

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK AKIBAT DAMPAK  
COVID-19 DI PT. RAYA PADANG LANGKAT KEBUN ACEH  
TAMIANG DITINJAU DARI HUKUM ISLAM**

**Abstrak**

Indonesia termasuk salah satu Negara yang terkena dampak dari *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* pada sector perekonomian Negara. Berbagai upaya pencegahan *covid-19* telah diterapkan salah satunya adalah kebijakan *social distancing* (pembatasan social). Kebijakan ini berakibat terjadinya pemutusan hubungan kerja yang cukup signifikan, seperti yang terjadi di PT Raya Padang Langkat Kebun Aceh Tamiang. Alasan melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut adalah *Force Majeur* (keadaan memaksa) karena mengalami kerugian. Dalam hukum Islam pemutusan hubungan kerja disebut dengan pembatalan (*fasakh*) akad ijarah. Penelitian ini mengkaji: bagaimana PT Raya Padang Langkat Kebun Aceh Tamiang melakukan pemutusan hubungan kerja? dan bagaimana pandangan hukum Islam terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak? Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Data primer yang digunakan yaitu hasil wawancara langsung dengan narasumber. Jenis pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis pemutusan hubungan kerja secara sepihak dimasa pandemi *Covid-19*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak dapat dibenarkan karena alasan *force majeure* dapat digunakan apabila perusahaan mengalami kerugian selama 2 tahun berturut-turut, tetapi pandemi *Covid-19* ini belum mencapai 2 tahun, serta masa pandemi *Covid-19* dalam islam tidak dapat dijadikan uzur dalam berakhirnya (*fasakh*) perjanjian kerja (*ijarah*) karena perusahaan masih beroperasi hingga saat ini. Selain itu pemerintah telah menerapkan kebijakan serta subsidi upah kepada pekerja dan perusahaan sebagai upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja di masa pandemi *Covid-19*.

## **Latar Belakang**

Istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK merupakan hal yang sering terjadi dalam dunia kerja, dimana berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara perusahaan dengan pekerja. Hal ini bisa terjadi baik karena berakhirnya masa kontrak kerja pekerja dengan perusahaan maupun pengunduran diri dari pekerja tersebut, dimana pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan harus dengan alasan tepat, serta tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh perusahaan tanpa adanya alasan yang jelas. Dimasa pandemi *Covid-19* ini banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerjanya dengan alasan perusahaan mengalami kerugian selama masa pandemi, seperti yang dialami oleh para pekerja di PT. Raya Padang Langkat Kebun Aceh Tamiang.

Berdasarkan ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 165-165 perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja terhadap karyawannya apabila: PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian yang terjadi secara terus menerus dan disertai dengan bukti keuangan yang telah di audit oleh akuntan publik paling sedikit dalam kurun waktu 2 tahun terakhir, atau disebut dengan keadaan memaksa (*Force Majeur*).

Dalam hukum Islam, hubungan kerja termasuk ke dalam akad *Ijarah* dalam hal sewa menyewa jasa (perburuhan). *Ijarah* dianggap sah jika terpenuhi syarat dan rukunnya. Selain itu akad *ijarah* sah apabila masing-masing pihak melakukan dengan suka rela, mengetahui dengan sempurna barang yang diakadkan, serta barang tersebut juga harus dimanfaatkan sesuai dengan ketentuan *Syara'*, yang mana manfaat yang diakadkan itu merupakan hal yang mubah, bukan hal yang haram dan bukan wajib.

Hasil observasi awal yang telah dilakukan di PT. Raya Padang Langkat Kebun Aceh Tamiang dengan mewawancarai salah satu pekerja yang telah di PHK diketahui bahwa perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam bentuk pemberhentian kerja sementara terhadap karyawannya dengan alasan perusahaan mengalami kerugian selama masa pandemi *Covid-19*.

Pemutusan Hubungan Kerja ini terjadi begitu saja tanpa adanya penjelasan di awal, perusahaan hanya memberikan surat pemutusan hubungan kerja sama. Tidak hanya itu perusahaan juga tidak memberikan hak karyawannya yang berupa pesangon atau upah ganti rugi. Para karyawan yang di PHK ini berstatus sebagai Kerani Afdeling yang tugasnya mencatat kebutuhan-kebutuhan kebun, juga banyak pekerja lain yang statusnya sebagai karyawan lapangan.

