

**ANALISIS *FIQH SIYĀSAH* TERHADAP IMPLEMENTASI PP
NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA AKIBAT *FORCE MAJEURE* PANDEMI
COVID-19**

(Studi Kasus di PT. Angkasa Raya Steel Manyar)

SKRIPSI

Oleh :

Rozinatul Khusnah

NIM. C94218104



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Fakultas Syariah Dan Hukum

Jurusan Hukum Publik Islam

Program Studi Hukum Tata Negara

Surabaya

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rozinatul Khusnah
NIM : C94218104
Fakultas/Jurusan/Prodi : Syariah dan Hukum/ Hukum Publik Islam/
Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Analisis Fiqh Siyasah Terhadap PP Nomor 35
Tahun 2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja
Akibat *Force Majeure* Pandemi Covid-19 (Studi
Kasus di PT. Angkasa Raya Steel).

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya
saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 20 Juni 2022

Yang membuat pernyataan


Rozinatul Khusnah
NIM.C94218104

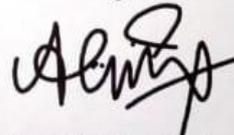
Scanned by TapScanner

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Dalam hal ini menerangkan bahwa proposal skripsi yang ditulis oleh Rozinatul Khusnah NIM. C94218104 telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan

Surabaya, 13 Juni 2022

Pembimbing



Ahmad Khubby Ali Rohmad, S.Ag, M.Si
NIP:197890202009011009

Scanned by TapScanner

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Rozinatul Khusnah NIM. C94218104 ini telah dipertahankan didepan sidang Munaqasah Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, tanggal 06 Juli 2022 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Syariah.

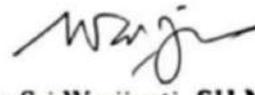
Majelis Munaqasah Skripsi

Penguji I.



Ahmad Khubby Ali Rohmad, S.Ag., M.Si
NIP.197809202009011009

Penguji II.



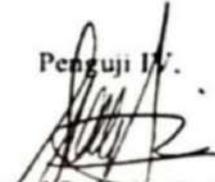
Dr. Sri Warjiyati, SH, MH
NIP.196808262005012001

Penguji III.



Ikhsan Fatah Yasin, SHI, MH
NIP.198905172015031006

Penguji IV.



Achmad Safiudin R., M.H
NIP.199212292019031005

Surabaya, 06, Juli 2022

Mengatakan,

Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Dean,



Dr. H. Suniyah Musyafa'ah, M.Ag.
NIP.196303271999032001

Scanned by TapScanner



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Rozinatul Khusnah
NIM : C94218104
Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum/ Hukum Tata Negara
E-mail : khusnahrozinatul@gmail.com

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

Yang berjudul:

**ANALISIS FIQH SIYASAH TERHADAP IMPLEMENTASI PP NOMOR 35
TAHUN 2021 TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT
FORCE MAJEURE PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus di PT. ARS)**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikan, dan menampilkan/ mempublikasikan di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan/atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10-Juli-2022

Penulis

Rozinatul Khusnah

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul *Analisis Fiqh Siyāsah Terhadap Implementasi PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Force Majeure Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di PT. Angkasa Raya Steel Manyar)*. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab dua rumusan masalah: *Pertama*, Bagaimana tinjauan yuridis terhadap implementasi PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure* pandemi covid-19 di PT. Angkasa Raya Steel Manyar? *Kedua*, Bagaimana analisis *fiqh siyāsah* terhadap implementasi PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure* pandemi covid-19?

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif yang merupakan deskriptif terhadap gambaran mengenai objek penelitian yang dihubungkan dengan permasalahan yang terjadi di lapangan dengan pola pikir induktif.

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. ARS belum sesuai dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 sehingga para buruh tidak terima akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja yang diduga sepihak dengan alasan pandemi covid-19 dan tidak diberikan hak pesangon kepada buruh, sehingga dengan adanya kasus ini para buruh menyelesaikan perkara tersebut sampai dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial karena tidak tercapainya kesepakatan atau telah terjadinya deadlocknya perundingan Bipartit 1 sampai Bipartit 3 antara pihak perusahaan dan pekerja. Jika ditinjau dalam *fiqh siyāsah* konsep *siyāsah qadla'iyah* memiliki korelasi dengan peristiwa pemutusan hubungan kerja. Dimana peran hakim sebagai penyelesaian suatu perkara. Dalam syariat Islam biasanya disebut *al-qadla* yaitu lembaga peradilan yang bertugas menyelesaikan perkara-perkara yang dirasa merugikan masyarakat. Adapun tugas *siyāsah qadla'iyah* ialah mempertahankan hukum dan undang-undang yang telah diciptakan oleh lembaga legislatif.

Saran peneliti mengharapkan jikalau PHK tidak bisa dihindari pengusaha sudah selayaknya memberikan hak terhadap pekerja yang diputus hubungan kerja sesuai dengan peraturan undang-undang.

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGEAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TRANSLITERASI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Dan Batasan Masalah.....	14
C. Rumusan Masalah.....	15
D. Kajian Pustaka	16
E. Tujuan Penelitian.....	17
F. Kegunaan Hasil Penelitian.....	18
G. Definisi Operasional	19
H. Metode Penelitian.....	20
I. Sistematika Pembahasan	24
BAB II KONSEP <i>FIQH SIYĀSAH</i> DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN	
KERJA DALAM ISLAM	26
A. Teori <i>Fiqh Siyāsah</i>	26
B. Ruang Lingkup <i>Fiqh Siyāsah</i>	31
C. Sumber Hukum <i>Fiqh Siyāsah</i>	35
D. <i>Siyasah Qadlaiyyah</i>	38
E. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Islam	41
BAB III PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT <i>FORCE</i>	
<i>MAJEURE</i> PANDEMI COVID-19 DI PT. ARS.....	48
A. Gambaran Umum PT. ARS	48
B. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Akibat <i>Force Majeure</i> Pandemi Covid-19 Di PT. ARS Menurut PP No. 35 Tahun 2021	51
C. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat <i>Force</i> <i>Majeure</i> Pandemi Covid-19 Di PT. ARS Menurut PP No. 35 Tahun 2021	58
BAB IV TINJAUAN <i>FIQH SIYĀSAH</i> TERHADAP PP NO. 35 TAHUN	

2021 TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT <i>FORCE</i>	
<i>MAJEURE</i> PANDEMI COVID-19.....	66
A. Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat <i>Force Majeure</i> Pandemi Covid-19 Menurut PP No. 35 Tahun 2021	66
B. Tinjauan <i>Fiqh Siyasah</i> Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Akibat <i>Force Majeure</i> Pandemi Covid-19 Menurut PP No. 35 Tahun 2021 ..	74
BAB V PENUTUP	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada 11 Maret 2020 Organisasi Kesehatan Dunia menyatakan covid-2019 sebagai pandemic, yaitu epidemi menular dimana saja mencakup wilayah geografis yang luas karena menyebar melalui tetesan kecil (*droplet*) dari hidung atau mulut yang mendarat di suatu benda saat batuk atau bersin.¹ Apabila ada yang tersentuh, orang yang bersangkutan akan mengalami infeksi yang menyebabkan penyakit pernafasan, mulai dari yang ringan sampai serius atau bahkan menyebabkan kematian.

Selain itu, WHO telah menetapkan kebijakan untuk menahan lonjakan covid-2019 dengan menetapkan kebijakan di seluruh negara di dunia untuk merespon kasus covid-19, termasuk menerapkan (*social distancing*) dan menyesuaikan dengan kebutuhan masing-masing negara.

Di negara Indonesia telah menerbitkan suatu kebijakan, pemerintah pertama kali memberlakukan sebuah legalitas hukum guna menekan penyebaran covid-2019 yang telah dikeluarkan pada 31 Maret 2020 ini pertama kali diatur dalam PP Nomor 21 Tahun 2020, yaitu mengenai aturan “Pembatasan Sosial Berskala Besar atau PSBB” yang dilaksanakan di daerah-daerah dengan kasus terkonfirmasi positif covid-19 terbanyak. Selanjutnya

¹ Departemen Pendidikan Nasional, 2008. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 116.

ada *Lock Down* khusus di daerah-daerah tertentu, *sosial distancing*, *new normal* dan masih ada banyak lagi kebijakan lainnya.²

Pada tanggal 13 April 2020, Presiden Republik Indonesia mengeluarkan Keputusan Presiden (Keppres) yakni Keppres No.12 Tahun 2020 tentang Penetapan Penyebaran Penyakit *corona virus disease* 2019 (Covid-19) sebagai bencana nasional. Selepas dikeluarkannya Perpres tersebut dunia usaha mulai berspekulasi bahwa Perpres tersebut dapat dijadikan dasar untuk membatalkan kontrak-kontrak perdata, khususnya kontrak-kontrak di bidang bisnis.

Pasalnya bencana merupakan *force majeure*, kejadian luar biasa yang menghalangi seseorang untuk mencapai prestasinya karena kejadian diluar kemampuannya. Dalam hukum kontrak ada ketentuan bahwa *force majeure* dapat digunakan untuk mengakhiri kontrak. Namun tentu saja spekulasi ini *misleading* yang sedikit meresahkan, tidak hanya di dunia bisnis tetapi juga di pemerintahan.³

Dalam situasi pandemic covid-19, merupakan suatu keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak dapat dihindari terutama bagi perusahaan karena menderita kerugian akibat kejadian yang tidak terduga, dan sebagian besar pengusaha pada masa pandemi percaya bahwa *force majeure* bisa dijadikan

² Ibid., 117.

³ Rizki Rahayu Fitri, Asosiasi Pengajar Hukum Keperdataan, "Bencana Covid-19 Dan Pembatalan Kontrak Dalam Bisnis, *Perkembangan, Problematik, Dan Implikasi Force Majeure Akibat Covid-19 Bagi Dunia Bisnis*" Seminar Nasional Koordinator Kementerian Hukum, Politik Dan Keamanan Republik Indonesia, Jakarta, 7.

sebuah alasan untuk memutus hubungan kerja secara sepihak dengan alasan (*force majeure*). Secara khusus, jumlah pengangguran di Indonesia akan meningkat drastis, karena pengusaha banyak yang menempuh jalan PHK selama pandemi.

Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja pada April 2020, dari 43.690 perusahaan sebanyak 1.304.777 pekerja formal yang dirumahkan dan dari 41.236 perusahaan sebanyak 241.431 pekerja yang diberhentikan masa kerjanya.⁴ Karena faktor utamanya terkait dengan keuangan perusahaan, sehingga menimbulkan sengketa atas pemberhentian kontrak kerja karena perusahaan mengalami kendala dalam hal pemberian upah. Akibatnya, covid-19 memberikan dampak pengaruh yang begitu besar terutama peningkatan angka pengangguran yang terjadi di Indonesia.

Suhariyanto selaku Kepala BPS menerangkan bahwasannya di Indonesia angka pengangguran sudah mencapai 2,56 juta penduduk dari 29,12 juta penduduk usia kerja.⁵ Pandemi covid-19 berdampak pada jumlah pengangguran. Perusahaan diberbagai sektor saat ini sedang menghadapi krisis ekonomi yang dapat membahayakan bisnis dan kesehatan mereka, terutama untuk usaha kecil, tetapi risiko jutaan pekerja kehilangan pekerjaan, pendapatan dan pemutusan hubungan kerja. Definisi pemutusan hubungan

⁴ Kemenaker, "Badai Pasti Berlalu, Panggil Kembali Pekerja Yang Ter-PHK Nanti", <www.kemnaker.go.id> di akses 12 Maret 2022.

⁵ S. Dian Andryanto, "Tingkat Pengangguran Sampai 2,56 Juta Orang, Kepala BPS: Imbas Pandemi Covid-19" Dalam <https://bisnis.tempo.co/read/1444706/tingkat-pengangguran-sampai-2-56-juta-orang-kepala-bps-imbaspandemi-covid-19> Di akses pada 12 Desember 2021.

kerja menurut Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

“pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.⁶

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baik yang dilakukan oleh pengusaha maupun karyawan/pekerja merupakan salah satu hal yang harus dihindari. Namun, hal tersebut masih kerap terjadi, dan banyak perusahaan yang melakukan pemecatan (PHK) karena berbagai alasan. Keputusan pemutusan hubungan kerja tentunya berdampak negatif terhadap perekonomian dan kelangsungan hidup serta masa depan para pekerja. Tentunya hal ini tidak boleh dilakukan secara sembarangan jika hubungan kerja berakhir. Pemutusan hubungan kerja tentunya hanya dapat dilakukan karena alasan tertentu, setelah melalui beberapa langkah yang ditempuh untuk menghindarinya.

Ada dua jenis pemutusan hubungan kerja yaitu: pemutusan hubungan kerja sukarela atau yang dipimpin oleh karyawan (*voluntary turnover*), dan pemutusan hubungan kerja terpaksa atau yang dipimpin organisasi. Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan karena akan mengalami kerugian. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi mengorbankan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, dan

⁶ Lihat Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

motivasi karyawan. Setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja, perusahaan kehilangan personel dan harus mengumpulkan karyawan baru.⁷

Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban, dan perusahaan berhak memberhentikan karyawan tersebut apabila sudah sesuai dengan alasan dan tata cara yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi dalam hal perusahaan jika pegawai/pekerja diberhentikan secara sepihak atau tidak mengikuti tata cara pemberhentian maka tindakan tersebut tidak dapat dibenarkan.

Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka tujuan pemutusan hubungan kerja adalah untuk berunding antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan, sesuai dengan ketentuan Pasal 151 (2) dan (3). Jika karyawan/pekerja yang bersangkutan bukan merupakan anggota serikat/serikat buruh. Jika perundingan tidak mencapai kesepakatan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah keputusan telah dibuat oleh Badan Penyelesaian Sengketa Perburuhan.⁸

Penyebab paling umum yang sering muncul dalam perselisihan hubungan industrial yakni persoalan mengenai PHK. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan buruh sudah diatur mengenai Penyelesaian

⁷ Mawey Z. Alfa, dkk, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara" *Jurnal EMBA*, Vol. 4 No.1 (Maret 2016), 263.

⁸ Lihat Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perselisihan Tenaga Kerja. Undang-Undang ini lahir atas perintah Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Mencabut ketentuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Pemberhentian Kerja dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta.⁹

Dalam permasalahan terjadinya wabah covid-19 ini, korban *force majeure* adalah karyawan dengan kontrak kerja tertentu. Oleh karena itu, risiko seperti PHK lebih tepat bagi karyawan yang terbatas pada pekerjaan tertentu. Perlu diketahui sebelumnya bahwa kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) adalah kontrak kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menjalin hubungan kerja waktu tertentu. Penerapan sistem PKWT yang banyak digunakan oleh para pelaku usaha dinilai sangat efektif dan efisien. Karena biaya yang dikeluarkan pengusaha justru lebih kecil dan dirasa sangat menguntungkan karena memiliki jumlah pekerja/buruh yang tidak banyak.¹⁰

Hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja yang melakukan kerjasama dalam kegiatan usaha dalam kerangka Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut hubungan kerja. Artinya, hubungan antara pengusaha dan karyawan berdasarkan kontrak kerja, yang didalamnya terdapat unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Secara otomatis hubungan kerja akan terikat oleh suatu hak dan kewajiban yang harus dipenuhi sesuai dengan kesepakatan kontrak antara pengusaha dan pekerja.

⁹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

¹⁰ Erni Dwita Silambi, "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)" *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial* Volume V Nomor 2 (Oktober 2014), 225.

