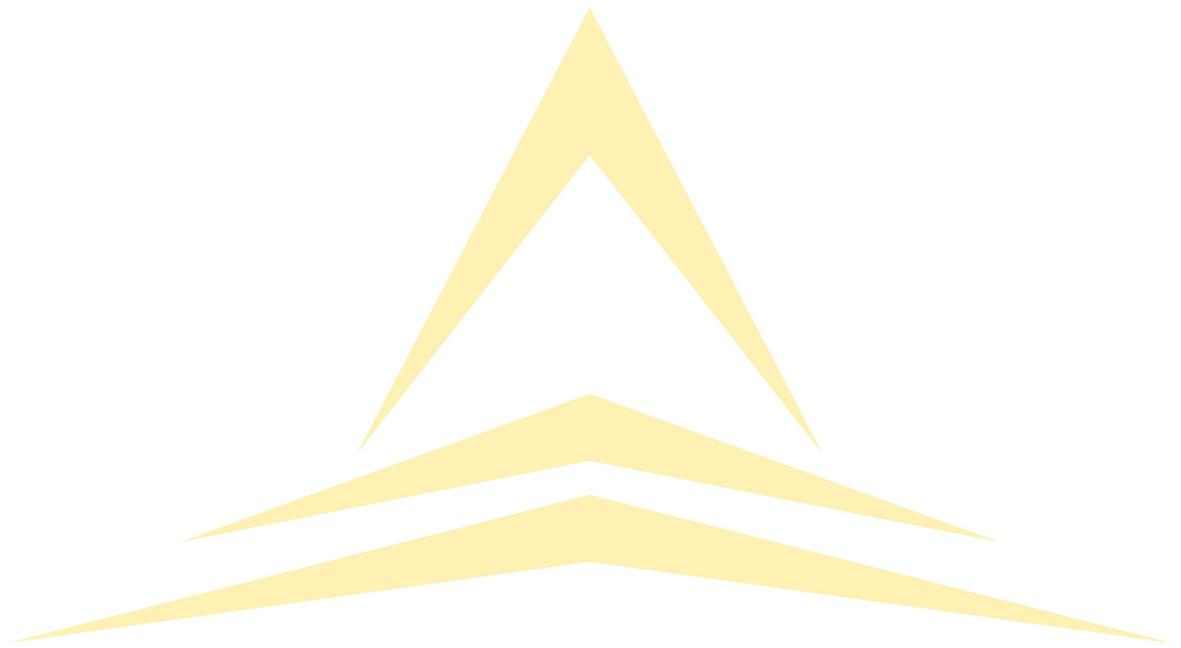
Pemutusan hubungan kerja dalam Islam dapat dikategorikan sebagai berakhirnya kontrak kerja yang dalam hal ini adalah *ija>rah*. Bagaimana berakhirnya *ija>rah* pada masa pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) perspektif Fiqih muamalah. Fiqih maumalah dapat diartikan hukum ekonomi yang digali dari ekonomi Islam yang terjadi dalam masyarakat, yang merupakan pelaksanaan fiqih dibidang ekonomi oleh masyarakat dalam hal

⁵¹ Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), hal. 15

⁵² Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar dkk, *Ensiklopedia Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab*, (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009), hal.311-313. Dalam penjelasannya **Transaksi** adalah ijab dan qabul yang mengungkapkan kehendak *al-muta'qidain* (dua pihak yang melakukan transaksi) dan keterikatan keduanya dengan cara yang disyari'atkan yangbtampak pengaruhnya di tempat transaksi. **Atas Suatu manfaat** yakni tidak termasuk barang karena transaksi suatu barang tidak disebut *ija>rah*, tetapi disebut jual beli. **Yang mubah yaitu** pembatasan dari transaksi atas manfaat yang haram, seperti zina, menyanyi, dan sesuatu yang diharamkan lainnya.**Tertentu** (diketahui), Yakni membatasi dari maanfa'at yang tidak diketahui karena tidak sah transaksi atasnya. **Berupa barang tertentu tau yang dijelaskan sifatny dalam tanggungan dalam waktu tertentu, atau transaksi atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan upah yang diketahui. Ini mensyaratkan bahwa ija>rah ada dua macam.** Yaitu *ija>rah* pada manfaat barang tertentu dan *ija>rah* untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang diketahui, seperti membawa barang ke suatu tempat atau membangun dinding. **Dalam waktu tertentu** yaitu dalam *ija>rah* harus ditentukan waktunya, seperti sebulan, setahun, dan lain-lain. **Dengan upah yang diketahui** adalah bayaran yang ditentukan sebagai kompensasi manfaat.

ini tenang *ija>rah*, Dalam penelitian ini penyusun lebih fokus pada pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) perspektif Fiqih Muamalah.





IAIN PURWOKERTO



IAIN PURWOKERTO

BAB III

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PERSPEKTIF FIQIH MUAMALAH

A. Pengertian Perjanjian Kerja (*ija>rah*)

Secara etimologis *ija>rah* berasal dari kata *ajara – ya'juru* yang berarti upah yang kamu berikan dalam suatu pekerjaan. Dalam bentuk lain, kata *ija>rah* juga biasa dikatakan sebagai nama bagi *al-ujrah* yang berarti upah atau sewa. Kata *ija>rah* dalam perkembangan kebahasaan selanjutnya dipahami sebagai bentuk “akad”, yaitu akad (kepemilikan) terhadap berbagai manfaat dengan imbalan (*al-'aqdu 'alal manafi' bi al-'iwa>d*) Atau akad pemilikan manfaat dengan imbalan (*tamli>k al-manfa'ah bi al-'iwa>d*).

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

Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar mendefinisikan *ija>rah* 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.¹ Thamrin Abdullah mendefinisikan *ija>rah* adalah akad pemindahan hak

¹ Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar dkk, *Ensiklopedia Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab*, (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009), hal.311-313. Dalam penjelasannya **Transaksi** adalah ijab dan qabul yang mengungkapkan kehendak *al-muta'qidain* (dua pihak yang melakukan transaksi) dan keterikatan keduanya dengan cara yang disyariatkan yang tampak pengaruhnya di tempat transaksi. **Atas Suatu manfaat** yakni tidak termasuk barang karena transaksi suatu barang tidak disebut *ija>rah*, tetapi disebut jual beli. **Yang mubah yaitu** pembatasan dari transaksi atas manfaat yang haram, seperti zina, menyanyi, dan sesuatu yang diharamkan lainnya. **Tertentu** (diketahui), yakni membatasi dari manfaat yang tidak diketahui karena tidak sah transaksi atasnya. **Berupa barang tertentu tau yang dijelaskan sifatny dalam tanggungan dalam waktu tertentu, atau transaksi atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan upah yang diketahui. Ini mensyaratkan bahwa ija>rah ada dua macam.** Yaitu *ija>rah* pada manfaat barang tertentu dan *ija>rah* untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang diketahui, seperti membawa barang ke suatu tempat atau membangun dinding. **Dalam waktu tertentu** yaitu dalam *ija>rah* harus ditentukan waktunya, seperti sebulan, setahun, dan lain-lain. **Dengan upah yang diketahui** adalah bayaran yang ditentukan sebagai kompensasi manfaat.

guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.²

Menurut Ulama hanafiyah *ija>rah* adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti. Ulama Syafi'iyah mendefinisikan *ija>rah* 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 *ija>rah* adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.³

Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah pengertian *ija>rah* adalah sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran.⁴ Menurut fatwa DSN MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang pembiayaan *ija>rah*, *ija>rah* 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. Dengan demikian akad *ija>rah* tidak ada perubahan kepemilikan, tetapi hanya perpindahan hak guna saja dari yang menyewakan pada penyewa.⁵

Hukum Islam menilai hubungan kerja antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh merupakan jenis perjanjian *ija>rah*, yang berisi berbagai ketentuan, peraturan dan kaidah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan yakni akad *ija>rah al-amal* yang berarti upah atas suatu pekerjaan yakni hubungan antara dua pihak yaitu pekerja (tenaga kerja) dan pihak yang memperkerjakan (majikan/pengusaha) yang objeknya adalah jasa dengan kompensasi berupa upah atas pekerjaan tersebut.⁶

² Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syari'ah dari teori dan Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 117

³ Rachmat Syafe'I, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), hal. 121-122.

⁴ Tim Penyusun Mahkamah Agung RI, Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah (KHES)*, (Jakarta: Ditjen Badilag Mahkamah Agung RI, 2013), hal 11

⁵ 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, hal.55.

⁶ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, (Purwokerto: STAIN Press, 2007) hal 44.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *ija>rah* adalah suatu jenis perjanjian yang bertujuan mengambil manfaat suatu benda maupun jasa yang diterima dari pengusaha/majikan dengan jalan membayar upah sesuai dengan perjanjian dan kerelaan kedua belah pihak dengan rukun dan syarat yang telah ditetapkan.

B. Dasar Hukum Perjanjian Kerja (*ija>rah*)

Akad *ija>rah* merupakan salah satu bentuk kerjasama dalam penukaran manfaat/jasa secara yuridis – normatif memiliki sandran yang kuat. Adapun dasar hukum yang menjadi landasan dari akad *ija>rah* adalah Al-Qur'an, al- hadis, dan ijma' para ulama. Akad *ija>rah* merupakan bagian dari akad jual beli yang unsur pentingnya adalah pada manfaat/jasa. Adapun kebolehan nya mendasarkan pada ijma' ulama dengan mendasarkan pada kisah nabi Syuaib yang mengangkat buruh Nabi Musa.⁷

Ulama fiqih bersepakat atas legalnya akad *ija>rah* kecuali Abu Bakar al-Asham, Ismail bin Ulayyah, Hasan Basri, al-Qasyani, an-Nahrawani, dan Ibnu Kaisan. Mereka melarang akan ini karena *ija>rah* 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.⁸

Dasar akad *ija>rah* yang tercantum dalam Al-Quran, hadis dan Ijma adalah sebagai berikut::

⁷ Ridwan, *Fiqih Perburuhan*,..., hal. 46

⁸ Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adilatuhu*, penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, dkk, Jilid 5, (Jakarta:Gema Insani, 2011), hal 385

1. Al-Qur'an

Qs. An-Nahl: 90

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)⁹

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.

QS. Al Baqarah: 233

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ نَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا
سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا
تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

“*Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan bayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan.*” (QS. Al-Baqarah: 233)

2. Al- Hadis

Hadis riwayat Ibnu Ma>jah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi bersabda:

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 pekerjakan sebelum keringatnya kering”.* (HR.Abnu Majah).¹⁰

⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Surakarta: Ziyad, 2014), 517

¹⁰ Ibnu Ma>jah, *Sunan Ibnu Ma>jah...*, hal 392

3. Ijma'

Umat Islam pada zaman sahabat telah sepakat membolehkan akad *ija>rah* sebelum keberadaan Asham, Ibnu Ulayyah, dan lainnya. Hal itu didasarkan pada kebutuhan masyarakat terhadap manfaat *ija>rah* sebagaimana kebutuhan mereka terhadap barang yang nyata. Dan selama akad atas benda itu diperbolehkan, maka akad atas manfaat/jasa juga hukumnya boleh.¹¹

Perintah yang terdapat dalam Al Qur'an dan hadis di atas merupakan perintah bagi mereka (pengusaha/majikan dan Pekerja/buruh) yang mengadakan perjanjian haruslah berlaku adil dan berbuat kebajikan dalam memberikan suatu upah/jasa kepada orang yang telah dipekerjakan. Sesungguhnya dalam bermuamalah khususnya pada akad *ija>rah* adalah diperbolehkan selama tidak ada dalil yang melarangnya, Sebagaimana kaidah fiqiyah juga disebutkan di bawah ini:

الأصل في الأمر للوجوب

Artinya: “ Hukum asal dari sebuah perintah adalah wajib ”

الأصل في المعاملات الإباحة حتى يدل دليل على تحريم

Artinya: “ Pada dasarnya semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya.¹² ”

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. Apabila salah satu pihak ingkar terhadap apa yang telah diperjanjikan, maka perjanjian yang telah di sepakati gugur atau batal.