Perusahaan PT. Raya Padang Langkat Kebun Aceh Tamiang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya dengan alasan mengalami kerugian akibat *Covid-19 (Force Majeur)*, padahal perusahaan tersebut masih beroperasi seperti biasanya. Hal yang menjadi syarat perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya adalah perusahaan telah mengalami kerugian berturut-turut selama 2 tahun, sedangkan pandemi *covid-19* ini belum mencapai 2 tahun.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana perusahaan PT. Raya Padang Langkat Kebun Aceh Tamiang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
2. Untuk mengetahui bagaimana pandangan hukum Islam terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

### **Manfaat Penelitian**

- a. Untuk memperkaya wawasan keilmuan dalam Fiqh Muamalah yang terkait dengan pembahasan tentang pemutusan hubungan kerja sepihak. Memberikan sumbangan keilmuan dan pemikiran bagi pengembangan pemahaman studi hukum Islam bagi mahasiswa Fakultas Syariah pada umumnya dan mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah pada khususnya. Selain itu dapat pula menambah pengetahuan bagi masyarakat dan pekerja yang ada di Indonesia terkait dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

- b. Untuk dijadikan bahan bacaan, referensi dan acuan bagi peneliti-peneliti berikutnya.

### **Hasil Penelitian**

Perusahaan mengalami kerugian atau keadaan memaksa (*force majeure*), pemutusan hubungan kerja karena force majeure, diatur dalam pasal 164 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali (pasal 156 ayat 2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali (pasal 156 ayat 3) dan uang pengganti hak (pasal 156 ayat 4). Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah di audit oleh akuntan publik.

Melihat beberapa alasan tersebut dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan tidak bisa melakukan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *covid-19*, walaupun wabah *covid-19* merupakan suatu bencana alam sebagaimana ketetapan pemerintah dalam Keppres No.12 Tahun 2020 dengan alasan force majeure, karena keadaan memaksa (*force majeure*) biasanya merujuk pada tindakan alam seperti banjir, gempa bumi, dan lain sebagainya serta kerugian perusahaan harus dibuktikan dengan laporan keuangan selama 2 tahun terakhir yang telah di audit oleh akuntan publik.

Aturan mengenai upah pekerja yang dirumahkan terdapat dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebutkan sebagai berikut:

1. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan .

Sementara itu yang terjadi pada Bapak Dani adalah dirumahkan terkait dengan kesulitan perusahaan akibat pandemic *covid-19* ini. Pada tahun 2020, pemerintah mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No.3 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam rangka pencegahan dan Penanggulangan *covid-19* dalam point 2 nomor 4 bahwa bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan *covid-19*, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa dua surat edaran tersebut memungkinkan pengusaha untuk merumahkan karyawan, dengan ketentuan tetap membayar upahnya. Mengenai besaran upahnya hal itu didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak.

Bapak Dani yang telah bekerja sebagai kranai afdeling selama 4 tahun 3 bulan dan pekerja lainnya yang di PHK merasa kecewa karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dilakukan secara sepihak dan tidak ada bukti kejelasan terhadap alasan perusahaan mengalami kerugian akibat pandemi *covid-19*. Selain itu pesangon yang diberikan juga tidak sesuai dengan yang mereka harapkan. Hal tersebut tidak sesuai dengan aturan yang terdapat dalam dua surat edaran di atas.

## **Analisis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Akibat Dampak Covid-19 di PT. Raya Padang Langkat Kebun Aceh Tamiang Ditinjau Dari Hukum Islam**

Berdasarkan obyeknya, jenis akad *ijarah* dalam hal ini adalah *ijarah 'ala al-a'mal* (jual beli jasa) atau *ijarah al-quwwah*, yaitu penyewaan yang dilakukan atas pekerjaan tertentu, seperti membangun bangunan atau menjahit baju, dengan kata lain hal yang di sewakan berupa jasa atau tenaga manusia.

Berdasarkan firman Allah SWT dalam QS. Al- Maidah : 1

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu*”

Dari ayat tersebut dapat di simpulkan bahwa ketika ada pemutusan kerja antara pengusaha dan pekerja harus sesuai dengan akad perjanjian kerja atau akad *ijarah* yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Salah satu kewajiban yang harus dilakukan oleh pengusaha adalah pemberian upah atau pesangon.