Dalam penerapan dunia ketenagakerjaan, banyak perusahaan yang memberhentikan pekerjanya dengan klausul *force majeure* (keadaan memaksa). Tujuannya perusahaan tersebut tidak mau menambah kerugian terlalu banyak guna membayar gaji pekerja/buruh tersebut, maka selama pandemi banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak atau dengan alasan *force majeure*. Hal ini diteliti karena banyak perusahaan yang mengabaikan prosedur dalam melakukan pemutusan hubungan kerja sehingga hak dari pekerja tidak terpenuhi. Salah satu kasus PHK yang dilakukan pengusaha secara sepihak terjadi pada pekerja dari PT. Angkasa Raya Steel yang memutus hubungan kerja dengan alasan perusahaan masih sepi namun begitu perusahaan masih tetap beroperasi dan tidak mengakibatkan perusahaan tutup.¹¹

Dalam hal pemutusan hubungan kerja oleh PT. Angkasa Raya Steel ini tidak terdapat kesalahan dalam kinerja pekerja.¹² Jadi bisa dikatakan bahwa PHK dilakukan tidak beralasan karena tanpa adanya kesalahan dan tidak diberikannya hak-hak pekerja. Hal tersebut sangatlah bertentangan dengan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia yang berbunyi: “bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.¹³

¹¹ Wawancara dengan Bapak Agus selaku karyawan yang bekerja di PT. ARS pada tanggal 2 Desember 2021.

¹² Wawancara dengan Bapak Agus selaku karyawan yang bekerja di PT. ARS pada tanggal 2 Desember 2021.

¹³ Lihat Pasal 28 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945.

Adapun problematika yang terjadi pada masa pandemi banyak dari pekerja yang di PHK tidak mendapatkan pesangon sepeser pun dari perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya. Bahwasanya sudah dijelaskan di dalam PP Nomor 35 pada Pasal 45 PHK akibat *force majeure* yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup perusahaan harus membayar hak pegawai meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Dimana pada PT. Angkasa Raya Steel telah terjadi ketidaksesuaian antara praktik dan teori yang ada.

Sehingga dari adanya kasus yang terjadi di PT. Angkasa Raya Steel para pekerja menempuh jalur hukum untuk mengatasi permasalahan tersebut sampai dibawa ke Pengadilan Negeri guna untuk menindaklanjuti adanya ketidaksesuaian terkait penyimpangan adanya hukum yang berlaku dengan hukum yang ditetapkan.¹⁴ Bahwasanya di PT. Angkasa Raya Steel telah memutus hubungan kerja sepihak terhadap para pekerja dan tidak diberikanya hak pekerja, terkait kasus pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure* yang didalihkan oleh perusahaan PT. Angkasa Raya Steel yang ingin menguntungkan perusahaan tanpa melihat dampak karyawan yang diputus hubungan kerja secara sepihak.

Pemutusan hubungan kerja bisa dilakukan pengusaha berdasarkan bukti berupa keadaan yang dialami oleh pengusaha yang menyebabkan hubungan kerja tidak bisa dipertahankan lagi sehingga jalan keluar yang

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Bagas selaku karyawan yang di PHK di PT. ARS pada tanggal 3 Desember 2021.

ditempuh ialah melakukan pemutusan hubungan kerja. Keadaan ini diatur dalam pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan sampai dengan Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang meliputi:

Pertama, perusahaan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan. *Kedua*, perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun, atau disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*) atau perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan melakukan efisiensi. *Ketiga*, perusahaan mengalami pailit.¹⁵ Sedangkan yang terjadi pada PT. Angkasa Raya Steel menggunakan alasan *force majeure* padahal perusahaan tersebut masih memproduksi seperti biasanya.

Tenaga kerja memegang peranan penting dalam pembangunan dan merupakan salah satu faktor pendukung bagi perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas manusia, diperlukan jaminan kehidupan yang dapat diandalkan untuk mencapainya, tenaga kerja patut diberikan perlindungan serta peningkatan kualitas pekerja sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Sesuai dengan Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Terkait pernyataan dari isi Pasal 27 (2) Undang-undang Dasar 1945 tersebut mengandung makna bahwa setiap

¹⁵ Sri Hidayani dkk, "Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha". Mercotaria: *Jurnal Magister Hukum UMA*, Vol. 11 (2) (Desember, 2018), 130.

orang berhak memiliki atas hak untuk bekerja dan mendapatkan kehidupan yang layak baik untuk diri sendiri maupun untuk keluarganya.¹⁶

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja agar mereka tidak diperlakukan dengan sewenang-wenang, disamping untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja. Pada prinsipnya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK harus sedapat mungkin di hindarkan. Apabila segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tetap tidak dapat dihindarkan maka pelaksanaannya harus melalui perundingan antara pengusaha dan pekerja yang bersangkutan.

Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum kerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Sedangkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh (orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja) saja.

Pemutusan hubungan kerja justru menimbulkan sebuah permasalahan/perselisihan yang sulit untuk diselesaikan di kemudian hari, baik berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja maupun akibat hukum dari

¹⁶ Indonesia, Undang-undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2).

pemutusan hubungan kerja. Bahkan hubungan antara pekerja dan pengusaha dapat dianggap tidak berjalan harmonis jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya, sehingga akibat dari peristiwa tersebut akan merugikan salah satu pihak diantaranya meliputi pemenuhan kebutuhan atau kepentingan.¹⁷

Terkait dari permasalahan di atas, Pemerintah Indonesia telah menerbitkan PP Nomor 35 untuk mengatur mengenai masalah PHK dimasa pandemi. Alasan pemerintah membuat peraturan tersebut tidak lain untuk melindungi hak-hak para pekerja agar pihak perusahaan tidak memutuskan hubungan kerja dengan alasan yang dikira merugikan kaum buruh atau karyawan. Sebab di PP Nomor 35 alasannya mengantisipasi kerugian bisa dilakukan.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mulai berlaku sejak tanggal di undangkan yaitu tanggal 2 Februari 2021.¹⁸ PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK merespon perubahan dinamika globalisasi dan transformasi teknologi informasi yang telah mengubah tatanan sosial, dan ekonomi serta berdampak pada tuntutan pekerjaan, ketenagakerjaan, produktivitas, daya saing sumber daya manusia dan kualitasnya. Hal ini

¹⁷ I Made Udiana, 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udaya University Press, Denpasar, 31.

¹⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan PHK.

membutuhkan tindakan pemerintah untuk menciptakan berbagai kesempatan kerja dan perlindungan ketenagakerjaan.

Atas akibat yang ditimbulkan dari PHK, pengusaha sudah selayaknya memberikan uang kompensasi (pesangon) sebagai akibat pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana yang telah diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Untuk efisiensi dengan sebab mencegah kerugian maka pekerja wajib mendapatkan 1x uang pesangon, 1x uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, namun apabila efisiensi dilakukan dengan sebab kerugian yang dialami oleh perusahaan maka khusus untuk pesangon pekerja mendapatkan 0,5 dari pesangon, serta dasar perhitungan uang pesangon untuk pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat force majeure adalah 0,75 dari uang pesangon.

Bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan status tidak tetap maka berhak mendapat uang kompensasi dengan ketentuan sebagai berikut:

1. PKWT untuk masa kerja 12 bulan secara terus menerus, berhak mendapat 1 bulan upah
2. PKWT untuk masa kerja 1 bulan atau lebih namun kurang dari 12 bulan maka perhitungannya adalah

$$\frac{\text{Masa kerja} \times 1 \text{ bulan upah}}{12}$$

3. PKWT untuk masa kerja lebih dari 12 bulan maka perhitungannya adalah

$$\frac{\text{Masa kerja} \times 1 \text{ bulan upah}}{12}$$

Hubungan antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh sudah diatur dalam Al-Qur'an sebagaimana yang tertera dalam Surat An-Nahl: 90 dan Hadis.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِي ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَعِنَ الْفَحْشَاءَ وَالْمُنْكَرَ وَالْبَغْيَ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (Qs. An-Nahl: 90)¹⁹

Bagian ayat diatas menjelaskan perintah kepada pemberi kerja (majikan) untuk berlaku adil, bertindak sewajarnya dan bermurah hati kepada perkerja/buruh. Selain itu, kewajiban pengusaha/majikan tidak hanya terletak pada kesejahteraan pekerja/buruhnya, tetapi juga pada pemberian upah yang layak untuk dibayarkan kepada pekerja/buruh. Ia melarang pengusaha/majikan untuk berbuat keji atau melakukan kedholiman terhadap pekerja/buruh.

Dalam Hadits Ibnu Majah:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. (رواه ابن ماجة والطبراني)

Dari Abdullah bin Umar, ia berkata:” Telah bersabda Rasulullah SAW, “ berikanlah olehmu upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah)²⁰

Ayat diatas menerangkan mengenai hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan kerja yang terikat oleh dasar hukum sebuah perjanjian. Apabila terjadinya kesepakatan dalam perjanjian kerja antara

¹⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Surakarta:Ziyad,2014), 517.

²⁰ Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, (Beirut-Lebanon: Dar al-Kutub al ilmiah,2004), 392.

pengusaha dan pekerja maka terbentuklah sebuah norma hukum yang berisi hak dan kewajiban yang mengikat antara kedua belah pihak. Apabila persengketaan itu timbul diantara keduanya, maka akta perjanjian yang digunakan sebagai landasan untuk hal penuntutan. Pada saat ditengah masa kontrak lalu terjadinya persengketaan yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja maka yang perlu diperhitungkan secara adil ialah mengenai upahnya.

Dengan adanya uraian-uraian penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan riset lebih lanjut karena terdapat ketidaksesuaian antara praktik dengan teori yang ada. Oleh karena itu peneliti akan membahas atau mengkaji permasalahan dengan judul “Analisis Fiqih Siyasah Terhadap Implementasi PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Akibat *Force Majeure* (Studi Kasus di PT. Angkasa Raya Steel Manyar)”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka permasalahan diatas yang terjadi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh yang diputus hubungan kerja secara sepihak (*force majeure*).
2. Pemenuhan hak atas pekerja/buruh belum diperoleh secara penuh dari perusahaan.

3. Perlunya perlindungan dasar tenaga kerja wajib diberikan peningkatan kesejahteraan, pemeliharaan serta perlindungan.
4. Adanya ketidaksesuaian terkait penyimpangan adanya hukum yang berlaku dengan hukum yang ditetapkan.
5. Tinjauan *fiqh siyasah* terhadap pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas, terdapat batasan masalah sebagai berikut:

1. Tinjauan yuridis terhadap implementasi PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure* pandemi covid-19.
2. Analisis *fiqh siyasah* terhadap implementasi PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure* pandemi covid-19.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tinjauan yuridis terhadap implementasi PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure* pandemi covid-19 di PT. Angkasa Raya Steel?
2. Bagaimana analisis *fiqh siyasah* terhadap implementasi PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure* pandemi covid-19?

D. Kajian Pustaka

1. **“Tinjauan hukum islam terhadap kewajiban pemberian uang pesangon sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) (Studi kasus pemberian pesangon pada karyawan PHK di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat)”**, skripsi ini ditulis oleh mahasiswa Isti Wahyuningsih dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro. Dalam skripsi ini menjelaskan terkait kewajiban perusahaan mengenai pemberian uang pesangon bagi pekerja pasca terjadinya pemutusan hubungan kerja dimana didalamnya terdapat ketidaksesuaian dengan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terkait hak pekerja yakni uang pesangon dan pembayaran upah pekerja yang di PHK dan apabila hak pekerja belum diterima maka para pekerja menggunakan upaya penyelesaian hukum untuk menyelesaikannya. Berbeda dengan penelitian peneliti yang mana objek penelitian ini penulis menggunakan objek penelitian di PT. Angkasa Raya Steel dan disaat situasi pandemi Covid-19.
2. **“Pandemi corona sebagai alasan *force majeure* dalam suatu kontrak bisnis”**, jurnal ini ditulis oleh Annisa Dian Arini dalam jurnal ini menjelaskan mengenai yang terjadi dalam suatu perjanjian pada masa pandemi covid-19 yakni isu *force majeure* atau sebuah keadaan memaksa yang secara otomatis tidak bisa digunakan alasan yang tujuannya untuk membatalkan suatu kontrak kerja, namun bisa dijadikan cara alternatif untuk bernegosiasi pada isi kontrak kerja yang telah dibuat dengan

mengubah atau membatalkan perjanjian tersebut. Berbeda dengan penelitian peneliti yang lebih terfokus pada prosedur pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. ARS dengan alasan *force majeure* pandemi covid-19 apakah sudah sesuai dengan hukum yang ditetapkan dan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja.

3. **“Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja karena *force majeure*”,** jurnal ini ditulis oleh Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra dari Fakultas Hukum Universitas Udayana. Dalam jurnal ini menjelaskan mengenai keselarasan pengaturan pemutusan hubungan kerja terkait pekerja karena *force majeure* yang terjadi di Indonesia karena didalamnya mengandung konsekuensi yuridis sekaligus perlindungan hukum yang ideal dalam hal pengaturan pemutusan hubungan kerja yang digunakan karena alasan *force majeure*. Berbeda dengan penelitian peneliti yang lebih terfokus pada penyelesaian terkait pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. ARS dengan alasan *force majeure* pandemi covid-19.

E. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tinjauan yuridis terhadap implementasi PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure* pandemi covid-19 di PT. Angkasa Raya Steel.

2. Untuk menganalisis *fiqih siyasah* terhadap implementasi PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure* pandemi covid-19.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas, penulis berharap mampu memberikan sumbangsi ilmu dalam bidang keilmuan hukum tata negara. Adapun kegunaan hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penulis berharap penelitian ini diharapkan mampu menambahkan ilmu pengetahuan bagi pembaca khususnya mahasiswa prodi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel Surabaya dalam memberikan pengetahuan mengenai pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure*.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penulis berharap penelitian ini diharapkan mampu memberikan kajian dalam hukum positif dan hukum Islam kepada pembaca, memberi masukan kepada penulis, dan memberi manfaat, menambah wacana untuk masyarakat luas dan lembaga-lembaga yang terkait dengan ruang lingkup studi keilmuan hukum secara umum.

G. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini agar lebih mudah dipahami dan tidak terjadi kesalahpahaman dan salah tafsir. Adapun judul yang penulis bahas adalah “**Analisis Fiqih Siyasah Terhadap Implementasi PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Akibat *Force Majeure* Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di PT. Angkasa Raya Steel Manyar)**”. Penulis menjelaskan tentang istilah-istilah yang akan dipakai dalam pembahasan judul tersebut. Adapun istilah yang terdapat dalam judul tersebut adalah :

1. *Fiqh Siyasah* adalah ilmu yang mempelajari tentang urusan umat muslim dan negara berupa hukum, pengaturan dan kebijakan yang dilakukan oleh pemegang kekuasaan yang sejalan dengan dasar-dasar ajaran syariat bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan umat.²¹ Dalam hal ini analisis fiqh siyasah adalah mengatur tentang pengambilan keputusan dan kebijakan PT. Angkasa Raya Steel dalam memutus hubungan kerja secara *force majeure*.
2. PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Yang didalamnya mengatur mengenai perlindungan hak pekerja yang diputus hubungan kerja secara sepihak disaat situasi covid-19.
3. Istilah pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja karena suatu hal dan

²¹ Wahyu Abdul Jafar, “Fiqh Siyasah Dalam Perspektif Al-Qur’an dan Al-Hadits” *jurnal: Al-Imarah*, Vol.3, No. 1, 2018, 20.

menyebabkan hak seorang pekerja itu berakhir. Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja yang terjadi disebabkan oleh keadaan *force majeure* atau keadaan memaksa dikarenakan perusahaan terimbas pandemi covid-19.

4. Istilah *force majeure* merupakan keadaan atau peristiwa yang tak terduga dan terjadi diluar kuasa oleh pihak yang bersangkutan antara pengusaha atau pekerja sehingga tidak bisa menghindari kerugian.
5. Pandemi covid-19 adalah peristiwa penyebaran penyakit covid-19 ke seluruh negara di dunia. Penyakit ini disebabkan oleh jenis baru *corona virus* yang disebut SARS-Cov-2.

H. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian dalam tulisan ini adalah penelitian yuridis empiris, yaitu metode penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data primer dan menemukan kebenaran berdasarkan apa yang terjadi di lapangan dan menggunakan pendekatan *sosiolegal jurisprudence*.²² Objek penelitian terutama yang berkaitan dengan prosedur pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. ARS. Metode berfikir yang digunakan adalah deduktif yakni menggali data kemudian menganalisa sehingga menjadi konklusi atau kesimpulan.

2. Data yang dikumpulkan

²² S. Nasution, *Metode research (penelitian ilmiah)* (jakarta: bumi aksara,2008), 113.

Data yang diperoleh langsung dari lapangan (PT.ARS) khususnya kepada staff HRD, karyawan tetap, dan karyawan yang di PHK. Selain dari pada itu juga menggunakan penelitian pustaka. Penelitian dilakukan dengan metode mencari, mengumpulkan, dan mempelajari bahan dan buku lain yang relevan dengan objek penelitian.

3. Sumber Data

a. Data primer

Sumber primer adalah suatu sumber informasi dengan kewenangan dan tanggung jawab pengumpulan atau penyimpanan data yang disebut juga sebagai sumber data atau informasi tangan pertama. Untuk data primer pada penelitian ini adalah dengan 1) staff HRD dari PT. Angkasa Raya Steel, 2) karyawan yang di PHK, 3) dan juga dari pihak yang bekerja di PT. Angkasa Raya Steel dengan melakukan wawancara dengan penulis.

b. Data sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu diperoleh dari buku, skripsi, jurnal, serta segala jenis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini yang meliputi :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

4) PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

4. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan proses pengadaan data primer untuk kebutuhan suatu penelitian. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Peneliti melakukan observasi dengan para karyawan yang di PHK dan dari pihak yang bekerja di PT. Angkasa Raya Steel.

b. Wawancara atau *interview*

Wawancara adalah percakapan tanya jawab antara dua orang atau lebih yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat.

Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan pihak terkait yakni kepada:

- 1) Bapak Hendrik selaku HRD dari PT. Angkasa Raya Steel
- 2) Bapak Bagas selaku karyawan yang di PHK dari PT. Angkasa Raya Steel.

3) Bapak Agus selaku karyawan yang bekerja di PT. Angkasa Raya Steel.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan mencari dan menghimpun data-data kebutuhan penelitian yang berupa tabel dan data dan diagram. Adapun proses dokumentasi yang telah diperoleh melalui media internet dan juga wawancara dengan pihak yang terkait.

d. Studi pustaka

Studi pustaka yaitu merupakan salah satu cara pengumpulan data yang digunakan dalam suatu penelitian empiris. Cara ini dilakukan untuk memperoleh data dari data sekunder, baik dari buku-buku maupun peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data menjelaskan tentang prosedur pengolahan dan analisis data sesuai dengan pendekatan yang dilakukan melalui menguraikan data dalam bentuk kalimat teratur, runtut, logis, serta tidak tumpang tindih sehingga memudahkan data. Teknik yang digunakan untuk pengolahan data yakni sebagai berikut:

a. *Editing* yaitu memeriksa dan mengidentifikasi data yang di dapat, baik dari segi kelengkapan dan kejelasan makna yang diperoleh

proses penelitian, seperti halnya hasil wawancara dengan subjek penelitian yang telah di dapat di lapangan.

- b. *Organizing* yaitu perencanaan penelitian yang akan dilakukan hingga proses peninjauan dan *interview* atas objek penelitian, serta memilah-milah dan menyusun kembali data-data yang akan dikumpulkan untuk di analisa.

6. Teknik analisis data

Setelah data yang diperlukan berhasil dianalisis maka penelitian ini menggunakan analisis data secara kualitatif. Kemudian dilakukan penyusunan dalam penulisan yang sistematis bertujuan untuk memberikan kesimpulan dan memperbaiki masalah yang terjadi.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang menjadi alasan pembahasan mengenai judul. Maka pembahasan ini penulis susun menjadi 5 bab dengan rincian sebagai berikut:

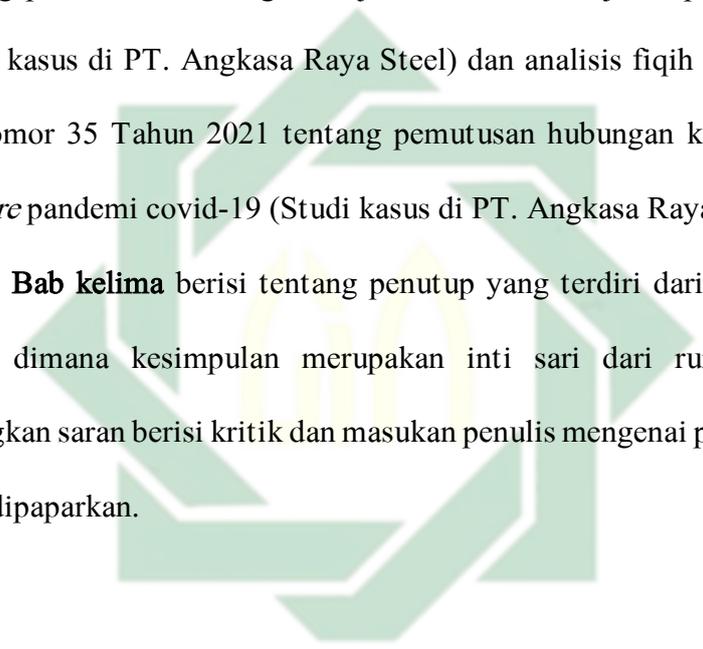
Bab kesatu berisi tentang pendahuluan yang meliputi: latar belakang, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi tentang teori-teori konsep Hukum Tata Negara Islam (*fiqh siyasah*) yang berhubungan dengan konsep-konsep yang ada dalam *siyasah dusturiyah*.

Bab ketiga berisi tentang data penelitian yang memuat deskripsi data yang diteliti secara objektif mengenai profil perusahaan dan prosedur pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure* pandemi covid-19 menurut PP Nomor 35 Tahun 2021.

Bab keempat berisi tentang pembahasan, dalam hal ini menjawab rumusan masalah pertama dan kedua yaitu terkait PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure* pandemi covid-19 (Studi kasus di PT. Angkasa Raya Steel) dan analisis fiqih siyasah terhadap PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure* pandemi covid-19 (Studi kasus di PT. Angkasa Raya Steel).

Bab kelima berisi tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran, dimana kesimpulan merupakan inti sari dari rumusan masalah, sedangkan saran berisi kritik dan masukan penulis mengenai pembahasan yang telah dipaparkan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KONSEP *FIQH SIYĀSAH* DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM ISLAM

A. Teori *Fiqh Siyāсах*

1. Pengertian *Fiqh Siyāсах*

Fiqh siyasah bersumber dari dua istilah, yaitu *fiqh* dan *siyāсах*, istilah *fiqh* bersumber dari *faqaha-yafqahu-fiqhan*. Yang mana secara bahasa memiliki arti ajaran yang mendalam.¹ Kata *fiqh* memiliki sejumlah pemahaman yaitu secara etimologis dan terminologis. Secara etimologis *fiqh* yaitu keterangan mengenai pengetahuan atau ajaran yang bersumber dari perkataan pembicara atau persepsi mendalam terhadap suatu rancangan berasal dari kalimat atau perilaku. Dengan istilah lain *fiqh* secara bahasa yaitu pemahaman dan pengetahuan terhadap perilaku manusia.

Sedangkan secara terminologis *fiqh* yaitu suatu tafsiran mengenai peraturan-peraturan yang sependapat terhadap syara' perihal amal perilaku yang ada berasal dari kaidah-kaidah yang tafshil (spesifik dan terperinci).² Dengan kata lain *fiqh* secara istilah yaitu pandangan mengenai peraturan agama Islam yang berasal dan merujuk pada Al-Qur'an dan Sunnah.

¹ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: KENCANA, 2016), 2.

² Suyuthi Pulungan, *Fiqh Siyasah*, (Jakarta: Raja Grafindo, 1994), 21.

Berdasarkan pemahaman diatas selanjutnya bisa ditarik sebuah ketetapan yakni *fiqh* adalah suatu usaha secara serius dan sungguh-sungguh yang dilakukan oleh para ulama dalam mendalami dan menerapkan peraturan syara' berlandasan Al-Qur'an dan Sunnah agar bisa diterapkan atau diimplementasikan dalam kehidupan setiap hari atau yang sering disebut dengan *ijtihad*.

Kata *siyasah* secara etimologis mewujudkan struktur masdar yang bersumber dari kata *sasa-yasusu* yang memiliki maksud mengatur, memimpin dan memerintah, dengan istilah lain kebijakan Islam atau pelaksanaan suatu kebaikan dalam segi Islam. Sedangkan secara terminologis istilah *siyasah* memiliki makna mengatur atau menjalankan sesuatu beserta aturan memuat terhadap suatu kepentingan. Menurut Abdul Wahab Khallaf *siyasah* adalah pengaturan strategi yang diciptakan atau dibuat guna melindungi ketertiban dan kemaslahatan juga menata keadaan.³

Adapun pengertian dari *fiqh siyasah* terdapat beberapa pendapat ulama sebagaimana yang tertera dibawah ini:

a. Imam al-Bujairimin

Menurut Imam al-Bujairimin dalam menyelesaikan masalah serta mengatur rakyat *fiqh siyasah* mempunyai sebuah peran untuk membantu rakyat dan juga mempunyai cara untuk memerintah rakyat dengan dasar rakyat yang patuh terhadap pemerintah.

³ Ibid., 22.

b. Wuzat al-Awqaf wa al-Syu'un al-Islamiyyah bin *al-Kuwait*

Menurut Wuzat al-Awqaf wa al-Syu'un al-Islamiyyah bin al-Kuwait *fiqh siyasah* dapat memperbarui aktivitas manusia dengan membuktikan kepada rakyat dengan sebuah upaya yang bisa melindungi rakyat pada saat ini serta kejadian yang akan datang serta membantu mengatur dalam mengatasi kesulitan.

c. Imam Ibn Abidin

Menurut Imam Ibn Abidin *fiqh siyasah* yaitu kemaslahatan setiap individu dengan menunjukkan pada dasar yang mengamalkan kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat.⁴

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan terkait pengertian *fiqh siyasah* yaitu salah satu aspek hukum Islam yang berisikan tentang pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara demi mencapai kemaslahatan bagi manusia yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah.

Sebagai bidang ketatanegaraan dalam Islam, *fiqh siyasah* membahas perihal siapa yang merupakan sumber kekuasaan, siapa yang melaksanakan kekuasaan, dan apa dasar serta bagaimana cara-cara pelaksana kekuasaan dan menjalankan kekuasaan yang diberikan kepadanya dan penguasa tersebut akan dipertanggung jawabkan

⁴ Imam Amrusi Jailani dkk, *Hukum Tata Negara Islam*, (Surabaya: IAIN Sunan Ampel Press, 2013), 16.

kekuasaannya kepada siapa.⁵ *Dusturiyah* bermula dari bahasa Persia yang bermakna *dusturi*. Awalnya itu berarti seseorang yang mempunyai otoritas politik dan agama. Dalam perkembangan selanjutnya, istilah tersebut digunakan dalam membuktikan bagian kependataan (pemuka agama) *Zoroaster* (majusi). Istilah *dusturiyah* setelah melalui penyerapan ke dalam bahasa Arab barulah penafsirannya itu bisa berkembang menjadi sebuah asas dasar atau pembinaan. Menurut istilah, *dusturiyah* ialah seperangkat aturan yang mengatur baik tertulis (konstitusi) dan tidak tertulis (konvensi) menyangkut hubungan kerja sama antara anggota masyarakat nasional.⁶

Kata *dusturiyah* bisa disimpulkan yakni norma hukum dan peraturan dasar yang akan dijadikan landasan bagi para ulama sehubungan dengan keseluruhan pengaturan aturan yang berkaitan dengan urusan negara, secara proporsional dengan nilai syariah. Dengan demikian, semua peraturan perundang-undangan harus berpedoman pada konstitusi masing-masing negara yang terkandung dalam nilai-nilai Islam yang terkandung dalam hukum syariat dan dijelaskan baik oleh Al-Qur'an maupun Sunnah Nabi Muhammad atau orang lain.

⁵ Munawir Sjadzali, *Islam dan Tata Negara, Ajaran Sejarah dan Pemikiran*, (Jakarta: UI Press, 1990), 2-3.

⁶ Syifa'ul Qulub S.Hi, "Kajian Fiqh Siyasah Tentang Konsep Siyasah *Dusturiyah*" Dalam <http://rangerwhite09-artikel.blogspot.co.id/2010/04/kajian-fiqh-siyasah-tentang-konsep.html> Diakses pada 22 Januari 2022.

Siyasah dusturiyah merupakan bagian dari *fiqh siyasah* yang membahas masalah hukum negara. Secara khusus, berkaitan dengan pilar utama legislasi: konsep Konstitusi (konstitusi negara dan sejarah asal-usul legislasi), legislasi (bagaimana hukum diundangkan), sistem demokrasi, dan Syura.

Selain itu, pembahasan ini memaparkan konsep negara hukum dalam *siyasah* dan interaksi antara pemerintah dengan warga negara lainnya dan hak-hak warga negara yang harus dilindungi.⁷ Nilai-nilai yang terkandung dalam pemberlakuan Undang-Undang Dasar ini adalah jaminan atas hak asasi manusia oleh semua anggota masyarakat dan persamaan kedudukan semua orang sama dimata hukum. Tanpa memandang status sosial, materi, pendidikan dan kedudukan agama. Dengan demikian, prinsip *fiqh siyasah dusturiyah* bertujuan menetapkan peraturan perundang-undangan untuk mewujudkan kepentingan manusia dan memenuhi kebutuhan manusia bisa tercapai.

Fiqh siyasah dusturiyah adalah *fiqh siyasah* dimana didalamnya mengatur terkait hubungan antara pemimpin di satu pihak dengan rakyat dan juga lembaga-lembaga pada masyarakat. Oleh karena itu, tidak ada keraguan bahwa ruang lingkupnya akan sangat luas. Dalam *fiqh siyasah dusturiyah* pembahasannya sangat terbatas, karena didalamnya hanya membahas aturan-aturan dan peraturan-peraturan yang diperlukan oleh

⁷ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah, Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 177.

urusan negara menurut prinsip-prinsip agama, untuk mewujudkan kemaslahatan umat dan untuk memenuhi kebutuhan mereka.⁸ Konsep fiqh *siyasah dusturiyah* didalamnya terbagi menjadi dua bagian diantaranya:

- a. Al-Qur'an dan hadits dijadikan dasar bagi segala aspek pengaturan ketertiban masyarakat, termasuk menyangkut urusan negara baik dalam penegakan kaidah hukum maupun pengaturan moralitas manusia.
- b. Kebijakan ulil amri didasarkan pada pertimbangan ulama dalam menetapkan peraturan perundang-undangan yang didasarkan pada keadaan dan kondisi zaman guna mengatur ketertiban nasional dan kehidupan bermasyarakat untuk mencapai kepentingan umum.

2. Ruang Lingkup *Fiqh Siyasah*

Dalam menafsirkan definisi ruang lingkup fiqh siyasah terdapat beberapa perbedaan pendapat dikalangan para ulama. Setidaknya perbedaan itu dari jumlah pembagian masing-masing para ulama bisa disimpulkan. Namun demikian perbedaan itu bukanlah suatu hal yang hakiki. Misalnya Abdul Wahab Khalaf mengelompokkan fiqh siyasah menjadi tiga bidang kajian, diantaranya:

- a. *Siyasah Qadlaiyyah*.

⁸ Djazuli, *Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-rambu Syariah*. (Jakarta: Kencana, 2004), 47.

- b. *Siyasah Dauliyyah.*
- c. *Siyasah Maliyah.*

Imam al-Mawardi dalam kitabnya yang berjudul *al-Ahkam al-Sullthaniyyah*, ruang lingkup *fiqh siyasah* dibagi dalam lima bagian, diantaranya:⁹

- a. *Siyasah Dusturiyah*
- b. *Siyasah Maliyyah*
- c. *Siyasah Qadlaiyyah*
- d. *Siyasah Harbiyyah*
- e. *Siyasah Idariyah.*

Selanjutnya oleh Imam Ibn Taimiyyah di dalam kitabnya yang berjudul *al-Siyasahal-Shar'iyyah*, membagi ruang lingkup *fiqh siyasah* diantaranya meliputi:

- a. *Siyasah Qadlaiyyah*
- b. *Siyasah Idariyyah*
- c. *Siyasah Maliyyah*
- d. *Siyasah Dauliyyah atau Siyasah Kharijiyyah*

T. M. Hasbi membagi ruang lingkup *fiqh siyasah* menjadi delapan bidang, diantaranya yaitu:

- a. *Siyasah Dusturiyah Shar'iyyah* yaitu kebijaksanaan tentang peraturan perundang-undangan.
- b. *Siyasah Tasyri'iyyah* yaitu kebijaksanaan tentang penetapan hukum.

⁹ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), 13.

- c. *Siyasah Maliyyah Shar'iyah* yaitu kebijaksanaan ekonomi dan moneter.
- d. *Siyasah Qadlaiyyah Shar'iyah* yaitu kebijaksanaan peradilan.
- e. *Siyasah Idariyyah Shar'iyah* yaitu kebijaksanaan administrasi negara.
- f. *Siyasah Dauliyyah/Siyasah Kharijiyyah Shar'iyah* yaitu kebijaksanaan luar negeri dan hubungan internasional.
- g. *Siyasah Tanfidziyyah Shar'iyah* yaitu politik pelaksanaan Undang-undang.
- h. *Siyasah Harbiyyah Shar'iyah* yaitu politik peperangan.

Fiqh siyasah dusturiyah khususnya meliputi aspek kehidupan yang umum dan mengikat. Meskipun demikian, secara umum, disiplin ini mencakup hal-hal sebagai berikut:

- a. Persoalan dan ruang lingkup (pembahasan)
- b. Persoalan imamah, hak dan kewajibannya
- c. Persoalan rakyat, statusnya dan hak-haknya
- d. Persoalan *bai'at*
- e. Persoalan *waliyul ahdi*
- f. Persoalan perwakilan
- g. Persoalan *ahlul walli wal aqdi*
- h. Persoalan *wuzaroh* dan perbandinganya.

Dari permasalahan tersebut umumnya permasalahan fiqh *siyasah dusturiyah* identik dengan dua hal pokok diantaranya: Pertama, dalil-dalil

kulliy, baik bermula dari ayat-ayat Al-Qur'an maupun hadits, *maqasidu syariah*, dan antusiasme ajaran Islam yang memuat bentuk tatanan masyarakat, yang tidak akan berubah bagaimanapun kecuali masyarakat itu sendiri yang merubahnya. Sebab dalil-dalil *kulliy* terbilang sebagai sebuah unsur didalam guna merubah tatanan masyarakat. Kedua, peraturan yang dapat berubah karena keadaan atau kedudukan, termasuk diantaranya adalah pengaruh ijtihad para ulama, namun tidak semuanya. Fiqh siyasah dusturiyah terurai menjadi:¹⁰

- a. Bidang *siyasah tasyri'iyah*, termasuk dalam persoalannya *ahlu hali wal aqdi*, perwakilan persoalan rakyat. Hubungan muslimin dan non muslim di dalam satu negara, seperti Undang-undang Dasar, Undang-undang, Peraturan Pelaksanaan, Peraturan daerah, dan lain sebagainya.
- b. Bidang *siyasah tanfidziyah*, termasuk di dalamnya persoalan tentang imamah, persoalan bai'ah, wizarah, waliy al-ahadi, dan lain-lainnya.
- c. Bidang *siyasah qadliyah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah terkait dengan peradilan.
- d. Bidang *siyasah idariyah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah administratif dan kepegawaian.

Seperti Al-Farabi, Ibnu Sina, Al-Mawardi, Al-Ghazali, Ibnu Rusydi, dan Ibnu Khaldun. Meskipun demikian, diantaranya terdapat para

¹⁰ Prof. H. A. Djazuli, *Fiqh Siyasah, Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-rambu Syari'ah*, (Jakarta: Kencana, 2004), 48.

fuqaha dan ulama Islam yang membahas perihal bagian-bagian lain dari suatu negara.¹¹ Pemakaian istilah *dustur* apabila dipahami setara dengan *constitution* dalam Bahasa Inggris, atau menurut bahasa Indonesia yakni Undang-Undang Dasar, dalam bahasa Indonesia sendiri istilah “dasar” tidak lepas dari kata *dustur*.

Di sisi lain, penerapan istilah *fiqh dusturi* melambangkan nama ilmu yang mempelajari masalah pemerintahan dalam arti yang seluas-luasnya. Hal ini karena *dustur* mengandung seperangkat klasifikasi dasar kedaulatan dalam pemerintahan suatu negara. Di beberapa negara, *Dustur* secara alami berisi seperangkat aturan dan undang-undang lainnya, apabila terdapat perundangan yang lebih rendah dilarang bertentangan dengan *Dustur* tersebut.

3. Sumber Hukum *Fiqh Siyasah*

a. Al-Qur'an

Al-Qur'an merupakan sumber utama aturan agama Islam yang paling penting untuk dijadikan dasar dalam memutuskan hukum. Al-Qur'an berisi firman Allah yang didalamnya terdapat berbagai aturan dan hukum. Karena Al-Qur'an dikatakan berasal dari Allah dan teksnya dianggap suci, semua muslim wajib mengakuinya sebagai dasar dari semua superstruktur Islam.¹² Al-Qur'an menjelaskan mengenai aturan dan hukuman dan juga berbagai persoalan sampai

¹¹ Ibid., 49.

¹² Khalid Ibrahim Jindan, *Teori Politik Islam Telaah Kritis Ibnu Taimiyah Tentang Pemerintahan Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1995), 51.

kehidupan akhirat serta meriwayatkan kisah nabi-nabi sebelumnya. Berikut adalah ayat yang menjelaskan permasalahan yang dimuat oleh penulis:

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْخُلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ
النَّاسِ الَّيْسَ بِالْإِثْمِ وَالَّذِينَ تَعْلَمُونَ

Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan janganlah kamu membawa urusan harta itu kepada hakim supaya kamu dapat memakan sebagian dari pada harta benda orang lain dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui. (Q.S. al-Baqarah:188).

b. Sunnah

Secara harfiah sunnah adalah gaya hidup atau pedoman perilaku yang berakar dan unik diperoleh secara terbuka oleh orang-orang yang meyakinkannya dan mencakup semua perkataan dan tindakan, serta ketentuan Nabi Muhammad. Biasanya proses periwayatan sunnah hanya disaksikan oleh orang-orang terpilih (Sahabat Nabi) yang mengetahui peristiwa tersebut secara langsung dan telah diturunkan dari generasi ke generasi atau dari masa nabi sampai akhir perawi yang menulis periwayatan dengan cara meneliti sederetan perawi dan berkesinambungan.¹³ Berikut ini hadits yang dirasa masuk dalam permasalahan yang diangkat oleh penulis:

¹³ Ibid.,53.

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

Abu Hurairah berkata, bahwa Rasul bersabda firman Allah: ada tiga yang menjadi musuh saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang memperkerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya.

c. *Ijma'*

ijma' dalam hukum Islam adalah ketetapan bersama yang timbul untuk menentukan dengan musyawarah suatu undang-undang yang baik untuk kepentingan rakyat banyak. Pertimbangan ini berangkat dari pemikiran beberapa ulama, *mufti*, pakar hukum Islam dan pejabat pemerintahan. Dan apabila dalam musyawarah banyak pihak yang tidak setuju dengan keputusan mayoritas peserta musyawarah, berarti *ijma'* tersebut dinyatakan tidak sah. Berikut dalil Al-qur'an yang menerangkan tentang *ijma'* yang masuk dalam permasalahan. Imam al-Ghazali dalam risalahnya berjudul Al-Adab fid Din dalam Majmu'ah Rasail al-Imam al-Ghazali (Kairo, Al-Maktabah At-Taufiqiyyah, halaman 444)

لا يكلفه ما لا يطيق من خدمته، ويرفق به عند ضجره ولا يكثر ضربه، ولا يديم سبه فيجزأ عليه، ويفصح عن زلته، ويقبل معذرتة، وإذا أصلح له طعاماً أجلسه معه على مائدته، أو أعطاه لقماً من طعامه.

Tidak memaksanya bekerja melebihi kemampuannya, berbelas kasih ketika ia kelelahan dan tidak menyakitinya dengan memukul, tidak memakinya terus menerus sebab bisa membuatnya berani membalas,

memaafkan kesalahannya, mau menerima permohonan maafnya, jika ingin memberinya makanan lezat, maka mengajaknya duduk bersama untuk memakannya, atau memberinya makan yang sama secukupnya.

d. Qiyas

Qiyas menggunakan prinsip-prinsip umum untuk memecahkan masalah yang terkait dengan legalitas bentuk perilaku tertentu dengan membangun hubungan positif atau negatif antara suatu bentuk perilaku dengan yang lain dengan cara penggunaan prinsip umum.¹⁴ Biasanya metode qiyas ini digunakan untuk menentukan hukum yang jelas yang memiliki banyak masalah dan umum. Biasanya qiyas menggunakan sumber dari Al-Qur'an dan pembahasan hadits yang bentuk perbuatan hukum sekiranya sama dengan apa yang sedang terjadi.

4. *Siyasah qadlaiyyah*

Istilah al-Qadha' menurut al-Khathib asy-Syarbini adalah suatu penyelesaian perselisihan yang terjadi antara dua orang atau lebih berdasarkan hukum Allah SWT. Karya Imam Asy-Saukani dalam Fathul Qadir bahwasanya istilah al-Qadha' diartikan sebagai al-Ilzam (pengharusan), karya Abu Hayyan dalam Bahr al-Muhith didefinisikan sebagai penyelesaian suatu masalah perselisihan dan pemutusan persengketaan yang dapat diatasi, sedangkan karya Imam Al-Kasani dalam Bada'i ash-Shana'i didefinisikan sebagai keputusan hukum antara manusia dengan kebenaran.

¹⁴ Khalid Ibrahim Jindan, *Teori Politik Islam*, 56.

Siyasah adalah pemerintahan, pengambilan keputusan, pembuatan kebijakan, pengelolaan, dan pengawasan. Sedangkan *Qadaiyah* sering disamakan dengan istilah *Sulthah Qadaiyah*. Kata *Sulthah/sulthatun* berasal dari kata bahasa Arab yang artinya Pemerintahan. Oleh karena itu, secara etimologis *Sulthah Qadaiyah* adalah kekuasaan kehakiman yang berkaitan dengan peradilan. Disisi lain istilah *Sulthah/sulthatun* secara terminologi yaitu: Kekuasaan atas apa yang ditetapkan dengan bentuk perbuatan yang dilakukan atau bentuk perbuatan yang ditinggalkan. Artinya, kewenangan untuk mengawasi atau mengamankan proses mulai dari persiapan hingga pelaksanaan proses legislasi dan memutuskan sengketa, baik perdata maupun pidana. Dalam bahasa Indonesia istilah ini disebut dengan kekuasaan yudikatif.

Peradilan bertugas untuk mewujudkan keadilan dan secara konsisten menegakkan semua ketentuan hukum. Oleh karena itu, keberadaan lembaga peradilan dalam sistem Negara Islam merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi.

Di sisi lain, tujuan peradilan adalah menegakkan kebenaran, menegakkan keadilan, memperkuat bangsa, memantapkan kedudukan hukum kepala negara, dan memberikan kepastian hukum bagi kemaslahatan umat manusia di negara-negara tersebut. Tujuan shari'at al-Islam untuk menciptakan suatu kemaslahatan. Ketika menerapkan shari'at al-Islam diperlukan sebuah sistem untuk mengimplementasikannya. tanpa lembaga ini (al-qadla), hukum tidak

dapat diterapkan. Al-qadla juga perlu memahami dirinya dalam kaitannya dengan konstitusi nasional. Dengan begitu, dalam pengambilan keputusan tentang kasus tersebut, tidak bertentangan dengan konstitusi negara.

Dalam bidang kajian fiqh siyasah yang digunakan sebagai rujukan kaidah fiqh ialah sebuah kaidah. Pada dasarnya kaidah ini mengansumsikan kemaslahatan sebagai akhir dari keseluruhan kebijakan atau hubungan dengan rakyat yang dipimpinnya, jika ditarik kesimpulan sebenarnya pembentukan dari sebuah negara ialah bertujuan mengatur kemaslahatan bagi umat manusia di dunia maupun di akhirat.¹⁵

Tugas dari *siyasah qadla'iyah* adalah untuk mematuhi hukum dan peraturan yang dibuat oleh lembaga legislatif. Dalam sejarah Islam, biasanya kekuasaan lembaga ini meliputi wilayah *al-hisbah* (lembaga peradilan untuk menyelesaikan kasus-kasus kejahatan ringan seperti kecurangan dan penipuan dalam bisnis), wilayah *al-qadla* (peradilan yang memutuskan baik kasus pidana maupun perdata), dan *wilayah al-mazalim* (peradilan yang menyelesaikan kasus penyelewengan penyelenggara negara dalam menjalankan tugasnya, termasuk para pelaku kejahatan dan penyelenggara negara yang melanggar hak-hak rakyat, termasuk pembentukan kebijakan, peraturan perundang-undangan).¹⁶

¹⁵ Akhmad Mujahidin, Peran Negara Dalam Hisbah, *Jurnal Al-Iqtishad*, Vol. Iv, No. 1 (Januari 2012), 121.

¹⁶ Ridwan HR, *fiqh Politik gagasan, harapan dan kenyataan*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2007),273.

B. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Islam

Makna kerja dalam Islam menurut pendapat Armansyah Walian sangat kaya dan mendalam. Terbukti terdapat beberapa kekayaan dan kedalaman ini pada sejumlah istilah yang berkaitan dengan kerja dalam Al-Qur'an diantaranya seperti: *'amal* (pekerjaan), *kasb* (penghasilan), *sakhkhara* (pekerjaan atau penggunaan), *ajr* (penghargaan/upah), dan *ibtigha'a fadl Allah* (mencari keutamaan Allah). Mengacu pada pandangan Qardhawi, Armansyah lebih lanjut menyatakan bahwa "kerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik melalui gerak tubuh maupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan ataupun secara kolektif, baik untuk pribadi maupun untuk orang lain.¹⁷

Sebuah dasar hubungan antara majikan dan buruh sudah diatur dalam Islam. Buruh dan majikan memiliki tingkat "kemanusiaan" yang sama dalam Islam. Tidak ada yang berkedudukan lebih tinggi, didalam perusahaan jelas memiliki struktur yang terdiri dari kelompok pemilik modal, pemegang saham, pekerja dan lain-lain. Oleh karena itu hubungan antara majikan dengan buruh didalamnya terjalin hubungan kekeluargaan, kemitraan dan simbiosis mutualisme.

Maka dari itu, dilarang mendzalimi antara satu pihak dan merasa dirinya didzalimi oleh pihak lain. Diantara keduanya saling membutuhkan dan harus tercipta dan saling menguntungkan. Apalagi manusia jika disatukan

¹⁷ Bdk, Armansyah Walian, "Konsepsi Islam Tentang Kerja: Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim", *Jurnal An-Nisa'a*, Vol.8, No 1 (Juni 2013), 63-80.

dalam masyarakat bukan untuk saling melengkapi kebutuhan satu sama lain, yang artinya mereka lebih mementingkan dirinya sendiri, tetapi untuk saling memelihara satu sama lain dan bertanggung jawab atas kepentingan mereka secara keseluruhan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa Islam sendiri sangat mendukung kehormatan setiap individu. Oleh karena itu, menurut undang-undang perburuhan, pengusaha tidak dibenarkan memperlakukan pekerja atau karyawannya sebagai orang yang tercela. Islam sangat mengkhawatirkan pekerja. Karyawan diberikan kedudukan yang sangat tinggi sebagai karyawan karena majikan juga mempekerjakan dan bekerja. Maka Islam mewajibkan untuk menciptakan suasana kekeluargaan antara majikan dan buruh sebagaimana dalam firman Allah (Q.S. Al-Hujurat (49): 10).

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.

Istilah buruh dalam kamus besar Bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai orang yang bekerja pada orang lain yang menjalankan suatu usaha dan kemudian menerima upah atau imbalan menurut kesepakatan sebelumnya. Upah buruh biasanya dibayar harian atau bulanan tergantung pada hasil yang disepakati. Ada beberapa jenis buruh diantaranya: Buruh harian, Buruh kasar, Buruh musiman, Buruh pabrik, Buruh tambang, Buruh tani, Buruh terampil,

Buruh terlatih.¹⁸ Batasan istilah buruh/pekerja diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹⁹

Jadi dapat dipahami dari berbagai pengertian diatas bahwa buruh adalah orang yang bekerja dan menerima upah (gaji) atau imbalan sesuai dengan apa yang disepakati, baik secara harian, mingguan juga bulanan, beserta kompensasi-kompensasi yang melekat pada dirinya.

Islam mengajarkan kepada semua majikan untuk mengesampingkan sifat buruk contohnya sifat keras hati dan kejam terhadap buruh. Dari Abu Hurairah r.a didalam hadis qudsi, Nabi Muhammad SAW meriwayatkan: “ada tiga orang yang akan menjadi musuhku pada hari kiamat: ..orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai).” (HR, Bukhari dan Ibn Majah).

Dalam Islam tujuan akhir sebuah kehidupan manusia adalah untuk mencapai *falah* (kemenangan) dan *sa'adah* (kebahagiaan) di dunia dan akhirat. Maka dari itu, majikan maupun buruh diharuskan memiliki ketakwaan terhadap Allah. Rasa takwa melambangkan adanya tali pengikat antara kedua belah pihak dan tentunya akan mendatangkan terbentuknya sifat belas

¹⁸ Muhammad Makmum, Abha, “Teologi Upah Dan Kesejahteraan Buruh Dalam Perspektif Hadis”, *Jurnal Syariah*, Vol. II, No. II,(Oktober 2013), 20.

¹⁹ Fuad, Riyadi, “Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam”, *Iqtishadia*, Vol 8, No. 1 (Maret 2015),161.

kasihan, adil, jujur, dan amanah.²⁰ Selain itu, Islam juga sangat peduli terhadap buruh dan senantiasa memberikan motivasi supaya para majikan dalam melakukan hubungan kerja senantiasa bersikap tawadhu' dan berwibawa terhadap buruh, pembantunya. Dari Abu Hurairah, Nabi Muhammad SAW bersabda: “Bukan orang yang sombong, majikan yang makan bersama budaknya, mau mengendarai himar (kendaraan kelas bawah) di pasar, mau mengikat kambing dan memerah susunya.” (HR, Bukhari).

Mengenai buruh salah satu ajaran Islam ialah pemberian beban kerja tidak melebihi kemampuan buruh. Al-Qur'an melalui kisah Nabi Musa, a.s. yang bekerja di rumah Nabi Syua'ib, a.s. (QS. Al-Qashash (28): 27) menunjukkan dalam pemberian kerja majikan tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan, dan kesamaan.²¹ Islam juga mengatur secara jelas mengenai hal transaksi kontrak kerja, dimana Islam menuangkannya ke dalam aturan-aturan yang harus diperhatikan oleh majikan dan harus dijadikan perlindungan terhadap buruh.

Perlindungan tersebut menyangkut: (1) perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak (HR. Al-Baihaqi), (2) jaminan penghidupan bagi pekerja (HR. Al-Nasai), (3) menyetujui membayar gaji (upah) (HR. Abu Dawud). Apabila ada pengusaha yang senantiasa tidak membayar upah pekerja dengan baik maka itu termasuk suatu bentuk kezaliman, memaksakan bekerja diluar kontrak kerja yang telah disepakati, memutus

²⁰ Isnaini, Harahap, dkk, *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), 77.

²¹ Ibid.,78.

hubungan kerja secara semena-mena dan tidak diberikannya hak-hak pekerja meliputi hak untuk menjalankan kewajiban ibadah, hak untuk istirahat jika dia sakit, dan lain sebagainya.²² Bahkan Al-Qur'an surah al-An'am (6): 145 mengumpamakan majikan yang mempekerjakan buruh diluar kemampuannya seperti memeras keringatnya, menjadikannya sebagai mesin penggerak yang menghasilkan produk perusahaan sebagai memakan darah yang mengalir.

Setiap terjadinya akad (kontrak kerja) Islam menganjurkan harus dilakukan pencatatan, baik dari segi waktu, pekerjaan, jumlah upah yang diterima dan lain-lain guna menghindari konflik dikemudian hari. Dalam Islam upah harus berdasarkan pada konsep keadilan atau prinsip kebersamaan untuk semua, sehingga semuanya bisa menerima bagian yang sah dari produk bersamanya tanpa adanya sikap tidak adil terhadap orang lain.

Penetapan upah sesuai dengan kualitas kerja adalah berdasarkan kepada prinsip bahwa manusia diciptakan dengan kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda (Q.S. An-Nisa (4): 6,32). Secara teori upah yang adil adalah upah yang sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan, dengan mempertimbangkan situasi dan faktor-faktor lain yang relevan, tanpa memperlakukan pekerja dan majikan secara tidak pantas/zalim.²³

Dalam konteks ini Baqir Sharief Qorashi berpendapat bahwa kewajiban setiap buruh terhadap majikan menurut Islam diantaranya: *Pertama*, tanggung jawab terkait upah yang dibutuhkan harus sesuai dengan

²² Hadi, Satjipto, "Solusi Islam Terhadap Masalah Ketenagakerjaan", *Mimbar: Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, Vol. 19, No. 4 (2003), 442.

²³ Ibid., 443.

pekerjaan dan kemampuannya.²⁴ Dalam hal ini berdasarkan besar atau kecilnya upah, Islam mengakui bahwa ini mungkin disebabkan oleh berbagai alasan, perbedaan jenis pekerjaan, kemampuan, keterampilan, dan perbedaan pendidikan.

Pengakuan perbedaan ini didasarkan pada firman Allah Swt, yang artinya “apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”. (QS. Al-Zukhruf (43): 32).

Kedua, sungguh-sungguh dalam melakukan suatu pekerjaan, berdasarkan kontrak kerja. *Ketiga*, melaksanakan apa yang diperintahkan oleh majikan sesuai dengan apa yang telah mereka sepakati. Namun apabila majikan menyimpang dari perjanjian kontrak kerja, buruh tidak berkewajiban untuk mematuhiya dan, *Keempat*, perlengkapan dan peralatan-peralatan harus dijaga dan dipelihara serta rahasia majikan (perusahaan).

Jika ada pemutusan hubungan kerja dalam Islam tanpa adanya alasan yang jelas dan pasti itu tidak dapat dibenarkan. Karena dalam Islam sendiri memiliki empat prinsip ketenagakerjaan.²⁵ Hal tersebut terjadi setelah

²⁴ Baqir Sharief, Qarashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, (Jakarta: Penerbit Al-Huda, 2007), 10.

²⁵Khazanah, “Kajian Hukum Islam Tentang Pemutusan Hubungan Kerja” Dalam <https://aktual.com/kajian-hukum-islam-pemutusan-hubungan-kerja/> Diakses pada 23 Januari 2022.

dihapusnya perbudakan yang dikombinasikan dengan pandangan Islam terkait ketenagakerjaan, untuk memuliakan hak-hak pekerja terdapat empat prinsip didalamnya. Dan ke empat prinsip tersebut ialah terdiri dari:

1. Kemerdekaan manusia
2. Prinsip kemuliaan derajat manusia
3. Keadilan dan anti diskriminasi
4. Kelayakan upah pekerja

Dan ke empat prinsip itu bisa diperjelas jika perusahaan tiba-tiba memberhentikan pekerjanya tanpa adanya dasar atau landasan yang jelas. Tentunya perusahaan tersebut sudah melakukan sebuah kesalahan yang telah diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW. Karena yang namanya seorang pegawai mempunyai keadilan dan hak yang melekat pada dirinya tentunya hal itu harus dipenuhi oleh perusahaan, Tidak disebutkan dosa atau ganjaran apa yang diterima perusahaan, tetapi yang pasti perusahaan tersebut telah berdosa karena melakukan tindakan tidak adil/semena-mena.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III
**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT *FORCE MAJEURE* PANDEMI
COVID-19 DI PT ANGKASA RAYA STEEL MANYAR**

A. Gambaran Umum PT. Angkasa Raya Steel

1. Sejarah Berdirinya PT. Angkasa Raya Steel

PT. Angkasa Raya Steel merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri pipa baja. Perusahaan ini berlokasi di Gresik dan memiliki area seluas 48.540 M². Salah satu unsur yang paling penting dalam pembangunan pabrik ialah berdasarkan dari lokasinya yang berguna untuk pengoperasian pabrik. Dalam menentukan lokasi pabrik banyak pertimbangan seperti: lokasi pabrik dengan sumber bahan baku dan bahan pendukung, lokasi pabrik dengan pasar penunjang, transportasi, tenaga kerja, kondisi social dan potensi masa depan. Hal utama adalah bahwa itu perlu ditempatkan di lokasi di mana biaya produksi dan distribusi diminimalkan dan peluang pengembangan meningkat.

Pada tahun 2013 perusahaan ini mulai diadakannya sebuah proyek dan tujuan dari perusahaan ini guna berkontribusi sepenuhnya kepada masyarakat dengan memanfaatkan sumber bahan baku ternama didunia dan juga teknologi yang inovatif, untuk produk aneka pipa besi baja yang unik dan fungsional. Besi baja telah lama menjadi faktor penting dalam pembangunan infrastruktur untuk pembangunan nasional dan akan terus menjadi kebutuhan di masa depan.

2. Visi Misi PT. Angkasa Raya Steel

a. Visi Perusahaan

Untuk menjadikan perusahaan pipa besi baja ternama dan terpercaya dengan reputasi kualitas dan pelayanan yang konsisten. Dikenal sebagai tolak ukur dasar untuk kualitas produk, dan diakui sebagai standar keberhasilan industri pipa besi baja.

b. Misi Perusahaan

Untuk menyelaraskan hubungan antara sumber bahan baku dan pelanggan di seluruh dunia, kami memproduksi pipa baja terbaik dan menetapkan standar yang tak tertandingi. Menjadi mitra terpercaya untuk kelancaran, kemudahan dan kesuksesan proyek pembangunan.

3. Struktur Organisasi PT. Angkasa Raya Steel

Seringkali struktur organisasi disetarakan dengan desain/rancangan organisasi. Struktur adalah bentuk penempatan formal yang ada dalam bagian suatu organisasi. Struktur organisasi yang dirancang dengan baik akan menjelaskan secara jelas pengelompokan fungsi dan disiplin ilmu, serta kegiatan dan divisi unit yang dibentuk sesuai dengan koordinasi antar unit tersebut.

Perusahaan PT. Angkasa Raya Steel menggunakan struktur organisasi diantaranya organisasi dan fungsional dimana bentuk organisasi wewenang pimpinan tertinggi dilimpahkan kepada kepala unit dibawahnya, dan pimpinan puncak selanjutnya melimpahkan wewenang

kepada personel fungsional yang melaksanakan tugas operasional. Hasil dari misi mereka akan dipresentasikan kepada kepala unit sebelumnya tanpa memandang kedudukan. Berikut gambaran dari struktur organisasi PT. Angkasa Raya Steel:

Susunan struktur organisasi di PT. Angkasa Raya Steel diantaranya terdiri dari: Direktur, General Manager, Manager Produksi, Manager Keuangan, Manager Pemasaran Dan Penjualan, Kasi Lingkungan, Kasi Gudang, Kasi Produksi, Kasi Teknik, Kasi Quality Control (QC), Kasi Pembelian, Kasi Administrasi, Kasi Personalia, Kasi Pemasaran, Kasi Penjualan, Operator, Security, dan Staf.

4. Jumlah Tenaga Kerja PT. Angkasa Raya Steel

Jumlah tenaga kerja PT. Angkasa Raya Steel terdiri dari:

a. Staf Pimpinan	=	6	orang
b. Staf Kasi	=	26	orang
c. Staf Karyawan	=	230	orang
d. Operator	=	25	orang
e. <u>security</u>	=	10	orang
Jumlah	=	297	orang

5. Gaji Pokok Karyawan PT. Angkasa Raya Steel

Adapun gaji pokok karyawan di PT. Angkasa Raya Steel yaitu 4.372.000,- dipotong sama BPJS jadi total uang gaji setiap bulan berkisar 4.200.000,-

B. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Akibat *Force Majeure* Pandemi Covid-19 di PT. ARS menurut Implementasi PP Nomor 35 Tahun 2021

Tenaga kerja memegang peranan penting dalam pembangunan dan merupakan salah satu faktor pendukung bagi perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas manusia, diperlukan jaminan kehidupan yang dapat diandalkan untuk mencapainya, tenaga kerja patut diberikan perlindungan serta peningkatan kualitas kerja sesuai dengan harkat dan martabat manusia.¹

Semenjak adanya wabah covid-19 tentunya membawa dampak tersendiri dalam kehidupan manusia. Pandemi covid-19 memiliki dampak positif maupun negatif. Begitu pula dalam dunia kerja. Upaya yang dilakukan terkait pencegahan penularan dan penanganan covid-19 mempengaruhi perubahan khususnya pada bidang hubungan industrial. Dampak covid-19 terhadap tenaga kerja menuntut negara supaya menjalankan tugasnya dengan baik. Terdapat benturan antara hak pribadi dan sosial. Negara memiliki kewajiban untuk terus melindungi pekerja pada masa sebelum, selama dan setelah bekerja.

Para pengusaha meyakini bahwa covid-19 telah memberikan dampak negatif yang luar biasa bagi perekonomian negara Indonesia, sehingga untuk mengatasi situasi urgen terkait pemulihan dunia usaha yang terdampak diperlukannya sebuah langkah dan kebijakan, salah satunya mengambil jalan PHK antara pekerja dan pengusaha yang mengakibatkan perjanjian hubungan

¹ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, (selanjutnya disebut Abdul Khakim I), 9.

kerja akan berakhir tentunya hak dan kewajiban itu akan hilang.² Terjadinya PHK karena disebabkan oleh pengunduran diri oleh perusahaan, kontrak kerja berakhir, atau diberhentikan oleh perusahaan.³ Namun perihal yang di atas, justru yang lebih ditakutkan oleh seorang pekerja ialah terjadinya PHK. Karena merupakan awal dari hilangnya suatu mata pencaharian atau awal dari masa pengangguran dengan segala konsekuensinya.

Dari hal tersebut terdapat salah satu perusahaan yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap karyawan yang berstatus PKWT perusahaan tersebut tidak bisa memperkerjakan kembali karena perusahaan yang di alami pada saat itu sedang sepi karena terimbas pandemi covid-19. Para karyawan menolak untuk di PHK dan mereka ingin di pekerjakan kembali namun pihak perusahaan selalu menjawab dengan alasan pabrik lagi sepi.

Adapun penulis mendapatkan data dan fakta tersebut melalui hasil wawancara Penulis dengan Bapak Agus selaku karyawan yang bekerja di PT. Angkasa Raya Steel, beliau menyampaikan keterangan sebagai berikut:⁴

“Di PT. Angkasa Raya Steel ini memang benar telah terjadi PHK sepihak, pada mulanya wacana PHK sudah terdengar sebelum adanya pandemi, para karyawan yang tadinya ikut PT disuruh ganti ke CV. Kan tidak bisa kalau PHK langsung seharusnya PHK kita dulu terus dikasih pesangon baru kita bisa pindah ke CV. Tapi pabrik ini tidak mau kita disuruh langsung untuk membuat surat lamaran kan itu merupakan cara yang salah, jadi anak-anak yang menolak langsung di PHK dan pihak pabrik tidak mau memberikan pesangon, anak-anak itu menolak dari jauh-jauh hari kan ada berita mau di PHK dan pindah CV terus temen-temen itu buat serikat kerja independen jadi tidak ikut

² Eka Sumaryanti dan Tini K, Tentang PHK dan Pesangon, (Jakarta: Dunia Cerdas, 2013), 19.

³ R. Joni Bambang S., Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 299.

⁴ Wawancara dengan Bapak Agus selaku karyawan yang bekerja di PT. ARS pada tanggal 7 Maret 2022

serikat luar. Ditambah pada waktu pandemi ini berlangsung pihak perusahaan selalu bilang kami tidak bisa membawa kalian masuk lagi karena pabrik lagi sepi. Kasus PHK yang pertama ada 12 anak terus sebulan kemudian PHK lagi yang anak 33. Pada akhirnya para karyawan yang ter PHK bilang iya tidak apa-apa kami di PHK tapi berikan uang pesangon kami yang sesuai Undang-undang”.

Pernyataan Bapak Agus selaku karyawan yang bekerja di PT. Angkasa Raya Steel diperkuat oleh keterangan Bapak Bagas, selaku karyawan yang di PHK, beliau menyampaikan:⁵

“Memang benar di PT. ARS telah terjadi PHK sepihak terhadap 33 karyawan, kami yang pada awalnya ingin kembali dipekerjakan tetapi pihak pabriknya tidak bisa dikarenakan pabrik pada saat itu lagi sepi, tapi kan masih ada banyak cara tanpa harus PHK entah upah kita dikurangi atau dirumahkan untuk sementara, yang mana pesanan pipa pada pabrik tersebut tetap normal pengirimannya, bahan baku pipa juga tetap masuk buat stok. kami tidak apa-apa bilamana harus di PHK tapi kami semua harus menerima uang kompensasi yang sesuai undang-undang, tetapi pihak pabrik bersikukuh tidak mau memberikan yang dibuat alasan selalu pabrik lagi sepi”.

Selama pandemi penjualan di PT. ARS mengalami penurunan omset dan tidak menutup kemungkinan pabrik terimbas sepi karena tidak bisa mengirim ke luar pulau. Namun di situasi pandemi covid-19 tidak menyebabkan perusahaan tutup. Hal ini menyebabkan PT. ARS mengalami kesulitan keuangan yang kemudian mendorong PT. ARS untuk mengeluarkan beberapa kebijakan yang merugikan para pekerja. Salah satu kebijakan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja.

Menaker Ida mengimbau bagi perusahaan dianjurkan mengambil berbagai alternatif untuk menghindari PHK akibat Covid-19. Diantaranya

⁵ Wawancara dengan Bapak Bagas selaku karyawan yang di PHK di PT. ARS pada tanggal 12 Maret 2022.

termasuk melakukan pengurangan upah dan fasilitas pekerja tingkat atas (seperti Manajer dan Direktur), pengurangan shift kerja, kerja lembur seharusnya dibatasi/dihapuskan, pengurangan jam kerja, pengurangan hari kerja, dan untuk sementara waktu pekerja diliburkan atau dirumahkan secara bergilir.

Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja, langkah alternatif yang sudah dilakukan PT. ARS untuk menghindari PHK diantaranya adalah merumahkan para pekerja dan sudah melakukan sistem rolling 2 minggu kerja 2 minggu libur, namun tidak dapat menutupi kerugian yang dialami PT. ARS. Sehingga PT. ARS melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada 33 pekerjanya.

Prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. ARS dilakukan secara sepihak bagi yang menolak untuk dipindahkan ke CV perusahaan akan mem PHK sepihak. Ditambah menurunnya jumlah penjualan dikarenakan terimbas pandemi covid-19 dan posisi perusahaan pada waktu itu lagi sepi, sehingga tidak memerlukan karyawan yang banyak.⁶ Berangkat dari permasalahan tersebut PT. ARS melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan pasal *force majeure* yang terdapat di dalam kontrak kerja.

Terdapat pernyataan dalam isi surat pemutusan hubungan kerja bahwasanya pekerja akan dipanggil kembali oleh perusahaan apabila situasi kembali normal dan stabil. Karena pihak perusahaan sudah memberi janji

⁶ Wawancara dengan Bapak Agus selaku karyawan yang bekerja di PT. ARS pada tanggal 7 Maret 2022.

kepada pekerjanya namun sudah lama para pekerja menunggu dan tidak mendapat panggilan dan para pekerja yang di PHK tidak pula menerima haknya dari perusahaan, akhirnya jalan yang ditempuh oleh para pekerja yakni melewati beberapa tahapan penyelesaian dari proses bipartit, konsiliasi, mediasi ataupun arbitrase sampai ke pengadilan hubungan industrial.⁷

Bahwasanya pada masa pandemi perusahaan yang telah mempekerjakan karyawan kontrak atau PKWT diwajibkan untuk menyiapkan sebuah uang kompensasi terhadap PKWT atau biasa disebut dengan uang pesangon. Memang hal tersebut belum pernah terjadi sebelumnya ketika masa kontrak seorang karyawan berakhir, maka pengusaha tidak perlu membayar apapun terhadap karyawan tersebut.

Pada akhir tahun lalu, pemerintah mencetuskan Undang-Undang Cipta Kerja yang salah satunya adalah mengendalikan pergantian Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan didalamnya membahas pengendalian seputar kompensasi PKWT Undang-Undang Cipta Kerja. Mengenai perhitungan terhadap kompensasi PKWT ini sudah diatur secara rinci pada PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya Waktu Kerja serta Waktu Rehat, serta PHK (PP/35/2021). Aturan bagi pekerja PKWT untuk menerima kompensasi pada akhir PKWT adalah bahwa mereka telah bekerja secara terus-menerus selama minimal satu bulan. Sesuai dengan isi Pasal 15 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang berbunyi:

⁷ Wawancara dengan Bapak Bagas selaku karyawan yang di PHK di PT. ARS pada tanggal 12 Maret 2022.

“Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus”.

Untuk uang kompensasi PKWT PP 21 diartikan di ayat (1) bahwasannya:

“Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT”.

Tetapi nyatanya hak pekerja yang diberikan oleh PT. ARS kepada pekerjanya, salah satunya Bapak Bagas, tidak sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Bapak Bagas sudah bekerja di PT. ARS selama 2 (dua) tahun dengan status pekerja kontrak dan setiap bulannya menerima upah sebesar Rp. 4.372.000 (empat juta tiga ratus tujuh puluh dua ribu rupiah). Namun pada waktu terjadinya pemutusan hubungan kerja Bapak Bagas tidak menerima uang kompensasi dari perusahaan. Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 16 yang berbunyi:

Bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan status tidak tetap maka berhak mendapat uang kompensasi dengan ketentuan sebagai berikut:

1. PKWT untuk masa kerja 12 bulan secara terus menerus, berhak mendapat 1 bulan upah
2. PKWT untuk masa kerja 1 bulan atau lebih namun kurang dari 12 bulan maka perhitungannya adalah

$$\frac{\text{Masa kerja} \times 1 \text{ bulan upah}}{12}$$

3. PKWT untuk masa kerja lebih dari 12 bulan maka perhitungannya adalah

$$\frac{\text{Masa kerja} \times 1 \text{ bulan upah}}{12}$$

Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang disebutkan diatas, maka sudah jelas apabila telah terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha sudah selayaknya memberikan uang kompensasi yang sebagaimana sudah diatur pada peraturan tersebut. Namun hal tersebut belum diterapkan pengusaha PT. Angkasa Raya Steel. Alasan perusahaan tidak bisa memberikan uang kompensasi sebagaimana berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan Penulis dengan perwakilan staff HRD dari PT. Angkasa Raya Steel:⁸

“Kami sudah tidak bisa membawa karyawan masuk lagi ke perusahaan. Perusahaan lagi sepi. Kemarin, sudah ditawarkan tali asih, tapi ditolak, kami tidak bisa mengambil putusan lagi, terang Pak Hendrik, perwakilan dari PT. Angkasa Raya Steel”.

Pada umumnya PHK yang dilakukan oleh perusahaan dikala pandemi covid-19 yaitu karena keadaan memaksa (*force majeure*), maka berdasarkan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa:

“pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja 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 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).”

⁸ Wawancara dengan Bapak Hendrik selaku staf HRD dari PT. ARS pada tanggal 9 Maret 2022.

Sementara, jika perusahaan menjadikan efisiensi sebagai alasan untuk dilakukannya PHK saat pandemi covid-19, maka hal ini sudah ditetapkan pada Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

“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 majeure*) 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 penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

C. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat *Force Majeure* Pandemi Covid-19 di PT. ARS menurut Implementasi PP Nomor 35 Tahun 2021.

Peristiwa perselisihan yang ada didalam hubungan industrial pada masa pandemi covid-19 semakin kompleks salah satu penyebabnya ialah adanya isu force majeure yang dijadikan alasan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, bahwasanya ketentuan tersebut sudah dijabarkan sebelumnya mengenai kewajiban perusahaan saat melakukan PHK dan sudah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah.

Saat terjadinya PHK perusahaan mempunyai kewajiban yang sudah diatur didalam Peraturan Pemerintah. Jika perusahaan gagal memenuhi kewajibannya pihak perusahaan akan dilaporkan kepada otoritas yang berwenang, hal ini sejalan dengan Pasal 111 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang tujuannya 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.⁹

Bahwasanya peraturan perusahaan yang melanggar undang-undang tersebut dianggap tidak berlaku atau batal demi hukum. Sehingga ketentuan didalam undang-undang yang berlaku, dalam hal ini perusahaan wajib memenuhi kewajibannya ketika memberhentikan seorang pekerja, dan hak-hak pekerja tetap dipenuhi dan dilindungi oleh badan hukum.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja boleh saja dilakukan asalkan ada alasan atau dasar yang membenarkan tindakan tersebut dan tentunya dilarang menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selama ini yang paling banyak terjadi ialah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja karena tindakan tersebut dilakukan oleh salah satu pihak dan tentunya pihak lain tidak bisa menerimanya.

Sebagaimana yang terjadi di PT. ARS pasca melakukan PHK terhadap 33 pekerjanya, ratusan warga yang tergabung dalam Paguyuban Manyar Bersatu (PMB) melakukan unjuk rasa di PT. ARS mereka menganggap bahwa PHK yang dilakukan oleh PT. ARS tersebut sepihak. Dan meminta agar para pekerja yang di PHK bisa kembali bekerja karena mereka merupakan warga Manyar.

⁹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 111 Ayat (2).

“kami sekarang sedang memperjuangkan nasib warga Manyar, termasuk mempekerjakan kembali warga yang telah diberhentikan secara sepihak ini harus dipekerjakan kembali”, ujar Rofiq.¹⁰

Menurut Ketua PMB Rofiq, perusahaan PT. ARS dianjurkan menyerap tenaga kerja di sekitar kawasan perusahaan tersebut berada, yakni di kawasan Manyar komplek.

Jika perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa terlebih dahulu merundingkan alasan PHK dan pesangon dengan karyawan, ini termasuk tindakan yang sewenang-wenang dan sangat merugikan pekerja. Pekerja berhak atas perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang.

Dalam hal ini terkait dengan alasan force majeure akibat pandemi covid-19 dalam pemutusan hubungan kerja massal mengenai pemberian uang pesangon yang tidak diberikan oleh perusahaan atau pesangon tidak sesuai ketentuan, termasuk sebuah pelanggaran hak untuk bekerja dan mendapat upah yang sudah diatur dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Konvensi ILO Nomor 100 serta Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sejak diterbitkannya aturan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang sudah berlaku pada tanggal 4 Januari 2003, bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial memiliki upaya hukum yang diatur di dalam Pasal 3

¹⁰ Sudasir Al Ayyubi, “Dianggap PHK Sepihak, PT. ARS Temui Jalan Buntu” Dalam <http://jvasatu.com/uncategorized/unjuk-rasa-atas-phk-33-warga-manyar-pt-angkasa-raya-steel/> Diakses pada 10 Juli 2022.

sampai dengan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, peraturan pelaksanaannya sebagai berikut:¹¹

Ada beberapa tahapan prosedur penyelesaian di luar pengadilan diantaranya melalui proses bipartit, konsiliasi, arbitrase atau melalui mediasi. Jika tidak ada kesepakatan yang dapat dicapai melalui penyelesaian konsiliasi atau mediasi, maka dapat diajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial oleh salah satu pihak atau para pihak. Yang perlu diingat bahwa upaya penyelesaian melalui pengadilan dapat ditempuh sebagai alternatif terakhir dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan secara hukum merupakan hak, bukan kewajiban bagi para pihak yang bersengketa. Tidak jarang kita temui aparat atau beberapa pihak yang salah paham mengenai hal ini. Oleh karena itu, mengajukan atau tidak mengajukan adalah hak para pihak, bukan kewajiban untuk melangsungkan gugatan ke pengadilan hubungan industrial (Pasal 5, 14, dan 24 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Yang perlu dicermati bahwa upaya untuk mencapai penyelesaian di luar pengadilan dengan mekanisme penyelesaian melalui pengadilan ternyata memiliki keterkaitan. Sebagaimana ketentuan yang sudah diatur dalam Pasal 83 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa:¹²

¹¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 3 sampai 155.

¹² Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 83 Ayat (1).

“pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat”.

Dengan demikian, sebelum para pihak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka terlebih dahulu harus menempuh upaya penyelesaian di luar pengadilan (diantaranya mediasi atau konsiliasi).

salah satunya yang terjadi di PT. ARS pasca pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 33 pekerjanya, para pekerja yang di PHK merasa tidak terima bahwasanya para pekerja yang telah di PHK secara sepihak tidak menerima uang kompensasi sepeser pun dari perusahaan.

Dan pada akhirnya para pekerja yang tergabung dalam SSPI (Solidaritas Serikat Pekerja Independen) pada waktu itu sudah ada pertemuan Bipartit (antara serikat pekerja dengan perusahaan) selama 3 kali namun tidak ada titik temu sampai terjadi aksi mogok kerja seluruh buruh di PT. ARS. Lalu sempat juga di mediasi oleh Disnaker dalam Tripartit, namun perusahaan tetap kukuh menolak tuntutan SSPI, dengan tetap melakukan pengurangan tenaga kerja dengan tidak memperpanjang kontrak kerja para buruh yang telah habis.

Dengan demikian, akibat hukum bagi perusahaan dalam melakukan PHK tanpa memberikan pesangon kepada pekerjanya, yaitu perusahaan dapat dituntut oleh para pekerja ke pengadilan hubungan industrial guna memenuhi kewajiban yang seharusnya dilaksanakan oleh pengusaha terkait kompensasi yang seharusnya diterima oleh pekerja. Namun, sebelum perselisihan PHK dibawa ke pengadilan hubungan industrial, pengusaha, dan pekerja dapat

melalui beberapa tahapan dengan merujuk pada Undang-Undang PPHI melalui tahapan mekanisme penyelesaian.¹³

Setelah para karyawan PT. ARS melakukan perundingan Bipartit 1 sampai Bipartit 3 antara pihak perusahaan dan pekerja namun tidak tercapainya kesepakatan atau telah terjadinya deadlocknya perundingan Bipartit 1 sampai Bipartit 3 antara pihak perusahaan dan pekerja, pada akhirnya para karyawan melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena tidak tercapainya kesepakatan diantara keduanya.

Kemudian dalam putusan tingkat pertama Hakim PHI Gresik mengeluarkan putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gsk, bahwasannya para pekerja telah memenangkan gugatan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. ARS. Dengan demikian, sebanyak 33 karyawan berhak atas pesangon sebesar Rp. 1 miliar 165 juta untuk diberikan kepada 33 karyawan yang diputus kontrak kerja.

Abdullah Syafi'i selaku Kuasa Hukum penggugat pertama kali menyampaikan bahwa putusan inkraht oleh majelis hakim sebelumnya telah menyatakan bahwasanya sebanyak 188 pekerja dinyatakan sebagai PKWTT atau karyawan tetap. Selanjutnya di sidang kedua ini tentang putusan atau perselisihan mengenai PHK.

“Alhamdulillah PT. ARS yang beralamat di jalan raya Manyar wajib memberikan uang pesangon kepada karyawan yang di PHK dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp. 1.650.000.000,- kepada 33 pekerja. Majelis hakim juga memutuskan untuk memberi denda sebesar 200

¹³ Yani Nur Fatimah, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh yang di Putus Hubungan Kerja”. *Jurnal Pandecta*, Vol.10, No.2, (Desember 2015), 120.

ribu atau dwangsom perhari jika pihak perusahaan tidak melaksanakan keputusan tersebut dengan baik. Dan dalam keputusan ini, sebanyak 33 pekerja telah dinyatakan sebagai karyawan tetap,” ucapnya dengan rasa syukur.

Majelis Hakim PHI dalam hal ini telah memutuskan sesuai fakta-fakta persidangan yang kami sampaikan. Dan ini sebagai jawaban yang kemarin bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja memberikan kesejahteraan bagi para pekerja. Dan sesuai pula dengan PP Nomor 35 Tahun 2021.

Selain itu, Syafi'i mengatakan, terkait sita jaminan yang ditolak tergugat dalam persidangan, kami tidak mempersalahkannya. Hal ini karena keputusan telah ditetapkan bahwa masing-masing pihak harus dipenuhi oleh PT. ARS dan sudah menjadi kewajiban terutama mengenai pembayaran pesangon PHK.

Mengenai batas waktu pembayaran uang pesangon dari pabrik baja, Syafi'i menjelaskan bahwa ini adalah keputusan utama, tidak seperti di sidang perselisihan kemarin terkait putusan inkraacht status karyawan dari PKWT menjadi PKWTT. Jika ditentukan pada tingkat pertama nanti tergugat bisa pikir-pikir atau yang lain.

“hasil keputusan ini kami terima dengan baik dan harus membayar ke 33 pekerja tersebut secara tunai” ujarnya.

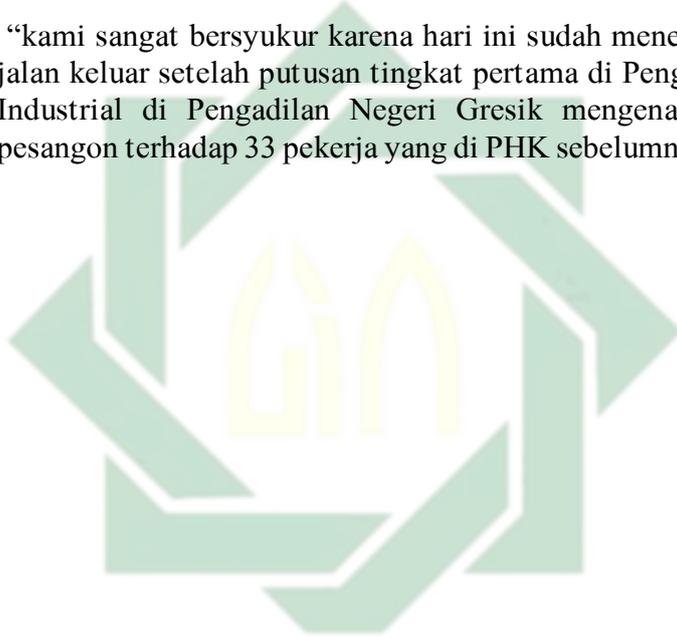
Perlu diketahui, hasil putusan Majelis Hakim PHI dalam dua kali sidang ini pertanda sebagai kemenangan buruh.

“maka jangan jadikan para pekerja sebagai subyek sebaliknya jadikan ia sebagai obyek, itu sudah diatur dalam ketentuan undang-undang. Kalau mereka mau dipekerjakan ikat sebagai PKWT, kalau dipekerjakan dalam jangka lama ikat sebagai PKWTT dan kalau mau

mengeluarkan karyawan pun jangan lupa berikan hak-haknya atau pesangon sesuai peraturan perundang-undangan,” wanti-wantinya kepada dunia industri di Gresik.

Dan para pekerja ini diwakili oleh Anang Sugianto selaku ketua serikat pekerja PT. ARS mengatakan belum pernah menemukan solusi atau titik temu dalam sidang P 11 ini bagi 33 pekerja yang diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan sebelumnya. Dan hari ini teman-teman mendengarkan sendiri isi putusan di PHI Kabupaten Gresik.

“kami sangat bersyukur karena hari ini sudah menemukan solusi dan jalan keluar setelah putusan tingkat pertama di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Gresik mengenai kejelasan uang pesangon terhadap 33 pekerja yang di PHK sebelumnya, pungkasnya,”.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

TINJAUAN *FIQH SIYĀSAH* TERHADAP IMPLEMENTASI PP NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT *FORCE MAJEURE* PANDEMI COVID-19

A. Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat *Force Majeure* Pandemi Covid-19 menurut Implementasi PP Nomor 35 Tahun 2021

Secara umum, dalam hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum sendiri terdapat dua sisi dimana satu pihak mempunyai hak, dan pihak lain mempunyai kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Karena hak termasuk kepentingan yang dilindungi oleh hukum, dan kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi.¹ Bagi perusahaan dan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan terdapat hak dan kewajiban yang harus diberikan dan dilindungi.

Suatu perusahaan mempunyai tanggung jawab dan kewajiban untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah dan perlakuan yang adil terhadap para pekerjanya, salah satu yang merupakan asset terpenting dan berpengaruh terhadap sukses atau tidaknya suatu perusahaan dalam hal ini ialah para pekerja/buruh. Berdasarkan pernyataan tersebut telah menjadi suatu konsekuensi logis bahwa suatu perusahaan harus melindungi dan menjamin kebutuhan para pekerja/buruh berdasarkan amanah konstitusi pada Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 disebutkan bahwa:

¹ Imas Novita Junianingsih, "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia", *Jurnal Buletin Dan Keadilan*, Vol. 4, No.1 (2020), 1992.

“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Dengan memperhatikan Hak Asasi Manusia yang didasarkan pada Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.

Pemerintah akhir tahun lalu pada tanggal 02 Februari menerbitkan PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya Waktu Kerja serta Waktu Rehat, serta PHK tujuan pemerintah menerbitkan PP tersebut guna memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi covid-19. Namun pada kenyataannya di lapangan selama pandemi banyak perusahaan yang memutus hubungan kerja sepihak dan banyak yang mengabaikan prosedur sehingga terjadinya ketidaksesuaian dengan hukum yang ditetapkan.

Berbeda dari aturan sebelumnya pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mana ia tidak mengatur sama sekali tentang pemberian kompensasi bagi karyawan kontrak (PKWT), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang kompensasi sebagai bentuk pesangon atau penghargaan masa kerja bagi karyawan kontrak pada saat berakhirnya PKWT.

Ketentuannya, yaitu karyawan minimal telah bekerja 1 bulan secara terus menerus. Apabila kontrak diperpanjang, maka uang kompensasi diberikan sebelum perpanjangan PKWT. Selanjutnya, uang kompensasi berikutnya diberikan pada saat selesai masa perpanjangan.

Namun pada kenyataannya selama pandemi banyak pengusaha yang mengabaikan prosedur dalam melakukan pemutusan hubungan kerja sehingga

hak dari pekerja tidak terpenuhi. Sehingga dalam hal ini telah terjadi penyimpangan adanya hukum yang berlaku dengan hukum yang ditetapkan.

Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya Waktu Kerja serta Waktu Rehat, serta PHK mengenai pemberian uang kompensasi yang mana diatur dalam Pasal 15 yang menyebutkan bahwa:

- a). Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT, b). Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT, c). Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus-menerus, d). Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan pada saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir, e). Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT.

Dari wawancara yang dilakukan oleh Penulis dengan Bapak Bagas selaku karyawan yang di PHK dan juga dari staff HRD dapat diambil informasi bahwasanya pemutusan hubungan kerja di PT. ARS terjadi karena alasan terkait wabah virus covid-19 yang mengakibatkan perusahaan sepi dan mengalami penurunan omset selama pandemi sehingga pengusaha tidak bisa mempekerjakan kembali para karyawan yang diputus hubungan kerja secara sepihak tersebut.

Apabila alasannya bukan hal-hal sebagaimana dilarang dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka PHK boleh dilakukan. Selanjutnya, untuk menilai legalitas PHK, cukup memperhatikan 2 (dua) hal, yaitu alasan dan kompensasi, kalau rumus perhitungan kompensasi sudah sesuai dengan alasan

PHK, maka PHK sulit ditolak. Apabila perusahaan mengalami kerugian yang benar-benar timbul karena dampak covid-19, perusahaan lebih berpeluang mengatakan *force majeure* sebagai alasan PHK.

Perusahaan tidak serta merta dapat melakukan PHK karena mengalami kerugian, *force majeure* atau untuk alasan efisiensi yang diakibatkan karena adanya pandemi dan pembatasan aktivitas yang dapat merugikan perusahaan. Dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja 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 penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Pemutusan hubungan kerja karena keadaan memaksa atau *force majeure* yang dilakukan oleh pengusaha wajib melakukan ganti kerugian kepada pekerja dan wajib membayar uang pesangon kepada pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 164 (1) yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi pekerja dengan memberikan hak atas ganti kerugian berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure*.

Dalam hal berakhirnya suatu perjanjian kerja, hal ini dapat terjadi sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana salah satu penyebabnya

perjanjian kerja karena adanya kejadian tertentu yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Mengacu pada ketentuan tersebut bahwa PHK yang dilakukan selama pandemi covid-19 ini dapat dilakukan selama perjanjian itu mencantumkan klausul *force majeure* sebagai pengatur pengakhiran perjanjian kerja.

Apabila pengusaha melakukan PHK yang berarti memutus perjanjian kerja secara sepihak, meskipun dengan dalih *force majeure* dalam hal ini pandemi covid-19 ini pengusaha tetap dibebankan dengan kewajiban untuk memenuhi kewajibannya terhadap pekerja yang terdampak PHK, agar hak-hak pekerja dilindungi dan kewajiban pengusaha terlaksana sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka unsur utama yang dapat menimbulkan keadaan *force majeure* adalah:²

1. Adanya kejadian yang tidak terduga
2. Adanya halangan yang menyebabkan suatu prestasi tidak mungkin dilaksanakan
3. Ketidakmampuan tersebut tidak disebabkan oleh kesalahan debitur

Penjelasan *overmacht* menurut pendapat Riduan Syahrani sering disebut *force majeure* yang biasanya diartikan sebagai keadaan memaksa dan ada pula yang menamainya dengan “sebab kahar”. Para sarjana hukum klasik mengartikan keadaan memaksa sebagai syarat mutlak yang tidak dapat

² Agri Chairunisa Isradjuningtias, “*Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia*”, *Jurnal Veritas Et Justitia*, Vol.1, Nomor 1 (Juni 2015), 146.

dihindarkan bagi para debitur untuk memenuhi kewajibannya. Pemikiran mereka hanya terfokus pada bencana alam (*act of good*) atau kecelakaan yang tidak dapat dihindari oleh manusia. Namun, itu tidak permanen dalam perkembangannya dan tidak harus bersifat mutlak.³

Sementara itu, disisi yang sama Aloysius Uwiyono melihat wabah pandemi covid-19 tergolong sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) karena menyebabkan pengusaha dan buruh (terpaksa) dilarang untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya seperti biasa,⁴ pandemi covid-19 berdampak terhadap pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Jika dampak pandemi covid-19 menyebabkan perusahaan merugi, sehingga tidak dapat menjalankan produksi, maka dapat dilakukan PHK dengan alasan *force majeure*.

Namun berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Bagas selaku karyawan yang di PHK terkait pemutusan hubungan kerja pada saat itu masih belum memperoleh uang kompensasi. Dimana sudah jelas ada PP yang mengatur mengenai hak pekerja selama waktu pandemi covid-19. Namun perusahaan belum memberikan sesuai prosedur yang sudah ditetapkan pada PP tersebut. Karena dirasa merugikan kaum buruh akhirnya para pekerja melakukan beberapa tahapan mekanisme penyelesaian mulai dari Bipartit, Tripartit (Konsiliasi atau Arbitrase dan Mediasi) dan terakhir pengajuan

³ Syahrani, Riduan, *Seluk Beluk Dan Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung: Alumni, 2006), 235.

⁴ Yusuf Randi, "Penerapan Perjanjian Bersama Berupa Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, Volume 6, Nomor 1, 01 (Maret 2020),127.

gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada kewenangan Pengadilan Negeri dimana perusahaan berada atau buruh bekerja.

Dan pada akhirnya Pengadilan Hubungan Industrial memutuskan dengan dikeluarkannya surat putusan nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gsk bahwasannya gugatan telah dimenangkan para pekerja terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. ARS. Dengan demikian, sebanyak 33 buruh berhak mendapatkan hak pesangon sebanyak Rp. 1 miliar 165 juta kepada 33 karyawan yang diputus kontrak kerja. Majelis Hakim juga memberikan putusan untuk memberi denda sebesar 200 ribu perhari atau dwangsom apabila pihak perusahaan tidak melaksanakan keputusan tersebut dengan baik. Dalam amar putusannya, menurut majelis hakim I Gusti Ngurah Taruna Wirhadika. Sebanyak 33 karyawan, PT. ARS harus membayar hak-haknya, yaitu memberikan uang pesangon terhadap karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara Rencana yang dilakukan penulis dengan Bapak Bagas mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. ARS sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya Waktu Kerja serta Waktu Rehat, serta PHK. Yang mana Bapak Bagas sudah bekerja selama 2 (dua) tahun dan sudah menerima uang kompensasi sebesar 25.000.000 (dua puluh lima juta rupiah).

Terkait pemutusan hubungan kerja Bapak Syafii selaku Kuasa Hukum penggugat menuturkan untuk menjadi seorang pengusaha kalau mau mempekerjakan pekerja dengan jangka lama kasih kontrak PKWTT, kalau mempekerjakan dengan jangka pendek kasih kontrak PKWT, kalau mau

memberhentikan pekerja juga jangan lupa berikan hak-haknya, tidak seperti hewan yang dikeluarkan seenaknya, permasalahan saat ini bisa dijadikan pelajaran bersama.

Berdasarkan teori yang ada dan temuan praktik di lapangan berupa wawancara dengan karyawan tetap dan juga karyawan yang di PHK di PT. ARS, menunjukkan bahwasanya realita yang ada di PT. ARS terkait pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 khususnya pada Pasal 15 ayat (1). Hal tersebut dikarenakan pemutusan hubungan kerja terjadi disebabkan dengan alasan pandemic covid-19 sehingga tidak menemukan titik temu dan pada akhirnya penyelesaiannya diselesaikan lewat jalur pengadilan cara tersebut digunakan para pekerja guna meminta hak dari para pekerja harus dipenuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan pada masa pandemic covid-19.

Para pengusaha dapat menggunakan pandemi covid-19 sebagai alasan *force majeure*, mengingat *force majeure* berdampak signifikan terhadap bisnis suatu perusahaan. Pembatasan usaha mempengaruhi pendapatan perusahaan dan mempersulit kewajiban perusahaan untuk membayar kompensasi kepada tenaga kerja. Disamping itu, pandemi covid-19 dapat dikategorikan kedalam insiden yang sifatnya tidak terduga lantaran muncul diluar kekuasaan para pihak sehingga tidak mempunyai kemampuan untuk mencegahnya.

B. Tinjauan *Fiqh Siyasah* terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Akibat *Force Majeure* Pandemi Covid-19 menurut Implementasi PP Nomor 35 Tahun 2021

Siyasah dusturiyah merupakan bagian dari fiqh siyasah yang membahas mengenai masalah hukum negara. Secara khusus, berkaitan dengan pilar utama legislasi: konsep konstitusi (konstitusi negara dan sejarah asal-usul legislasi), legislasi (bagaimana hukum diundangkan), sistem demokrasi, dan Syura. Selain itu, pembahasan ini memaparkan konsep negara hukum dalam siyasah dan interaksi antara pemerintah dengan warga negara lainnya dan hak-hak warga negara yang harus dilindungi.

Dalam sejarah Islam, biasanya kekuasaan lembaga ini meliputi wilayah al-hisbah (lembaga peradilan untuk menyelesaikan kasus-kasus kejahatan ringan seperti kecurangan dan penipuan dalam bisnis), wilayah al-qadla (peradilan yang memutuskan baik kasus pidana maupun perdata), dan wilayah al-mazalim (peradilan yang menyelesaikan kasus penyelewengan penyelenggara negara dalam menjalankan tugasnya, termasuk para pelaku kejahatan dan penyelenggara negara yang melanggar hak-hak rakyat, termasuk pembentukan kebijakan, peraturan perundang-undangan.

Merujuk pada permasalahan ini maka masuk dalam rana *siyasah qadla'iyah*, termasuk di dalamnya yaitu masalah-masalah peradilan. Bicara mengenai *siyasah qadla'iyah* tentunya berbicara mengenai hakim sebagai penyelesaian suatu perkara. Dalam syariat Islam biasanya disebut *al-qadla* yaitu lembaga peradilan yang bertugas menyelesaikan perkara-perkara yang

dirasa merugikan masyarakat. Adapun tugas dari *siyasah qadla'iyyah* adalah untuk mematuhi hukum dan peraturan yang dibuat oleh lembaga legislatif.

Keberadaan al-qadla sangat begitu penting dalam memutus suatu perkara, tanpa adanya al-qadla maka akan ada banyak perselisihan-perselisihan di tengah masyarakat. Oleh sebab itu, peradilan dalam siyasah mempunyai fungsi yang sangat mulia diantaranya mendamaikan kedua belah pihak yang bersengketa dengan berpedoman pada hukum Allah, menetapkan sanksi dan melaksanakannya atas setiap perbuatan yang melanggar hukum.

Dengan demikian apabila terjadi pemutusan hubungan kerja Islam menganjurkan agar setiap terjadinya akad (kontrak kerja) harus dilakukan pencatatan, baik dari segi waktu, pekerjaan, jumlah upah yang diterima dan lain-lain guna menghindari konflik dikemudian hari. Dalam Islam upah harus berdasarkan pada konsep keadilan atau prinsip kebersamaan untuk semua, sehingga semuanya bisa menerima bagian yang sah dari produk bersamanya tanpa adanya sikap tidak adil terhadap orang lain.

Pengusaha sebagai seorang pemimpin memiliki kewajiban bertanggung jawab atas kepemimpinannya, terutama dalam menyikapi permasalahan terkait pemutusan hubungan kerja pengusaha haruslah berani mengambil resiko apabila terjadinya pemutusan hubungan kerja bukan berarti putus nya hak dan kewajiban melainkan timbul kewajiban baru bagi pengusaha untuk memberikan hak kepada para pekerja diantaranya seperti uang penghargaan, surat keterangan, uang pesangon dan kewajiban-kewajiban lain yang telah diatur oleh Undang-Undang.

Seperti halnya yang sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an melalui kisah Nabi Musa, a.s. yang bekerja di rumah Nabi Syua'ib, a.s. (QS. Al-Qashash (28): 27) menunjukkan dalam pemberian kerja majikan tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan, dan kesamaan. Islam juga memberikan aturan yang jelas dalam hal transaksi kontrak kerja, dimana Islam memberikan hukum-hukum yang harus diperhatikan majikan untuk memberikan perlindungan terhadap buruh.

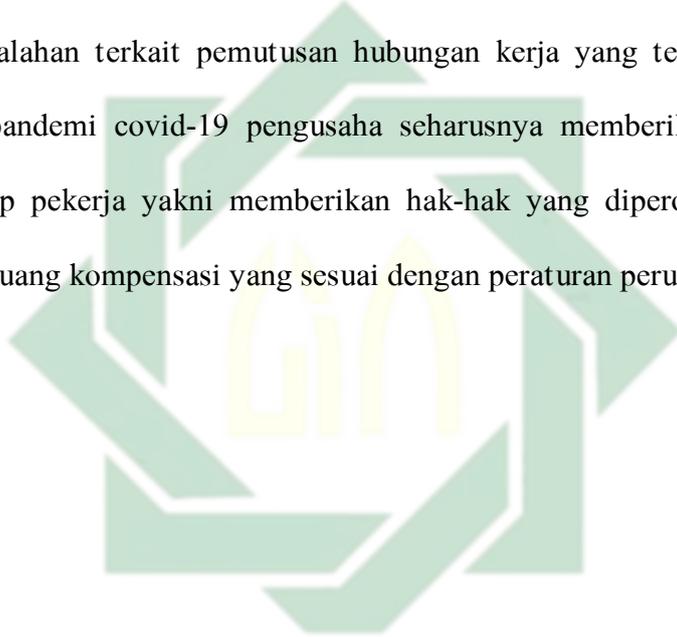
Perlindungan tersebut menyangkut: (1) perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak (HR. Al-Baihaqi), (2) jaminan penghidupan bagi pekerja (HR. Al-Nasai), (3) menyetujui membayar gaji (upah) (HR. Abu Dawud). Apabila ada pengusaha yang senantiasa tidak membayar upah pekerja dengan baik maka itu termasuk suatu bentuk kezaliman, memaksakan bekerja diluar kontrak kerja yang telah disepakati, memutus hubungan kerja secara semena-mena dan tidak diberikannya hak-hak pekerja meliputi hak untuk menjalankan kewajiban ibadah, hak untuk istirahat jika dia sakit, dan lain sebagainya. Bahkan Al-Qur'an surah al-An'am (6): 145 mengumpamakan majikan yang mempekerjakan buruh diluar kemampuannya seperti memeras keringatnya, menjadikannya sebagai mesin penggerak yang menghasilkan produk perusahaan sebagai memakan darah yang mengalir.

Jika ada pemutusan hubungan kerja dalam Islam tanpa adanya alasan yang jelas dan pasti itu tidak dapat dibenarkan. Karena dalam Islam sendiri memiliki empat prinsip ketenagakerjaan. Hal tersebut terjadi setelah dihapusnya perbudakan yang dikombinasikan dengan pandangan Islam terkait

ketenagakerjaan, untuk memuliakan hak-hak pekerja terdapat empat prinsip didalamnya. Dan ke empat prinsip tersebut ialah terdiri dari:

1. Kemerdekaan manusia
2. Prinsip kemuliaan derajat manusia
3. Keadilan dan anti diskriminasi
4. Kelayakan upah pekerja

Dengan demikian sebagai seorang pengusaha dalam menanggapi permasalahan terkait pemutusan hubungan kerja yang terjadi ketika pada masa pandemi covid-19 pengusaha seharusnya memberikan perlindungan terhadap pekerja yakni memberikan hak-hak yang diperoleh para pekerja berupa uang kompensasi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan yang telah di paparkan diatas dan berdasarkan hasil penelitian skripsi yang berjudul Analisis Fiqh Siyasah Terhadap Implementasi PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Akibat Force Majeure (Studi Kasus Di PT. Angkasa Raya Steel Manyar) dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. ARS belum sesuai dengan PP Nomor 35 Tahun 2021. Hal ini dibuktikan dengan nasib kaum buruh yang belum menerima uang pesangon dari PT. ARS, sehingga dengan adanya kasus ini para buruh menyelesaikan perkara tersebut sampai dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial karena tidak tercapainya kesepakatan atau telah terjadinya deadlocknya perundingan Bipartit 1 sampai Bipartit 3 antara pihak perusahaan dan pekerja.
2. Dalam pandangan *fiqh siyasah* terhadap pemutusan hubungan kerja akan ada sebuah permasalahan yang sulit untuk diselesaikan antara pengusaha dan pekerja sehingga terjadinya perselisihan antar keduanya, disini peran *al-qadla* yaitu lembaga peradilan yang bertugas menyelesaikan perkara-perkara yang dirasa merugikan masyarakat. Adapun tugas *siyasah qadla'iyah* ialah mempertahankan hukum dan perundang-undangan yang telah diciptakan oleh lembaga legislatif.

B. Saran

Dari hasil pembahasan di atas, maka penulis dapat memberikan saran yaitu:

1. Diharapkan pengusaha tidak mengakhiri pemutusan hubungan kerja sebagai keputusan utama dalam menyelesaikan permasalahan perusahaan. Sekalipun hubungan kerja perlu diputus, perusahaan perlu bernegosiasi dengan karyawan tersebut sehingga tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak, dan perusahaan perlu menerapkan kontrak kerja dengan karyawan secara lebih cerdas dan bijak, pengusaha seharusnya bisa lebih terbuka kepada karyawannya, artinya perusahaan harus mampu menjaga hubungan yang harmonis, dan terbuka agar tercipta lingkungan kerja yang baik sehingga apabila PHK itu terjadi maka karyawan dapat menerimanya dengan baik dan lapang dada.
2. Sebaiknya PHK yang dilakukan berdasarkan dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, hendaknya pengusaha memberikan hak yang berupa uang kompensasi sebagaimana yang telah diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya Waktu Kerja serta Waktu Rehat, serta PHK.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Djazuli, Ahmad. *Fiqh Siyasah, Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-rambu Syari'ah*, Jakarta: Kencana, 2004.
- Harahap, Isnaini, dkk. *Hadis-Hadis Ekonomi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015.
- Hasbi Ash Sjiddieqi. *Peradilan Dan Hukum Acara Islam*. Semarang, PT Pustaka Rizki Putra, 2001.
- HR, Ridwan. *Fiqh Politik gagasan, harapan dan kenyataan*, Yogyakarta: FH UII Press, 2007.
- HR, Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: UII Press, 2013.
- I Made Udiana. *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udaya University Press, Denpasar, 2016.
- Ibnu Majah. *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, Beirut-Lebanon: Dar al-Kutub al ilmiah, 2004.
- Iqbal, Muhammad. *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Iqbal, Muhammad. *Fiqh Siyasah, Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.
- Jailani, Imam Amrusi dkk. *Hukum Tata Negara Islam*, Surabaya: UINSA Press, 2013.
- Jindan, Khalid Ibrahim. *Teori Politik Islam Telaah Kritis Ibnu Taimiyah Tentang Pemerintahan Islam*. Surabaya: Risalah Gusti, 1995.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Pulungan Suyuthi. *Fiqh Siyasah*. Jakarta: Raja Grafindo, 1994.
- Qarashi, Baqir Sharief. *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*. Jakarta: Penerbit Al-Huda, 2007.
- Riduan, Syahrani. *Seluk Beluk Dan Asas-Asas Hukum Perdata*. Bandung: Alumni, 2006.

Sjadzali, Munawir. *Islam dan Tata Negara, Ajaran Sejarah dan Pemikiran*. Jakarta: UI Press, 1990.

Sumaryanti, Eka dan Tini K. *Tentang PHK dan Pesangon*. Jakarta: Dunia Cerdas, 2013.

S. R. Joni Bambi. *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Team Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Surakarta: Ziyad, 2014.

Team Kementerian Kesehatan RI. 2020. *Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease (COVID-19)*. Jakarta Selatan.

Jurnal

Abha, Muhammad Makmum. "Teologi Upah Dan Kesejahteraan Buruh Dalam Perspektif Hadis". *Jurnal Syariah* Vol. II. No. II. Oktober, 2013.

Agri Chairunisa Isradjuningtias. "*Force Majeure (Overmacht)* Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia". *Jurnal Veritas Et Justitia* Vol.1. No. 1. Juni, 2015.

Bdk, Armansyah Walian. "Konsepsi Islam Tentang Kerja: Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim". *Jurnal An-Nisa'a* Vol. 8. No. 1 Juni, 2013.

Fitri Rahayu Rizki. Asosiasi Pengajar Hukum Keperdataan, "Bencana Covid-19 Dan Pembatalan Kontrak Dalam Bisnis, *Perkembangan, Problematik, Dan Implikasi Force Majeure Akibat Covid-19 Bagi Dunia Bisnis*". Seminar Nasional Koordinator Kementerian Hukum, Politik Dan Keamanan Republik Indonesia.

Hidayani, Sri dkk. "Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha". Mercatoria: *Jurnal Magister Hukum UMA* Vol. 11. No. 2. Desember, 2018.

Imas Novita Junianingsih. "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia". *Jurnal Buletin Dan Keadilan* Vol. 4. No.1, 2020.

Mawey Z. Alfa, dkk. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara". *Jurnal EMBA* Vol. 4 No.1, Maret 2016.

- Mujahidin, Akhmad. "Peran Negara Dalam Hisbah". *Jurnal Al-Iqtishad* Vol. IV. No. 1. Januari, 2012.
- Randi, Yusuf. "Penerapan Perjanjian Bersama Berupa Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan". *Jurnal Hukum De'rechtsstaat* Vol. 6. No. 1, 2020.
- Riyadi, Fuad. "Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam". *Iqtishadia* Vol. 8. No. 1 Maret, 2015.
- Rumadan, Ismail. "Peran Lembaga Peradilan Sebagai Institusi Penegak Hukum Dalam Menegakkan Keadilan Bagi Terwujudnya Perdamaian". *Jurnal Rechts Viding* Vol. 6 No. 1. April, 2017.
- Silambi Dwita Erni. "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)". *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial* Vol. V. No. 2, 2014.
- Satjipto, Hadi. "Solusi Islam Terhadap Masalah Ketenagakerjaan". *Mimbar: Jurnal Sosial Dan Pembangunan* Vol. 19. No. 4, 2003.
- Wahyu Abdul Jafar. "Fiqh Siyash Dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadits". *Jurnal: Al-Imarah* Vol. 3. No. 1, 2018.

Kamus

Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2008.

Internet

S. Dian Andryanto, "Tingkat Pengangguran Sampai 2,56 Juta Orang, Kepala BPS: Imbas Pandemi Covid-19" Dalam <https://bisnis.tempo.co/read/1444706/tingkat-pengangguran-sampai-2-56-juta-orang-kepala-bps-imbaspandemi-covid-19> (12 Desember 2021).

Syifaul Qulub S.Hi, "Kajian Fiqh Siyash Tentang Konsep Siyash Dusturiyah" Dalam <http://rangerwhite09-artikel.blogspot.co.id/2010/04/kajian-fiqh-siyash-tentang-konsep.html> (22 Januari 2022).

Khazanah, "Kajian Hukum Islam Tentang Pemutusan Hubungan Kerja" Dalam <https://aktual.com/kajian-hukum-islam-pemutusan-hubungan-kerja/> (23 Januari 2022).

Sudasir Al Ayyubi, “Dianggap PHK Sepihak, PT. ARS Temui Jalan Buntu”
Dalam <http://jivasatu.com/uncategorized/unjuk-rasa-atas-phk-33-warga-manyar-pt-angkasa-raya-steel/> Diakses pada 10 Juli 2022.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

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

PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu
Istirahat Dan PHK