¹¹ Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adilatuhu...*, hal 386

¹² Duski Ibrahim, *Al-qawa'id Al- Fiqhiyah (kaidah-kaidah Fiqih)*, (Palembang: CV. Amanah), hal 61

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

C. Rukun dan Syarat Perjanjian Kerja(*ija>rah*)

Dalam sebuah akad ada dua hal yang wajib terpenuhi yaitu adanya Syarat dan Rukun. Akad tersebut bisa menjadi batal jika tidak terpenuhinya salah satu syarat dan rukun tersebut. Rukun *ija>rah* menurut Hanafiyah yaitu ijab dan qobul dari dua belah pihak yang bertransaksi. Yaitu dengan lafal *ija>rah, isti'ja>r, iktira>'* dan *ikra>'*. Adapun menurut Jumhur ulama, rukun *ija>rah* ada 4 (empat) yaitu 1). Adanya orang yang berakad (*'aqidain*), 2). *s}ig}ah* (ijab qabul), 3) Upah (*Ujroh*),4) Nilai Manfaat :¹³

Adapun rincian penjelasan dari rukun di atas adalah sebagai berikut:

1. Adanya orang yang berakad (*'aqidain*)

Dua orang yang melakukan transaksi yaitu orang yang menyewakan dan orang yang menyewa.¹⁴ Dalam konteks ketenagakerjaan kedua belah pihak tersebut dapat diartikan sebagai orang yang memberi kerja (pengusaha/majikan) dan orang yang melaksanakan pekerjaan (pekerja/buruh). *Muta'aqidain* tersebut harus memnuhi syarat sebagai berikut:

- a. Mempunyai hak *tas}arruf* (membelanjakan harta), Baligh, berakal (mempunyai kecakapan melakukan perbuatan hukum);

¹³ Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adilatuhu...*, hal 387

¹⁴ Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar dkk, *Ensiklopedia Fiqih Muamalah....*, hal.317

b. Keduanya harus saling merelakan (tidak ada unsur paksaan). Prinsip kerelaan adalah prinsip penting dalam muamalah dan akad dalam Islam dijelaskan dalam kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah , akad dilakukan berdasarkan Asas:¹⁵

- 1) *Ihtiyari/* sukarela; setiap akad dilakukan atas kehendak para pihak, terhindar dari keterpaksaan karena tekanan salah satu pihak atau pihak lain;
- 2) *Amanah/* menepati janji, setiap akad wajib dilaksanakan oleh para pihak sesuai dengan kesepakatan yang ditetapkan oleh yang bersangkutan dan pada saat yang sama terhindar dari cidera-janji;
- 3) *Ihtiyati/* kehati-hatian; setiap akad dilakukan dengan pertimbangan yang matang dan dilaksanakan secara tepat dan cermat;
- 4) *Luzum/* tidak berubah; setiap akad dilakukan dengan tujuan yang jelas dan perhitungan yang cermat, sehingga terhindar dari praktik spekulasi atau *maisir*;
- 5) Saling menguntungkan; setiap akad dilakukan untuk memenuhi kepentingan para pihak sehingga tercegah dari praktik manipulasi dan merugikan salah satu pihak;
- 6) *Taswiyah/* kesetaraan; para pihak dalam setiap akad memiliki kedudukan yang setara, dan mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang.
- 7) Transparansi; setiap akad dilakukan dengan pertanggungjawaban para pihak secara terbuka;
- 8) kemampuan; setiap akad dilakukan sesuai dengan kemampuan para pihak, sehingga tidak menjadi beban yang berlebihan bagi yang bersangkutan;
- 9) *Taisir/*kemudahan; setiap akad dilakukan dengan cara saling memberi kemudahan kepada masing-masing pihak untuk dapat melaksanakannya sesuai dengan kesepakatan;

¹⁵ Tim Penyusun Mahkamah Agung RI, Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama, *Kompilasi Hukum...*, hal 15-17

- 10) Itikad baik; akad dilakukan dalam rangka menegakan kemaslahatan, tidak mengandung unsur jebakan dan perbuatan buruk lainnya;
- 11) Sebab yang halal; tidak bertentangan dengan hukum, tidak dilarang oleh hukum dan tidak haram;
- 12) *Al-hurriyah*. (kebebasan berkontrak);
- 13) *Al-kitabah* (tertulis).

c. *s}ig}ah* (ijab qabul)

s}ig}ah ija>rah adalah sesuatu yang digunakan untuk mengungkapkan maksud dari kedua pihak yang melakukan transaksi. Sighat akad *ija>rah* harus menggunakan kalimat yang jelas dengan bentuk lisan, tulisan dan atau isyarat dan dapat diubah/diperpanjang dan atau dibatalkan berdasarkan kesepakatan.

d. Upah (*Ujroh*)

Upah adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh penyewa (pengusaha/majikan) kepada pekerja/ buruh sebagai kompensasi dari manfaat yang ia dapatkan.

Dalam akad *ija>rah*, persyaratan yang berkaitan dengan upah yaitu:

- 1) Upah harus berupa *mal mutaqqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan dengan jelas;
- 2) Upah harus berbeda dengan jenis objeknya.¹⁶
- 3) Upah haruslah yang telah disebutkan (*ajrul musamma*) di mana upah harus disebutkan di awal transaksi.
- 4) Upah yang sepadan (*ajrul mustli*) pemberian upah sepadan dengan kerjanya yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut UMK.¹⁷

2. Nilai Manfaat.

¹⁶ Ghufuron A Mas'adi, *Fiqih Muamalah Kontektual*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2002), hal 186-187.

¹⁷ Nurul Huda end dkk, : *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal. 230

Manfaat adalah Jasa atau manfaat barang yang menjadi obyek akad *ija>rah*. Secara umum, Batasan jasa atau manfaat yang legal diakui *ija>rah* adalah setiap barang yang secara syar'i legal dimanfaatkan, memiliki nilai ekonomis tanpa mengurangi fisik barang, diketahui, dan bisa diserahkan.¹⁸

Benda yang disewakan harus ada nilai manfaatnya bagi si penyewa, begitu juga dengan tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja/buruh harus produktif menghasilkan manfaat bagi pengusaha/ majikan. Nilai manfaat tersebut harus yang halal atau mubah (boleh) bukan yang membawa ke sesuatu yang menjadi haram.

Syarat dari benda/jenis pekerjaan yang dijadikan objek *ija>rah* harus ada nilai manfaatnya sebagai berikut:

- a. Barang atau jasa benar-benar mempunyai manfaat yang dimaksudkan oleh pemilik barang atau penyewanya (Pengusaha/majikannya);
- b. Barang atau jasa yang disewa dapat diserahkan secara langsung kepada penyewa (pengusaha/majikan);
- c. Manfaat dari barang atau jasa merupakan objek yang mubah (boleh). Tidak boleh menyewa jasa orang lain untuk kegiatan yang diharamkan.
- d. Benda atau jasa yang disewakan harus tetap zatnya sampai habis masa sewanya. Jasa yang digunakan harus produktif untuk pengusaha/majikannya tersebut.

Dari beberapa uraian rukun *ija>rah* di atas dapat disimpulkan bahwa syarat *ija>rah* ada yaitu:

- a. Harus ada persetujuan kedua belah pihak
- b. Upah harus berupa harta yang memiliki nilai yang jelas
- c. Objek akad yaitu manfaat harus jelas.

3. Jenis-Jenis dan prinsip *ija>rah*

¹⁸ Tim Laskar Pelangi, *Metodologi Fiqih Muamalah: Diskursus Metodologis Konsep Interaksi Sosial-ekonomi*, (Kediri: Lirboyo press, 2013), hal. 279

ija>rah menurut ulama Hanafiyah adalah akad *la>zim* (mengikat), hanya saja boleh dibatalkan (*fasakh*) dengan sebab adanya uzur seperti meninggalnya salah satu pelaku akad, yaitu penyewa atau orang yang menyewakan.¹⁹ Dan pendapat mayoritas (jumhur) ulama dari kalangan Malikiyah, Syafi'iyah, dan Hanabilah, *ija>rah* tidak batal dengan meninggalnya salah satu pelaku akad karena *ija>rah* adalah akad *la>zim* dan akad *mu'a>wad}ah*, maka tidak batal dengan meninggalnya pelaku akad, sama seperti jual beli,²⁰ kecuali dengan hal-hal yang dapat membatalkan akad-akad *la>zim* seperti cacat atau hilangnya objek manfaat.²¹ Berdasarkan objeknya akad *ija>rah* diklasifikasikan menjadi 2 jenis yaitu:

a. *ija>rah bi al-quwwah* (*ija>rah* atas pekerjaan)

ija>rah bi al-quwwah (*ija>rah* atas pekerjaan) ini apabila yang disewakan berupa jasa atau tenaga manusia. Menurut Wahbah az-Zuhaili *ija>rah bi al-quwwah* (*ija>rah* atas pekerjaan) adalah penyewaan yang dilakukan atas pekerjaan tertentu, seperti membangun bangunan, menjahit baju, membawa barang ketempat tertentu. Mewarnai baju, memperbaiki sepatu, dan sebagainya.²²

b. *ija>rah bi al-manfa'ah*

ija>rah bi al-manfa'ah terjadi apabila yang disewakan itu berupa barang/benda. Menurut Wahbah az-Zuhaili *ija>rah bi al-manfa'ah* seperti *ija>rah* rumah, warung, kebun, binatang tunggangan untuk ditunggangi dan membawa barang, pakaian dan perhiasan untuk dipakai, wadah dan bejana untuk dipergunakan. Boleh melaksanakan akad *ija>rah* atas manfaat yang dibolehkan, dan tidak boleh melaksanakan akad *ija>rah* atas manfaat yang diharamkan seperti bangkai dan darah. Hal ini berdasarkan kesepakatan jumhur ulama.²³

¹⁹ Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adilatuhu...*, Jilid 5, hal 410

²⁰ Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adilatuhu...*, Jilid 5, hal 411

²¹ Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adilatuhu...*, Jilid 5, hal 410

²² Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adilatuhu...*, Jilid 5, hal 417

²³ Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adilatuhu...*, Jilid 5, hal 412

Ada beberapa Jenis *ija>rah* antara lain: *ija>rah 'amal*, *ija>rah 'ain* atau *ija>rah muthlaqah*, *ija>rah muntahiya bittamlik* dan *ija>rah multi jasa*.²⁴

- c. *ija>rah 'amal*. *ija>rah 'amal* digunakan untuk memperoleh jasa dari seseorang dengan membayar upah atas jasa yang diperoleh. Pengguna jasa/ (pengusaha/ majikan) disebut *mustajir* dan pekerja/ buruh disebut *ajir*, dan upah yang dibayarkan kepada *ajir* disebut *ujroh*.
- d. *ija>rah 'ain/ija>rah mut}laqah*, *ija>rah 'ain* adalah jenis *ija>rah* yang terkait dengan penyewaan asset dengan tujuan untuk mengambil manfaat dari asset itu tanpa harus memindahkan kepemilikan dari asset itu. Dengan kata lain, yang dipindahkan hanya manfaat (*usufruct*). *ija>rah 'ain* dalam Bahasa Inggris *term lessing*. Maksudnya dalam pemberi sewa disebut *mujir* dan penyewa adalah *mustajir* dan harga untuk memperoleh manfa'at disebut upah. Pada *ija>rah 'ain* yang menjadi objek sewa-menyewa adalah barang.
- e. *ija>rah muntahiyah bi at-tamli>k* disebut juga dengan *ija>rah wa iqtina* adalah perjanjian sewa menyewa antar pihak pemilik asset tetap dan penyewa atas barang yang disewakan, penyewa mendapat hak opsi untuk membeli objek sewa pada saat masa sewa berakhir.

Adapun Prinsip-prinsip perjanjian kerja (*ija>rah*) diantaranya yaitu:²⁵

- a. Memerdekakan Manusia
- b. Prinsip Kemuliaan derajat Manusia
- c. Keadilan dan Anti-Diskriminasi
- d. Kelayakan Upah Pekerja

²⁴ Fathurrahman Djamil, “ Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syari’ah, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hal. 155.

²⁵ Fajar Nurul Hikmah, et al, “ Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap Penerapan Gharamah pada calon karyawan, (Proseding Hukum Ekonomi Syari’ah: Keuangan dan perbankan Syari’ah), Diakses 25 Desember 2020.

D. Berakhirnya Perjanjian Kerja (*ija>rah*)

ija>rah adalah jenis akad *la>zim* dari kedua belah pihak (*mu'jir* dan *musta'jir*), Artinya, ketika akad telah terpenuhi syarat dan rukunnya, masing-masing pihak menjadi terikat dengan kontrak dan tidak bisa dibatalkan tanpa kesepakatan pihak lain, sebab substansi akad *ija>rah* sama dengan akad jual beli yang berstatus *la>zim* dari kedua belah pihak.²⁶ Oleh sebab itu akad *la>zim* yaitu akad yang tidak membolehkan adanya *fasakh* pada salah satu pihak, karena *ija>rah* merupakan akad pertukaran, kecuali apabila terdapat hal-hal yang mengharuskan *fasakh*.