Berdasarkan firman Allah SWT QS. At- Thalaq : 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ

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

Maksud upah dalam ayat tersebut bisa juga diartikan sebagai pemberian uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja setelah melakukan pekerjaannya.

Sebagaimana yang telah peneliti kemukakan pada bab terdahulu bahwa salah satu hal yang dapat menyebabkan berakhirnya akad adalah selesainya pelaksanaan akad karena para pihak telah memenuhi segala hak dan kewajiban yang timbul dari akad tersebut serta telah terwujudnya tujuan yang hendak dicapai oleh para

pihak. Tetapi, dalam kasus penelitian ini yang terjadi adalah berakhirnya akad karena di *fasakh* (dibatalkan) oleh para pihak dalam arti akad tidak dapat dilanjutkan pelaksanaannya karena suatu sebab.

Pada dasarnya akad *ijarah* adalah akad yang bersifat mengikat, artinya salah satu dari orang yang berakad tidak diperbolehkan untuk membatalkan akad tanpa adanya suatu alasan atau uzur yang menghalangi kedua belah pihak untuk melanjutkan pelaksanaan akad tersebut. Ulama Syafiiyah berpendapat bahwa jika ada uzur tetapi masih memungkinkan untuk mengganti dengan barang yang lain maka *ijarah* tidak batal. Sementara itu, jumhur Ulama berpendapat bahwa *Ijarah* akan batal jika objeknya mengandung cacat dan manfaatnya benar-benar hilang seperti hancurnya rumah yang disewakan.

Berbeda dengan pendapat tersebut, Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa boleh mem*fasakh* *ijarah* dari salah satu pihak, seperti seseorang yang menyewa toko untuk berdagang kemudian dagangannya ada yang mencuri maka ia dibolehkan untuk membatalkan sewaan itu. Sebab jika akadnya tetap mengikat ketika terdapat *uzur* maka pihak yang mendapat *uzur* tersebut dipaksa untuk mendapat *dharar* (kerugian).

Dalam kasus penelitian ini, pembatalan akad atau Pemutusan hubungan kerja dilakukan karena alasan perusahaan mengalami kerugian selama masa pandemi *covid-19*, tetapi perusahaan masih beroperasi seperti biasanya sampai saat ini. Hal ini berarti *uzur* yang ada masih mungkin untuk diganti dan objek manfaatnya tidak benar-benar hilang, karena pekerja tersebut masih dapat bekerja di perusahaan tersebut. Tetapi jika di lihat dari sisi *uzur* yaitu pandemi *covid-19* yang membuat perusahaan mengalami kerugian, maka dapat dilihat dalam sejarah Islam seperti wabah penyakit yang menyerang kaum muslimin masa lalu.

Dalam sebuah Hadist disebutkan bahwa:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الطَّاعُونَ آيَةُ الرَّجْرِ ابْتَلَى اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ بِهِ نَاسًا مِنْ

عِبَادِهِ فَإِذَا سَمِعْتُمْ بِهِ فَلَا تَدْخُلُوا عَلَيْهِ وَإِذَا وَقَعَ بِأَرْضٍ وَأَنْتُمْ بِهَا فَلَا تَفِرُّوا مِنْهُ

Artinya : “Rasulullah SAW bersabda “ *Tha’un* (wabah penyakit menular) adalah suatu peringatan dari Allah SWT untuk menguji hamba-hamba-Nya dari kalangan manusia. Maka apabila kamu mendengar penyakit itu berjangkit di suatu negeri, janganlah kamu masuk ke negeri itu. Dan apabila wabah itu berjangkit di negeri tempat kamu berada, jangan pula kamu lari daripadanya. (HR. Bukhari dan Muslim dari Usamah bin Zaid).

Dari hadist tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dengan adanya wabah tersebut dianjurkan semua umat untuk melakukan karantina mandiri atau *lockdown*. Ketika karantina mandiri diberlakukan maka banyak tenaga kerja di Indonesia terpaksa harus dirumahkan, atau melakukan pemutusan hubungan kerja.

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

1. Penundaan penarikan zakat hewan ternak yang terkena dampak krisis
2. Penganuliran Had pencurian jika memang terdesak kebutuhan
3. Jaminan sosial wajib dengan memanfaatkan baitul mal untuk masyarakat yang terkena krisis.

