

Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

M. Faiz Nashrullah

Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Email : fnashrullah@gmail.com

Mahbub Aunur Rofiq

Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Email : mahbub@uin-malang.ac.id

Abstract

In the article, the focus of the discussion is on employee terminations that occur during a pandemic, and the things that companies must fulfill when terminating employment, in terms of Sharia Economic Law. The Covid-19 pandemic that hit caused the government to issue a policy to limit the movement of people by implementing a lockdown and/or PSBB policy. The program caused a stagnation of the wheels of the community's economy. Entrepreneurs suffer losses due to unstable economic conditions, and people's purchasing power has decreased drastically. Thus, to avoid greater losses, many companies cut production costs by terminating their employees. From the results of the study, it is known that termination of employment during the pandemic is included in the ijarah category which is in the company's department, which acts as musta'jir (tenant). In ijarah, musta'jir is allowed to terminate the employment relationship with strong reasons, for example, because of the threat of bankruptcy. The things that must be fulfilled by the company such as severance pay and long service awards are adjusted to the applicable law. If there is still a dispute, then the parties can use the islah agreement to find a middle way. So it can be concluded that termination of employment during a pandemic is something that is allowed according to sharia economic law, provided that the company's obligations to employees affected by the termination must be carried out, and if no agreement is reached between the company and employees regarding their respective rights and obligations. each party, then the parties can choose the islah method to find the best solution.

Keywords: *Termination Of Employment, Pandemic, Sharia Economic Law.*

Abstrak

Fokus pembahasan dari artikel ini adalah pemutusan hubungan kerja

karyawan yang terjadi saat pandemi, dan hal-hal yang harus dipenuhi perusahaan saat pemutusan hubungan kerja, ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah. Pandemi Covid-19 yang melanda menyebabkan pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk membatasi pergerakan masyarakat dengan menerapkan kebijakan lockdown dan/atau PSBB. Program tersebut menyebabkan tersendatnya roda perekonomian masyarakat. Pengusaha mengalami kerugian dikarenakan kondisi perekonomian tidak stabil, dan daya beli masyarakat mengalami penurunan drastis. Sehingga, untuk menghindari kerugian yang lebih besar, banyak perusahaan yang melakukan pemangkasan biaya produksi dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para karyawannya. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja saat pandemi masuk dalam kategori ijarah yang di fasakh pihak perusahaan, yang bertindak sebagai musta'jir (penyewa). Dalam ijarah, musta'jir diperbolehkan memutus hubungan kerja dengan alasan yang kuat, misalnya karena terancam bangkrut. Adapun hal-hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan seperti uang pesangon dan penghargaan masa kerja disesuaikan dengan Undang-undang yang berlaku. Jika masih terjadi perselisihan, maka para pihak dapat menggunakan akad islah untuk mencari jalan tengah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja saat pandemi merupakan suatu hal yang dibolehkan menurut hukum ekonomi syari'ah, dengan ketentuan kewajiban perusahaan terhadap karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja harus dilaksanakan, dan bila tidak tercapai kesepakatan antara pihak perusahaan dan karyawan terkaih hak dan kewajiban masing-masing pihak, maka para pihak dapat memilih metode islah untuk mencari solusi terbaik.

Kata kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja, Pandemi, Hukum Ekonomi Syariah.*

Istinbath: Jurnal Hukum

Website : <http://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/istinbath/index>

Received : 2021-0-28| Published : 20201-07-02.



This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Pendahuluan

Dunia hari ini mengalami cobaan yang berat. Manusia sedang berada dalam kekhawatiran yang sangat tinggi. Kematian besar-besaran terjadi hampir disetiap negara. Hal tersebut dikarenakan munculnya virus corona atau yang biasa dikenal dengan istilah Covid-19. World Health Organization (WHO) menetapkan wabah covid-19 sebagai pandemi global, artinya virus ini sudah menyebar dengan cepat diseluruh

penjuru global sehingga masyarakat harus benar-benar waspada. Pemerintah di setiap negara dituntut untuk membuat kebijakan yang dapat memutus rantai penularan virus covid-19. Salah satu cara yang dianggap efektif dan sering digunakan oleh pemerintah di berbagai negara adalah dengan menerapkan *lockdown*, yakni membatasi pergerakan dan mobilitas warga dalam jangka waktu tertentu. Di Indonesia, pemerintah telah menerapkan sistem ini dengan istilah Pembatasan Sosial Berskala besar (PSBB). Beberapa wilayah, khususnya ibukota provinsi dan kota-kota besar telah menjalani program tersebut. Dampak positifnya adalah penularan virus dapat diminimalisir secara signifikan. Namun, selain memberikan dampak positif, program PSBB juga memiliki dampak negatif, salah satunya dapat melumpuhkan kegiatan perekonomian warga.

Program PSBB menuntut setiap warga untuk tetap tinggal di rumah dan tidak membuat kerumunan. Kegiatan apapun yang dapat menarik banyak massa harus dihentikan, baik kegiatan keagamaan, pendidikan, ekonomi, ataupun kebudayaan. Polisi dan petugas keamanan selalu *stand by* mengawasi wilayah yang sedang menjalani PSBB. Bagi masyarakat yang melanggar ketentuan, akan diberi peringatan terlebih dahulu, jika tetap melanggar untuk yang kedua kali, maka petugas tidak akan segan memberikan sanksi. Hal ini tentu sangat menghambat laju perekonomian masyarakat. Untuk para pedagang, di masa pandemi ia dipaksa untuk menutup sementara usahanya, atau boleh tetap buka namun hanya melayani *take away* dan pembelian *online*. Untuk usaha sektor produksi, turunnya angka permintaan barang membuat stok barang di gudang menumpuk sehingga menyebabkan roda produksi menjadi mandek. Sedangkan usaha jasa lebih menderita lagi, penghasilan mereka turun hampir 80% karena mobilitas warga dibatasi, misalnya jasa transportasi, wisata dan jasa konstruksi bangunan.

Dampak negatif lain yang muncul akibat dari terhambatnya perekonomian masyarakat adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran oleh beberapa perusahaan, baik swasta maupun negeri. Misalnya perusahaan penerbangan plat merah Garuda yang terpaksa harus mem-PHK karyawannya karena angka penerbangan yang semakin menurun di masa pandemi. Beberapa waktu yang lalu muncul video viral puluhan karyawan yang sedang menangis karena terkena PHK oleh salah satu brand plaza supermarket ternama di Indonesia, Ramayana. Nasib paling parah dialami salah satu perusahaan di bidang layanan pariwisata dan transportasi Airy, terhitung mulai 31 Mei 2020 perusahaan ini secara resmi memutuskan untuk

menghentikan bisnisnya secara permanen dan secara otomatis akan terjadi PHK besar-besaran.¹ Beberapa fakta di atas merupakan runtutan kejadian maraknya PHK yang dilakukan oleh perusahaan atau brand besar yang sudah sangat berpengalaman dalam mengelola ekonomi, apalagi perusahaan-perusahaan kecil di daerah yang masih dalam tahapan memulai dan merintis.

Kemenaker mencatat per bulan april ada sekitar 2 juta masyarakat yang terkena PHK oleh perusahaan. Namun angka yang diberikan Kemenaker tersebut dianggap kurang valid karena hanya menjangkau wilayah ibu kota negara dan provinsi saja. Kamar Dagang dan Industri Indonesia (Kadin) memperkirakan jika dalam dua bulan (mei dan juni) tidak ada perkembangan positif terkait covid-19, angka PHK akan mencapai 30 juta. Hal tersebut tentu bukan tanpa alasan, usaha besar dan menengah dianggap dapat bertahan sekitar satu sampai dua bulan karena memiliki cadangan modal dan kesiapan menghadapi situasi darurat, lebih dari itu perusahaan tersebut dianggap akan tetap kewalahan, apalagi perusahaan menengah ke bawah.² Fenomena seperti ini menambah deretan masalah yang muncul akibat dari menyebarnya wabah covid-19. Maka tidak heran jika dikalangan masyarakat muncul istilah kita selamat dari satu lubang untuk masuk ke lubang lainnya. Artinya masyarakat berhasil selamat dari ancaman wabah penyakit covid-19, namun mereka masuk dalam ancaman lain yakni menderita kelaparan karena aktifitas ekonomi yang mengalami krisis.

Wakil ketua umum Kadin, Shinta menjelaskan ada dua faktor utama yang menyebabkan perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya. Pertama, lemahnya permintaan pasar, termasuk akibat dari diberlakukannya PSBB. Kedua, keterbatasan dana dan bantuan modal baik berupa pinjaman berjangka waktu ataupun *cash money*. Padahal faktor terakhir sangat diperlukan untuk membayar karyawan yang merupakan komponen tertinggi dari biaya pengeluaran perusahaan. Belum selesai dengan permasalahan PHK, muncul lagi masalah yang serupa namun tidak sama dengan PHK, yakni karyawan dirumahkan. Jika karyawan PHK diputus hubungannya secara

¹ Vina Fadhotul Mukaromah et al., "Airy Tutup, Ini Daftar 6 Perusahaan yang PHK Karyawan karena Corona," KOMPAS.com, accessed February 22, 2021, <https://www.kompas.com/tren/read/2020/05/08/152300365/airy-tutup-ini-daftar-6-perusahaan-yang-phk-karyawan-karena-corona>.

² Safir Makki, "Bukan 2 Juta, Kadin Sebut Korban PHK Akibat Corona 15 Juta," ekonomi, accessed February 22, 2021, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200501181726-92-499298/bukan-2-juta-kadin-sebut-korban-phk-akibat-corona-15-juta>.

total, karyawan yang dirumahkan hanya diputus sementara saja.³ Sekilas memang terlihat lebih baik nasib karyawan yang dirumahkan, namun tidak adanya batas waktu “dirumahkan” secara jelas, menyebabkan karyawan yang dirumahkan lebih rugi dari karyawan yang terkena PHK. Jika korban PHK berhak mendapat pesangon namun tidak mendapat gaji, maka karyawan yang dirumahkan tidak mendapatkan keduanya. Ia akan dipaksa untuk mem PHK dirinya sendiri alias mengundurkan diri dari tempat kerjanya.

Secara yuridis, pemutusan hubungan kerja sebenarnya diperbolehkan selagi ada kesepakatan antara para pihak. Pasal 151 (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, bersama pemerintah harus berupaya sekuat tenaga mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, terutama jika terjadi *force major*. Namun di masa pandemi ini para pihak sulit menghindari terjadinya PHK, apalagi jika perusahaan terkait sudah diambang batas financial yang menyebabkan harus dilakukan PHK. Meski demikian, pemerintah tetap mengupayakan pencegahan PHK secara besar-besaran. Salah satunya dengan mengeluarkan Surat Edaran Menaker Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19. Melalui surat edaran tersebut pengusaha diperbolehkan bernegosiasi ulang dengan para pekerjanya terkait nominal dan metode pembayaran upah selama terjadi pandemi. Jika memang jalan terakhir yang harus ditempuh adalah pemutusan hubungan kerja, pemerintah berharap perusahaan tetap berdiskusi dengan para karyawan serta memperhatikan ketentuan PHK dalam UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kajian tentang PHK sebenarnya sudah sering ditemukan diberbagai buku, artikel, ataupun jurnal. Namun sangat sedikit yang membahas tentang kajian ini perspektif ekonomi syariah, bahkan belum ada yang membahas PHK dalam kondisi darurat seperti masa pandemi. Nikodemus Maringan menulis jurnal tentang tinjauan yuridis PHK secara sepihak perspektif UU Ketenagakerjaan. Beliau memberikan kesimpulan bahwa menurut UU Ketenagakerjaan, PHK adalah produk hasil kesepakatan

³ Ikhwah Fahrojih, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, Dan Jaminan Konstitusional* (Malang: Setara Press (Kelompok Penerbit Intrans), 2016), 105.

antara dua pihak atau hasil putusan pengadilan, bukan keputusan sepihak.⁴ Sonhaji dalam jurnalnya membahas PHK dengan lebih spesifik, yakni akibat dari kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja. Beliau memaparkan meskipun pekerja telah dinyatakan bersalah, namun keputusan PHK tetap harus melalui pengadilan dengan melampirkan tahapan-tahapan pra pengadilan seperti mediasi, arbitrase, dll.⁵

Dalam pandangan ekonomi syariah, hubungan kerja dan PHK masuk ke dalam pembahasan *ijarah*. Sri Dewi Yusuf menyatakan bahwa islam mengatur hubungan kerja antara majikan dan buruh bukanlah sekedar ikatan kerja, melainkan juga hubungan persaudaraan dan kemanusiaan. Majikan memperlakukan buruh bukan hanya sebagai mesin produksi tapi juga sebagai partner yang menyatu, sedangkan buruh bekerja bukan hanya sekedar menunaikan isi kontrak tapi juga menjalankan perintah Allah Swt.⁶ Dengan demikian akan meminimalisir terja-dinya PHK kecuali kedua pihak sama-sama rela dan setuju. Lalu bagaimana jika PHK dilakukan saat perusahaan berada dalam kondisi darurat di masa pandemi sekarang seperti sekarang ini? Sedangkan pekerja juga dihadapkan pada kondisi yang sama daruratnya. Maka dari itu, penulis akan mengkaji fenomena tersebut dengan menggunakan perspektifi Hukum Ekonomi Syari'ah.

Pembahasan

Konsep Tenaga Kerja Dalam Hukum Ekonomi Syariah

Tenaga kerja dalam Islam masuk pada kajian jual beli manfaat atau jasa yang biasa dikenal dengan istilah *ijarah*, khususnya *ijarah a'yan*, yakni jual beli jasa manusia untuk dimanfaatkan melakukan aktifitas yang bersifat ekonomis.⁷ Secara umum, manfaat atau jasa yang sah dalam akad *ijarah* ialah manfaat atau jasa yang memenuhi beberapa kriteria, yaitu: Manfaat tersebut memiliki legalitas secara syar'i, memiliki nilai ekonomis, dapat diketahui, dan dapat diserahkan.⁸ Dalam hukum ekonomi islam pihak pemilik jasa untuk melakukan pekerjaan disebut *ajir/mu'jir*. Pemilik jasa dibagi

⁴ Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Legal Opinion* 3, No. 3 (2015): 7.

⁵ Sonhaji Sonhaji, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja," *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 1 (March 3, 2019): 60–78, <https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.60-78>.

⁶ Sri Dewi Yusuf, "Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam," *Al-Ulum* 10, no. 2 (2010): 309–24.

⁷ Syaiful Achyar, "Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam," *Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam* 3, No. 2 (2013), [Http://jurnalfsh.uinsby.ac.id/index.php/Maliyah/Article/View/335](http://jurnalfsh.uinsby.ac.id/index.php/Maliyah/Article/View/335).

⁸ Abi Yahya Zakariya al Anshari al syafi'i, *Asna al Mathalib 5: Syarh Raudl al Thalib* (Dar al Fikr, 2008), 379.

menjadi dua, pertama *ajir khas*, yakni orang yang melakukan pekerjaan hanya untuk satu perusahaan atau satu orang tertentu. Kedua *ajir musytarak*, yakni orang yang melakukan pekerjaan untuk kepentingan orang banyak. Sedangkan pihak pengguna jasa atau manfaat tenaga ajir disebut dengan *musta'jir*. Kegiatan jual beli manfaat atau sewa-menyewa sudah ada sejak zaman Rasulullah, dan beliau memperbolehkan akad tersebut. Bahkan di dalam al-Quran banyak sekali ditemukan beragam ayat yang mendasari legislasi akad ijarah, misalnya ayat tentang menyusukan bayi kepada orang lain dalam surat al-Baqarah ayat 233 dan al-Thalaq ayat 6, ayat yang bercerita tentang nabi musa yang menerima upah dari hasil menggembala kambing dalam surat al-Qashash ayat 26. Meskipun demikian, akad sewa menyewa dalam islam memiliki beberapa syarat dan rukun yang harus dipenuhi oleh para pihak yang terlibat di dalamnya.

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

Al-Qur'an telah menceritakan beberapa praktik tentang ijarah, seperti yang dilakukan oleh dua putri Nabi Syuaib dalam surat al-Qashash ayat 26. Dalam kajian ushul fikih cerita seperti ini masuk dalam kajian *syar'u man qablana*, yakni syariat nabi terdahulu sebelum Rasulullah Muhammad Saw. Pada permasalahan ini jika syariat tersebut belum di *nasakh* atau diganti dengan yang baru, maka syariat para nabi terdahulu tersebut masih berlaku hingga sekarang. Dalam kajian ushul fikih, topik nasakh mansukh hanya dapat dilakukan pada masa nabi Muhammad SAW. Hal ini

⁹ Wahbah Zuhaili, *Al Fiqh al Islami Wa Adillatuhu* (Kairo: Dar al-Fikr, 1984), 731.

sebagaimana penjelasan Wahbah az-Zuhaili bahwa nasakh tidak akan terjadi kecuali pada masa hidupnya nabi SAW, tidak nasakh pasca wafatnya beliau karena sesungguhnya nasakh tidak dapat diketahui kecuali dengan wahyu, sementara aktivitas pewahyuan hanya terjadi pada masa kerasulan”. Maka, praktik ijarah dalam kisah Nabi Syuaib tetap berlaku hingga saat ini, karena tidak ada satu pun riwayat hadis yang secara kongkrit menasakh ketentuan surat al-Qashash ayat 26 tersebut.¹⁰ Bahkan Rasulullah sendiri sering justifikasi dalam hadits-haditsnya terkait masalah ijarah ini. Misalnya hadis riwayat Ibnu Majah dari Ibnu Umar ra. “*berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering*”. Dalam hadis lain yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah Rasulullah Saw. bersabda “*barangsiapa yang mempekerjakan seseorang, maka beritahukanlah upahnya*”.¹¹ Berdasarkan dalil-dalil di atas dapat disimpulkan bahwa syariat tentang ijarah telah ada sejak zaman nabi-nabi sebelum Rasulullah Saw. Syariat tersebut masih diberlakukan pada zaman Rasulullah Saw. bahkan tetap eksis berlaku hingga zaman sekarang, meskipun dengan format dan model yang lebih modern.

Di antara praktik akad ijarah yang paling sering dijumpai dalam literatur fikih klasik adalah menggembala kambing yakni pemilik kambing menyuruh seseorang untuk menggembalakan kambingnya dengan bayaran tertentu. Ijarah juga sering terjadi pada bidang jual beli, di mana pemilik barang meminta seseorang untuk menjualkan barangnya, dan upah yang diberikan sesuai dengan seberapa banyak barang yang berhasil terjual. Pada era sekarang, muncul beberapa model praktik ijarah yang sedikit berbeda dengan zaman fikih klasik dalam formatnya. Misalnya, dalam praktek *leasing* yang menggunakan skema *al-ijarah al-muntahiyah bi at-tamlik (IMBT)*, yakni suatu akad sewa barang atau jasa yang diakhiri dengan kepemilikan barang oleh penyewa.¹² Skema ini sering digunakan oleh bank untuk mengakomodir nasabah yang ingin membeli sesuatu dengan skema cicilan. Meskipun banyak skema lain dalam ekonomi syariah yang dapat digunakan oleh bank, namun mayoritas bank lebih sering

¹⁰ Wahbah Zuhaili, *Al-Wajiz Fi Ushul Fiqh* (Darul Fikr, 2016), 237.

¹¹ Zuhaili, *Al Fiqh al Islami Wa Adillatuhu*, 730.

¹² Muhammad Syafii Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktek*, cet. 10 (Gema Insani, 2004),

menggunakan skema *IMBT* karena lebih sederhana dari sisi pembukuan dan lebih mudah dalam *maintenance* aset.¹³

Ijarah muntahiya bi at-tamlik (*IMBT*) memiliki banyak model yang bergantung pada kesepakatan para pihak saat pertama kali membuat kontrak. misalnya ijarah diikuti oleh perjanjian menjual, maka harus dijelaskan di awal kontrak mengenai nilai sewa yang disepakati dalam ijarah, harga barang saat transaksi jual beli, dan waktu pemindahan hak milik barang dari pemberi sewa ke penyewa.¹⁴ Meskipun dalam praktik *IMBT* perilaku ekonomi masyarakat banyak yang menggunakan skema ijarah dan diikuti dengan jual beli, namun ada pula yang menggunakan skema ijarah diikuti dengan pemberian barang secara percuma atau hibah. Jika menggunakan skema hibah, maka para pihak tidak perlu menyepakati harga namun tetap harus dijelaskan kapan waktu pemindahan hak milik barang dari pemberi sewa (*musta'jir*) ke penyewa (*ajir*).

Akad ijarah memiliki syarat dan rukun yang harus dipenuhi. Menurut Pasal 295 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, ijarah memiliki empat rukun: pihak yang menyewa, pihak yang menyewakan, benda yang diijarahkan, dan akad atau transaksi ijarah.¹⁵ Adapun syarat yang harus dipenuhi dalam akad ijarah meliputi syarat terhadap penyewa, pemberi sewa, syarat benda, dan syarat dalam akad. Syarat-syarat ijarah secara umum adalah sebagai berikut: kerelaan dari masing-masing pihak yang terlibat dalam akad, objek ijarah (manfaat barang/jasa) harus jelas dan dapat diukur secara dzahir, Adapun kadar sebuah manfaat atau jasa terukur ialah dapat diketahui secara spesifik melalui salah satu dua metode pembatasan, yaitu efisiensi kinerja (*'amal*) dan masa kontrak (*muddah*).¹⁶ Syarat berikutnya objek ijarah mampu untuk melaksanakan fungsinya baik secara syariat ataupun hakikat, manfaat barang yang disewakan bukan sesuatu yang diharamkan dalam Islam, objek ijarah bukan suatu pekerjaan yang wajib dilakukan seperti shalat fardhu, *ajir* tidak mengambil manfaat dari pekerjaannya, objek ijarah berupa manfaat yang umum dan tidak mustahil untuk dipenuhi.

Adapun syarat *ujrah* (upah) yakni harus berupa harta yang jelas, memiliki nilai manfaat, dapat diketahui kadarnya dan telah disepakati di awal akad, hal ini sesuai dengan hadis Rasulullah Saw. Yang telah disampaikan sebelumnya. Upah tidak berupa

¹³ Syamsul Hilal, "Urgensi Ijarah Dalam Prilaku Ekonomi Masyarakat," *Asas* 5, No. 1 (February 14, 2013), <https://doi.org/10.24042/asas.v5i1.1692>.

¹⁴ Antonio, *Bank Syariah*, 118.

¹⁵ al syafi'i, *Asna al Mathalib* 5, 379.

¹⁶ al syafi'i, 399.

manfaat yang sejenis dengan objek ijarah, seperti menyewa rumah dengan rumah, menyewa kebun dengan kebun, dan lain sebagainya.¹⁷ Pada dasarnya ketentuan upah dalam bab *ijarah* itu memiliki kesamaan dengan *tsaman* yang ada di dalam bab jual beli, sebab secara substansi upah (*ujrah*) itu merupakan harga (*tsaman*) dari komoditi yang berupa jasa atau manfaat dari orang atau barang yang disewa.¹⁸

Sebenarnya syarat *mu'jir* dan *musta'jir* sama dengan syarat yang melekat pada penjual (*baa i'*) dan pembeli (*musytari*), di mana secara umum harus memenuhi kriteria *mutlaq al-tasharruf* dan *'adam al-ikrah*. Hanya saja yang membedakan dalam sisi komoditinya, bila *ma'qud 'alaih*-nya berupa budak muslim, maka *musytari* disyaratkan juga seorang muslim. Sementara dalam *ijarah*, tidak mengharuskan identitas keislaman *musta'jir*.¹⁹

Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Pembahasan PHK masih jarang ditemukan dalam literatur-literatur ekonomi islam, terutama dalam kitab-kitab klasik. Namun melihat bahwa PHK termasuk dalam rumpun ketenagakerjaan, maka sudah relevan jika pembahasan PHK dikaitkan dengan akad *ijarah*. Relasi kinerja akad *ijarah* mengharuskan para pihak untuk menentukan segala hal yang perlu dalam kontrak sejak kesepakatan akad dilakukan, mencakup soal manfaat/jasa yang menjadi objek akad atau juga soal kadar manfaat/jasa tersebut yang dapat diketahui dengan pembatasan efisiensi kinerja (*'amal*) atau masa kontrak kerja (*muddah*). Kesepakatan itu adakalanya secara eksplisit, implisit atau mungkin secara simbolis.²⁰ Begitu pula segala ketentuan dalam relasi kinerja antara pengusaha dengan karyawan mestinya juga diatur dalam kontrak kerja, termasuk soal pemutusan hubungan kerja antara pemilik perusahaan dengan karyawan. Seperti yang sudah maklum, akad *ijarah* dapat berakhir dengan beberapa hal, yaitu: *Pertama*, selesainya masa kontrak, baik dengan habisnya masa kontrak atau dengan rampungnya pekerjaan. *Kedua*, pemutusan hubungan kerja.

¹⁷ Zuhaily, *Al Fiqh al Islami Wa Adillatuhu*, 752.

¹⁸ Mushthafa al Khin, *Al Fiqh al Manhaji 'ala Madzhab al Imam Asy Syafi'i*, Jil. 3/ *Mushthafa al Khin et.Al* (Dar al Kutub al Ilmiyah, 2009), 130.

¹⁹ Sulaiman al Bujairami, *Hasyiyah al Bujairami Ala Syarh Minhaj al Thullab 3: Sulaiman al Bujairami* (Dar al Fikr, 1995), 563.

²⁰ al Khin, *Al Fiqh al Manhaji 'ala Madzhab al Imam Asy Syafi'i*, Jil. 3/ *Mushthafa al Khin et.Al*, 123.

Adapun mengenai berakhirnya relasi kerja sebab rampungnya pekerjaan atau berakhirnya masa kerja, sudah menjadi bagian integral dalam ketentuan umum akad *ijarah*. Namun yang menjadi masalah adalah ketika terjadi pemutusan hubungan kerja disebabkan faktor-faktor tertentu, misalnya meninggalnya salah satu pihak, rusaknya objek dari manfaat, atau bahkan terjadi fenomena alam di luar kuasa kedua belah pihak di tengah masa kontrak sewa menyewa, maka ketentuannya menjadi lain. Karena akad *ijarah* merupakan akad yang *lazim*, yaitu akad yang apabila telah terjadi memiliki konsekuensi mengikat para pihak, maka tidak dapat dibatalkan, kecuali terdapat sesuatu yang mengharuskan untuk dibatalkan dan pembatalan itu tidak dapat dilakukan secara sepihak.²¹ Walaupun mungkin inisiatif pembatalan akad berasal dari salah satu pihak, maka tetap meniscayakan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat bahwa para pihak diperbolehkan untuk membatalkan akad yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja sama. Menurut madzhab hanafi *fasakh* dalam *ijarah* diperbolehkan dengan sebab alasan-alasan dari pihak tertentu.²² *Pertama*, alasan dari pihak penyewa. Misalnya penyewa bangkrut atau beralih profesi. Dalam kasus PHK penyewa adalah pemilik perusahaan yang memanfaatkan tenaga & keahlian karyawan. Jika pemilik perusahaan jatuh bangkrut sehingga secara financial tidak lagi mampu untuk mengelola perusahaannya lagi, maka ia diperbolehkan untuk mengakhiri hubungan kerjasama dengan karyawannya. Diperbolehkannya *fasakh* dalam hal ini karena jika penyewa tetap dipaksa untuk melanjutkan akad maka yang akan didapat hanyalah kerugian bagi masing-masing pihak, baik pihak penyewa ataupun pihak pemilik barang dan jasa. Sedangkan akad *ijarah* dilakukan untuk mendapatkan keuntungan, bukan kerugian. Inilah yang dimaksud dengan kondisi mendesak di luar kemampuan pengusaha. Pada kondisi inilah, menurut Ustman Syabir boleh bagi salah satu pihak untuk mengakhiri hubungan kerja.²³

Kedua, alasan dari pihak yang menyewakan, yakni pemilik barang atau pemilik jasa tertentu. Misalnya pemilik barang terlilit hutang, dan tidak ada jalan lain baginya selain menjual barang yang disewakan. Ketentuan ini dengan catatan bahwa hutang tersebut dilakukan sebelum terjadinya akad *ijarah*. Dalam kasus *ijarah* manfaat

²¹ Muhammad Utsman Syabir, *Al-Madkhol Ila Fiqh al-Muamalat al -Maliyah* (Kuwait: Daar an-Nafis, 2004), 290.

²² Zuhaily, *Al Fiqh al Islami Wa Adillatuhu*, 756.

²³ Syabir, *Al-Madkhol Ila Fiqh al-Muamalat al -Maliyah*, 297.

misalnya seorang penjahit yang jatuh sakit padahal ia telah menyepakati pembuatan pakaian dengan salah satu klien. Maka penjahit tersebut boleh membatalkan akad ijarah dengan alasan sakit. Diperbolehkannya *fasakh* yang dilakukan oleh penjahit adalah karena pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan olehnya dan tidak dapat diwakilkan ke sembarang orang. Hal ini karena tidak setiap orang memiliki keahlian menjahit, walaupun ada yang memiliki keahlian menjahit tentu memiliki perbedaan dalam hasil antara penjahit satu dengan penjahit yang lain. Jadi andaikan *ijarah* manfaat tersebut tetap dilakukan sedangkan penjahit yg dipilih oleh penyewa sudah menyatakan tidak mampu melaksanakan tugasnya, maka akan menimbulkan kerugian di masing-masing pihak, baik kerugian karena barang pesanan yang tidak sesuai ataupun kerugian reputasi yang dimiliki oleh penjahit.

Ketiga, alasan yang disebabkan oleh barang yang disewakan. Misalnya seseorang menyewa kamar mandi selama setahun di suatu desa untuk disewakan kembali kepada penduduk desa tersebut. Setelah berjalan selama tiga bulan, penduduk desa tersebut hijrah ke desa lain yang menyebabkan desa tersebut menjadi sepi. Maka dalam hal ini ijarah menjadi *fasakh* dikarenakan barang yang disewakan tidak lagi memiliki nilai bagi penyewa. Dari beberapa kategori di atas dapat dilihat bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemilik perusahaan masuk dalam kategori alasan pertama, yakni ijarah menjadi batal sebab alasan dari pihak penyewa. Jika dikaitkan dengan pemutusan hubungan kerja di masa pandemi, maka selain masuk kategori pertama, alasan *ijarah fasakh* juga bisa masuk dalam kategori ketiga, yakni karena alasan jasa yang disewakan akan menimbulkan *madharat* karena masyarakat dihimbau untuk berdiam diri di rumah masing-masing.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam akad ijarah diperbolehkan untuk melakukan *fasakh* dari masing-masing pihak selama ada alasan yang kuat. Implikasi dari terjadinya pemutusan hubungan kerja, pihak pengguna jasa berkewajiban memberikan gaji atas aktivitas kerja yang telah dilakukan oleh karyawannya ditambah pesangon sesuai ketentuan yang telah disepakati pada awal kontrak.²⁴ Jika dihubungkan dengan pemutusan hubungan kerja di masa pandemi, maka *fasakh* dapat dilakukan oleh pemilik perusahaan selaku pihak pengguna jasa. Alasan yang disampaikan oleh perusahaan hampir sama, yakni terhambatnya perputaran

²⁴ Achyar, "Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam," 683.

ekonomi yang mengakibatkan menumpuknya barang produksi sehingga perusahaan mengalami kerugian yang sangat besar. Pemilik perusahaan akan terancam bangkrut jika tetap mempekerjakan karyawannya layaknya kondisi sebelum pandemi. Akhirnya muncul beberapa opsi bagi tenaga kerja yang perusahaannya terkena dampak pandemi covid-19, di antaranya diputus hubungan kerja dengan pesangon yang telah disepakati atau dirumahkan sementara dengan adanya potongan gaji. Meskipun demikian, pemerintah sebagai pihak yang berkewajiban menjamin kesejahteraan warga negaranya telah memberikan bantuan kepada masyarakat yang terkena dampak pandemi khususnya bagi karyawan. Dikutip dari kompas.com pemerintah memberikan bantuan dana tunai 600 ribu setiap bulan selama pandemi bagi karyawan yang memiliki gaji dibawah 5 juta.²⁵ Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan yang akan memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya untuk mengambil opsi dirumahkan dengan adanya potongan gaji. Jadi fenomena pemutusan hubungan kerja di masa pandemi dapat diminimalisir.

Adapun perusahaan yang sudah tidak memiliki opsi selain melakukan pemutusan hubungan kerja, maka dituntut untuk memberikan pesangon dan penghargaan masa kerja yang telah disepakati di awal akad kontrak *ijarah*. Sejatinnya pemberian pesangon dan gaji atas aktivitas pekerjaan yang telah dilakukan merupakan kewajiban yang semestinya harus ditunaikan pihak perusahaan terhadap para pekerjanya. Sesuai dengan kaidah yang berbunyi: *الغرم بالغنم* Maksud dari kaidah ini adalah orang yang mendapatkan manfaat dari sesuatu atau seseorang, tentu berkewajiban memberikan imbalan atas manfaat atau keuntungan yang didapat.²⁶

Selain mengacu pada kontrak, pemberian pesangon dan penghargaan masa kerja juga harus sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang telah disampaikan pada sub pembahasan sebelumnya. Dalam hukum islam terdapat kaidah bahwa peraturan yang dibuat oleh penguasa harus mempertimbangkan maslahat

²⁵ Vina Fadhotul Mukaromah, "Update Bantuan Karyawan Rp 600.000: 6 Syarat Penerima hingga Pencairan Akhir Agustus Halaman all," KOMPAS.com, accessed February 23, 2021, <https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/17/075500965/update-bantuan-karyawan-rp-600.000--6-syarat-penerima-hingga-pencairan>.

²⁶ Muhammad Shodiq bin Ahmad Burnu, *Al Wajiz fi Idhah Qawaid Al Fiqh* (Beirut: Ar-Risalah, 1983), 237.

rakyatnya.²⁷ Di samping itu, mekanisme pemberian upah saat terjadi pemutusan kontrak juga harus disesuaikan dengan ketentuan yang ada di dalam fikih. Pemutusan hubungan kerja dalam akad *ijarah* akibat faktor yang tidak diinginkan seperti kebangkrutan atau sebab fenomena alam di luar kekuasaan manusia yang terjadi di tengah masa kontrak hanya berlaku untuk masa kontrak yang belum berjalan, sedangkan untuk masa kontrak yang sudah berjalan tidak dapat dibatalkan. Sehingga pihak *mu'jir* (pemilik jasa) tetap berhak mendapatkan prosentase dari *ujrah* (upah) untuk masa kontrak yang tidak batal tersebut. Hanya saja kalkulasi prosentase upah tersebut harus mengacu pada upah standar bukan upah kesepakatan, sebab upah yang berdasarkan kesepakatan tidak mengikat saat akad *ijarah* menjadi batal.²⁸

Misalnya seseorang yang bekerja di suatu perusahaan dengan kontrak satu tahun terhitung sejak bulan Januari dengan upah Rp. 3.000.000. Saat terjadi kerugian besar yang dialami perusahaan, lalu pihak perusahaan selaku pengguna jasa melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya pada pertengahan tahun (bulan Juni). Maka masa kontrak enam bulan pertama yang telah berjalan secara hukum adalah sah, sebab masa kerja enam bulan pertama itu memiliki nilai ekonomis yang layak dikomersilkan. Sementara masa kontrak enam bulan kedua yang akan berjalan (Juli-Desember) secara hukum batal, sebab telah terjadi pemutusan kerja. Dalam kasus ini, pihak karyawan selaku penyedia jasa tetap berhak mendapat prosentase upah yang telah disepakati untuk masa kontrak kerja enam bulan pertama yang telah berjalan tersebut, yaitu 50% dari Rp. 3.000.000. sehingga upah yang harus diterima pihak karyawan saat terjadi pemutusan kerja senilai Rp. 1.500.000. Nominal ini apabila upah standar (*ujrah mitsil*) selama satu tahun sama atau tidak mengalami fluktuasi.²⁹

Maka dari itu, aturan tentang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang telah disusun oleh pemerintah harus diterapkan oleh perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja, karena peraturan itu dibuat demi kebaikan dan kemaslahatan masyarakat, khususnya yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh perusahaannya. Perusahaan yang tidak menerapkan ketentuan uang pesangon dan

²⁷ Quthb Al-Raisuni, "Qaidah Tasharruf Al-Imam 'ala al-Ra'iyati Manuthun bi Al-Mashlahah wa Tathbiqatuha Al-Mu'ashirah fi Al-Majal Al-Bi'iy," *Journal of College of Sharia & Islamic Studies* 29, no. 1 (January 1, 2011), <https://journals.qu.edu.qa/index.php/sharia/article/view/152>.

²⁸ al syafi'i, *Asna al Mathalib* 5, 127.

²⁹ Ali Bin Abdul Kafi Al Subki, *Takmilah Al-Majmu' Syarh Al-Muhadzab*, vol. 16 (Beirut: Dar Al-Kutub Al-Ilmiah, 2019), 262.

penghargaan masa kerja sesuai Undang-undang selain menyalahi peraturan pemerintah juga menyalahi kaidah dalam hukum islam, yakni menjaga kemaslahatan. Namun demikian idealitas tak selalu sejalan dengan realitas. Idealnya perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja harus memberikan upah, pesangon dan penghargaan kerja bagi karyawannya. Tetapi terkadang perusahaan yang sudah berada diambang kehancuran akibat kerugian besar yang dialami pada masa pandemi, tidak mampu memenuhi seluruh kebutuhan materi yang semestinya dipenuhinya kepada karyawannya, kecuali sebagiannya saja. Pada kondisi ini, bagaimana seharusnya dilakukan oleh pihak perusahaan, sedangkan muncul konflik antara perusahaan dan karyawan? Dan bagaimana Islam mengatur tentang hal itu?

Dalam rangka menjawab pertanyaan-pertanyaan itu, maka sudah sepatutnya dikembalikan kepada prinsip syariat islam. Islam memiliki ciri khas yang menjadikannya istimewa bila dibandingkan dengan agama lainnya. Di antaranya adalah watak *wasathiyyah* yang berarti jalan tengah. Karakteristik *wasathiyyah* ini mewarnai semua ajaran yang ada di dalam Islam, mulai dari akidah, akhlak-tasawwuf, hingga persoalan hukumnya.³⁰ Dalam hal ketentuan hokum tampak sekali terlihat sifat *wasathiyyah* yang menyangkut berbagai persoalandi antaranya adalah antara idealitas dan realitas. Islam mempunyai cita-cita yang luhur untuk menerapkan semua ketentuan dan aturan hukumnya, namun Islam juga tidak menutup mata dengan realitas kehidupan yang justru lebih banyak diwarnai hal-hal yang jauh dari ideal. Maka pada posisi itu, Islam rela turun ke bumi realitas daripada terus terbang di ruang idealitas yang hampa.³¹ Adanya perpaduan antara idealitas dan realitas tergambar dalam pada struktur hokum yang terbagi pada *'azimah* (ketentuan dasar yang berlaku umum tanpa melihat kondisi) dan *rukhsah* (keringanan untuk meninggalkan hokum ideal karena alasan tertentu).³²

Maka pada tataran hokum ideal (*'azmiah*), perusahaan wajib memberikan upah dan uang kompensasi penghargaan kinerja kepada karyawan yang di-PHK. Namun mengingat tidak semua perusahaan yang melakukan pemutusan kerja akibat pandemi mampu memenuhi ketentuan-ketentuan itu, maka pihak perusahaan boleh untuk memenuhi sebagiannya saja sesuai dengan kemampuan keuangan perusahaan. Hal itu

³⁰ Abdurrahman bin Muhammad bin Ali al-Harafi, *Al-Wasathiyyah Fi Al-Islam*, n.d., 7.

³¹ Yusul Qaradlawi, *Al-Khashaish Al-Ammah Li Al-Islam* (Cairo: Maktabah Wahbah, 1977), 119.

³² Musa Ibrahim al-Ibrahim, *Al-Madkhal Ila Ushul Fiqh Wa Tarikh al-Tasyri' al-Islamy*, 1st ed. (Oman: Dar al-Ammar, 1989), 130.

dilakukan sebagai bentuk keringanan (*rukhsah*) bagi pihak perusahaan. Dan ini selaras dengan spirit yang ada di dalam kaidah fikih agar hendaknya dipilih yang paling ringan dari dua keburukan. Saat perusahaan dihadapkan pada dua kondisi yang sama-sama buruk, di mana di satu sisi -akibat kepailitan masa pandemi- bila perusahaan harus memenuhi semua hak materi, akan ada sebagian karyawan yang tidak terpenuhi haknya. Atau memberikan separuh hak mereka secara merata, sehingga tidak ada satu pun karyawan yang terlewatkan. Maka tentu pilihan kedua itu lebih baik dibandingkan pilihan kedua, walaupun sebenarnya keduanya adalah pilihan yang buruk. Menutup tulisan ini, ada sebuah kaidah yang berbunyi: “*al-dlararu yudfa’u bi qadri al-imkan*”,³³ yang artinya sebuah kemudlaratan harus ditolak sesuai dengan batas kemampuan. Oleh karena itu harus ada usaha yang dilakukan pihak perusahaan –pada masa pandemi covid 19- sesuai dengan kemampuan untuk mencegah dampak PHK terhadap karyawannya, karena dengan adanya usaha ini, paling tidak mudlarat itu akan berkurang.

Jika menggunakan skema diatas masih belum ditemukan jalan tengah antara perusahaan dan pekerja, maka hukum islam menawarkan akad *suluh*. Akad *suluh* merupakan solusi bagi para pihak yang mengalami perselisihan dalam bidang *muamalah*. Dengan menggunakan akad *suluh*, diharapkan ditemukan jalan keluar antara orang-orang yang berselisih. *Suluh* hukumnya sunnah dalam islam. Inisiatif akad *suluh* dapat berasal dari kedua belah pihak, dapat juga berasal dari salah satu pihak. Dalam akad *suluh* pihak yang hanya diam dianggap setuju dengan hasil dicapai, namun jika salah satu pihak masih mengemukakan keberatan *suluh* dapat dilanjutkan sampai benar-benar ditemukan solusi diantara kedua belah pihak.³⁴ Maka dari itu perusahaan sebagai pihak yang dituntut oleh pekerja karena telah memutuskan hubungan kerja dapat mengajukan inisiatif *suluh*. Pekerja sebagai pihak penuntut juga dapat mengajukan *suluh* supaya lebih jelas nasibnya pasca diputus hubungan kerja oleh perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja di masa pandemi covid-19 menurut hukum ekonomi islam diperbolehkan selama memiliki alasan yang kuat. Kriteria alasan yang kuat dapat dilihat dari besarnya kerugian dari pada keuntungan yang didapat jika akad tetap dilanjutkan. PHK di masa

³³ Ahmad Muhammad al-Zarqa', *Syarh Al-Qawaid al-Fiqhiyyah* (Damaskus: Dar al-Qalam, 2011), 166.

³⁴ Zuhaily, *Al Fiqh al Islami Wa Adillatuhu*, 4330.

pandemi masuk dalam kategori *ijarah* yang di *fasakh* oleh pihak perusahaan yang bertindak sebagai *musta'jir* (penyewa). Dalam akad sewa menyewa jasa, *musta'jir* diperbolehkan memutus hubungan kerja dengan alasan yang kuat, seperti terancam bangkrut dan baralihnya sektor usaha. Adapun implikasi dari dilakukannya pemutusan hubungan kerja, seperti uang pesangon, tunjangan penghargaan masa kerja, dan penghargaan-penghargaan lainnya dapat disesuaikan dengan Undang-undang yang berlaku. Hal tersebut berdasarkan kaidah bahwa kebijakan pemerintah dilakukan sesuai dengan kemaslahatan rakyat. Jika perusahaan dan pekerja belum menemukan titik temu berdasarkan aturan dalam undang-undang, maka para pihak yang berselisih dapat menggunakan akad *islah* untuk menemukan kesepakatan secara damai.

Daftar Pustaka

- Abdul Khakim, S. H. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka Cipta, 2009.
- Abdurrahman bin Muhammad bin Ali al-Harafi. *Al-Wasathiyyah Fi Al-Islam*, n.d.
- Achyar, Syaiful. "Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam." *Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam* 3, no. 2 (2013).
<http://jurnalfsh.uinsby.ac.id/index.php/maliyah/article/view/335>.
- Ahmad Muhammad al-Zarqa'. *Syarh Al-Qawaid al-Fiqhiyyah*. Damaskus: Dar al-Qalam, 2011.
- Aisha, Berliana Destrie. "Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama." *Jurist-Diction* 2, no. 1 (March 4, 2019): 63–76.
- Aisyah, Siti. "Pengaruh Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada Karyawan." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 4, no. 4 (December 15, 2016).

Ali Bin Abdul Kafi Al Subki. *Takmilah Al-Majmu' Syarh Al-Muhadzab*. Vol. 16. Beirut: Dar Al-Kutub Al-Ilmiah, 2019.

Al-Raisuni, Quthb. "Qaidah Tasharruf Al-Imam 'ala al-Ra'iyati Manuthun bi Al-Mashlahah wa Tathbiqatuha Al-Mu'ashirah fi Al-Majal Al-Bi'iy." *Journal of College of Sharia & Islamic Studies* 29, no. 1 (January 1, 2011).

Antonio, Muhammad Syafii. *Bank Syariah : Dari Teori Ke Praktek*. Cet. 10. Gema Insani, 2004.

Asyhadie, Zaeni. *Hukumkerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Rajawali Pres, 2008.

Bujairami, Sulaiman al. *Hasyiyah al Bujairami Ala Syarh Minhaj al Thullab 3 : Sulaiman al Bujairami*. Dar al Fikr, 1995.

Burnu, Muhammad Shodiq bin Ahmad. *Al Wajiz fi Idhah Qawaid Al Fiqh*. Beirut: Ar-Risalah, 1983.

Buwana, Sudibyo Aji Narendra, and Mario Septian Adi Putra. "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. X Di Kota Malang." *Competence : Journal of Management Studies* 9, no. 2 (2015).

Dwiyanto, Agus. *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2012.

Fahrojih, Ikhwan. *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, Dan Jaminan Konstitusional*. Malang: Setara Press (Kelompok Penerbit Intrans), 2016.

Hilal, Syamsul. "Urgensi Ijarah Dalam Prilaku Ekonomi Masyarakat." *Asas* 5, no. 1 (February 14, 2013).

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers, 2000.

i, Abi Yahya Zakariya al Anshari al syafi'. *Asna al Mathalib 5 : Syarh Raudl al Thalib*. Dar al Fikr, 2008.

Khin, Mushthafa al. *Al Fiqh al Manhaji 'ala Madzhab al Imam Asy Syafi'i, Jil. 3/ Mushthafa al Khin et.Al*. Dar al Kutub al Ilmiyah, 2009.

Makki, Safir. "Bukan 2 Juta, Kadin Sebut Korban PHK Akibat Corona 15 Juta." ekonomi. Accessed February 22, 2021. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200501181726-92-499298/bukan-2-juta-kadin-sebut-korban-phk-akibat-corona-15-juta>.

Musa Ibrahim al-Ibrahim. *Al- Madkhal Ila Ushul Fiqh Wa Tarikh al-Tasyri' al-Islamy*. 1st ed. Oman: Dar al-Ammar, 1989.

NIKODEMUS MARINGAN. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Legal Opinion* 3, no. 3 (2015).

Rosyid, Haryanto F. "Pemutusan Hubungan Kerja: Masihkah Mencemaskan?" *Buletin Psikologi* 11, no. 2 (September 29, 2015). <https://doi.org/10.22146/bpsi.7463>.

Silambi, Erni Dwita. "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT.Medco Lestari Papua)." *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* 5, no. 2 (October 20, 2014): 507–16. <https://doi.org/10.35724/jies.v5i2.70>.

Simanjuntak, Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1998.

Sonhaji, Sonhaji. "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja." *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 1 (March 3, 2019): 60–78. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.60-78>.

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

Vina Fadhotul Mukaromah. "Update Bantuan Karyawan Rp 600.000: 6 Syarat Penerima hingga Pencairan Akhir Agustus Halaman all." KOMPAS.com. Accessed February 23, 2021. <https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/17/075500965/update-bantuan-karyawan-rp-600.000--6-syarat-penerima-hingga-pencairan>.

Vina Fadhotul Mukaromah, Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "Airy Tutup, Ini Daftar 6 Perusahaan yang PHK Karyawan karena Corona ", Klik untuk baca: <https://www.kompas.com/tren/read/2020/05/08/152300365/airy-tutup-ini-daftar-6-perusahaan-yang-phk-karyawan-karena-corona?page=all>., Penulis : Vina Fadhotul Mukaromah, Editor : Viridita Rizki Ratriani, DowFadhratul Mukarramah, and Vina Media. "Airy Tutup, Ini Daftar 6 Perusahaan yang PHK Karyawan karena Corona." KOMPAS.com. Accessed February 22, 2021. <https://www.kompas.com/tren/read/2020/05/08/152300365/airy-tutup-ini-daftar-6-perusahaan-yang-phk-karyawan-karena-corona>.

Yusuf, Sri Dewi. "Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam." *Al-Ulum* 10, no. 2 (2010): 309–24.

Yusul Qaradlawi. *Al-Khashaish Al-Ammah Li Al-Islam*. Cairo: Maktabah Wahbah, 1977.

Zuhaili, Wahbah. *Al-Wajiz Fi Ushul Fiqh*. Darul Fikr, 2016.

Zuhaily, Wahbah. *Al Fiqh al Islami Wa Adillatuhu*. Kairo: Dar al-Fikr, 1984.