Berakhirnya perjanjian kerja (*ija>rah*) disebabkan beberapa hal diantaranya adalah:

1. Meninggalnya salah satu pihak. Menurut ulama Hanafiyah, apabila salah satu pihak meninggal dunia maka akad *ija>rah* batal, sebab manfaat akad *ija>rah* tidak boleh diwariskan. Akan tetapi menurut jumhur ulama, meninggalnya salah satu pihak tidak mengakibatkan berakhirnya akad *ija>rah* sebab manfaat boleh diwariskan karena termasuk harta (*al-mal*);²⁷
2. *Iqalah*, yaitu pembatalan kedua belah pihak.²⁸ Penetapan pemutusan perjanjian kerja sebab *iqalah* harus dengan kerelaan kedua belah pihak yang didasarkan pada waktu yang telah disepakati. Akibatnya, hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi, berupa upah atau manfaat sejak awal akad sampai berakhirnya pemutusan akad.²⁹
3. Objek yang disewakan rusak atau musnah, Maka yang dapat mengurangi manfaat atau fungsi benda yang diakadkan bisa membatalkan kontrak *ija>rah*.³⁰ Dalam kontrak kerja, ketidakmampuan pihak tenaga kerja atau

²⁶ Tim Laskar Pelangi, *Metodologi Fiqih Muamalah: Diskursus Metodologis Konsep Interaksi Sosial-ekonomi...*, hal. 290

²⁷ Nurul Huda end dkk, : *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis ...*, hal. 338

²⁸ Nurul Huda end dkk, : *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis ...*, hal. 338

²⁹ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LKIS, 2008), hal. 149

³⁰ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), hal 338

majikan dalam menunaikan kewajiban menjadi batalnya kontrak *ija>rah*.³¹

4. Berakhirnya waktu yang telah disepakati, kecuali terdapat uzur.³² Dengan berakhirnya kontrak kerja *ija>rah*, maka kontrak kerja secara otomatis ikut berakhir, kecuali ada kondisi darurat dari pihak majikan atau tenaga kerja untuk menanggukhan atau menambah masa kontrak.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di pahami bahwa *ija>rah* artinya menjual manfaat yaitu imbalan/upah terhadap suatu pekerjaan. Ditetapkan juga pada fatwa DSN MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang pembiayaan *ija>rah*, *ija>rah* 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. Dengan demikian akad *ija>rah* tidak ada perubahan kepemilikan, tetapi hanya perpindahan hak guna saja dari yang menyewakan pada penyewa, dipertegas juga dalam hadis Ibnu Ma>jah “*berikanlah olehmu upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum keringatnya kering*”. Maka akad *ija>rah* tergolong transaksi jasa antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan dalam berbisnis yang memiliki kepastian keuntungan dan pendapatannya bagi kedua belah pihak baik dari segi waktu dan jumlah memperolehnya.

E. Buruh Dalam Fiqih Muamalah

Pengertian Buruh berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Buruh adalah orang yang bekerja dan mendapatkan upah (gaji) sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, beserta kompensasi-kompensasi lainnya yang melekat padanya.

³¹ Abdul Jalil, *Teologi Buruh ...*, hal. 150

³² Abdul Jalil, *Teologi Buruh ...*, hal. 150

Islam sebagai agama *rahmatan lil alamiin*, sangat memperhatikan buruh. Dalam sejarah, Islam datang pada suatu zaman yang penuh dengan kedholiman, penindasan, ketidakadilan dan ketimpangan ekonomi sehingga masyarakat digolongkan ke dalam kelompok-kelompok kecil berbasis suku dan kabilah. Struktur yang seperti ini memunculkan stratifikasi sosial yang sangat kuat. Muncul satu keluarga yang memiliki status social sangat tinggi yang memperkerjakan masyarakat dengan status sosial lebih rendah. Stratifikasi sosial yang demikian pada akhirnya menjadikan kehormatan seseorang ditentukan oleh asal usul keluarga dan menciptakan perbudakan.³³

Stratifikasi sosial adalah tingkatan kelas secara ke atas dan ke bawah antara buruh sebagai pekerja dan majikan sebagai pemberi kerja. Sistem kapitalisme melihat buruh hanyalah sebagai pekerja yang mendapatkan upah dari si majikan sebagai pemberi kerja sekedar hanya pengganti biaya atas apa yang telah dikerjakan dalam rangka untuk melanjutkan hidup dengan besaran upah sesuai dengan standar hidup minimum di daerah tempat si buruh bekerja.

Sedangkan buruh merupakan pihak yang sangat tereksplotasi oleh system kapitalisme hal ini dilihat dalam pandangan sosialisme. Adapun Islam melihat buruh sebagai mahluk Allah SAW yang kedudukanya sama dengan manusia lainnya. Maka Islam tidak pernah menganjurkan memusuhi kekayaan dan orang-orang kaya sebagaimana dalam faham sosialisme. Tidak juga membebaskan sebebas-bebasnya individu sebagaimana faham kapitalisme. Ekonomi Islam memilih jalan keadilan dalam mencapai kesejahteraan sosial. Bahwa kesejahteraan sosial yang tercapai haruslah dibangun di atas landasan keadilan.³⁴

Macam-macam buruh adalah sebagai berikut:³⁵

1. Buruh *Musyarak*

³³ Isnaini harahap, Dkk, *Hadis-hadis Ekonomi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), hal 71.

³⁴ Havis Aravik, "Konsep Buruh Dalam Perspektif Islam" *Islamic banking*" Volume 4 Nomor 1 (Agustus 2018), hal 3. Diakses 25 Desember 2020.

³⁵ Yusuf as-Sabatin, *Al-Buyu' al-Qadimah wa al-Mu'ashirah wa al-Burshat al-Mahaliyyah wa ad-Duwaliyyah Terjemahan Yahya Abdurrahman.*, (Bogor: Al-Azhar Press, 2016), hal. 335.

Buruh Musytarak adalah buruh/pekerja yang pembayaran upahnya setelah semua pekerjaan selesai dan pekerjaan yang dilakukan adalah sector public yang diproduksi untuk kepentingan orang banyak, dimana mereka secara bersama-sama memanfa'atkan jasa tersebut. Seperti tukang jahit, tukang cukur, tukang kayu. buruh /pekerja tersebut untuk mendapatkan upah/jasa apa yang ia kerjakan.

2. Buruh Khas (*al-ajir al-khas/al-ajir al-wakhid*)

Buruh Khas (*al-ajir al-khas/al-ajir al-wakhid*) adalah Buruh/pekerja yang disewa dalam jangka waktu tertentu untuk melakukan pekerjaan. Seorang buruh (*ajir*) menyerahkan dirinya kepada majikan (*musta'jir*) untuk melakukan suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Seperti orang yang bekerja di kebun, ladang atau pabrik milik seseorang atau pegawai pemerintah di seluruh instansi pemerintahan. Selama masa kerja sesuai dengan waktu yang disepakati, pekerja tersebut tidak boleh bekerja pada orang lain. Apabila pihak majikan (*musta'jir*) membatalkan kontrak kerjanya sebelum berakhirnya masa kontrak, maka ia berhak mendapatkan bayaran penuh, kecuali pembatalan tersebut karena ada alasan-alasan yang diperbolehkan oleh syara'. Tetapi jika pembatalan tersebut mendasarkan pada alasan-alasan syara', maka ia mendapat upah sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan.

Menurut Afzalur Rahman, Dilihat dari jenis pekerjaannya buruh/pekerja di bagi mejadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja kasar dan tenaga kerja terdidik.³⁶ Adapun yang termasuk pekerja kasar tercantum dalam Al qur'an QS. Al-Qashas : 27

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى أَبْنَتَيَّ هَاتِيْنِ عَلَيَّ أَنْ تَأْجُرْنِي تَمَنِّي جَجِطٌ

Artinya: “ Sesungguhnya aku hendak mengawinkan engkau dengan salah seorang anakku ini dengan (masa kawinnya) engkau bekerja bersamaku delapan tahun lamanya. Jika engkau sempurnakan sepuluh tahun, maka hal itu terserah kepada engkau. Aku tidak hendak menyusahkan engkau”.

³⁶ Ridwan, Fiqih Perburuhan..., hal 60

Sedangkan terkait tenaga kerja terdidik, menurut Afzalur Rahman terdapat dalam QS Yusuf: 54-56

وَقَالَ آلَ مَلِكٍ أَيْ تُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصَ لَهُ لِنَفْسِي ۖ فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ آلَ يَوْسَافَ لَمَّا مَكِينٌ أَمِينٌ ۖ (54)
 قَالَ أَجْعَلْ نِي عَلَى خَزَائِنِ آلِ أَرْضِ ۖ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ۖ (55) وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي آلِ أَرْضِ يَتَّبِعُونَ
 مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُونَ ۖ نُصِيبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ ۖ وَلَا نُضِيعُ أَجْرَ آلِ الْمُحْسِنِينَ (56)

Artinya: “Dan raja berkata, “ Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku”. Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan dia, dia berkata, “ Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercaya pada sisi kami,” Berkata Yusuf,” Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir). Sesungguhnya aku adalah orang yang paling pandai menjada, lagi berpengetahuan. Dan demikianlah kami memberi kedudukan kepada Yusuf di Negeri Mesir (dia berkuasa penuh) pergi menuju kemana saja ia kehendaki di bumi Mesir itu. Kami melimpahkan rahmat Kami kepada siapa saja yang kami kehendaki dan kami tidak menyalakan pahala orang-orang yang berbuat baik”.

Kedua jenis buruh/pekerja tersebut dapat digambarkan bahwa setiap pekerja/ buruh hendaklah mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni sehingga dapat menjadi buruh/tenaga yang berkualitas dan produktif, sehingga dapat diprioritaskan lebih dalam memperoleh upah/jasa serta penempatan dalam suatu pekerjaan tersebut.

Konsep buruh dalam perspektif Islam ada 5, akan diuraikan sebagai berikut:

a. Pekerja/ Buruh adalah saudara

Dalam sistem ekonomi kapitalis pekerja/buruh buruh dinilai sebagai alat produksi, kehormatan manusia sudah disamakan dengan mesin-mesin produksi lainnya yang akan berimbang pada pendapatan keuntungan sebesar-besarnya oleh sebuah perusahaan/majikan dengan tanpa memperlihatkan manusia buruh/pekerja tersebut karena mereka

dalam hal ini sudah dianggap sebagai alat produksi. Allah menciptakan manusia sebagai buruh/pekerja yang memiliki kehormatan asasi. Untuk itu, Islam menolak tegas sistem ekonomi kapitalis tersebut, dan Islam membangun struktur sosial di mana setiap individu di satukan oleh bangunan persaudaraan dan rasa kasih sayang sebagaimana satu keluarga yang diciptakan oleh Allah dari sepasang manusia.

Persaudaraan ini bersifat universal, semua anggota setara di mata Allah juga dihadapan hukum Allah. Tidak ada perbedaan antara kaya dan miskin, berkedudukan tinggi atau rendah tidak ada diskriminasi karena perbedaan suku atau ras tertentu. Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S Asy-Syua'raa ayat 183.

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: “ Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlaah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.

Rasulullah S.A.W bersabda: “Para apekerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka barang siapa mempunyai pekerja hendaklah diberi makanan sebagaimana yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa melakukan sesuatu yang ia tidak mampu. Jika terpaksa, ia harus di bantu” (H.R. Ahmad)

IAIN PURWOKERTO

Dasar-dasar hubungan antara majikan dan buruh yang diterapkan dalam Islam adalah berada dalam level “kemanusiaan” yang sama. Tidak ada yang berada pada posisi lebih tinggi, meskipun dalam struktur perusahaan jelas-jelas ada kelompok pemilik saham, pemilik modal, pekerja dan lain sebagainya. Maka hubungan majikan/pengusaha dan pekerja/buruh adalah hubungan kekeluargaan, persaudaraan, kemitraan dan symbiosis mutualisme untuk dapat bersinergi. Oleh sebab itu, tidak boleh satu pihak mendzalimi dan merasa didzalimi oleh pihak lainnya. Keduanyaa saling membutuhkan dan diantaranya harus tercipta saling menguntungkan. Apalagi manusia sebagai makhluk sosial dalam masyarakat disatukan tidak untuk saling

memenuhi kebutuhan satu sama lain, yang berarti mementingkan dirinya sendiri, melainkan untuk saling memelihara satu samalain dan bertanggung jawab atas kesejahteraan seluruhnya.

Selain sebagai makhluk sosial, manusia juga diciptakan oleh Allah sebagai kholifah untuk membangun kemakmuran dan kehidupan yang baik sebagai sarana dalam melaksanakan pengabdian kepada Allah SWT. Untuk meraih kemakmuran Allah SWT memberikan sepenuhnya alam ini untuk dikelola oleh manusia sesuai dengan syari'at Islam agar dapat memberikan mashlahat dan manfa'at bagi kehidupan manusia. Dalam mencapai kemakmuran Islam mewajibkan manusia untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian.

b. Perintah memperlakukan Pekerja/Buruh dengan baik

Islam sangat menjunjung tinggi kehormatan masing-masing individu. Sehingga dalam masalah pekerjaan juga tidak bisa dibenarkan jika seorang majikan/pengusaha menjadikan buruh/pekerja sebagai manusia yang kurang terhormat. Islam sangat *concern* terhadap buruh/pekerja. Buruh mendapat posisi yang sangat tinggi sebagai pekerja sebagaimana seorang majikan juga bekerja dengan memperkerjakannya. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan untuk menciptakan suasana kekeluargaan antara majikan dan buruh. Hal ini sesuai dengan Firman Allah (QS. Al-Hujurat ayat 10).