Terkait ini, pemerintah Indonesia juga telah membuat kebijakan-kebijakan untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja selama masa pandemi *covid-19*, diantaranya memberikan bantuan subsidi upah bagi pekerja, menerapkan dialog dua arah atau bipartit, menyusun kebijakan ketenagakerjaan dalam situasi pandemi *covid-19*, merealisasikan dan memantau implementasi paket insentif bagi pengusaha dan pekerja untuk bertahan, dan melakukan dialog tiga arah (tripartit) antara pengusaha, pekerja/serikat pekerja dan pemerintah sebagai antisipasi pemutusan hubungan kerja seperti efisiensi , pengaturan jam kerja, dan pembagian kerja.

Oleh karena itu, masa pandemi *covid-19* dalam islam tidak dapat dijadikan alasan/*uzur* dan tidak dapat dijadikan alasan serta tidak termasuk dalam kondisi darurat dari pihak pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena tidak tergolong alasan *uzur* yang dapat memfasakh akad *ijarah*. Selain itu



pemerintah juga telah menerapkan berbagai langkah untuk membantu pengusaha dan pekerja untuk bertahan selama masa pandemi *covid-19*.

### **Kesimpulan**

Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak di masa pandemi *covid-19* dengan alasan *force majeure* (keadaan memaksa) yang dilakukan oleh PT. Raya Padang Langkat Kebun Aceh Tamiang belum dapat dibenarkan karena harus dibuktikan dengan laporan keuangan yang menunjukkan perusahaan mengalami kerugian selama 2 tahun berturut-turut yang telah di audit oleh akuntan publik. Selain itu 2 surat edaran yang dikeluarkan oleh pemerintah memungkinkan pengusaha untuk merumahkan karyawan, dengan ketentuan tetap membayar upahnya. Mengenai besaran upahnya hal itu didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak.

Dalam Islam, pembatalan akad *ijarah* atau pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat perusahaan mengalami kerugian selama masa pandemi *covid-19* tidak tergolong sebagai alasan *uzur* yang dapat memfasakh akad *ijarah*, karena perusahaan masih beroperasi seperti biasanya. Hal itu berarti obyek dan manfaat dalam akad *ijarah* tidak benar-benar hilang. Selain itu pemerintah Indonesia juga telah menerapkan kebijakan-kebijakan serta memberikan subsidi kepada pekerja dan perusahaan sebagai upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja di masa pandemi *covid-19* saat ini.

### **Saran**

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan akibat pandemi *covid-19* dengan alasan *force majeure* tidak sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena harus dibuktikan dengan adanya laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik dalam kurun waktu 2 tahun terakhir. Tetapi masih banyak perusahaan yang mem PHK pekerjanya dengan alasan tersebut. Alangkah baiknya pemerintah lebih memperhatikan dan mengawasi untuk mencegah penyalahgunaan peraturan tersebut.

## Daftar Pustaka

1. Amalia, Apri. 2017. *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian*”, USU Law Journal, Vol.5 No.1. 66-76. <https://www.neliticom/id/publications/164960/analisis-yuridis-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-berdasarkan-undang-undang-keten>
2. Aravik, Havis. 2018. *Konsep Buruh Dalam Perspektif Islam*. Islamic Banking: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah, Vol.4 No.1. 2-9.
3. Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
4. Asikin, Zainal 2010. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers
5. Az-zuhaili, Wahbah . 2011. *Fikih Islam Wa Adilatuhu*. (Abdul Hayyie al-Kattani, *Fikih Islam Wa Adilatuhu*). Jakarta: Gema Insani
6. Bachtiar. 2018. *Metode Penelitian Hukum*. Tangerang: Unpam Press
7. Bungin, Burhan. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatis*. Jakarta: PT Raja Grafindo
8. Cindy. 2019. *Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Skripsi. Medan: Universitas Dharmawangsa Medan
9. Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset
10. Dokumentasi PT. Raya Padang Langkat Kebun Aceh Tamiang, diambil pada tanggal 21 Juli 2021
11. Fauziyah. 2021. *Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqih Muamalah*. Skripsi. Jawa Tengah: IAIN Purwokerto
12. Gulo, W. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo
13. Gulo, Fauzanulo. 2015. *Perlindungan Hukum Para Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia (menurut UU No.13 Tentang Ketenagakerjaan)*. Skripsi. Surabaya: Universitas Wijaya Putra

