

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH (FIKIH MUAMALAH)

Sultan Antus Nasruddin Mohammad¹ & Syamsinar Sabir²

Abstrak

Dunia telah digemparkan dengan merebaknya sebuah virus yang disebut corona virus disease 2019 (Covid-19) yang merugikan tidak hanya pada sektor kesehatan saja melainkan sektor perekonomian. Di Indonesia, Pemerintah menetapkan sejumlah kebijakan yang bertujuan untuk membatasi mobilitas dan interaksi masyarakat. Belum usai dengan PSBB dan PPKM mikro, Pemerintah juga menerapkan PPKM darurat yang disebabkan terus melonjaknya kasus Covid-19. Hal ini membuat pertumbuhan perekonomian di Indonesia mengalami penurunan, sehingga berdampak terhadap hampir seluruh bidang termasuk ketenagakerjaan, dan penurunan aktivitas ekonomi sehingga membuat beberapa pihak/perusahaan kesulitan, dan kesulitan keuangan yang dihadapi perusahaan menyebabkan munculnya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai alasan force majeure maupun alasan efisiensi. Dalam penulisan ini, peneliti menggunakan metode penelitian studi hukum normatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data studi kepustakaan, yang bertujuan menganalisa pandangan hukum ekonomi syariah atau fikih muamalah terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) pada masa pandemi Covid-19. Melalui penelitian ini ditemukan bahwa melakukan fasakh dalam pandangan fikih muamalah diperbolehkan selama masing-masing pihak berada dalam keadaan darurat dan memiliki alasan yang kuat tanpa memberatkan kedua belah pihak, dan anjuran dari terjadinya pemutusan hubungan kerja, pihak pengguna jasa berkeajiban memberikan ujrak atas aktivitas kerja yang telah dilakukan oleh pekerjanya ditambah pesangon sesuai ketentuan yang telah disepakati pada akad kontrak.

Kata Kunci: PHK, Pandemi, Covid-19, Fikih Muamalah

Abstract

The world has been shocked by the outbreak of a virus called coronavirus disease 2019 (Covid-19) which is detrimental not only to the health sector but also to the economic sector. In Indonesia, the Government has established a number of policies aimed at limiting community mobility and interaction. Not finished with PSBB and micro PPKM, the Government has also implemented emergency PPKM due to the continued increase in Covid-19 cases. This makes economic growth in Indonesia experienced a decline, so that it has an impact on almost all fields including employment, and a decline in economic activity

¹ Institut Ilmu Al-Qur'an Jakarta, Email : tubagussultan@iiq.ac.id

² Institut Ilmu Al-Qur'an Jakarta, Email : syamsinarsabir@gmail.com

that makes it difficult for some parties/companies, and the financial difficulties faced by companies have led to the emergence of termination of employment (PHK) as a reason for force majeure, as well as efficiency reasons. In this paper, the researcher uses a normative legal study research method, using a library data studies collection technique, which aims to analyze the views of sharia economic law or fiqh muamalah on termination of employment (PHK) during the covid-19 pandemic. Through this research, it was found that according to the perspective fiqh muamalah, is permissible as long as each party is in an emergency situation and has a strong reason without burdening both parties, and the suggestion of termination of employment, the service user is obliged to provide ujah for work activities that have been carried out by the employee plus severance pay accordance with the terms agreed in the contract.

Keywords: Layoffs, Pandemic, Covid-19, Islamic Jurisprudence

A. PENDAHULUAN

Diawal tahun 2020 dunia digemparkan dengan merebaknya virus jenis baru (Sars-Cov) dan penyakitnya disebut *corona virus disease 2019* (Covid-19) (Yuliana, 2020). *Corona virus disease 2019* (Covid-19) merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit mulai ringan hingga berat, seperti *common cold* atau pilek dan penyakit serius seperti MERS dan SARS (Sutaryo, et. al., 2020). Pandemi Covid-19 saat ini telah melanda seluruh dunia, dan memberikan dampak yang sangat besar pada hampir semua sektor kehidupan, Indonesia termasuk salah satu negara yang menghadapi masalah yang sangat krusial 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, serta ketenagakerjaan negara-negara di seluruh dunia, tak terkecuali Indonesia. Ekonomi global dipastikan mengalami penurunan, menyusul penetapan dari WHO yang menyebutkan wabah *corona virus disease 2019* (Covid-19) sebagai pandemi yang mempengaruhi dunia usaha (Fauziah, 2021:2).

Di Indonesia, Pemerintah menetapkan sejumlah kebijakan yang bertujuan untuk membatasi mobilitas dan interaksi masyarakat, khususnya di daerah-daerah dengan tingkat penularan yang tinggi (zona merah). Hal ini dilakukan untuk mengurangi laju penyebaran *corona virus disease 2019* (Covid-19). Belum usai dengan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) mikro, akhirnya pemerintah mulai menerapkan Peraturan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) darurat yang disebabkan

terus melonjaknya kasus *corona virus disease* 2019 (Covid-19) pada saat ini.

Beberapa dampak ekonomi dari *corona virus disease* 2019 (Covid-19) terhadap ekonomi Indonesia di paparkan oleh Kementerian Keuangan dalam Konfrensi Pers 1 April 2020. Kementerian Keuangan menyampaikan bahwa Covid-19 memberikan ancaman gangguan kesehatan dan ancaman jiwa karena resiko peningkatan kasus hingga puluhan ribu jiwa, ancaman kehilangan pendapatan, terutama bagi masyarakat yang tidak mampu dan keluarga yang bekerja di sektor informal, kredit macet pada UMKM, karena UMKM tidak bisa menjalankan usaha secara normal, sistem korporasi yang terganggu hingga kondisi perbankan yang dapat mengalami persoalan likuiditas, depresiasi rupiah, volatilitas pasar keuangan, *capital flight* (Rahmi, 2021). Kebijakan tersebut meningkatkan resiko sektor industri menghadapi gangguan signifikan dari sisi rantai pasok, tenaga kerja, kesinambungan bisnis hingga arus kas usaha mereka yang menyebabkan kerugian, sehingga membuat perusahaan melakukan beberapa kebijakan untuk mempertahankan bisnis mereka karena menghadapi kesulitan.

Beberapa perusahaan langkah pemutusan hubungan kerja menjadi jalan yang digunakan pengusaha untuk menghindari kerugian yang signifikan (Taniady, 2020:100). Menteri Ketenagakerjaan, mencatat 17,8 persen perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selama pandemi, 25,6 persen perusahaan merumahkan pekerjanya, dan 10 persen perusahaan melakukan keduanya (Sulaeman: 2021). Tercatat pula 29,12 juta penduduk usia kerja terdampak pandemi Covid-19, sehingga dampak pandemi berakibat pada jumlah pengangguran terbuka yang mencapai 9,77 juta orang (WE Online: 2020).

Keputusan pemutusan hubungan kerja tentunya berdampak buruk terhadap perekonomian dan kelangsungan hidup serta masa depan para pekerja/buruh. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, tentunya tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang. Pemutusan hubungan kerja hanya boleh dilakukan karena alasan-alasan tertentu, setelah melalui beberapa tahapan upaya yang tentunya dilakukan untuk dapat menghindarinya. Ditengah terjadinya permasalahan seperti Covid-19 ini, yang menjadi korban dari *force majeure* ialah karyawan yang memiliki kontrak kerja tertentu (Ramlan & Fitri, 2020:59).

Setelah Presiden Republik Indonesia merilis sebuah Keputusan Presiden (Keppres) tentang bencana non-alam yakni Keppres No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran *corona virus disease* 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional. Kemudian membuat munculnya spekulasi di tengah-tengah masyarakat bisnis bahwa Keppres tersebut bisa dijadikan dasar untuk membatalkan kontrak-kontrak. Alasannya bencana adalah sebuah *force majeure*, kejadian luar biasa yang menyebabkan orang tidak mampu memenuhi prestasinya karena peristiwa yang berada di luar kemampuannya (Ramlan & Fitri, 2020:59).

Secara yuridis, pemutusan hubungan kerja sudah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, undang-undang tersebut sudah memberikan batasan-batasan terkait hal-hal yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan untuk dijadikan sebagai alasan atau pertimbangan untuk dilakukannya PHK, namun bagaimana kajian ini menurut perspektif Hukum Ekonomi Syariah, bahkan PHK yang dilakukan perusahaan dalam kondisi darurat seperti masa pandemi.

Dalam Hukum Islam, masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dikategorikan sebagai pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja *ijarah*, *ijarah* 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. 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 (Yusuf, 2010:309). 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 dan perlu dipertimbangkan

alasan. Lalu bagaimana jika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan saat perusahaan berada dalam kondisi darurat seperti masa pandemi Covid-19 ini? Oleh karena itu berdasarkan penjelasan diatas, penulis akan menganalisis peristiwa pemutusan hubungan kerja (PHK) di masa pandemi Covid-19 dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah atau Fikih Muamalah.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perspektif Hukum Ekonomi Syariah mengenai pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19. Dalam penulisan ini, peneliti menggunakan metode penelitian studi hukum normatif. Penelitian dengan metode ini mengharuskan peneliti untuk patuh terhadap norma hukum yang ada (Misno, *et. al.*, 2018: 66). Penelitian ini menggunakan teknik studi kepustakaan yaitu pengumpulan data yang dilaksanakan dengan kategorisasi dan klasifikasi bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian, baik berupa buku, koran, dokumen, arsip, tulisan, makalah, teori-teori hukum dan dalil-dalil hukum, dengan cara mencari dan meneliti bahan pustaka berupa data sekunder, dan berbagai sumber referensi yang mendukung penelitian ini. Bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis, dikaji, kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang ditulis. Di dalam penelitian hukum normatif ini teknik analisis data yang digunakan adalah content analysis (teknik analisis isi). Analisis isi ialah setiap prosedur sistematis yang didorong untuk mengkaji isi dari informasi yang diperoleh (Fathammubina *et. al.*, 2018: 113). Objek penelitian dianalisis menggunakan hukum ekonomi Islam atau muamalah untuk menghasilkan suatu kesimpulan dengan tujuan untuk mencari koherensi hukum.

C. PEMBAHASAN

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (UU No. 13 Tahun 2003). Pengertian perjanjian kerja juga diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPperdata). Pasal 1601a KUHPperdata

memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan (Pohan, 2020:63). Hubungan pengusaha dan tenaga kerja yang bekerja bersama-sama dalam menjalankan suatu kegiatan usaha dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan istilah hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Setiap hubungan kerja ini secara otomatis akan terikat dengan adanya hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian yang dibuatnya (Ramlan & Fitri, 2020:59). Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dalam hubungan kerja tidak selamanya perjanjian akan berjalan dengan utuh, adakalanya dimana perusahaan dan pekerja/buruh memutuskan hubungan karena beberapa hal.

Dewasa ini, masalah mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam. Hal tersebut dikarenakan bahwa kenyataannya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak selalu berjalan dengan harmonis, melainkan seringkali pula terjadi berbagai gejolak dan ketegangan. Ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial, yang terkadang berakhir dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja (Randi, 2020:123). Pemutusan hubungan kerja atau separasi adalah tahap pemisahan antara tenaga kerja dengan organisasi perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena berbagai hal seperti usia pensiun, pindah kerja, diberhentikan, minta berhenti ataupun meninggal dunia (Jusmaliani: 2011: 153). Pemutusan hubungan kerja (PHK) tercantum dalam Bab XII Pasal 150 sampai Pasal

172 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan Pasal 1 angka (25) pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusahanya.

Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pihak perusahaan/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atas dasar sebagai berikut (Simanjuntak, 2012:3):

1. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan pekerja sendiri. Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2). Yang bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) tetapi berhak mendapatkan uang penggantian 1 kali ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4).
2. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja. Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapat uang pesangon sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2) dan tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4).
3. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun. Mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.
4. Pekerja melakukan kesalahan-kesalahan yang termasuk dalam kategori kesalahan berat. Kesalahan berat sebagaimana yang

dimaksud harus didukung dengan bukti bahwa karyawan/pekerja tertangkap tangan saat melakukannya. Kemudian ada bukti pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, serta bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat pihak berwenang di perusahaan bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003.

5. Pekerja ditahan pihak yang berwajib. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja setelah 6 bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada pekerja/buruh, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ditambah uang pengganti hak. Untuk pemutusan hubungan kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial tetapi apabila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah perusahaan wajib mempekerjakan kembali.
6. Perusahaan mengalami kerugian atau berada dalam keadaan memaksa/terpaksa (*force majeure*), apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja. Syaratnya adalah harus membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 kali ketentuan serta uang pengganti hak.
7. Pekerja 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 dianggap telah mengundurkan diri.
8. Pekerja 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

9. Pekerja melakukan pelanggaran. Di dalam hubungan kerja ada suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan di dalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak.
10. Perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan. Bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya dengan alasan tersebut diatas maka:
 - a. Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, berhak mendapat 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 mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4) dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.
 - b. Perusahaan yang tidak bersedia menerima pekerja diperusahakannya maka bagi pekerja tersebut berhak mendapat uang pesangon 2 kali sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2) dan mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) dan mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4) dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.

11. Pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi. Bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) tapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, ketika seorang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya maka pengusaha wajib memenuhi hak-hak karyawan yang menjadi korban pemutusan hubungan kerja.

2. Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Fikih Muamalah)

Tenaga kerja dalam Islam masuk pada kajian jual beli manfaat atau jasa yang biasa dikenal dengan istilah *ijarah* (sewa-menyewa) dalam hal jual-beli jasa (Aksin, 2018:75). Hal ini berdasarkan pada landasan *Syara'* yang terdapat dalam Q.S. ath-Thalaq ayat 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْحَمْنَ أَوْلَادَهُنَّ

yang berarti: "Jika mereka menyusukan (anak-anak) untukmu, maka berikanlah mereka upahnya."

Kemudian juga didalam hadis yang diriwayatkan Ibnu Majah (Dar al Kutub, 2004: 392)

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

Artinya: Dari Abdullah bin Umar, ia berkata: "Telah bersabda Rasulullah SAW, berikanlah olehmu upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum keringatnya kering." (HR Ibnu Majah).

Ijarah secara bahasa memiliki arti *ba'i al-manfaah* atau menjual kemanfaatan. Menurut Madzhab Hanafi *ijarah* berarti akad mengambil manfaat dengan memberikan imbalan atau upah. Menurut Madzhab Syafi'i *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 (Zuhaily, 1984:31). Berdasarkan Fatwa Dewan Syariah Nasional, *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah atau sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri (Fatwa DSN-MUI No 09/DSN-MUI/IV/2000).

Secara garis besar *ijārah* dari segi manfaatnya dibagi menjadi dua macam, pertama, *ijārah* yang mengambil manfaat atas benda, seperti menyewakan wilayah, tanah, hewan, benda yang lainnya, *ijarah* ini disebut *ijārah ala-al-a'yan*. Kedua, *ijārah* yang mengambil manfaat atas tenaga, tindakan, jasa, seperti para pekerja, dan buruh bangunan *ijarah* ini disebut dengan *ijārah ala-al-amal* (Zuhaily, 1984:759). *Ijarah ala-al-a'yan* disebut juga dengan *ijarah* yang bersifat manfaat. Sedangkan *ijarah ala-al-amal* adalah *ijarah* dengan obyek berupa jasa orang atau manfaat dari barang yang berada dalam tanggungan *mu'jir* yang bersifat tidak tertentu secara fisik.

Jadi, *ijarah* secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu, yang telah disepakati bersama oleh orang yang menyewakan barang atau jasa dengan si penerima jasa atas manfaat yang dibolehkan, yang berasal dari benda tertentu atau yang disebutkan ciri-cirinya, dalam jangka waktu yang diketahui, atau akad atas pekerjaan yang diketahui dengan bayaran yang diketahui dan disepakati. Perjanjian atau akad *ijarah* dalam hukum Islam dipandang sah jika rukun dan syaratnya terpenuhi. Adapun yang menjadi rukun *ijarah* menurut Jumhur Ulama, yaitu:

- a. *Aqid*, adalah *ajir* (orang yang menyewa), dan *musta'jir* (orang yang disewa)
- b. *Shighat*, yaitu *ijab* dan *qabul*
- c. *Ujrah*, uang sewa atau upah
- d. Manfaat, baik manfaat dari suatu barang yang disewa atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja (Muslich, 2013: 320-321).

Adapun syarat *ijarah* adalah sebagai berikut:

- a. *Mu'jir* dan *musta'jir*, Menurut ulama Hanafiyah, *aqid* (orang yang melakukan akad) disyaratkan harus berakal dan *mumayyiz* (sudah bisa membedakan antara *haq* dan *bathil*), tidak disyaratkan harus *baligh*.

- b. *Shighat ijab qabul*, antara *mu'jir* dan *musta'jir*. Ijab kabul sewa menyewa atau upah mengupah.
- c. *Ujrah* (upah) Para ulama telah menetapkan syarat upah:
 - 1) Berupa harta tetap yang diketahui oleh kedua belah pihak
 - 2) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah, seperti upah menyewa rumah dengan menempati rumah tersebut.
- d. *Ma'qud 'alaih* (barang/manfaat)

Perjanjian kerja dalam hukum Islam juga membenarkan tertulis atau tidaknya perjanjian kerja, namun sebuah keharusan perjanjian kerja tertulis yang mudah dipahami oleh kedua belah pihak tentang hak dan kewajiban terhadap perjanjian yang dilakukan dengan tujuan untuk memperjelas dan menghindari kemungkinan perselisihan yang akan terjadi (Muslich, 2013: 320).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Hukum Ekonomi Syariah itu sendiri adalah pelepasan atau pemberhentian hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja, atas permintaan baik dari perusahaan ataupun dari karyawan itu sendiri, yang dikarenakan ada hal-hal yang tidak produktif lagi untuk bekerja sama, tetapi tetap mengikuti aturan Islam yaitu tidak boleh adanya tindak *kedzhaliman*, ketidakadilan dan merugikan sebelah pihak (Komalasari, 2017:34).

Suatu perjanjian dapat berakhir jika jangka waktu yang diperjanjikan telah habis atau jika terjadi pembatalan terhadap akad perjanjian (*fasakh*). Yang dimaksud terminasi akad atau akad *difasakh* adalah tindakan mengakhiri perjanjian yang tercipta sebelum dilaksanakan atau sebelum selesai pelaksanaannya. Terminasi akad dibedakan dengan "berakhirnya akad", dimana berakhirnya akad berarti telah selesainya pelaksanaan akad karena para pihak telah memenuhi segala perikatan yang timbul dari akad tersebut sehingga akad telah mewujudkan tujuan yang hendak dicapai oleh para pihak. Sedangkan terminasi akad adalah berakhirnya akad karena *fasakh* (dibatalkan) oleh para pihak dalam arti akad tidak dilaksanakan karena suatu atau lain sebab (Anwar, 2010: 340). Istilah hukum yang digunakan untuk pemutusan akad pada PHK ini adalah terminasi akad atau akad *fasakh*.

Fasakh adakalanya wajib dan adakalanya *jaiz* (boleh). *Fasakh* yang wajib dilakukan adalah *fasakh* dalam rangka menghormati ketentuan-ketentuan syariah, melindungi kepentingan (*maslahah*) umum maupun

khusus, menghilangkan *dharar* (bahaya, kerugian), dan menghindari perselisihan akibat pelanggaran terhadap syarat-syarat yang ditetapkan syariah. Sedangkan *fasakh* yang *ja'iz* adalah *fasakh* yang dilakukan atas dasar keinginan para pihak yang melakukan akad, misalnya *fasakh* yang disebabkan oleh adanya hak *khiyar* dan *fasakh* yang didasari oleh kesepakatan seperti *iqālah* (Sahroni & Hasanuddin, 2016: 186).

Islam sebagai agama *rahmatan lil alamiin*, sangat memperhatikan pekerja, dasar-dasar hubungan antara majikan dan pekerja 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, keduanya saling membutuhkan dan diantaranya harus tercipta saling menguntungkan. Apalagi manusia sebagai makhluk sosial dalam masyarakat disatukan tidak untuk saling memenuhi kebutuhan satu sama lain, melainkan untuk saling memelihara satu sama lain dan bertanggung jawab atas kesejahteraan seluruhnya (Fauziyah, 2021:19).

D. ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19

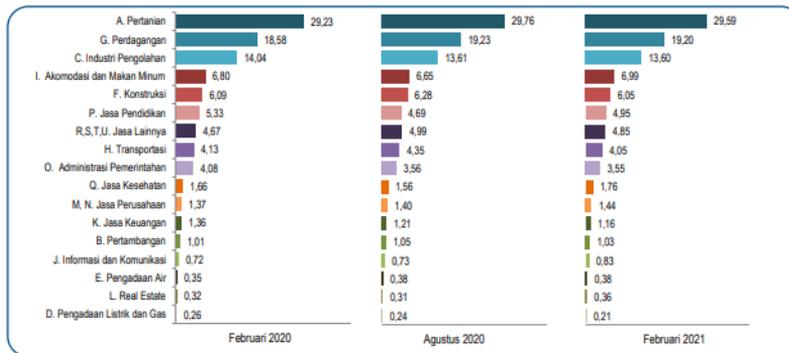
Pandemi *corona virus disease* 2019 (Covid-19) yang melanda Indonesia menyebabkan pemerintah mengeluarkan Inmendagri No 15 Tahun 2021 Tentang PPKM Darurat yang berdampak terhadap hampir seluruh bidang termasuk ketenagakerjaan. Kesulitan keuangan yang dihadapi perusahaan berimplikasi terhadap munculnya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai alasan efisiensi maupun alasan *force majeure*.

Diperoleh data dari Kementerian Ketenagakerjaan, potret tenaga kerja terdampak Covid-19 yang terupdate per tanggal 30 Agustus 2020. Jumlah pekerja terdampak pandemi Covid-19 per tanggal 30 Agustus 2020 sebanyak 2.175.928 pekerja yang terdata di Kementerian Ketenagakerjaan, dengan jumlah PHK diseluruh provinsi berjumlah 386,877 jiwa, dirumahkan berjumlah 1,155,630 jiwa, dan informal atau bangkrut sejumlah 633,421 jiwa.

Februari 2021, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 6,26 persen atau setara 139.81 juta orang. Komposisi angkatan kerja pada Februari 2021 terdiri dari 131,06 juta orang penduduk yang bekerja dan 8,75 juta orang pengangguran. Apabila dibandingkan Februari 2020 yaitu kondisi dimana belum terjadi pandemi Covid-19 di Indonesia, terjadi penurunan jumlah angkatan kerja sebanyak 0,41 juta orang. Penduduk bekerja mengalami penurunan sebanyak 2,23 juta orang dan pengangguran meningkat sebanyak 1,82 juta orang. Sejalan dengan jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga mempunyai pola yang sama. TPAK adalah persentase banyaknya angkatan kerja terhadap banyaknya penduduk usia kerja. TPAK mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara/wilayah (Kemenaker, 2021: 2021).

Berdasarkan hasil Sakernas Februari 2021, tiga lapangan pekerjaan yang menyerap tenaga kerja paling banyak adalah Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan yaitu sebesar 29,59 persen; Perdagangan Besar dan Eceran sebesar 19,20 persen; dan Industri Pengolahan sebesar 13,60 persen. Dominasi lapangan pekerjaan ini dalam menyerap tenaga kerja masih sama baik untuk Februari 2020 maupun Agustus 2020. Tiga kategori lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan penyerapan tenaga kerja terbesar jika dibandingkan dengan Februari 2020 adalah Perdagangan Besar dan Eceran (0,62 persen poin); Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan (0,36 persen poin); dan Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (0,19 persen poin). Sementara tiga lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan penyerapan tenaga kerja paling besar adalah Administrasi Pemerintahan (0,53 persen poin); Industri Pengolahan (0,44 persen poin); dan Jasa Pendidikan (0,38 persen poin). Apabila dibandingkan dengan Agustus 2020, tiga lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan penyerapan tenaga kerja adalah Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (0,34 persen poin); Jasa Pendidikan (0,26 persen poin); dan Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial (0,20 persen poin). Sementara tiga lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan terbesar adalah Transportasi dan Pergudangan (0,30 persen poin); Konstruksi (0,23 persen poin); Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan (0,17 persen poin) (Kemenaker, 2021: 2021).

Gambar 1
Persentase Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama,
Februari 2020–Februari 2021



Keterangan: Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk SUPAS 2015

Penurunan pertumbuhan ekonomi berimbas pada memburuknya sistem keuangan karena menurunnya penerimaan Negara serta ketidakpastian ekonomi global. Akibatnya perusahaan melakukan pengurangan kegiatan usaha atau penghentian sementara sampai keadaan normal. Pengurangan kegiatan usaha berimplikasi pada pemutusan hubungan kerja (PHK) (Taniady, 2021:103). Alasan yang digunakan perusahaan dalam PHK karyawan antara lain: keadaan memaksa (*force majeure*). Apalagi setelah pemerintah mengeluarkan produk hukum seperti Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional.

Selain alasan *force majeure*, tindakan efisiensi juga menjadi alasan yang banyak digunakan oleh pengusaha untuk melakukan PHK ditengah pandemi Covid-19. UU Ketenagakerjaan sendiri tidak menjelaskan apa yang dimaksud dengan “efisiensi”. Dalam konteks perusahaan efisiensi adalah hal mengenai upaya perusahaan untuk tidak membuang atau setidaknya mengurangi pemborosan waktu, tenaga dan biaya dalam menjalankan usaha agar kelangsungan bisnisnya terjaga. Jadi efisiensi merupakan suatu cara yang dilakukan karena alasan ekonomi perusahaan. Dalam kaitannya dengan pekerja, efisiensi dilakukan dengan cara mengurangi jumlah pekerja (*retrenchment*) (Randi, 2020:128).

Pemutusan hubungan kerja tidak serta merta dapat dilakukan perusahaan tanpa mengikuti peraturan yang berlaku. Dalam Undang-

undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003, dengan jelas disebutkan sebab-sebab pemutusan hubungan kerja. Adapun mengenai berakhirnya relasi kerja sebab rampungnya pekerjaan atau berakhirnya masa kerja, sudah menjadi bagian utuh dalam ketentuan umum akad *ijarah*. Namun yang menjadi masalah adalah ketika terjadi pemutusan hubungan kerja disebabkan faktor-faktor tertentu.

Jika dikaitkan dengan pemutusan hubungan kerja di masa pandemi Covid-19, Menaker menegaskan untuk setiap pihak agar tidak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) di masa pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) darurat pandemi Covid-19, semua pihak harus mengupayakan agar dalam situasi ini tidak terjadi pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh (Tempo Online, 2021). Sebagaimana juga tertulis pada Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 151 yang menjelaskan, apabila dengan segala usaha, pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindari, maka rencana dan maksud PHK harus dirundingkan oleh perusahaan/pengusaha dengan karyawan/pekerja. Kemudian, jika perundingan yang dimaksud tidak menghasilkan persetujuan, perusahaan hanya dapat memutuskan setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam Hukum Ekonomi Syariah, kendati ada beberapa perusahaan yang tidak memiliki opsi lain selain melakukan pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan tersebut harus memberikan *ujrah*, penghargaan masa kerja yang telah disepakati di awal akad kontrak *ijarah*. Kemudian para pihak yang melaksanakan perjanjian (pengusaha/majikan dan pekerja/buruh) hendaklah harus sesuai dan taat terhadap isi dari perjanjian yang telah dibuat bersama, sesuai dengan kaidah *fiqihyah* disebutkan bahwa:

المُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ

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 dalam menjalankan perjanjian atau dalam pemutusan perjanjian tersebut harus menjalankan syari'at yang telah disepakatinya dalam hal ini yaitu perjanjian kontrak *ijarah*.

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 *ujrah* atas aktivitas kerja yang telah dilakukan oleh pekerjanya ditambah pesangon sesuai ketentuan yang telah disepakati pada awal kontrak (Achyar, 2013:683).

Islam dalam menilai pandemi *corona virus disease* 2019 (Covid-19) yang terjadi, telah tercantum dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah: 155-157

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ - ١٥٥ الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ - ١٥٦ أُولَئِكَ عَلَيْهِمْ صَلَوَاتٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَرَحْمَةٌ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ - ١٥٧

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 ujian. Dan manusia dianjurkan untuk berbuat sabar dalam menghadapi ujian tersebut karena semua itu atas kehendak-Nya.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini memberikan temuan bahwa pandemi Covid-19 membawa dampak terhadap penurunan pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang berimbas pada memburuknya sistem keuangan karena menurunnya penerimaan Negara serta ketidakpastian ekonomi global. Akibatnya perusahaan melakukan pengurangan kegiatan usaha atau penghentian sementara, hingga pengurangan kegiatan usaha yang berimplikasi pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Alasan yang digunakan perusahaan dalam PHK karyawan antara lain: keadaan memaksa (*force majeure*), juga alasan tindakan efisiensi, kedua alasan tersebut menjadi alasan yang banyak digunakan oleh pengusaha untuk melakukan PHK ditengah pandemi Covid-19. Dalam Undang-undang tenaga kerja nomor 13 tahun 2003 dengan jelas disebutkan sebab-sebab pemutusan

hubungan kerja, oleh karena itu pemutusan hubungan kerja tidak serta merta dapat dilakukan perusahaan tanpa mengikuti peraturan yang berlaku. Jika dilihat dari perspektif hukum ekonomi syariah atau fikih muamalah, kendati ada beberapa perusahaan yang tidak memiliki opsi lain selain melakukan pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan tersebut harus memberikan *ujrah*, penghargaan masa kerja yang telah disepakati di awal kontrak *ijarah*. Kemudian para pihak yang melaksanakan perjanjian maupun pembatalan perjanjian hendaklah harus sesuai dan taat terhadap isi dari perjanjian yang telah dibuat bersama, dan harus menjalankan syari'at yang telah disepakati dalam hal ini yaitu perjanjian kontrak *ijarah*.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyar, Syaiful. (2013). *Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam*. Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam. Vol. 3(2).
- Aksin, Nur. (2018). *Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)*. Jurnal Meta Yuridis. Volume 1 (2).
- Anwar, Syamsul. (2010). *Hukum Perjanjian Syari'ah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/>.
- Dinnata, Regi Yanuar Widhia. *PHK Massal Akan Terus Terjadi Selama Pandemi*. Ayo Yogya. 23 Juli 2021. <https://ayoyogya.com/read/2020/05/10/39347/phk-massal-akan-terus-terjadi-selama-pandemi>.
- Fathammubina, Rohendra, et. al., (2018). *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*. Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum. Vol. 3 (1).
- Fauziyah. (2021). *Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqih Muamalah*. Tesis. Purwekerto: IAIN Purwekerto.
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Komalasari, Deti. (2017). *Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Ekonomi Islam*. Sripsi. Bengkulu: IAIN Bengkulu.
- Misno, Abdurrahman, et. al. (2018). *Metode Penelitian Muamalah*. Salemba Diniyah: Jakara.
- Muslich, Ahmad Wardi. 2013. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Amzah.

- Rahmi, Naisya. *Dampak COVID-19 Terhadap Perekonomian Indonesia*. Bara News. 21 Juli 2021. <https://baranewsaceh.co/dampak-covid-19-terhadap-perekonomian-indonesia/>.
- Ramlan, dan Rizki Rahayu Fitri. (2020). *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan PHK Perusahaan Dimasa COVID-19*. Suloh: Jurnal Program Studi Magister Hukum. Edisi Khusus.
- Randi, Yusuf. (2020). *Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Jurnal Yurispruden. Volume 3. (2).
- Redaksi WE Online. *Pandemi Bikin 29 Juta Penduduk Usia Kerja Di-PHK*. Warta Ekonomi. 21 Juli 2021. <https://www.wartaekonomi.co.id/read327242/pandemi-bikin-29-juta-penduduk-usia-kerja-di-phk>.
- Ridwan. (2007). *Fiqh Perburuhan*. Sripsi. Purwokerto: STAIN Press.
- Sahroni, Oni dan Hasanudin. (2016). *Fikih Muamalah: Dinamika Teori Akad dan Implementasinya dalam Ekonomi Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ash-Shiddieqy, Hasbi. (1999). *Pengantar Fiqih Muamalah*. Semarang: Pustaka Rizki Putra.
- Sulaeman. *Menaker: 17,8 Persen Perusahaan PHK Karyawan Selama Pandemi Covid-19*. Merdeka.com. 23 Juli 2021. <https://www.merdeka.com/uang/menaker-178-perusahaan-phk-karyawan-selama-pandemi-covid-19.html>.
- Sutaryo, et. al. (2020). *Buku Praktis Penyakit Virus Corona 19 (COVID-19)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Taniady, Vicko. (2020). *PHK dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jurnal Yustisiabel. Vol.4 (2).
- Tempo.com. *Menaker Ida: Hindari PHK di Masa PPKM Darurat*. 27 Juli 2021. <https://nasional.tempo.co/read/1481014/menaker-ida-hindari-phk-di-masa-ppkm-darurat>.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan
- Yuliana. (2020). *Corona Virus disease (Covid-19); Sebuah Tinjauan Literatur*, Wellness and healthy magazine. Vol. 2 (1).
- Yusuf, Sri Dewi. (2010). *Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam*. Jurnal Al-Ulum. Vol. 10 (2).

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