إِنَّمَا آلَ الْمُؤْمِنِينَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: “ Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaiki hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah supaya kamu mendapat rahmat”

Dalam Islam tujuan akhir kehidupan manusia adalah mencapai *falah* (kemenangan) dan *sa'adah* (kebahagiaan) di dunai dan di akhirat. Oleh sebab itu, baik pengusaha/majikan maupun buruh/pekerja harus senantiasa bertakwa kepada Allah. Perasaan takwa merupakan tali

pengikat antara kedua belah pihak yang akan melahirkan sifat belas kasihan, adil, jujur, dan amanah.³⁷

c. Pemberian Beban Kerja Tidak Boleh melebihi kemampuan

Islam adalah agama universal, komprehensif dan totalitas. Islam tidak pernah menganjurkan memusuhi kekayaan dan orang-orang kaya, bahkan Islam sendiri menganjurkan agar setiap orang menjadi kaya sebagai bagian dari kebahagiaan yang harus dicapainya di dunia. Ekonomi Islam memilih jalan keadilan dalam mencapai kesejahteraan social. Untuk mewujudkannya Islam mengharuskan manusia untuk bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan upah. Sebagaimana firman Allah dalam (QS. At-Taubah (9): 105, Al-An'am (6): 135, Hud (11): 36, 121, dan Az-Zukhruf (43): 32):

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “ Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Dalam ajaran Islam mengenai buruh adalah pemberian beban kerja tidak melebihi kemampuan buruh/ pekerja. Dalam pemberian kerja majikan tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan, dan kesamaan³⁸

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ ۖ فِي الرِّزْقِ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا
بِرَادِي رِزْقِهِمْ عَلَىٰ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ أَفَبِنِعْمَةِ اللَّهِ
يَجْحَدُونَ

Artinya: “ Dan Allah melebihkan sebahagian kamu dari sebagian yang lain dalam rezki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezkinya itu) tidak mau memberikan rezki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rezki itu. Maka mengapa mereka meningkari nikmat Allah.

³⁷ Isnaini harahap, Dkk, *Hadis-hadis Ekonomi* ..., hal 77

³⁸ Isnaini harahap, Dkk, *Hadis-hadis Ekonomi* ..., hal 78

Islam juga memberikan aturan yang jelas dalam hal transaksi perjanjian kerja, dimana Islam memberikan hukum-hukum yang harus diperhatikan majikan/pengusaha untuk memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja.

Maka, bagi pengusaha yang melakukan tindakan pembayaran upah pekerja/buruh tidak dengan baik, memaksa pekerja bekerja diluar perjanjian kerja yang disepakati, melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena termasuk tidak memberikan hak-hak pekerja/buruh seperti hak untuk dapat menjalankan kewajiban ibadah, hak untuk istirahat jika dia sakit, dan lain sebagainya termasuk tindakan tersebut adalah bentuk kezaliman pengusaha terhadap pekerja.

d. Upah yang layak dan tepat waktu

Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lingkup muamalah ialah upah mengupah, yang dalam fiqih Islam disebut *ujrah*. Kerjasamanya disebut *ija>rah*. Nurimansyah haribuan mendefinisikan bahwa upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*carning*) yang diterima buruh/pekerja baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.³⁹

Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerjaa/buruh. 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 pekerjakan sebelum keringatnya kering”. (HR.Abnu Majah).⁴⁰

³⁹ Fuad Riyadi, “ Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam”, *Jurnal Iqtishadia*, Vol.8 No.1, (Maret 2015), hal. 160

⁴⁰ Ibnu Ma>jah, *Sunan Ibnu Ma>jah ...*, hal 392

Pemberian upah (*al ujah*) itu hendaknya berdasarkan perjanjian kerja *ija>rah*, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antar pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan/pengusaha adalah membayar upah.

e. Kewajiban Buruh terhadap majikan.

Sebagai wujud komitmen Islam terhadap keadilan, maka Islam juga memberikan perlindungan kepada majikan/pengusaha dengan memberikan kewajiban moral kepada para pekerja/buruh. Menurut Baqir Sharif Qorashi dalam konteks ini Islam kewajiban kepada setiap buruh/pekerja terhadap majikan/pengusaha antara lain:⁴¹

- 1) Bertanggung jawab terhadap upah yang diminta sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya. Dalam hal besar kecilnya upah. Islam mengakui kemungkinan terjadinya dikarenakan beberapa sebab; perbedaan jenis pekerjaan, perbedaan kemampuan, keahlian, masa kerja dan Pendidikan. Jika pemberian upah sudah sesuai dengan perjanjian kerja *ija>rah* nya, maka perselisihan dalam ketenagakerjaan dapat diminimalisir. Penetapan perbedaan ini didasarkan pada firman Allah QS. Al-Zukhruf: 32)

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا
بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوَقَّعَ بَعْضَهُمْ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ
بَعْضًا سُلُوفًا وَإِن يَرَوْا كِسْفًا مِّنَ السَّمَاءِ
سَاقِطًا يَلْعَنُوا فَمَا يَكْفُرُوا لِمَا كَانُوا
يَفْعَلُونَ

Artinya: “ Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat

⁴¹ Havis Aravik, “Konsep Buruh Dalam Perspektif Islam...”, hal 8.

mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”

- 2) Kesanggupan melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh masing-masing pihak;
- 3) Melaksanakan perintah majikan/pengusaha sesuai dengan pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja tersebut. Apabila majikan/pengusaha melakukan penyimpangan terhadap isi kesepakatan perjanjian kerja buruh tidak wajib mengikutinya;
- 4) Menjaga dan memelihara perlengkapan dan peralatan-peralatan dan rahasia majikan/perusahaan.

B. Hak-hak dan kewajiban Buruh Dalam Fiqih Muamalah

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atas statusnya.⁴² Perjanjian kerja *ija>rah* yang melibatkan dua orang pihak yaitu pihak yang memberikan jasa (buruh/pekerja) dan mendapatkan upah atas jasa yang diberikan dan pihak penerima jasa (pengusaha/majikan) yang memberikan upah.

Tenaga kerja adalah orang yang menerima upah untuk melakukan pekerjaan oleh orang lain dengan ikataan perjanjian. Sedangkan majikan adalah orang atau pihak yang memperkerjakan orang lain dan mempunyai tanggung jawab kepada pekerja atau tenaga kerjanya.⁴³

Oleh karena itu dalam perjanjian kerja *ija>rah* harus ditentukan bentuk kerjanya, waktunya, serta upahnya.⁴⁴

1. Bentuk kerja, Tiap pekerjaan yang diperbolehkan oleh syara' maka diperbolehkan pula hukum perjanjiannya. Di dalam perjanjian kerja

⁴² Drawin Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hal, 22

⁴³ Ridwan, *Fiqih Perburuhan*,..., hal. 80

⁴⁴ Nurul Huda end dkk, : *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis ...*, hal. 229-230

(*ija>rah*) harus jelas jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang pekerja/tenaga kerja/*ajr*;

2. Waktu kerja. Dalam *ija>rah*. Waktu kerja berkaitan dengan produktivitas pekerja, upah yang diterima pekerja serta menandai berakhirnya perjanjian kerja;
3. Upah kerja. Penentuan upah mendasarkan pada jasa pekerjaannya atau manfaat tenaga seorang pekerja serta upah dalam *ija>rah* harus jelas.

Berkenaan dengan tanggung jawab dalam hubungan buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha. Islam telah menetapkan hak-hak yang menjaminy kehidupan yang baik dan mulia bagi pekerja karena dalam Islam seorang buruh/pekerja memiliki kedudukan mulia dan posisi tinggi.⁴⁵

1. Hak untuk hidup, hak untuk mendapatkan kebebasan, hak untuk mendapatkan perlindungan dan kehormatan nama baik;
2. Hak bebas memilih agama, hak untuk bebas berfikir dan berbicara, hak atas jaminan sosial;
3. Para buruh/pekerja harus mendapatkan upah yang semestinya dan hidup yang layak;
4. Buruh/pekerja juga tidak dapat diberikan pekerjaan melampaui batas kemampuannya;
5. Buruh/pekerja juga harus mendapatkan bantuan medis jika sakit dan dibantu biaya perawatan;
6. Pengusaha/ majikan harus diberikan dorongan untuk menafkahkan sedekah mereka pada para pekerja/buruh dan anak-anak;
7. Pengusaha/majikan membayar ganti rugi kecelakaan yang cukup selama dalam bekerja;
8. Buruh/pekerja diperlakukan dengan baik;
9. Buruh/pekerja harus mendapatkan hak persamaan dan kedudukan.

Dalam Islam perlindungan buruh/pekerja sangatlah jelas dan mengedepankan prinsip kesetaraan dan keadilan bagi seluruh umat manusia termasuk buruh/ pekerja. Perlindungan yang diberikan Islam kepada

⁴⁵ Fordebi Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal 232.

buruh/pekerja yaitu berupa larangan adanya penindasan atau kezaliman yang berupa diskriminasi serta menganjurkan pemberian perlindungan terhadap hak-hak buruh/pekerja seperti yang terdapat di dalam Al Qur'an dan hadis yang kemudian dirumuskan dalam kaidah-kaidah fiqih.

Perlindungan buruh/pekerja jika terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha dalam hukum perjanjian Islam ada 3 cara, yaitu :1) Jalan damai (*shulh*), 2) Arbitrase (*tahkim*), 3) proses pengadilan. Ketiga cara tersebut akan dirinci sebagai berikut:

1. Upaya Damai (*shulh*)

yaitu dengan suatu jenis akad atau perjanjian untuk mengakhiri perselisihan/pertengkaran antara dua pihak yang bersengketa secara damai.⁴⁶ Teknis pelaksanaan konsep *shulh* dapat dilaksanakan dengan beberapa cara.

- a. Dengan cara *ibra'* yaitu dengan membebaskan debitur dari sebagian kewajibannya.
- b. Dengan cara *mufadhah* (penggantian dengan yang lain) seperti dalam akad *shulh* pada akad hibah, yaitu penggugat menghibahkan sebagian barang yang dituntut kepada tergugat. Dengan konsep *shulh* ini tampak ada model penyelesaian yang *win-win solution* di mana masing-masing pihak kepentingannya bisa diakomodir. Dasar normatif perlunya perdamaian antara lain disebutkan dalam Al-Qur'an surat al-Hujurat: 9

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا

Artinya: "Jika ada dua kelompok dari orang mukmin yang saling berperang (sengketa) maka damaikanlah antara keduanya

- c. Penyelesaian melalui Tahkim (arbitrase)

yaitu Pengangkatan seseorang atau lebih sebagai wasit oleh dua orang yang berselisih atau lebih, guna menyelesaikan perselisihan mereka secara damai, orang yang menyelesaikan disebut dengan "

⁴⁶ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syari'ah: Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, (Jakarta: Kencana, 2012), hal. 427

hakam".⁴⁷ Oleh karena itu untuk menjaga netralitas suatu masalah maka diperlukan netralitas para *hakam* sehingga *tahkim* akan berjalan lancar.

Adapun dasar diperbolehkannya *tahkim* ditunjukkan pada surat An-Nisa: 35

وَإِنْ خِفْتُمْ بَيْنَهُمَا فَأَبْوَأْتُمْ أَهْلًا مِنْ آهْلِ إِتِّمَاءِ أُولَئِكَ لِيُحْكَمَ بَيْنَهُمَا مِنْ آهْلِ إِتِّمَاءِ أُولَئِكَ إِنْ كَانُوا هَادِيًا فَسَبَّحُوا بِحَمْدِ اللَّهِ فِي الْبُيُوتِ وَالْحُكْمُ لِلَّهِ الْعَلِيِّ الْكَبِيرِ

Artinya: " Dan jika kamu khawatir terjadi persengketaan antara keduanya, maka kirimlah seorang juru damai (*hakam/arbitrator/penengah*) dari keluarga laki-laki dan seorang juru damai dari keluarga perempuan. Jika kedua-nya (*juru damai itu*) bermaksud mengadakan perbaikan, niscaya Allah memberi taufik kepada suami-istri itu. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Mahateliti."

Al-muhakkam (orang yang ditunjuk sebagai arbitrator) disyaratkan haruslah orang yang memiliki kapasitas dan kompetensi untuk memberikan kesaksian (ia adalah orang yang kesaksiannya diterima), baik ia laki-laki maupun perempuan, juga syarat ini harus terpenuhi pada dirinya pada saat ia menjalankan tugasnya sebagai arbitrator.⁴⁸

d. Penyelesaian melalui *Qadha* (peradilan).

Qadha adalah menetapkan hukum syara' pada suatu peristiwa atau sengketa untuk menyelesaikannya secara adil dan mengikat.⁴⁹ Lembaga yang memproses adalah Lembaga peradilan, sedangkan pelaku yang menghakimi disebut *qadhi*.

Ketiga cara penyelesaian dalam suatu perjanjian di atas diharapkan dapat membantu para buruh/pekerja dalam menghadapi perselisihan dengan pengusaha/ majikan. Dimana pada saat pandemic

⁴⁷ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syari'ah: Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*..., hal 430

⁴⁸ Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adilatuhu*..., Jilid 8, hal 378

⁴⁹ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syari'ah: Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*..., hal 436

Corona Virus Disease 2019 (Covid- 19) tersebut banyak perusahaan yang melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK). Islam dalam menilai Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* yang terjadi, telah tercantu dalam Al qur'an surat Al-Baqarah: 155-157

وَلَنبَلِّغَنَّكُمْ أَشْيَاءَ مِّنْ آلِ خَوَّفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصِ
مِّنْ آلِ أُمَّةٍ وَأُولِ الْأَنْفُسِ وَالْثَّمَرَاتِ ۖ وَبَشِيرِ الصَّابِرِينَ الَّذِينَ
إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ
أُولَئِكَ عَلَيْهِمْ صَلَوَاتٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَرَحْمَةٌ ۖ

Artinya: “Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepada kamu. Dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar, (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan:”Innaa lillahi wa innaa ilaihi roji’un”. Mereka itulah yang mendapat keberkatan yang sempurna dan rahmat dari Rabb mereka dan mereka itulah orang-orang yang mendapat petunjuk”.

Melihat pada ayat tersebut dengan konteks sekarang, dengan adanya *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* merupakan salah satu cobaan. Dan manusia dianjurkan untuk berbuat sabar dalam menghadapi cobaan tersebut karena semua itu atas kehendak-Nya. Dan wabah *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* ini sudah ada pada zaman Rasulullah, zaman sahabat. Upaya yang dilakukan oleh Rasulullah dan sahabat dapat dijadikan sebagai acuan baik pemerintah maupun untuk kita sendiri. Beberapa referensi menunjukkan tentang tersebarnya wabah penyakit, salah satunya adalah pada tahun Ramadhan pada kepemimpinan sahabat Umar bin Khottob yang berdampak pada banyaknya kematian, krisis ekonomi dan kesehatan. Upaya dalam menghadapi krisis agar suatu pekerjaan tetap berjalan maka sahabat Umar membuat manajemen krisis.

Sesungguhnya sahabat Umar dalam melakukan terapi terhadap sebab-sebab krisis Ramadhan mengambil berbagai sarana disertai manajemen yang rapi dan saling koordinasi antara satu upaya dengan

upaya lain untuk menanggulangi krisis tersebut. Beberapa yang dilakukan oleh sahabat Umar dalam menanggulangi krisis sebagai berikut:⁵⁰

- a. Pembagian tempat para pengungsi di beberapa lokasi dengan bentuk seimbang, sehingga tidak terjadi kepadatan penduduk di sebagian daerah dan tidak pada daerah yang lain.
- b. Membekali para pegawainya dengan pengarahan yang lazim secara terinci untuk berjalannya pekerjaan dengan teratur
- c. Mengikuti pekerjaan dan melakukan pertemuan setiap sore dengan orang-orang yang bertanggung jawab di suatu daerah agar mereka melaksanakan ketetapan-ketetapan yang terperinci tentang proses pekerjaan
- d. Memerintahkan menghitung jumlah orang yang tertimpa krisis, dan penghitungan kembali setiap kali jumlah orang yang terkena krisis bertambah, agar dapat dilakukan perencanaan berdasarkan informasi yang cermat dan terperinci
- e. Melakukan bimbingan lapangan secara langsung terhadap sebagian amal, dan melakukan kunjungan secara teratur terhadap orang-orang yang terimbas krisis untuk mengetahui kondisi mereka.
- f. Membuat perencanaan strategis untuk menghadapi perubahan di masa mendatang diantaranya penggalian teluk untuk menghubungkan antara Mesir dan Hijaz untuk memudahkan dalam mendatangkan makanan pokok ke daerah Hijaz.

⁵⁰ Jaribah bin Ahmad Al-Haritsi, *Fiqh Ekonomi Umar Bin Al-Khaththab*, terj. Asmuni Solihan Zamakhsyari, (Jakarta: Pustaka Al -Kautsar, 2017), hal.372



IAIN PURWOKERTO



IAIN PURWOKERTO

BAB IV

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

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain untuk bekerja dan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupan untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.¹ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tercantum dalam Bab XII Pasal 150 sampai pasal 172 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan UUK pasal 1 angka (25) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusahanya.

Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) yang melanda Indonesia menyebabkan pemerintah mengeluarkan PP Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa daerah. Kebijakan tersebut berdampak pada aktivitas sosial ekonomi masyarakat termasuk keberlangsungan pekerjaan dan penurunan pendapatan pekerja. Pada 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)²

¹ Yusuf Randi, Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan, *Yurispruden*, Volume 3 Nomor 2 (juni 2020, hal. 122).

² 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) hal. 43. Diakses 28 November 2020

Tabel 4.1³
PHK dan Perubahan Pendapatan
Buruh/Pegawai/Karyawan Menurut Jenis Kelamin,
Usia

Kategori	PHK %			Perubahan Pendapatan				
	Tanpa Pesangon	Dengan Pesangon	Menurun <50%	Menurun ≥ 50%	Tetap meningkat	Tidak ada pendapatan		
Total	15,6	13,8	1,8	31	8,6	45,3	15,3	100744
Jenis Kelamin								
Laki-laki	16,7	2,8	13,9	34,2	9,6	41,5	14,7	54.720
Perempuan	14,2	0,6	13,6	27	7,5	49,8	15,8	46.074
Usia								
15-24	34,5	1,1	33,5	22,5	8,1	40,3	29,2	10.701
25-34	13,8	2,1	11,7	33,3	7,2	47,5	12	33.379
35-44	13,7	2,1	11,7	33,5	8,6	43,5	14,4	26.524
45-54	16,2	0,9	15,3	29,4	7,5	43,1	20	18.679
55-64	7,4	2,9	4,5	26,4	11,6	56,1	5,9	10.509
65+	0	0	0	50	50	0	0	952

Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh 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 adalah menunjukkan terjadinya gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan penurunan pendapatan buruh/karyawan/pegawai selama masa PSBB di Indonesia. Prosentase Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) buruh/pegawai/karyawan di Indonesia pada akhir April 2020 sebesar 15,6 persen yang terdiri dari 1,8% PHK dengan pesangon dan 13,8% PHK tanpa pesangon.⁴ Dan data dari Kementerian Ketenagakerjaan yang penulis peroleh menunjukkan jumlah yang signifikan bagi pekerja/buruh di Indonesia yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19). Selain data yang diperoleh dari Jurnal Kependudukan LIPI ada juga

³ Diambil dari Jurnal Kependudukan Lembaga Ilmu Pengetahuan (LIPI)

⁴ Ngadi, Ruth Meilianna dkk, " Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK, ... hal. 44

data dari Kementerian Ketenagakerjaan tentang potret tenaga kerja yang terdampak Covid-19 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2⁵

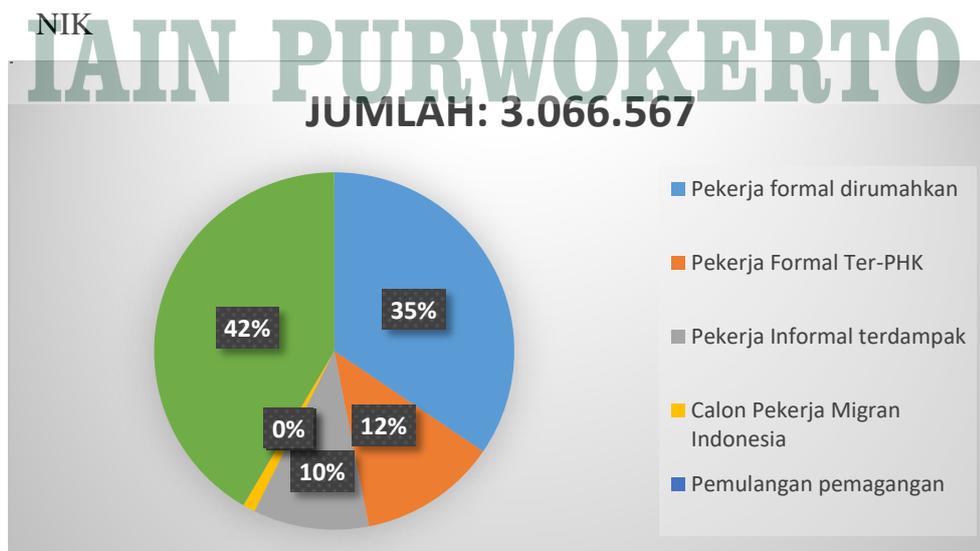
POTRET TENAGA KERJA TERDAMPAK COVID - 19

URAIAN	JUMLAH	% TERHADAP TOTAL
Pekerja formal dirumahkan	1.058.284	34,51%
Pekerja Formal Ter-PHK	380.221	12,40%
Pekerja Informal terdampak	318.959	10,40%
Pekerja Formal + Informal Terdampak (A)	1.757.464	57,31%
Calon Pekerja Migran Indonesia	34.179	1,11%
Pemulangan pemagangan	465	0,02%
CPMI + Pemulangan Pemagangan (B)	34.644	1,13%
Tidak lengkap datanya (C)	1.274.459	41,56%
TOTAL A+ B+ C	3.066.567	100,00%

Sumber : Kemnaker RI dan BP jamsostek

Keterangan:

1. Penjumlahan data Kemnaker dan BP Jamsostek(01 April – 27 Mei 2020)
2. Terdapat 34,179 CPMI gagal berangkat akibat pandemi COVID – 19
3. Terdapat 1,27 juta data yang masih dalam proses konfirmasi ulang karena belum memenuhi kesesuaian dan keseragaman NIK dan masih duplikasi NIK



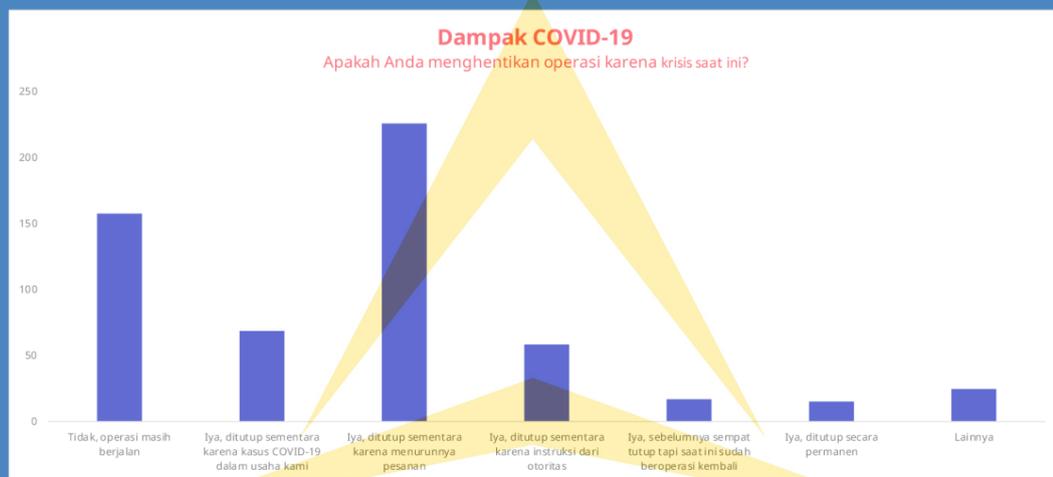
⁵ Diambil dari data Kemnaker RI dan BP jamsostek

► Risalah ILO

Temuan-temuan utama survei usaha terdampak COVID-19 dari program ILO-SCORE Indonesia

Temuan-temuan utama

- Sekitar 68 persen perusahaan yang disurvei mengalami gangguan usaha akibat wabah COVID-19: 65 persen menghentikan sementara operasinya dan 3 persen menghentikan secara permanen. Perusahaan-perusahaan kecil dengan kurang dari 10 pekerja tiga kali lebih besar mengalami kegagalan usaha dibandingkan perusahaan berukuran medium dan besar dengan pekerja di atas 51 orang.



- Menurunnya pesanan dan mengerutnya operasi usaha, 4 dari 5 perusahaan (80 %) mendapati pendapatan mereka berkurang tajam. Sekitar 34 persen perusahaan yang disurvei mengalami penurunan sebesar 25 persen, 18 persen antara 25-50 persen dan 28 persen berkurang lebih dari setengah. Perusahaan-perusahaan diharapkan mengalami penurunan pendapatan yang lebih besar pada 2020 karena mereka melihat kecilnya kemungkinan pemulihan usaha.

Sumber dari *International Labour Organization*

IAIN PURWOKERTO

Berdasarkan Hasil survey yang dilakukan oleh ILO dalam Risalah ILO tersebut diatas bahwa 65% perusahaan menghentikan sementara operasinya dan 3 persen menghentikan secara permanen.⁶ Oleh sebab itu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang menghentikan sementara operasinya tidak sesuai dengan ketentuan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 19/PUU-IX/2011, tanggal 20 Juni 2020 dan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Alasan pemutusan hubungan kerja dimasa-masa pandemic tentunya beragam, namun tidak dapat dipungkiri juga banyak pengusaha yang menafsirkan wabah *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) yang telah ditetapkan oleh

⁶ International Labour Organization, "Ketahaan Hidup Perusahaan Haampir Habis, Pekerjaan Semakin Terancam: Temuan-temuan utama survei usaha terdampak Covid-19 dari program ILO-SCORE Indonesia, *Risalah ILO*, Mei 2020, Diakses tanggal 15 Februari 2021

pemerintah dengan Keppres Nomor 12 Tahun 2020 yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia yang meletigimasi status *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) sebagai bencana alam, hal ini yang menjadi alasan *foerce majeure* untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja untuk mengurangi kerugian akibat adanya pandemic *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19).⁷

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 Angka 25 didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam Pasal 61 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa Perjanjian kerja dapat berakhir dengan beberapa kondisi yaitu, pekerja meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pekerja dan pemberi kerja sebelumnya; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap tekaait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungana kerja.

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)⁸ pada konvensi ILO no 158 tentang pemutusan hubungan kerja yang adil dijelaskana pada pasal 4 pekerjaan

⁷ Siti Romlah, Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia, “Adalah (*Buletin Hukum dan Keadilan*), Volume 4 Nomor 1 (2020). Diakses 11 November 2020.

⁸ 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 permanent ILO yang dipimpin oleh Seorang Dirjen, dibantu lima orang Direktur Eksekutif dan satu orang Asisten Dirjen. Kantor Pusat ILO berkedudukan di Jenewa, Swiss

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.⁹

Salah satu dasar diperbolehkannya pengusaha/majikan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tercantum dalam Undang-undang no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah:

Perusahaan mengalami kerugian atau keadaan memaksa (*force majeure*), Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena *force majeure*, diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/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); Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun teraakhir yang telah diaudit oleh akuntan public.

Force majeure (keadaan memaksa) adalah suatu alasan debitur untuk membebaskan dirinya dari kewajiban membayar ganti rugi atas dasar wanprestasi.¹⁰ Berdasarkan sifatnya *force majeure* terbagi atas dua hal yaitu *force majeure* mutlak dan *force majeure* sementara. *force majeure* mutlak adalah keadaan dimana debitur sama sekali tidak memenuhi kewajibannya.¹¹ Sedangkan *force majeure* sementara adalah suatu keadaan dimana debitur masih memungkinkan

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

⁹ Konvensi pemutusan Hubungan Kerja, 1982 (<http://www.ilo.org>, diunduh pada 10 Oktober 2020)

¹⁰ Yayuk Sugiarti 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), hal 255. Diakses 16 Desember 2020.

¹¹ Syamsiah, D, penyelesaian Perjanjian Hutang Piutang sebagai akibat *force majeure* karena Pandemi Covid-19....

memenuhi kewajibannya, tetapi dengan memberikan atau mengeluarkan pengorbanan yang lebih besar dengan tidak seimbang.¹²

Melihat beberapa alasan tersebut, dapat disampaikan bahwa suatu perusahaan tidak bisa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada masa pandemic *Corona Virus Disease 2019* (Covid- 19), walaupun wabah *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) merupakan satu bencana alam sebagaimana ketetapan pemerintah dalam Keppres Nomor 12 Tahun 2020 yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia yang meletigimasi status *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) sebagai bencana alam, akan tetapi tidak bisa di jadikan alasan sebagai *force majeure* (keadaan memaksa), karena keadaan memaksa atau *force majeure* biasanya merujuk pada tindakan alam (*act of god*), seperti bencana alam (banjir, gempa bumi, kerusuhan, pernyataan perang, dan sebagainya). Dan Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 164 ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

Upaya pemerintah dalam melindungi pekerja/buruh pada masa pandemic *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) tersebut telah dilaksanakan dengan tujuan untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja pada masa pandemic covid-yaitu dengan dikeluarkanya kartu pekerja. Kartu prakerja adalah cara pemerintah untuk memberikan bantuan kepada para pekerja/buruh kecil yang mengalami Pemutusan hubungan Kerja (PHK) dan juga pelaku usaha mikro dan kecil yang terkena dampak, sehingga mereka dapat bekerja dan berkarya kembali.¹³ Dan Serta dikeluarkannya Permenaker Nomor 14 Tahun 2020 tentang pedoman pemberian bantuan pemerintah berupa subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja Dalam Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19). Bantuan tersebut diharapkan dapat mengurangi beban para pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dalam masalah keunagan sehingga pemutusan hubungan kerja dapat terhindari.

¹² Dinaloni D & Putri, Pengaruh Keberlanjutan Usaha dan Force Majeur ...,

¹³ Daniel Marshal Sajou, Kerenhapukh Milka T.P dkk, " Peran negara Atas perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa pandemic Covid-19, hal 448 . Diakses 11 November 2020

Namun apabila dalam dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawaa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja (PHK) haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya-upaya sebagaimana Surat edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004 yang isinya sebagai berikut:

1. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat manager dan direktur
2. Membatasi/menghapuskan kerja lembur
3. Mengurangi jam kerja
4. Mengurangi hari Kerja
5. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh sexara bergilir untuk sementara waktu
6. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya
7. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 19/PUU-IX/2011, tanggal 20 Juni 2020 menyatakan:

PHK hanya sah dilakukan setelah perusahaan tutup secara permanen dan sebelumnya perusahaan melakukan sejumlah langkah terlebih dahulu dalam rangka efisiensi sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manager dan direktur; (b) mengurangi shift; (c) Membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) menguraangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudaah habis masa kontraaknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Karena pada hakikatnya tenaga kerja haarus dipaandang sebagai salah satu asset perusahaan, maka efisiensi saaja tanpa penutupan perusaahaan dalam pengertian sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraaf tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK.

Apabila berbagai upaya telah dilakukan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pemutusn hubungan kerja (PHK) tidak bisa dibendung lagi, maka pengusaha/majikan harus memenuhi hak-hak pekerja/buruh sesuai

dengan ketetapan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Uang pesangon, yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha/majikan kepada pekerja sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja;
2. Uang penghargaan masa kerja, yaitu uang yang diberikan kepada pekerja sebagai apresiasi terhadap pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja pekerja/buruh.
3. Uang pengganti hak yang seharusnya diterima, yaitu uang pembayaran dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai pengganti waktu istirahat tahunan, istirahat Panjang, biaya perjalanan dari tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lainnya sebagai akibat dari penghentian hubungan kerja.

Jika pengusaha/majikan tersebut tidak memberikan sesuai dengan hak-hak para pekerja, maka pekerja/buruh dapat mengajukan perlindungan dengan cara Bipartid, Tripartid, P4D, P4P atau ke Menaker.

Adapun pemutusan hubungan kerja dalam pandangan fiqih muamalah harus memperhatikan 3 Aspek di bawah ini:

1. Aspek Pekerja/ Buruh

Pengertian Buruh berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Buruh adalah orang yang bekerja dan mendapatkan upah (gaji) sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, beserta kompensasi-kompensasi lainnya yang melekat padanya

Dalam konteks fiqih muamalah pekerja/buruh disebut sebagai *Ajir*/ tenaga kerja adalah pihak yang memberikaan jasa dan mendapatkan upah atas jasa yang diberikan. Oleh karena itu dalam perjanjian kerja *ija>rah* harus ditentukan elemen-elemen pokoknya yaitu: bentuk kerjanya, waktu bekerjanya, serta upahnya. Pada dasarnya transaksi *ija>rah* dalam Islam haruslah mendasarkan pada asas-asas saling menguntungkan dengan pola relasi yang bersifat kemitraan.

Dengan adanya elemen-elemen pokok yang tercantum dalam perjanjian kerja *ija>rah*, maka masing-masing pihak dapat memahami hak dan kewajibannya. Bagi pekerja/buruh wajib melaksanakan pekerjaan yang menajdi tugasnya, sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati dan pada saat yang sama ia berhak mendapatkan upah atas pekerjaan yang ia laksanakan. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja maka pekerja/buruh harus mendapatkan sesuai dengan hak-hak sebagai buruh salah satunya yaitu mendapatkan uang pesangon. Jika seorang pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan secara sepihak, sebagaimana yang terjadi pada masa pandemi covid-19 ini, maka pekerja/buruh berhak mendapatkan sesuai hak-haknya. Karena dalam perjanjian kerja (*ija>rah*) terdapat beberapa prinsip dan prisnip tersebut merupakan bentuk dari perlindungan bagi pekerja diantaranya yaitu:¹⁴

- a. Memerdekakan Manusia
- b. Prinsip Kemuliaan derajat Manusia
- c. Keadilan dan Anti-Diskriminasi
- d. Kelayakan Upah Pekerja

2. Aspek Pemberi kerja/ Majikan

Pemberi kerja dalam ketentuan pasal 1 ayat (5) Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha merupakan:

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hokum yang menajalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hokum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hokum yang berada di Indonesia mewaakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar Indonesai.

Dalam konteks fiqih muamalah pengusaha/majikan disebut sebagai *musta'ji* adalah pihak penerima jasa atau pemberi pekerjaan yang memberikan

¹⁴ Fajar Nurul Hikmah, et al, “ Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap Penerapan Gharamah pada calon karyawan, (*Proseding Hukum Ekonomi Syari'ah: Keuangan dan perbankan Syari'ah*), Diakses 25 Desember 2020.

upah. Pengusaha/majikan juga harus melakkan kewajibannya sesuai dengan elemen-elemen pokok yang tercantum dalam perjanjian *ijarah*. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena adanya *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* yang dilakukan pengusaha/majikan terhadap buruh/pekerja, maka pengusaha/majikan harus memenuhi kewajiban membayar upah/pesangon kepada pekerja/atau buruh. Karena pekerja/buruh merupakan mitra dalam memperoleh keuntungan bersama. Jika pengusaha/majikan tidak melakukan hal tersebut, dapat dikategorikan adanya kedholiman dalam pemutusan hubungan kerja tersebut.

Kedholiman yang dilakukan pengusaha dalam pemutusan hubungan kerja dengan alasan *force majeure* tersebut jika pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja pada pekerja/buruh tidak memberikan uang pesangon, karena pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 (massal) tanpa adanya pesangon melanggar hak untuk bekerja dan upah pekerja. Berkaitan dengan hal itu Rasul telah mengingatkan dalam hadis Imam bukhori sebagai berikut:

حدثنا يوسف بن محمد حدثني يحيى بن سليم عن اسماعيل بن أمية عن سعيد بن أبي سعيد عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي ﷺ قال : قال الله تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر ورجل باع حرا فأكّل ثمنه ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره

Artinya: *Dari Abu Hurairah r.a bahwa Rasulullah .S.A.W, bersabda, "Allah SWT, berfirman, " Tiga orang yang aku musuhi pada hari kiamat ialah, pertama orang yang berjanji dengan nama-Ku kemudian berkhianat. Kedua orang yang menjual orang yang merdeka, lalu memakan uang hasil penjualannya. Ketiga orang yang memperkerjakan seorang buruh yang telah bekerja dengan baik, namun ia tidak memberikan upahnya. (HR.Bukhori).¹⁵*

Berdasarkan hadis di atas dapat disampaikan bahwa seorang pengusaha/majikan harus melaksanakan kewajibannya memberikan upah kepada pekerja/buruh baik ketika masih bekerja maupaun pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak.

3. Aspek Dalam Islam

¹⁵ Imam Bukhori, *Shakhih Al Bukhori*, (Daarul Al Fikri: 1414/1994), juz 3, Hadis 2270.

Islam menilai bahwa hubungan kerja sebagai *ija>rah* atau suatu akad atas suatu kemanfaatan yang termasuk dan tertentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu. Dengan demikian, pokok-pokok transaksi dalam *ija>rah* ini meliputi ketentuan-ketentuan sebagai berikut: (1) Jasa yang ditransaksikan adalah jasa yang ditransaksikan adalah jasa yang halal bukan jasa yang haram. (2) Memenuhi syarat sahnya transaksi *ija>rah* yaitu orang yang cakap secara hukum dan transaksi berdasarkan pada prinsip kerelaan dua belah pihak, (3) Transaksi harus memenuhi ketentuan-ketentuan yang jelas berkaitan dengan jenis pekerjaan, masa kerja, upah kerja, dan kadar tenaga yang dicurahkan selama bekerja.¹⁶ Jadi apabila melakukan pemutusan hubungan kerja dalam Islam harus memperhatikan ketentuan-ketentuan yang ada dalam pengakhiran *ija>rah* tersebut, seperti meninggalnya salah satu pihak yang melakukan akad, *Iqalah* atau pembatalan oleh kedua belah pihak, rusaknya barang yang disewakan sehingga *ija>rah* tidak mungkin untuk diteruskan dan telah selesai masa sewanya.

Pemutusan hubungan kerja dalam hukum Islam dapat di pandang sebagai pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja (*ija>rah*). *ija>rah* adalah 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 memaksa.¹⁷

Dalam suatu hubungan antara sesama muslim dengan muslim yang lain dilarang melakukan pemutusan hubungan sesuai hadis dibawah ini:

عن أبي هريرة قال قال رسول الله ﷺ: تفتح أبواب الجنة يوم الاثنين ويوم الخميس فيغفر لكل عبد لا يشرك بالله شيئاً الا رجلاً كانت بينه وبين أخيه شحناء فيقال أنظروا هذين حتى يصطلحا أنظروا هذين حتى يصطلحا

¹⁶ Ridwan, *Fiqh Perburuhan...*, hal. 84

¹⁷ Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqih Muamalah*, (Semarang, Pustaka Rizki Putra, 1999), hal. 61

“Dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah SAW bersabda, ” Pada hari senin dan Kamis pintu-pintu surga dibuka, lalu Allah mengampuni setiap hamba yang tidak menyekutukan sesuatu kepada Allah, kecuali orang yang bersengketa dengan saudaranya sesama muslim. Kemudian difirmankan, “tanggihkan kedua orang ini sehingga mereka berdamai, tanggihkan kedua orang ini sehingga mereka berdamai! Tanggihkan kedua orang ini sehingga mereka berdamai,”¹⁸

Akan tetapi 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 *ija>rah* yaitu prinsip *Iqalah*, yaitu pembatalan kedua belah pihak.¹⁹ Penetapan pemutusan perjanjian kerja sebab *iqalah* harus dengan kerelaan kedua belah pihak yang didasarkan pada waktu yang telah disepakati. Akibatnya, hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi, berupa upah atau manfaat sejak awal akad sampai berakhirnya pemutusan akad.²⁰

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.”

Ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika ada pemutusan hubungan kerja antara pengusaha/majikan dan pekerja/ buruh harus sesuai dengan akad-akad perijinan kerja *ija>rah* yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Salah satu kewajiban yang harus dilakukan oleh pengusaha/ majikan ketika terjadi pemutusan hubungan kerja adalah pemberian upah/pesangon . Dalam Al qur'an dijelaskan terkait dengan pemberian uang upah apabila seorang telah bekerja pada orang lain sebagaimana dalam surat at-Thalaq ayat 6 adalah:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

¹⁸ Muhammad Nashirudin al-Albani, *Mukhtashar Shahi Muslim*, terj. Luthfi Arif, Aditya dan Fahrudin, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005), hal.915.

¹⁹ Nurul Huda end dkk, : *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis ...*, hal. 338

²⁰ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LKIS, 2008), hal. 149

Artinya:” Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya

Maksud upah dalam ayat tersebut bisa juga diartikan sebagai pemberian uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya para pekerja/buruh yang diterima setelah melakukan pekerjaan..

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 pekerjakan sebelum keringatnya kering”.(HR.Abnu Majah)²¹

Dalam hadis tersebut dapat diartikan sebagai upah bagi para pekerja/buruh yang diterima dari pengusaha dapat dijadikan sebagai uang pesangon bagi pekerja disebut juga sebagai *Urbun* (uang panjar) apabila salah satu pihak melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang didasari tanpa alasan dalam hukum perjanjian Islam (*ija>rah*).

Fasakh melalui *urbun* adalah suatu bukti yang digunakan untuk memperkuat jika akad tidak boleh di putus secara sepihak tanpa alasan yang jelas/sebab-sebab yang jelas dari hak perusahaan/majikan tanpa persetujuan dari pihak pekerja/buruh.

Perintah yang terdapat dalam Al Qur'an dan hadis di atas merupakan suatu kewajiban bagi mereka (pengusaha/majikan dan Pekerja/buruh) yang mengadakan perjanjian. Hal ini sesuai dengan kaidah fiqhiyah yang berbunyi:

الأصل في الأمر للوجوب

Artinya: “ Hukum asal dari sebuah perintah adalah wajib ”

Kaidah tersebut dapat diartikan sebagai kewajiban bagi kedua belah pihak dalam melaksanakan perjanjian harus sesuai dengan perjanjian kerja

²¹ Ibnu Ma>jah, *Sunan Ibnu Ma>jah...*, hal 392

(*Ijarrah*) ketika terjadi pemutusan hubungan kerja keduanya harus memenuhi kewajiban masing-masing sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Baik kewajiban sebagai pekerja/buruh dan kewajiban sebagai pengusaha sebagaimana telah dijelaskan dalam hak-dan kewajiban pekerja dan pengusaha di atas.

Pemutusan hubungan kerja (*ija'rah*) merupakan kegiatan muamalah yang boleh dilaksanakan selama tidak ada dalil yang melarangnya sebagaimana dalam kaidah fiqh sebagai berikut:

الأصل في المعاملات الإباحة حتى يدل دليل على تحريم

Artinya: “ Pada dasarnya semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya.”²²

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. Apabila salah satu pihak ingkar terhadap apa yang telah diperjanjikan, maka perjanjian yang telah disepakati gugur atau batal

Dalam kaidah fiqiyah disebutkan bahwa:

المسلمون عند شروطهم

Artinya: “Orang muslim harus menunaikan janji/syarat yang telah disepakatinya”.

Dalam kaidah tersebut terkait dengan pemutusan hubungan kerja maka baik pekerja/buruh dan pengusaha/majikan harus menjalankan syari'at yang telah disepakatinya dalam hal ini yaitu perjanjian kontrak (*ija'rah*)

Dalam kaidah fiqiyah yang lain juga diterangkan bahwa setiap orang muslim harus menunaikan janji/ syarat yang telah disepakati, ketika terjadi pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) ini secara langsung dapat disebutkan sebagai berakhirnya

²² Duski Ibrahim, *Al-qawa'id Al- Fiqhiyah (kaidah-kaidah Fiqih)*, (Palembang: CV. Amanah), hal 61

perjanjian kontrak (*ija>rah*) , Berakhirnya perjanjian kerja (*ija>rah*) disebabkan beberapa hal diantaranya adalah:

- a. Meninggalnya salah satu pihak;²³
- b. *Iqalah*, yaitu pembatalan kedua belah pihak.²⁴
- c. Objek yang disewakan rusak atau musnah
- d. Berakhirnya waktu yang telah disepakati, kecuali terdapat uzur.²⁵

Beberapa alasan (*uzur*) yang dapat mem *fasakh* akad *ija>rah* ada perbedaan pendapat dikalangan ulama, diantaranya adalah:

Menurut ulama Hanafiyah *ija>rah* 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.²⁶ Imam Ibnu Abidin berkata, “ setiap *uzur* yang tidak memungkinkan diperoleh objek akad (*ma'quud alaih*) karenanya kecuali dengan *dharar* ‘kerugian’ yang diderita pada diri pelaku akad atau hartanya, maka ia diberikan hak *fasakh*’.

Sedangkan pendapat mayoritas ulama (jumhur) bahwa *ija>rah* adalah akad *lazim* (mengikat) seperti jual beli, maka tidak dapat di *fasakh* seperti seluruh akad-akad *lazim* lainnya oleh pelaku akad tanpa ada alasan yang mewajibkan, seperti adanya cacat, hilangnya objek manfa'at.²⁷ Adapun ulama syafi'iyah berpendapat bahwa *ija>rah* tidak batal (*fasakh*) dengan adanya halangan, seperti tidak adanya penerang kamar mandi bagi penyewa, atau kepergian mendadak dari penyewa rumah, sakitnya penyewa binatang tunggangan sehingga tidak dapat pergi dengan binatang itu. Hal itu karena tidak ada cacat atau kekerungan dalam objek akad dan di mungkinkan

²³ Nurul Huda end dkk, : *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan ...*, hal. 338

²⁴ Nurul Huda end dkk, : *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan ...*, hal. 338

²⁵ Abdul Jalil, *Teologi Buruh ...*, hal. 150

²⁶ Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adilatuhu...*, Jilid 5, hal 406

²⁷ Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adilatuhu...*, Jilid 5, hal 406

ditetapkan wakil dari keduanya. Akad *ija'rah* hanya dapat batal *fasakh* ketika *ma'quud alaih*, yaitu manfa'at barang hilang. Seperti runtuhnya rumah, matinya binatang tunggangan, dan pekerja yang sudah ditentukan (spesifik).²⁸

Dari beberapa pendapat di atas dapat digaris bawahi bahwa akad *ija'rah* dapat di *fasakh* jika selesainya pemenuhan manfaat barang atau selesainya kontrak kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu antara pekerja/buruh dan pengusaha/ majikan.

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.²⁹ 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 terjadinya wabah (*tha'un*): wabah penyakit yang menular yang mematikan, penyebabnya berasal dari bakteri *Pasterella Pestis* yang menyerang tubuh manusia,³⁰ adalah dengan karantina mandiri sebagaimana dalam sebuah hadis HR. Muslim.

قال رسول الله ﷺ قال اذا سمعتم به بأرض فلا تقدموا عليه واذا وقع بأرض وأنتم بها فلا تخرجوا فرارا منه فرجع عمر بن الخطاب من سرغ وعن ابن

²⁸ Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adilatuhu...*, Jilid 5, hal 406

²⁹ Eman Supriyatna, 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

³⁰ Eman Supriyatna, Wabah Corona Virus Disease Covid 19 Dalam Pandangan Islam..., hal 561

شهاب عن سالم بن عبدالله أن عمر انصرف بالناس من حديث
عبدالرحمن بن عوف

Artinya: “Rasulullah S.A.W bersabda:”*Tha’un* (wabah penyakit menular) adalah sautu peringatan dari Allah subhanahu Wa ta’ala untuk menguji hamba-hamba-Nya dari kalangan manusia. Maka apabila kamu mendengar penyakit itu berjangkit di suatu negeri, janganlah kamu masuk ke negeri itu. Dan apabila wabah itu berjangkit di negeri tempat kamu berada, jangan pula kamu lari daripadanya. (HR. Muslim)”.³¹

Melihat hadis di atas dapat di sampaikan bahwa dengan adanya wabah tersebut dianjurkan semua umat untuk melakukan karantina mandiri/*lockdown*. Ketika karantina mandiri/*lockdown* mulai ditetapkan 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).

Kebijakan karantina mandiri/*lockdown* menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut merupakan salah satu cara untuk menghindarkan diri dari *mafsadat* (keburukan) yang lebih besar yaitu dengan penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) yang lebih luas.

Dalam kaidah fiqiyah dijelaskan bahwa:

درءالمفاسد مقدم على جاب المصالح

Artinya: “Menolak kerusakan harus didahulukan dari pada mendatangkan kemaslahatan”.³²

Islam juga tidak menginginkan kemadharatan kepada umatnya. Oleh karena itu pencegahan terhadap hal-hal yang mendatangkan kemadharatan

³¹ Muslim, *Shahih Muslim*, Juz 14 hadis 2219

³² Duski Ibrahim, *Ál-qawa'id Al- Fiqhiyah (kaidah-kaidah Fiqih)...*, hal 84

lebih diprioritaskan daripada memperoleh suatu kemaslahan di dalamnya. Salah satunya mencegah penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) harus dilakukan dengan segala upaya termasuk mengambil risiko yang bahayanya lebih sedikit untuk menghindarkan diri dari bahaya yang lebih besar. Oleh sebab itu kebijakan karantina mandiri/ *lockdown* maupun *social distancing* merupakan salah satu cara untuk menghindarkan diri dari *mafsadat* (keburukan) yang ditimbulkan wabah *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) yang telah menjadi pandemic global.³³

Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) yang terjadi di Indonesia, dan mayoritas penduduk Indonesia adalah muslim maka sudah saatnya kita menerapkan solidaritas social dalam menghadapi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) ini yang sangat berdampak sekali bagi kesehatan maupun perekonomian masyarakat Indonesia ini. Dalam Islam juga di anjurkan untuk solidaritas sosial, Menurut Wahbah Zuhaili aspek asas-asas keadilan social adalah sebagai berikut:³⁴

- a. Umat Islam adalah Seumpama satu Tubuh (saling bersimpati dan saling Berpartisipasi Nyata).

Manusia merupakan mahluk sosial yang tidak bisa hidup tanpa orang lain oleh sebab itu antara individu dan individu yang lain saling menolong dan melengkapi untuk sebuah “bangunan”. yakni mewujudkan kebahagiaan individunya dengan mewujudkan kebahagiaan publik dengan baik. Sebagaimana dalam Al-Qur’an Al Maidah ayat 2

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya:” ...Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa.

Dalam ayat tersebut merupakan anjuran terhadap semua manusia untuk saling tolong-menolong dalam kebaikan dengan sesamanya demi

³³ 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), hal.245

³⁴ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu...*, Jilid 7, hal 62

untuk mewujudkan kebahagiaan dan keadilan sosial. Dan jangan sekali-kali kita melakukan bekerjasama bantu membantu dalam menciptakan permusuhan antara satu dengan yang lain. Karena satu kebijakan dasar dalam muamalah adalah tolong menolong.

Hadis di bawah ini yang menunjukkan prinsip tersebut:

المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضا

Artinya: "Seorang mukmin dengan seorang mukmin yang lain seperti bangunan, antara satu bagian dengan bagian yang lainnya saling menolong."

- b. Masyarakat Menjamin Kebutuhan-kebutuhan Dasar Setiap anggota Individunya.

Salah satu konsekuensi logis dan prinsip solidaritas sosial adalah jaminan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan dasar bagi setiap anggota individu dalam masyarakat yang hal itu bukan hanya bersifat sedekah, akan tetapi sebuah hak yang memberikan seseorang hak mengajukan tuntutan di hadapan hakim hingga ia mendapatkan apa yang bisa mencukupi bagi dirinya dari Baitul Mal (kas negara). Berikut sabda Rasulullah S.A.W :

مامن مؤمن الا وأنا أولى به في الدنيا والاخرة ومن ترك ديننا
أوضياعا فليأتني فأنا مولاه

Artinya: " Tidak ada seorang mukmin pun kecuali aku lebih utama bagi dirinya di dunia dan akhirat. Barangsiapa meninggal dunia dengan meninggalkan tanggungan utang atau keluarga yang lemah, hendaklah ia datang kepadaku, karena aku adalah yang menanggungmu."

- c. Penyediaan Lapangan Kerja dan Perintah Untuk Bekerja

Komunitas masyarakat yang tersimbol pada negara memiliki kewajiban dan tanggung jawab menciptakan dan menyediakan lapangan kerja yang sesuai bagi setiap individu yang mampu bekerja, serta

memerangi segala hal yang menjadi sebab pengangguran, supaya tidak semakin memberatkan beban Baitul mal dalam menjamin dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan utang yang tidak memiliki pekerjaan³⁵ dan hal-hal yang dibutuhkan oleh pekerja berupa perlindungan, jaminan, keadilan dalam pembagian, dan istirahat yang sesuai.

- d. Menjamin kebutuhan anak kecil dan Orang-orang yang tidak mampu bekerja

Bentuk solidaritas dan jaminan sosial dengan alasan kemaslahatan dan keadilan secara mutlak, bisa dikatakan bahwa setiap undang-undang, aturan, dan kebijakan yang dibuat oleh negara seperti undang-undang jaminan sosial, pensiun, bantuan untuk suatu kelompok masyarakat berupa uang maupun barang seperti panti asuhan, panti rehabilitasi dan sebagainya sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.

Mujtahid berkata, "tiga orang yang masuk kategori *ghaarim* (salah satu pihak yang berhak mendapatkan zakat), yaitu orang yang hartanya binasa karena bencana banjir, kebakaran dan orang yang memiliki tanggungan keluarga sementara ia tidak memiliki harta." Rasulullah.S.A.W menyerukan kaum muslimin agar bersedekah kepada orang yang sedang tertimpa bencana.

- e. Bekerja sama bahu membahu dalam mencegah dan menangani berbagai ancaman.

Negara memiliki hak dan kewenangan untuk memberlakukan wajib pajak kepada orang kaya, ketika kondisi keuangan kas negara sedang sulit dan masyarakat terancam oleh suatu bahaya seperti kelaparan, epidemi, dan perang. Karena prinsip fiqih mengatakan "kemadharatan yang berskala khusus terpaksa harus diambil demi menghilangkan kemadharatan yang berskala umum".³⁶

³⁵ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu...*, Jilid 7, hal 64

³⁶ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu...*, Jilid 7, hal 66

Dari penjelasan di atas, bahwasanya ada kesadaran solidaritas yang efektif antara individu dengan kelompok yang tersymbol pada negara untuk menciptakan kebahagiaan, kemakmuran, dan kesejahteraan.

Dalam Sejarahpun ketika terjadi krisis Ramadhan pada saat kepemimpinan sahabat Umar, dimana krisi tersebut memiliki dampak yang sama dengan ketika terjadi wabah, maka yang dilakukan oleh sahabat Umar adalah:

- 1) Penundaan Penarikan Zakat Hewan ternak yang terkena dampak krisis,
- 2) Penganuliran *Had* pencurian jika memang terdesak kebutuhan,
- 3) Jaminan Sosial Wajib dengan memanfaatkan Baitul Mal untuk masyarakat yang terkena krisis.³⁷

Oleh sebab itu dengan adanya *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19), pada semua Lembaga formal keagamaan (BAZNAS, LAZISNU, LAZISMU, dll) untuk dapat membantu memerangi pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19). Yaitu dengan menghimpun berbagai dana bantuan untuk disalurkan kepada pihak yang terkena dampak pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19), baik dalam bentuk bantuan tunai, sembako, bantuan modal tanpa pengembalian (*qordul hasan*).³⁸

Masa pandemic *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) dalam Islam tidak dapat dijadikan alasan/ *uzur* dan tidak termasuk dalam kondisi darurat dari pihak majikan atau tenaga kerja untuk menanggihkan atau menambah masa kontrak dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan karena tidak tergolong alasan (*uzur*) yang dapat mem *fasakh* akad *ija>rah*. Karena pemerintah telah menerapkan berbagai langkah untuk membantu perusahaan dan pekerja seperti pemotongan pajak, restrukturisasi kredit/utang, peningkatan kualitas dalam system keuangan dan penanggihan pembayaran utang dari skema kredir usaha kecil (KUR). Berikut ini sejumlah dukungan

³⁷ Jaribah bin Ahmad Al-Haritsi, *Fiqh Ekonomi Umar Bin Al-Khaththab*, ..., hal.382 – 386.

³⁸ Abdurrahman Misno BP, dkk, *Covid-19 Wabah, Fitnah dan Hikmah*, (Bogor: Pustaka Amma Alamia, 2020), hal 345

tambahan yang dilakukan pemerintah untuk mendukung ketahanan dan reaktivasi usaha:³⁹

- 1) Menyasarkan usaha kecil dan menengah (UKM) sebagai tulang punggung perekonomian Indonesia dan sumber utama pekerjaan. Mereka relative kurang mendapat dukungan di bawah paket stimulus ekonomi saat ini.
- 2) Memastikan akses perusahaan terhadap dana tunai keuangan jangka pendek sangat diperlukan. Misalkan memberikan likuiditas yang memadai bagi Lembaga keuangan sehingga mereka dapat memberikan pinjaman kepada UKM tanpa bunga atau dengan Bunga rendah, menawarkan jaminan kredit sebagian dari pinjaman yang diambil UKM dan memberikan subsidi pembayaran bunga terhadap utang merupakan contoh dari dukungan
- 3) Membantu perusahaan menutup biaya tetap mereka merupakan bentuk dukungan lainnya. Subsidi upah bagi para pengusaha yang berkomitmen mempertahankan pekerjaan, subsidi sewa, pengurangan atau penangguhan pembayaran premi jaminan social dan pajak dapat membantu perusahaan untuk bertahan.
- 4) Menyediakan sumber daya untuk mendukung perusahaan memproduksi barang dan/atau jasa guna melindungi masyarakat dan mendukung layanan kesehatan, pasien dan pekerja layanan mendasar lainnya (missal fasilitas rumah sakit sementara, masker dan peralatan medis dan sebagainya)
- 5) Mendukung perusahaan untuk mengadaptasi model usaha dan operasi mereka di masa penjagaan jarak sosial, termasuk penyediaan pelatihan atau pendampingan pemasaran dan pengiriman digital secara daring untuk meningkatkan kemampuan daring perusahaan, serta mempromosikan pasar daring dan pembayaran digital.
- 6) Memberikan panduan dan materi yang jelas untuk mendukung perlindungan pekerja dan mencegah penyebaran virus di tempat kerja
- 7) Mendukung pendapatan akibat berkurangnya pelanggan dan mendorong permintaan dengan memperluas investasi yang kaya lapangan kerja, program bantuan tunai, pengadaan pemerintah dengan preferensi terhadap usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dan program pelatihan dengan tunjangan pelatihan.

³⁹ International Labour Organization, “Ketahanan Hidup Perusahaan Hampir Habis, Pekerjaan Semakin Terancam...”, Diakses tanggal 15 Februari 2021



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 (*force majeure*) dan kerugian harus dibuktikan laporan keuangan yang menunjukkan 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 (*ijarah*) karena Pemutusan hubungan kerja pada masa pandemic covid-19 ini tidak termasuk dalam kategori sebagai pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja (*ijarah*). 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.

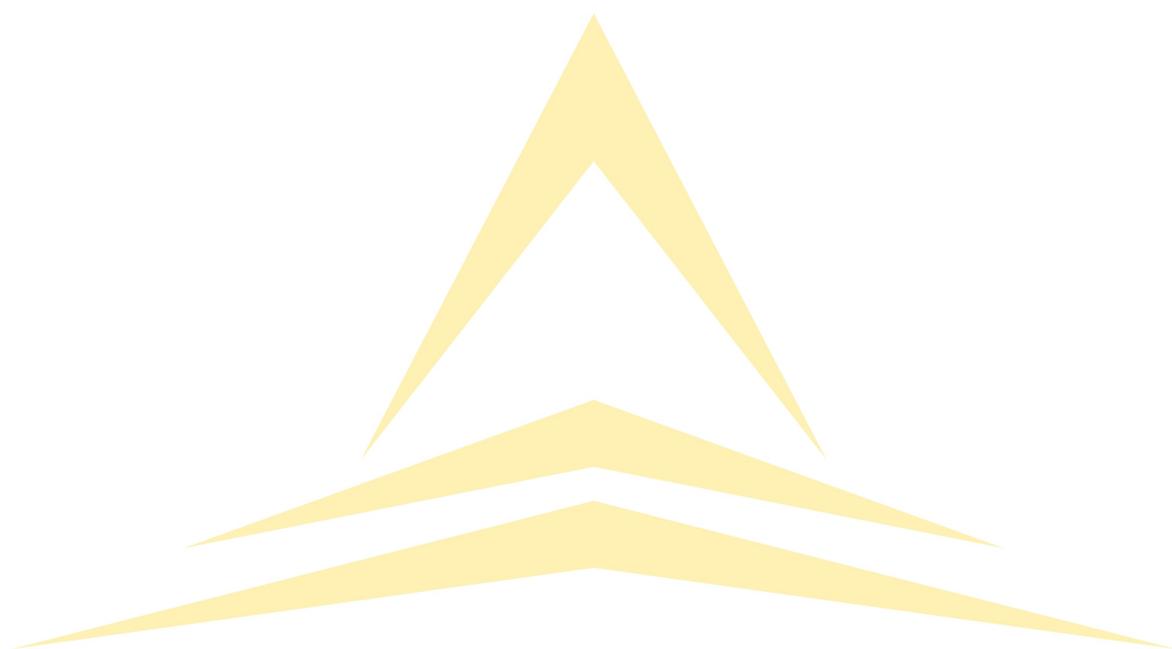
C. Kata Penutup

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

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

Rimbau 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

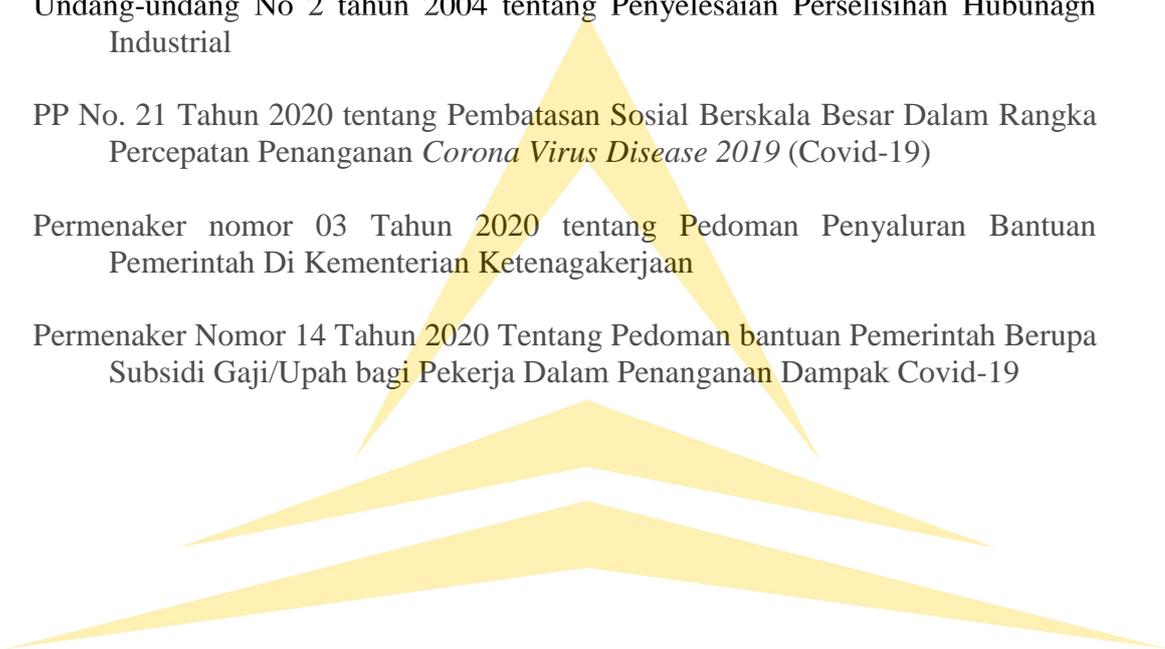
Undang-undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

Undang-undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubunagn 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