14. <https://www.jentera.ac.id/publikasi/4-langkah-antisipasi-phk-akibat-pandemi-covid-19-dari-segi-hukum/>, diakses pada tanggal 30 Agustus 2021, pukul 13:30
15. Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. 2004. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara
16. Husni, Lalu. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers
17. J Moleog, Lexy. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rodaskarya
18. Jumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
19. K. Lubis, Suhrawardi. 2004. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika
20. Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
21. Komalasari, Deti. 2017. *Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Ekonomi Islam*. Skripsi. Bengkulu: IAIN Bengkulu
22. Makmun Abha, Muhammad. 2013. *Teologi Upah dan Kesejahteraan Buruh dalam Perspektif Hadis*. Jurnal Syari'ah, Vol. 2 No. 2
23. Mardalis. 2014. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT Bumi Aksara
24. Muhwan Hariri, Wawan. 2011. *Hukum Perikatan Dilengkapi Hukum Perikatan Dalam Islam*. Bandung: Pustaka Setia
25. Munir, Syahrul. 2009. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi pasal 156 UU tentang Ketenagakerjaan )*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
26. Muslim, Moh. 2020. *PHK Pada Masa Pandemi Covid-19*”, Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 23, No. 3
27. Nawawi, Hadari. 2015. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

28. Nurul Hikam, Fajar. *Tinjauan Fiqh Muamalah Tentang Perjanjian Kerja Dalam Islam Terhadap Penerapan Gharamah Pada Calon Karyawan*. Jurnal Prosiding Hukum Ekonomi Syariah, Vol.5 No.2. [http://karyailmiah.unisbaac.id/index.php/hukum\\_ekonomi\\_syariah/article/view/16533](http://karyailmiah.unisbaac.id/index.php/hukum_ekonomi_syariah/article/view/16533)
29. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1986 tentang Kesepakatan Kerja untuk waktu pasal 12
30. Rahman, Afzhalur. 1995. *Economic Doctrines of Islam*. (Soeroyo Nastanin, *Doktrin Ekonomi Islam*) Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf
31. Sabiq, Sayyid. 2013. *Fiqh Sunnah*. (M. Nasirudin Al- Albani, *Fikih Sunnah Jilid 5*). Jakarta: Tinta Abadi Gemilang
32. Shalihah, Fithriatus. 2016. *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*. Jurnal Selat, Vol.4 No.1. 71-99. <https://www.neliti.com/id/publications/235508/implementasi-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-pkwt-dalam-hubungan-kerja-di-indone>
33. Sharif Chaundry, Muhammad. 2002. *Fundamental of Islamic Economic System*. (Suherman Rosyidi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam*). Jakarta: Kencana
34. Suhartoyo. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro
35. Suhendi, Hendi. 2016. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers
36. Supomo, Iman. 1987. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Jambatan
37. Suratman dan Philips Dillah. 2015. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Alfabeta
38. Suryabrata, Sumardi. 2008. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
39. Sutendi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika
40. Syarifuddin, Amir. 2010. *Garis-Garis Besar Fiqh*. cet. Ke-3. Jakarta: Kencan

41. Tasia H, Annisa. 2017. *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap PHK sepihak (Studi Kasus Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG. Skripsi. Palembang: UIN Raden Fatah Palembang*
42. Ulina Ginting, Pratiwi. *Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di-PHK Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi dari Perusahaan (Studi Kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn. Skripsi. Medan: Universitas Medan Area*
43. Umer Chapra, M, dkk. 2008.*Keuangan dan Investasi Syariah; Sebuah Analisa Ekonomi. Banda Aceh: Yayasan Pena*
44. Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 14
45. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 163-165
46. Undang-Undang No.4 Tahun 1997 tentang Penyandang Disabilitas
47. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2
48. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat 2
49. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat 1
50. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat 2
51. Wahyuningsih, Isti. 2018. *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. Medan: Institut Agama Islam Negeri Metro*
52. Wardi Muslich, Ahmad. 2013. *Fiqh Muamalah. Jakarta: Amzah*
53. Wijayanti, Asri. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika*