

**KEBIJAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASA PANDEMI  
COVID-19 STUDI KASUS SERIKAT PEKERJA SELURUH  
INDONESIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM  
ILMU HUKUM ISLAM**

**OLEH:**  
**RAFI'AH**  
**17103080056**

**PEMBIMBING:**  
**DR. MOH. TAMTOWI, M.Ag**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2022**

## ABSTRAK

Pandemi *Covid-19* yang melanda hampir seluruh negara di dunia termasuk Indonesia, menimbulkan dampak negatif pada seluruh sektor ekonomi, kesehatan, pariwisata, pendidikan bahkan ketenagakerjaan yang mengarah kepada kebijakan hukum. Hal tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha yang ditimbulkan oleh pandemi ini. Banyak perusahaan yang tidak dapat beroperasi sebagaimana mestinya sehingga mengalami kerugian dan terpaksa harus melakukan PHK. Hal ini berdampak pada meningkatnya jumlah pengangguran dan kemiskinan.

Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya perlindungan hukum oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Yogyakarta terhadap pekerja atau buruh yang terkena PHK namun tidak mendapatkan hak-hak pekerja dan pesangon dalam pandangan *Maqāṣid asy-Syari'ah* dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *field research* yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung atau lapangan di SPSI Yogyakarta. SPSI Yogyakarta merupakan organisasi serikat swasta di Yogyakarta yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak, dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Penelitian ini menggunakan metode analisis secara deskriptif komparatif, yaitu menguraikan seluruh permasalahan yang ada dengan jelas. Kemudian disimpulkan secara deduktif.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dalam pandangan *Maqāṣid asy-Syari'ah* pekerja/buruh harus mendapat perlindungan jiwa (*an-nafs*), perlindungan harta (*al-mal*), dan menuntut haknya terhadap perusahaan yang melakukan PHK. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana keduanya sama-sama melindungi hak, yang membedakan adalah dalam pandangan *Maqāṣid asy-Syari'ah* perlindungannya lebih menekankan pada akad perjanjian, sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pekerja/buruh yang di PHK wajib mendapatkan hak-hak nya. Upaya SPSI Yogyakarta dalam memperjuangkan hak pekerja kepada perusahaan dilakukan dengan musyawarah mufakat yang menghasilkan keputusan bahwa perusahaan tidak mampu memenuhi seluruh hak pekerja karena terdampak oleh pandemi yang merupakan keadaan memaksa (*force majeure*) dan adanya fluktuatif dalam keuangan sehingga pekerja tidak mendapatkan hak sesuai dengan perjanjian kerja dan pekerja terpaksa menerima keputusan perusahaan serta tidak melaporkan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) di Dinas Ketenagakerjaan karena melihat kondisi *Covid-19* yang tidak memungkinkan.

**Kata Kunci:** *Covid-19*, Hukum Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), *Force Majeure*, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Yogyakarta, *Maqāṣid asy-Syari'ah*.

## ABSTRACT

The Covid-19 pandemic that has hit almost all countries in the world, including Indonesia, has had a negative impact on all sectors of the economy, health, tourism, education and even employment leading to legal policies. This is the Termination of Employment (PHK) carried out by employers caused by this pandemic. Many companies are unable to operate properly so that they suffer losses and are forced to lay off. This has an impact on increasing the number of unemployment and poverty.

The problem in this research is how the legal protection efforts by the All Indonesia Workers Union (SPSI) Yogyakarta against workers or workers who are laid off but do not get workers' rights and severance pay in the view of Maqāshid Asy-syarī'ah and Law No. 13 of 2003 about Employment. The research method used in this study is using the field research method, namely research conducted directly or in the field at SPSI Yogyakarta. SPSI Yogyakarta is a private union organization in Yogyakarta formed from, by, and for workers, which is free, open, independent, democratic, and responsible in order to fight for, defend, and protect the rights and interests of workers and improve the welfare of workers and their families. This study uses a comparative descriptive analysis method, which describes all the existing problems clearly. Then concluded deductively.

The results of this study explain that in the view of Maqāshid Asy-syarī'ah workers / laborers must receive life protection (an-nafs), property protection (al-mal), and demand their rights against companies that do layoffs. This is in accordance with the Manpower Act where both protect rights, the difference is that in the view of Maqāshid Asy-syarī'ah the protection emphasizes more on the contract agreement, while in the Manpower Act, workers/labourers who are laid off are obliged to obtain the following rights. her rights. SPSI Yogyakarta's efforts to fight for workers' rights to the company were carried out through consensus deliberation which resulted in the decision that the company was unable to fulfill all workers' rights because it was affected by the pandemic which was a force majeure and fluctuating financial conditions so that workers did not get the rights according to the work agreement. and workers were forced to accept the company's decision and did not report the Industrial Relations Dispute (PHI) lawsuit at the Manpower Office due to the impossibility of Covid-19 conditions.

**Keywords:** *Covid-19, Labor Law, Termination of Employment (PHK), Force Majeure, All-Indonesian Workers Union (SPSI) Yogyakarta, Maqāshid Asy-syarī'ah.*

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1658/Un.02/DS/PP.00.9/12/2022

Tugas Akhir dengan judul : KEBIJAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASA PANDEMI COVID--19  
STUDI KASUS SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RAFTAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 17103080056  
Telah diujikan pada : Kamis, 13 Oktober 2022  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

#### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Dr. Moh. Tamtowi, M. Ag.  
SIGNED

Valid ID: 6386f78315a01



Penguji I  
H. Afif Muhammad, S.Ag., M.A.  
SIGNED

Valid ID: 63869dcb73b9f



Penguji II  
Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H.  
SIGNED

Valid ID: 637dd5a81e7ce



Yogyakarta, 13 Oktober 2022  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.  
SIGNED

Valid ID: 638dac2a03ef8

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-02/RO

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi saudara Rafi'ah

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Rafi'ah

NIM : 17103080056

Judul : "Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Serikat Pekerja Seluruh Indonesia/SPSI Yogyakarta)"

Sudah dapat di ajukan kepada Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah) Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi atau tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 2 Safar 1444 H  
30 Agustus 2022 M

Pembimbing,

Dr. Moh. Tamtowi, M. Ag.  
NIP. 197220903 199803 1 001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN PLAGIARISME

### PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rafi'ah  
NIM : 17103080056  
Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah  
Fakultas : Syari'ah dan Hukum  
Judul : "Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19  
(Studi Kasus Serikat Pekerja Seluruh Indonesia/ SPSI Yogyakarta)"

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil karya/ penelitian saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan bebas dari plagiarisme. Jika di kemudian hari terbukti bukan karya saya sendiri atau melakukan plagiasi maka saya ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 2 Safar 1444 H

30 Agustus 2022 M

Penyusun,



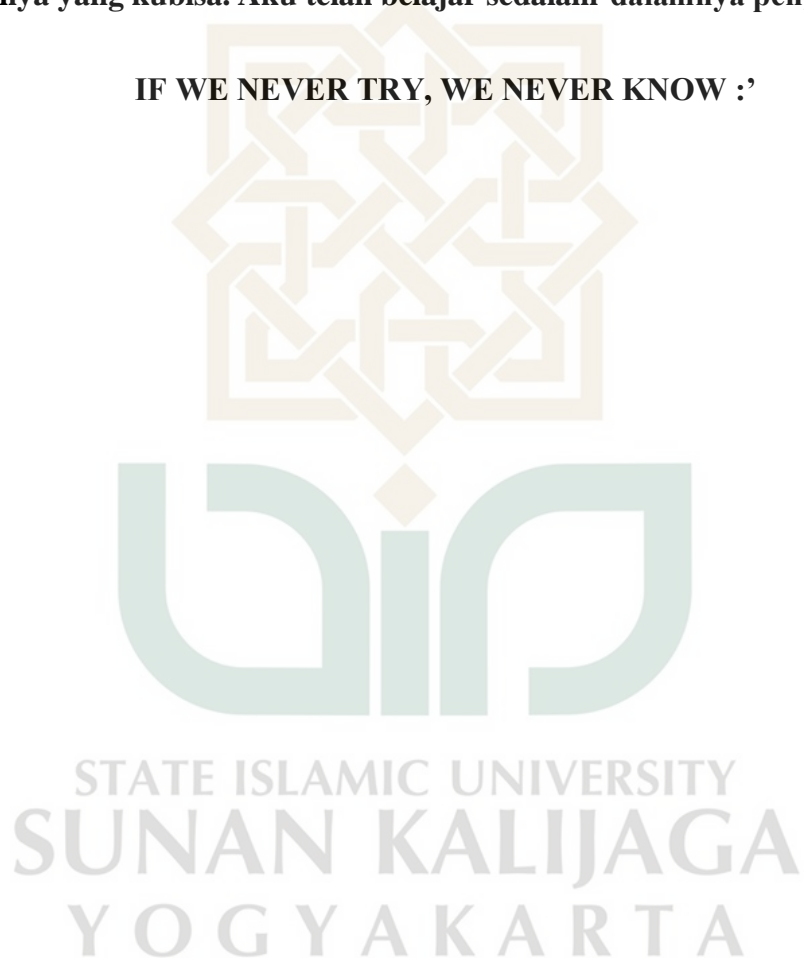
Rafi'ah

NIM. 17103080056

## MOTTO

**“ Berusaha sebaik mungkin yang aku bisa. Jika kelak hasilnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, setidaknya aku gagal atas pilihanku sendiri. Aku tidak gagal karena mengikuti pilihan orang lain, telah mencoba sebaik-baiknya yang kubisa. Aku telah belajar sedalam-dalamnya pengalaman. ”**

**IF WE NEVER TRY, WE NEVER KNOW :’**



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya tulis sebagai bentuk rasa syukur kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya.

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua Ibu, Ayah, Kakak, Adik, keluarga beserta orang-orang yang sangat berarti di hidup saya.

Terima kasih atas segala kasih sayang, cinta, dukungan, do'a dan semangat nya.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf Arab-Latin yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/u/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

### A. Konsonan Tunggal

<i>Huruf Arab</i>	Nama	<i>Huruf Latin</i>	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	ša'	š	s (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	k dan h
د	Dāl	D	De
ذ	Ẓāl	Ẓ	z (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Za'	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Sād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Tâ'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zâ'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Aīn	'	Koma terbalik ke atas
غ	Gāīn	G	Ge

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	'el
م	Mīm	M	'em
ن	Nūn	N	'en
و	Wāwu	W	W
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena *Syaddah* ditulis rangkap

مُعَدَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عِدَّة	Ditulis	<i>'Iddah</i>

C. *Ta' Marbūṭah* di akhir kata

1. Bila *Tā Marbūṭah* dibaca mati ditulis dengan *h*, kecuali kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia, seperti *salat*, *zakat* dan sebagainya.

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
جِزْيَةٌ	Ditulis	<i>Jizyah</i>

2. Bila *Tā Marbūṭah* diikuti dengan kata sandang "*al*" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karāmah al-Auliya'</i>
--------------------------	---------	---------------------------

3. Bila *Tā Marbūṭah* hidup dengan *Ḥarakat Fathah, kasrah dan Ḍammah* ditulis *t*

زَكَاةُ الْفِطْرِ	Ditulis	<i>Zakāt al-Fiṭr</i>
-------------------	---------	----------------------

#### D. Vokal Pendek

َ	<i>Fathah</i>	Ditulis	A
ِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
ُ	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	U

#### E. Vokal Panjang

1	<i>Fathah+Alif</i> جَاهِلِيَّةٌ	Ditulis	<i>Ā</i>
		Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2	<i>Fathah+ Ya' mati</i> تَنْسَى	Ditulis	<i>Ā</i>
		Ditulis	<i>Tansā</i>
3	<i>Kasrah+ Ya' Mati</i> كَرِيمٌ	Ditulis	<i>Ī</i>
		Ditulis	<i>Karīm</i>
4	<i>Ḍammah+ Wawu mati</i> فُرُوضٌ	Ditulis	<i>Ū</i>
		Ditulis	<i>Furūḍ</i>

#### F. Vokal Rangkap

1	<i>Fathah+ya' mati</i> بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Ai</i>
		Ditulis	<i>Bainakum</i>
2	<i>Fathah+ Wawu mati</i> قَوْلٌ	Ditulis	<i>Au</i>
		Ditulis	<i>Qaul</i>

#### G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata

Penulisan vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan tanda apostrof (‘)

1	أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
2	لَيْنُ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>La'in Syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alīf+Lām

1. Bila kata sandang *Alīf+Lām* diikuti huruf *qamariyyah* ditulis dengan *Al*.

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
الْقِيَّاسُ	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila kata sandang *Alīf+Lām* diikuti *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta dihilangkan huruf *l* (el)-nya.

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>as-Syams</i>

#### I. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD).

#### J. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Kata-kata dalam rangkaian kalimat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Żawī al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

#### K. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

- Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya: al-Qur'an, hadis, mazhab, syariat, lafaz.

- b. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah dilatinkan oleh penerbit, seperti judul buku *al-Hijab*.
- c. Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tapi berasal dari negara yang menggunakan huruf latin, misalnya Quraish Shihab, Ahmad Syukuri Soleh.
- d. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Toko Hidayah, Mizan.



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hiyadah, dan juga kenikmatan serta kesehatan kepada kita semua. Berkat limpahan rahmat-Nya penyusun dapat menyelesaikan tugas akhir penyusunan skripsi untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pada Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat serta salam senantiasa tercurah limpahkan kepada junjungan Nabi Besar kita Nabi Muhammad SAW, semoga kita senantiasa akan menerima syafa'at-Nya di Yaumul Akhir, Aamiin.

Syukur Alhamdulillah atas segala doa dan perjuangan yang tidak mudah telah terselesaikan skripsi penyusun yang berjudul "***Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Studi Kasus Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta***". Penyusun sadar dalam proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, bantuan serta doa dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan kali ini, penyusun mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, beserta para Wakil Dekan, I, II, dan III beserta stafnya.

3. Bapak Dr. Gusnam Haris, S.Ag., M.Ag., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak A. Hashfi Lutfi S.H., M.H., selaku Sekretaris Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H, selaku Dosen Penasehat Akademik yang sudah memberikan ilmu serta masukannya terkait skripsi penyusun sebelum penyusun mendapatkan Dosen Pembimbing Skripsi
6. Bapak Dr. Moh. Tamtowi, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa membimbing, meluangkan waktunya serta memberikan arahan yang baik kepada penyusun sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak dan Ibu Dosen UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terkhusus Dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum serta Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah yang telah memberikan banyak pengajaran dan juga ilmu dari awal perkuliahan sampai pada akhirnya penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini. Tanpa ilmu dari Bapak dan Ibu Dosen pastilah penyusun ini tidak akan ada apa-apanya. Semoga segala ilmu dan kebaikan yang diberikan senantiasa bermanfaat bagi segala pihak.
8. Segenap Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan serta Staff Tata Usaha Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah, karena telah memberikan pelayanan yang sangat baik kepada penyusun.

9. Nurpati “Ibundaku”, Nafsir “Ayah Naff”, kekasih hati yang dengannya bersama selalu mendukung Rafiah, Terimakasih atas segala limpahan kasih sayang, doa yang tak kunjung henti, dukungan, motivasi, serta segala wujud cinta kasih sayang. “cintaku padamu tidak mengenal garis finish.”
10. Kakak dan Adik yang sangat aku cintai, Khairul Rijal, Pebri dan Aulia Ananda. Terimakasih untuk selalu ada disisiku, membimbing aku, berdiri bahu-membahu dan menyeka air mataku. Kalian adalah “hadiah” dari Allah SWT melalui ibu untuk aku.  
Kalian adalah “sahabat pertamaku”. I love you both forever and always. For as long as I live.
11. Kepada keluarga besar Mama dan Papa yang telah memberikan saya motivasi dan bantuan selama saya menempuh perkuliahan di Yogyakarta. “Terima kasih atas ikatan keluarga yang sangat erat dan selalu hangat”
12. Bapak Santoso, S.H., selaku Dewan Majelis Permusyawaratan Organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Yogyakarta, sebuah penghargaan besar bagiku boleh bekerjasama dan melakukan penelitian dengan SPSI. Motivasi yang mungkin tanpa sadar selalu beliau beri membuatku terus maju berkarya dalam penyusunan penulisan skripsi saya. “Blessing!”
13. My “saksi” sahabat se-dari mahasiswa baru serta beberapa posisi dan fungsi sebagai warna-warni hidupku, Maulidiyah Fitriyatus Shalihah dan Ika Ratna. Aku bersyukur mengenal kalian bestiee, kita sebahagia ituu duluu menikmati masa-masa kuliahh kemana-mana sering bareng. Ga ada batas, ga punya sekat. Tetap jelas terus ya, bestiee.. Love you, Sista!



14. Seluruh teman-teman Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, terimakasih telah menjadi keluarga baru saya selama masa perkuliahan di Fakultas Hukum, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Teman-teman yang menjadi sahabat di kala suka serta menjadi saudara di saat duka, "Thank's untuk tali persaudaraan, perhatian dan doa-doa kalian semua, Love you guys"
15. Seluruh teman, kakak, dan adik organisasi Daerah Keluarga Mahasiswa Sulawesi Selatan (KAMASULSEL) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah menjadi penyemangat dan saling merangkul satu samalain dalam suka dan duka di tanah rantau (Sipakatau, Sipakalebbi, Sipakainge). "Bersyukurlah aku mempunyai kakak-kakak dan adik-adik dan saudara yang sangat support dan selalu merangkul satu samalain" Rangkul hangat cium manis KamaSulsel.
16. Kepada teman-teman Pengurus Dewan Pimpinan Nasional, Organisasi Perhimpunan Mahasiswa Hukum Indonesia (PERMAHI) Yogyakarta, Kanda Saipul Salim selaku Ketua Umum, Kanda Zulafif Senen selaku Ketua Bidang Organisasi dan Pengkaderan, thanks to kerjasama dan waktu luangnya selama masa jabatan kepengurusan 2019-2020. Bang Erwin, Ka Imam, Ka Fatur, Mar'ie, Abdul, Nadiyah dan Dwi serta rekan-rekan lainnya. Senang kenal dengan kalian dan bangga bisa kerja tim seorganisasi dengan kalian. "Terima kasih PERMAHI untuk pengalaman belajar organisasi relasi dan segala cerita yang ada di dalamnya. Calon orang hebat u'r hero and the best women "Impossible to forget, you are!"

17. Erisa Destiana Putri Gemilang, kakak dalam suka duka yang kepada dia cerita tidak lagi punya sekat. Terimakasih karena selalu berhasil menjadi orang yang mampu menerimaku, ceritaku, keadaanku apa adaku. Supporter nomor satu sekaligus kritikus soal penampilan apalagi kalo gebetan gue aneh haha!!  
“Risaa, mentor dan tempat berbagiku. I love u!”
18. Dzakiyatun Nisa Nurun Nabilah, terimakasih ya Allah sudah mempertemukanku dengan pribadi yang begitu bersahaja tidak hanya ketika senang tapi juga saat menjadi partner bertukar pikiran atau waktu sekedar jadi teman bicara. Terimakasih perhatiannya ketika lagi senang maupun piong lagi sakit kamuu yang pertama selalu memperhatikan ku. “I love you and God Bless u, Ubuud!”
19. God bless this wonderful soul in yogyakarta, a lovely friend and my dear sister Fitri Yugestesta, St. Muthaharoh “Mbamut”, Dinda Saidarani, Nami, Rizka Fatimah Fitri, Febby “Pebong”. Terimakasih untuk terus menyemangati dalam penyusunan skripsi and love u always!
20. Personil “Kayasah” tempat istimewa bersama kawan-kawan baik yang ada di dalamnya. Khansa Hanna, Friscandany Dhiya “Caca”, Dhina Arofah, Khairat Ira “Bu Luura” Nurbaiti, yang telah berbaik hati dan tulus ikhlas untuk mengadakan acara kecil yang berarti selama ini. “Thank’s untuk masamanya selama ngekost satu atap, I’m sooo Happy bisa kenal dengan kalian, peluk sayangg piong!”
21. Fatimatuz Zahroh “Fatimz”, yang selalu pada saat aku memerlukan. Terimakasih doa dan bantuan yang tulus darimu.

22. Zaky “Kyy”, Husain “Jenn” parner the best nya Ubud, senang bisa kenal kalian. Terima kasih atas hadirmu, jadi teman baruku. Banyak membantu dan memberi masukan dalam kepenulisan skripsiku.
23. Selalu salut dengan perempuan satu ini. Perempuan yang selalu berjalan di jalurnya (“always on the right track, her track”). Jangan berhenti memberi inspirasi dan motivasi dalam edukasi untukku dan orang sekitarmu. Khas ala Ririn Maharani Salassa “Fia romantic sekali ko beb!” hehe. Thank u and I love you always!
24. Fahmi “Bang Alex”, Havid “lery” , Amir el-Syarif, Tunggul “kluk” Semua cerita, curhatan, segala kelebihan dan kekurangan dalam berteman. Terimakasih ya kalian, parner hangout, ngopi every night, melengkapi warna selama gue kuliah di Jogja. Partner the best, bestie paling kocak, usil tapi kalian sii paling perhatian. Sahabat selamanya, peluuk!!
25. Sahabat dan keluarga Alumni Pesantren Modern Datok Sulaiman “PMDS”, terkhusus kepada Nisa Zakiyatul “Igeen”, Dhiya Azami “Dhisa cipss”, Nur Fattah “Ecce”, Mifta Cakti, Muthmainnah Damsi, Raodhatul Jannah dan teman-teman semuanya. Terimakasih telah menjadi sahabat dan silaturahmi yang tak putus meskipun harus menjalani kehidupan di tempat yang berbeda.
26. Keluarga baru Lembaga Bnatuan Hukum (LBH) Yogyakarta, terkhusus kepada Ketua LBH “Mas Yogi Zul Fadhli”, Ka Lutfy, Mba Meyla, serta rekan-rekan magang dari PSKH dan PERMAHI di LBH Yogyakarta atas segala dukungan, bantuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini. “God bless this wonderful soul, a happy study anad my office partner”

27. Seluruh pihak yang telah hadir dan telah memberikan bantuan, dukungan, dan serta doa kepada penyusun.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan akan menjadi amal ibadah dan akan berbuah kebaikan pula untuk semuanya. Serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penyusun dan juga pembaca.

Penyusun menyampaikan minta maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Kritik dan saran tentunya sangat penyusun harapkan untuk perbaikan yang akan datang.

Yogyakarta, 06 Maret 2022

Penyusun



(Rafi'ah)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT .....	iii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iv
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	ix
DAFTAR ISI .....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Kegunaan Penelitian .....	7
D. Telaah Pustaka .....	8
E. Kerangka Teoretik.....	13
1. Perlindungan Hukum.....	13
2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	14
F. Metode Penelitian.....	18
1. Jenis Penelitian.....	18
2. Sifat Penelitian .....	18

3. Pendekatan Penelitian .....	19
4. Sumber Data .....	19
5. Teknik Pengumpulan Data.....	20
6. Analisis Data.....	20
G. Sistematika Pembahasan.....	21
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM, <i>MAQĀṢID ASY-SYARI'AH</i> , DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK).....	22
A. Teori Perlindungan Hukum.....	22
1. Pengertian Perlindungan Hukum.....	23
2. Tujuan Hukum .....	25
3. Perjanjian Kerja.....	28
4. Perjanjian Kerja Bersama.....	31
a. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama .....	31
b. Syarat Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama .....	32
c. Masa Berlakunya PKB .....	34
d. Perbedaan antara Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).....	35
B. <i>Maqāṣid asy-Syari'ah</i> .....	36
1. Pengertian <i>Maqāṣid asy-Syari'ah</i> .....	37
2. Tujuan <i>Maqāṣid Asy-Syari'ah</i> .....	39
3. Pembagian <i>Maqāṣid asy-Syari'ah</i> .....	40
a. <i>Dharuriyyat</i> .....	40
b. <i>Hajiyyat</i> .....	48
c. <i>Tahsiniyyat</i> .....	49
C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	49

1. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	50
2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.....	51
3. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	53
a. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pihak Pemberi Kerja	53
b. Pemutusan Hubungan Kerja atas Kehendak Pihak Pekerja.....	65
c. Hubungan Kerja Yang Putus Demi Hukum.....	67

### BAB III GAMBARAN UMUM PEKERJA DALAM JARINGAN

#### SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA (SPSI)

#### YOGYAKARTA PADA TAHUN 2019-2021 ..... 72

#### A. Sejarah Pendirian dan Perkembangan SPSI Yogyakarta..... 72

1. Sejarah dan Perkembangan SPSI Yogyakarta ..... 72
2. Visi dan Misi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). 77
3. Struktur Organisasi SPSI Yogyakarta Tahun 2019-2024 78

#### B. Tujuan dan Fungsi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia..... 79

1. Tujuan Berdirinya Serikat Pekerja..... 79
2. Fungsi Serikat Pekerja di Perusahaan ..... 79
3. Ruang Lingkup Wewenang Serikat Pekerja ..... 81

#### C. Kedudukan Pekerja Berdasarkan Daftar SPSI Yogyakarta Tahun 2019-2021 ..... 82

1. Data Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan  
Kerja..... 82
2. Data Pekerja yang dirumahkan..... 88
3. Implementasi Upaya Perlindungan Anggota dan Buruh di  
SPSI Yogyakarta ..... 102

4. Faktor-Faktor Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PKH) .....	103
<b>BAB IV KEBIJAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS SPSI YOGYAKARTA)</b>	
A. Upaya Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Yogyakarta dalam Memberikan Perlindungan Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja atau Dirumahkan Selama Pandemi Covid-19 .....	108
1. Perlindungan Hak Pekerja atau Buruh yang Terkena PHK	108
2. Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Terjadinya PHK yang Dilakukan Oleh Beberapa Perusahaan Terhadap Anggota SPSI Yogyakarta .....	111
B. Analisis Maqāṣid Asy-Syari'ah Dalam Praktik Perlindungan yang Dilakukan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Yogyakarta Dengan Konsep Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 .....	116
1. <i>Maqāṣid asy-Syari'ah</i> Sebagai Perlindungan Untuk Mencapai Keadilan .....	121
2. <i>Maqāṣid asy-Syari'ah</i> sebagai Gagasan Dalam Hukum Islam Persoalan Hak-Hak Tenaga Kerja .....	126
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	129
A. Kesimpulan .....	129
B. Saran .....	132
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	134
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	141



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Terjemahan Al-Qur'an Dan Arab .....	141
Lampiran II	Pedoman Wawancara.....	143
Lampiran III	Data Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Yogyakarta Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pt. Yogyatek .....	145
Lampiran IV	Dokumentasi Wawancara.....	167
Lampiran V	Curriculum Vitae (CV) .....	172
Lampiran VI	Surat Penelitian .....	173



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

2 Maret 2020 saat Indonesia pertama kali dilanda pandemi *Covid-19* yang diumumkan oleh Presiden Joko Widodo bersama Menteri Kesehatan Terawan Agus Putranto.<sup>1</sup> Pada 10 April 2020 penyebaran kasus *Covid-19* di Indonesia mencapai seluruh provinsi. Hampir seluruh negara di dunia terkena pandemi *corona virus disease 2019 (Covid-19)* termasuk negara Indonesia. Melihat terus melonjaknya penyebaran *Covid-19* berdampak pada beberapa aspek di Indonesia, Presiden Republik Indonesia menerbitkan keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang penetapan bencana non alam penyebaran kasus *Covid-19* sebagai bencana nasional.<sup>2</sup>

Pandemi *Covid-19* merupakan wabah yang melanda hampir seluruh negara di dunia. *Covid-19* sangat berdampak pesat di semua sektor terutama di bidang kesehatan dan ekonomi. Kematian akibat virus yang membahayakan dan cepat menular, penyakit *Covid-19* dapat merasakan gejala yang cukup memberikan dampak buruk bagi kesehatan dan yang paling membahayakan lagi yaitu *Covid-19* tanpa gejala yang tidak dapat dirasakan oleh sebagian orang sehingga membuat masyarakat cemas dan masyarakat lebih memilih untuk tinggal di rumah. Kondisi demikian menyebabkan aktivitas manusia

---

<sup>1</sup> Syahidah Izzata Sabilla, "Kasus Corona Pertama di Indonesia, Ini Kilas Balik Usai 2 Tahun Berlalu" <https://news.detik.com/berita/d-5964691/kasus-corona-pertama-di-indonesia-ini-kilas-balik-usai-2-tahun-berlalu>, akses 29 Oktober 2022.

<sup>2</sup> "Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* ( COVID-19) Sebagai Bencana Nasional" <https://peraturan.bpk.go.id>, akses 1 November 2022.

terbatas akhirnya menyebabkan lumpuhnya perekonomian bangsa. Hal ini berakibat pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di berbagai bidang usaha yang meliputi bidang pariwisata, transportasi, perhotelan dan usaha terkait lainnya.<sup>3</sup>

Hal ini pula berdampak pada hal ketenagakerjaan, yaitu menurunnya pemasukan yang diperoleh oleh perusahaan. Akibatnya beberapa pengusaha mengalami kesulitan dalam mengatur keuangannya termasuk dalam membayar hak normatif pekerja seperti upah dan hak lainnya. Untuk mengurangi kerugian maka pengusaha memberlakukan beberapa kebijakan diantaranya merumahkan pekerja dan melakukan PHK.

Pekerja atau buruh yang mengalami PHK akibat pandemi *Covid-19* yaitu PT. Yogyatek, yang merupakan perusahaan textile yang beralamat di Jl. Sorosutan No. 11 Yogyakarta, perusahaan mem-PHK sebanyak 105 orang pekerja. Adapun beberapa perusahaan yang merumahkan pekerja atau buruh selama pandemi *Covid-19* yaitu pertama, PT. Hamzah Batik yang menerapkan pengurangan shift, menghapuskan kerja lembur dan mengurangi jam kerja kepada 243 orang pekerja pada bulan April 2020 s.d akhir 2021. Kedua, Abadi Hotel Malioboro, surutnya pengunjung mengakibatkan perusahaan melakukan sistem rolling atau incase/shift pada pekerja sebanyak 40 orang. Ketiga, Hotel Matahari memiliki pekerja sebanyak 67 orang, 30 orang diantaranya mengundurkan diri karena alasan terlalu lama dirumahkan dan mendapat shift kerja yang sedikit. Keempat, Manna Kampus mempunyai 41 orang pekerja

---

<sup>3</sup> Moh. Muslim, "PHK di Masa Pandemi *Covid-19*" *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.23 No.3 (2020), hlm. 1.

yang dirumahkan pada bulan April 2020 s.d September 2021 karena alasan kurangnya konsumen mengakibatkan omset perusahaan tidak stabil.

Data ini didapatkan dari organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Yogyakarta. SPSI adalah organisasi serikat swasta di Indonesia yang diakui pemerintah sejak Kongres SPSI ke-2 tahun 1985 di Jakarta. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 104 ayat (1) menyebut:

“Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh”<sup>4</sup>,

Serikat Buruh atau Serikat Pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja, baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak, dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.<sup>5</sup>

PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja karena beberapa alasan yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/pengusaha. Hal ini terjadi karena adanya pemberhentian oleh perusahaan/pengusaha, habis kontrak, atau pekerja yang mengundurkan diri. Masalah ini berdampak pada meningkatnya pengangguran dan kesempatan kerja.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 104 ayat (1)

<sup>5</sup> Arsip Dokumen Sejarah SPSI.

<sup>6</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 61.

Tujuan didirikannya serikat pekerja adalah untuk melindungi hak-hak pekerja, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja sesuai dengan ketentuan yang ada. Apabila terjadi permasalahan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja sebagai anggotanya, maka pengurus serikat pekerja membantu menanganinya atas nama pekerja dengan melakukan negosiasi dengan pihak perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Latar belakang dari para pekerja untuk bergabung dalam serikat pekerja adalah untuk mencapai tujuan umum yang berkaitan dengan upah, jam kerja dan kondisi kerja.<sup>7</sup>

Islam memandang bahwa tanggung jawab pemerintah bukan sebatas keamanan dalam negeri dan sistem keamanan yang mempunyai kekuatan antisipatif dari serangan luar, tapi pertanggungjawaban pemerintah ini harus merupakan bagian dari program pencapaian masyarakat ideal: makmur dan adil. Keadilan dalam masyarakat tidak mungkin tercapai tanpa keterlibatan pemerintah dalam membela yang lemah dan memberikan pertolongan kepada mereka termasuk juga dalam masalah perekonomian.<sup>8</sup>

Menurut pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila pekerja meninggal dunia, jangka waktu kontrak kerja telah berakhir, adanya putusan pengadilan atau

---

<sup>7</sup> Dian Kusumawardhani, "Serikat Pekerja: Kenali Tujuan dan Fungsinya| HR Note Indonesia", <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://id.hrnote.asia/personnel-management/serikat-pekerja-201118/&ved=2ahUKEwjC5MDwhpzyAhWWUn0KHb4iAIQQFnoECD0QAg&usg=AOvVaw0K4oyUza3Intxaf571-Cdf&cshid=168241880021>, akses 7 Agustus 2021.

<sup>8</sup> M. Faruq an-Nabahan, *Sistem Ekonomi Isla*, Alih bahasa, Muhadi Zainuddin, cet.ke-1 (Jakarta: UII Press, 2000), hlm. 53.

penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.<sup>9</sup>

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi, sebelum mem-PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung pada jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan surat penghentian penyidikan perkara (SP3) secara langsung atau langsung memecat. Hal ini diatur dalam peraturan perjanjian kerja perusahaan masing-masing.

Salah satu bentuk transparansi serta perhatian pemerintah yang dituangkan dalam ketentuan itu adalah kewajiban untuk memberikan atau berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian diatur dalam pasal 156, pasal 160 sampai pasal 169 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> R. Joni Bambang S. *Hukum Ketenagakerjaan*, cet.ke-1 (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 300.

<sup>10</sup> Pasal 156 ayat (1), Pasal 160-169.

PHK dan pengunduran diri oleh pekerja atau buruh mempunyai hak-hak yang wajib dipenuhi oleh pengusaha. Peraturan mengenai hak akibat pemutusan hubungan kerja diatur dalam pasal 40 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.<sup>11</sup> Hak-hak pekerja yang terkena PHK terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (namun jika pekerja/buruh melakukan pelanggaran/kesalahan berat, maka pekerja/buruh hanya berhak atas uang penggantian hak).<sup>12</sup> Apabila mengundurkan diri, maka yang diterima oleh pekerja/buruh hanyalah uang penggantian hak.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji, meneliti dan menuliskannya dalam karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul **“Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Studi Kasus Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian, yaitu:

1. Bagaimana upaya Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Yogyakarta dalam memberikan perlindungan kepada pekerja yang terkena Pemutusan

---

<sup>11</sup> Undang-undang Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 40 ayat (1).

<sup>12</sup> Erizka Permatasari, “Hak Pekerja Yang Terkena PHK Dan Yang Mengundurkan Diri”, <https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl2066>. Akses 1 Maret 2021.

Hubungan Kerja ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003?

2. Bagaimana perspektif *Maqāṣid asy-Syari'ah* terhadap Pemutusan Hubungan Kerja akibat pandemi *Covid-19* dalam studi kasus Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Yogyakarta?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang hendak dicapai pada penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

- a. Menjelaskan tentang upaya perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja
- b. Untuk mengetahui konsep upaya perlindungan pekerja atau buruh yang dilakukan SPSI Yogyakarta dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 dan *Maqāṣid asy-Syari'ah* dalam pandangan hukum Islam.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kegunaan secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu menambah khazanah keilmuan terkait kebijakan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan memberikan pandangan terhadap faktor-faktor umum yang dapat mempengaruhi terjadinya PHK yaitu PHK yang merugikan



pekerja, PHK yang merugikan pengusaha, PHK yang menguntungkan pekerja, PHK yang menguntungkan pengusaha dan PHK yang menguntungkan kedua belah pihak baik pekerja dan pengusaha ditinjau dari hukum positif, serta memberikan pemahaman analisis permasalahan dalam perspektif *Maqāsid asy-Syari'ah* atas kejadian tersebut.

- b. Kegunaan secara praktis, penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan baik itu pengusaha yang memutuskan hubungan kerja atau pekerja/buruh yang mengundurkan diri. Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan bagi pihak yang terkena pemutusan hubungan kerja agar hak-hak pekerja/buruh dapat terpenuhi sesuai kesepakatan atau perjanjian kerja dari kedua belah pihak.

#### **D. Telaah Pustaka**

Dalam penulisan dan penyusunan penelitian ini, penulis menemukan beberapa penelitian sebelumnya yang masih berhubungan dengan tema yang diangkat dalam penulisan penelitian, diantaranya yaitu:

*Pertama*, Penelitian yang berjudul “Pemenuhan Hak Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Sebelum dan pada Saat Pandemi *Covid-19*”. Dalam jurnal ini menjelaskan bahwa bencana nasional pandemi *Covid-19* termasuk dalam keadaan *force majeure*. PHK oleh sepihak oleh pengusaha seringkali terjadi di masa pandemi ini, adanya ketidaksesuaian antara para pekerja yang di PHK sebelum dan pada saat *Covid-19* mengenai pemenuhan hak normatif mengakibatkan terjadinya ketidakadilan bagi para pekerja,

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *force majeure* dapat dijadikan alasan pengusaha untuk melakukan PHK dimasa pandemi *Covid-19*.<sup>13</sup>

Hasil penelitian ini yaitu, pengusaha dapat menggunakan alasan *force majeure* sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (1) di masa pandemi *Covid-19*, namun pengusaha harus memenuhi syarat-syarat tertentu.

*Kedua*, Skripsi Nikita Caesar Putri Chandra yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Dampak Pandemi *Covid-19* Pada PT. Grab Teknologi Indonesia”. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa sejak dibuatnya perjanjian kerja antara pekerja dan majikan dalam suatu perusahaan akan mengikat para pihak. Jika ikatan perjanjian dalam hubungan kerja putus akibat dampak pandemi *Covid-19*, maka pihak perusahaan/pengusaha atau pemberi kerja harus memberikan hak dari pekerja/buruh tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>14</sup>

*Ketiga*, Skripsi Nilawati yang berjudul “Analisis Tentang Hak-Hak Tenaga-Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Hasil penelitian ini

---

<sup>13</sup> Ismi Hasanah, “pemenuhan hak pekerja setelah pemutusan hubungan kerja dimasa sebelum dan pada saat pandemi *Covid-19*,” *Gorontalo Law Review*, Vol. 4:1 (April 2021), hlm. 20.

<sup>14</sup> Nikita Caesar Putri Chandra, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 Pada PT. Grab Teknologi Indonesia*”, Skripsi Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya, 2020.

mengungkapkan bahwa hak-hak tenaga kerja setelah pemutusan hubungan kerja telah dinyatakan dalam undang-undang Berdasarkan Pasal 156-157 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak. Bagi pekerja/buruh yang hubungan kerjanya diakhiri dalam masa percobaan atau hubungan kerja didasarkan pada Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) maka PHK tersebut tidak mendapat kompensasi dan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan yaitu berupa pengajuan gugatan, pemeriksaan di pengadilan hubungan industrial, putusan hakim dan diluar jalur pengadilan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.<sup>15</sup>

*Keempat*, Jurnal yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang (Studi Putusan MA Nomor 474/K/PDT.SUS-PHI/2013)”. Dalam jurnal ini mengangkat permasalahan PHK di PT. Semesta Media Pratama. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah memberikan Putusan Nomor 04/G/2013/PHI.SMG tanggal 4 Juni 2013 yang dalam amar putusannya mensahkan alasan efisiensi sebagai dasar pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. Semesta Media Pratama dan menghukum tergugat konvensi

---

<sup>15</sup> Nilawati, “Analisis Tentang Hak-Hak Tenaga Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Skripsi Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017.

untuk membayar hak-hak para penggugat konvensi berupa uang pesangon dan penggantian hak sesuai aturan yang berlaku.

Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dengan Putusan Nomor 04/G/2013/PHI.SMG kemudian diperkuat dengan putusan MA dengan nomor register 474 K/Pdt.Sus-PHI/2013 yang menolak permohonan kasasi PT. Semesta Media Pratama. Majelis Hakim memerintahkan PT. Semesta Media Pratama membayar hak-hak normatif para penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.<sup>16</sup>

Dapat disimpulkan bahwa putusan hakim adil untuk kedua belah pihak yang berperkara dan sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

*Kelima*, Skripsi Annisa Tassia H yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)”. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pemutusan hubungan kerja pada perkara No.01/G/2013/PHI.PLG adalah pekerja tidak dapat mengembalikan basiswa hal ini bertentangan dengan pasal 153 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Berdasarkan putusan hakim pada perkara ini yang telah memberikan keadilan kepada penggugat dan memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh penggugat. Tinjauan

---

<sup>16</sup> Ayu Ratna Hari Putri, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang (Studi Putusan MA Nomor 474/K/Pdt.Sus-PHI/2013),” *Diponegoro Law Review*, Vol. 5:2 (Thn 2016), hlm. 1.

hukum Islam terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak, harus ada kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja dan putusan perkara No.01/G/2013/PHI.PLG telah mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan ayat Al-Quran dan hadits.<sup>17</sup>

*Keenam*, Skripsi Lanov yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Dirumahkan dan di PHK Akibat Dampak *Covid-19*”. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pengusaha tetap wajib membayar upah secara penuh berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama tenaga kerja dirumahkan dalam masa Pandemi *Covid-19* dan wajib memberikan uang pesangon bagi tenaga kerja yang di PHK sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Upaya hukum yang dapat dilakukan tenaga kerja yang merasa dirugikan akibat dirumahkan dan di PHK adalah upaya hukum litigasi dan non litigasi.<sup>18</sup>

Dari beberapa penelitian diatas membahas tentang PHK merupakan masalah yang kompleks karena pekerja akan kehilangan pekerjaan. Pengangkatan penelitian tentang PHK diatas diambil baik itu sebelum Pandemi *Covid-19* sampai saat ini.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang di teliti penulis ialah berfokus pada upaya SPSI Yogyakarta dalam memperjuangkan pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena PHK berdasar Undang-Undang

---

<sup>17</sup> Annisa Tassia H, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)*”, Skripsi Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Raden Fatah Palembang, 2017.

<sup>18</sup> Lanov, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Dirumahkan dan di PHK Akibat Dampak Covid-19*” skripsi prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram, 2020.

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perspektif *Maqāṣid asy-Syari'ah*.

## **E. Kerangka Teoretik**

Kerangka teoretik adalah kerangka konseptual yang dijadikan penulis sebagai pisau analisis untuk menjawab permasalahan-permasalahan dalam penelitian ini. Kerangka teori yang digunakan penyusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Perlindungan Hukum**

Arti perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>19</sup>

Menurut Muktie, A. Fadjar perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.<sup>20</sup>

Perlindungan hukum para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum dalam melindungi hak

---

<sup>19</sup> Sadjipto Rahardjo, ilmu hukum (Bandung: pt. Cipta Aditya Bakti, 2014), hlm. 53.

<sup>20</sup> Tesis Hukum, "Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli" (Cited 2014 Dec 11), <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli>, akses 12 Desember 2021.

asasi manusia serta hak dan kewajiban yang timbul karena hubungan hukum antar sesama manusia sebagai subjek hukum. Teori dan konsep mengenai perlindungan hukum sangat relevan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini yang membahas pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena PHK.

Ditinjau dari pengertian perlindungan hukum diatas, maka perlindungan buruh/pekerja yang dirumahkan atau terkena PHK di perusahaan sangat penting demi menjaga hak asasi agar tidak mengalami ketugian oleh kedua belah pihak antara pekerja dan majikan.

## **2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara atau usaha-usaha sosial atau usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>21</sup>

Cara terjadinya PHK ada 4 (empat) macam yaitu *Pertama*, PHK demi hukum, PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila pekerja/buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan pasal 61 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan

---

<sup>21</sup>Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 158.

dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

*Kedua*, PHK oleh buruh, terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh meminta di PHK. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

*Ketiga*, PHK oleh majikan, terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan.<sup>22</sup> Sanksi atau hukuman bagi PHK yang tidak beralasan, yaitu pemutusan tersebut batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukan semula atau membayar ganti rugi kepada pekerja tersebut. Dalam hal ini pekerja berhak memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi.<sup>23</sup>

*Keempat*, PHK karena putusan pengadilan, cara terjadinya PHK yang terakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Cara yang keempat ini

---

<sup>22</sup> Ibid., hlm. 161.

<sup>23</sup> G. Kartasapoetra, Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila (Jakarta: Sinar Grafindo, 1992), hlm. 287.



sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses peradilan.

Hak-hak pekerja yang terkena PHK meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah.<sup>24</sup>

a. *Maqāṣid Asy-syarī'ah*

Secara etimologis *Maqāṣid asy-Syari'ah* adalah tujuan penetapan syari'ah. Tujuan penetapan ini diyakini adalah kemaslahatan manusia sebagai sasaran syari'ah. Tidak ada hukum yang ditetapkan baik dalam Al-Qur'an maupun hadis melainkan didalamnya terdapat kemaslahatan. Penekanan *Maqāṣid asy-Syari'ah* bertitik tolak dari kandungan Al-Quran yang menunjukkan kemaslahatan merujuk dalam Al-Qur'an Al-Ankabut (29): 45<sup>25</sup>

أَتْلُ مَا أُوْحِيَ إِلَيْكَ مِنْ الْكِتَابِ وَأَقِمِ الصَّلَاةَ ۚ إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ ۗ  
وَلَذِكْرُ اللَّهِ أَكْبَرُ ۗ وَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا تَصْنَعُونَ

Hakikat dari *Maqāṣid asy-Syari'ah* adalah untuk kemaslahatan umat. Kemaslahatan sesungguhnya yaitu kemaslahatan langsung dalam arti kausalitas, sedangkan majazi adalah bentuk kemaslahatan yang merupakan sebab yang membawa kepada kemaslahatan. Tujuan konsep *Maqāṣid asy-Syari'ah* adalah untuk menjamin, memberikan perlindungan dan melestarikan kemaslahatan bagi manusia secara umum, khususnya

<sup>24</sup> Ibid., hlm. 172.

<sup>25</sup> Al-Ankabut (29) : 45

umat Islam. Aspek yang dilindungi meliputi 3 hal: *dlaruriyyat*, *hajiyyat*, dan *tahsiniyat*.<sup>26</sup>

b. *Maslahah Dlaruriyyat*

*Dlaruriyyat* artinya kebutuhan yang mendesak, pokok, dan harus terpenuhi. Kebutuhan daruriyat dianggap esensial, sehingga jika kalau tidak terpenuhi akan terjadi kekacauan secara menyeluruh. Menurut Asy-Syatibi yang termasuk kategori daruriyat adalah lima perkara yang harus mendapat prioritas perlindungan, yaitu: agama (*ad-din*), jiwa (*an-nafs*), akal (*al-'aql*), harta (*al-mal*), dan keturunan (*an-nashl*).<sup>27</sup>

Perlindungan pekerja atau buruh merupakan salah satu *masalahah dlaruriyyat* yaitu menjaga harta (*al-mal*), ketika pekerja atau buruh tidak mendapatkan hak-haknya sebagai buruh dan tidak mendapat uang pesangon sesuai dengan perjanjian kerja bersama. Maka hak buruh harus tercapai agar mendapat kesejahteraan sebagaimana mestinya.

c. *Maslahah Hajiyyat*

*Hajiyyat* secara bahasa artinya kebutuhan, adalah aspek-aspek hukum yang dibutuhkan untuk meringankan beban yang teramat berat, sehingga hukum dapat dilaksanakan tanpa rasa tertekan dan terkekang.<sup>28</sup> Dimaksudkan untuk menghindari keulitan atau dapat memelihara tercapainya lima perkara daruriyat dengan lebih baik. Jika *hajiyyat* ini

---

<sup>26</sup> Ali Sodiqin, *Fiqh Ushul Fiqh (Sejarah, Metodologi, dan Implementasinya di Indonesia)* (Yogyakarta: Beranda, 2012), hlm. 169.

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm. 170.

<sup>28</sup> Wael B. Hallaq, *Sejarah Teori Hukum Islam* (Depok: Rajawali Pers, 2001), hlm. 248.

tidak diperhatikan, maka tidak sampai merusak keberadaan lima hal pokok diatas.

d. *Maslahah Tahsiniyyat*

Secara bahasa tahsiniyat berarti hal-hal penyempurna. Sifat dari tahsiniyat ini adalah menuju peningkatan martabat manusia, terutama dari faktor estetika. Kehadirannya akan memperindah dan ketidakhadirannya hanya akan mengurangi keindahan saja. Oleh karena itu, kebutuhan ini sering dinamakan juga kebutuhan tersier.<sup>29</sup>

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung ditempat atau lapangan penelitian.<sup>30</sup> Lokasi penelitian ini adalah Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Yogyakarta.

### **2. Sifat Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif analitis. yaitu mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Ibid., hlm. 175.

<sup>30</sup> Prastowo Andi, *Metode Penelitian Kualitatif (Dalam Perspektif Rancangan Penelitian)*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016) hlm 183.

<sup>31</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 105.

### 3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan empiris dan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) serta pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.<sup>32</sup> Pendekatan empiris digunakan untuk mengungkapkan hukum yang hidup (*living law*) berada di masyarakat melalui perbuatan dan tindakan yang dilakukan masyarakat tersebut.<sup>33</sup> Sedangkan penelitian undang-undang (*statue approach*) dipilih karena objek yang diteliti adalah permasalahan yang timbul dan dilihat dari kacamata yuridis perundang-undangan.

### 4. Sumber Data

- a. Data Primer, data primer merupakan data utama yang diperoleh dari hasil wawancara dan survei yang bersumber dari penelitian lapangan yang dilakukan melalui wawancara kepada organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Yogyakarta.
- b. Data Sekunder pada penelitian ini yang digunakan oleh peneliti diperoleh dari studi pustaka yang berkaitan dengan penelitian. Diantaranya adalah

---

<sup>32</sup> Kornelius Benuf, Muhammad Azhar, "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer," *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 7:1 (Juni 2020), hlm. 23.

<sup>33</sup> Ani Purwati, *Metode Penelitian Hukum Teori dan Praktek*, (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2020), Hlm. 20. [http://books.google.co.id/books?id=BKniDwAAQBAJ&pg=PA26&dq=pengertian+metode+penelitian+hukum&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwj9\\_7qcwHsAhXEQ30KHb5TDHsQ6AEwBHoECAEQAg#v=onepage&q=pengertian%20metode%20penelitian%20hukum&f=false](http://books.google.co.id/books?id=BKniDwAAQBAJ&pg=PA26&dq=pengertian+metode+penelitian+hukum&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwj9_7qcwHsAhXEQ30KHb5TDHsQ6AEwBHoECAEQAg#v=onepage&q=pengertian%20metode%20penelitian%20hukum&f=false), diakses 27 Juli 2021 pukul 20.00 WIB.

Undang-Undang, Al-Qur'an, buku dan jurnal yang berkaitan dengan kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) di masa Pandemi *Covid-19*.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi, peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian, yang dalam hal ini adalah pengamatan terhadap hak-hak buruh yang terkena PHK.
- b. Wawancara, peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara mengumpulkan informasi dengan bertanya langsung kepada narasumber yaitu pekerja atau buruh yang terkena kasus PHK di SPSI Yogyakarta.
- c. Dokumentasi, peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara mengumpulkan foto berupa bukti penelitian, hasil wawancara, atau dokumen lainnya yang mendukung penelitian ini.

## 6. Analisis Data

Analisis terhadap data-data yang terkumpul dengan metode deduktif, dari fakta-fakta umum yang ditemukan akan digunakan untuk penjabaran secara khusus. Dalam penelitian kualitatif, analisis data tidak harus menunggu selesainya pengumpulan data. Analisis data kualitatif bersifat berkelanjutan dan dikembangkan sepanjang program. Analisis data dilaksanakan mulai penetapan masalah, pengumpulan data, dan setelah data terkumpulkan.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, hlm. 199.

## G. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini disusun secara sistematis dengan sistematika penyajian yang terbagi atas tiga bagian yang keseluruhannya tersusun dalam lima bab pembahasan, yaitu pendahuluan (BAB I), Isi (BAB II, III dan IV), dan penutup (BAB V).

Bab I berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan serta kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian, sistematika pembahasan, yang dicantumkan pada bab pertama sebagai pembuka penelitian yang mengarahkan penelitian pada bab selanjutnya.

Bab II membahas mengenai hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam peraturan Perundang-Undangan tentang Ketenagakerjaan. Bab ini berisi teori yang akan digunakan sebagai alat untuk menganalisis persoalan yang ada dalam rumusan masalah berdasarkan objek penelitian, yakni PHK, perlindungan hukum, dan *Maqāṣid asy-Syari'ah*.

Bab III berisi data lapangan berupa data deskripsi kasus faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Bab IV berisi pembahasan dan analisis kasus di SPSI Yogyakarta terkait PHK menggunakan perspektif *Maqāṣid asy-Syari'ah*.

Bab V adalah penutup yang akan menjadi bagian akhir dari skripsi ini yang memuat kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penyusun memberi kesimpulan terhadap penelitian ini sebagaimana berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi terhadap anggota buruh organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Yogyakarta Tahun 2020-2021 di perusahaan PT. Yogyatek, Hamzah Batik, Abadi Hotel Malioboro, Hotel Matahari, Manna Kampus. Kalkulasi rata-rata dari perusahaan PT. Yogyatek, PT. Hamzah Batik, Abadi Hotel Malioboro, Hotel Matahari, Manna Kampus, selama pandemi Covid-19 perusahaan merumahkan pekerja atau butuh dan memberlakukan shift, dan pengurangan jam kerja, pekerja atau buruh yang tidak masuk bekerja maka tidak dibayar tidak mendapat gaji. Karena keadaan memaksa (*force majeure*) maka pekerja atau buruh tidak mendapat hak-haknya berupa gaji dan pesangon sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.
2. Ditinjau dari teori perundang undangan sebagaimana tercantum dalam hukum ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 peristiwa PHK yang terjadi pada masa pandemi *Covid-19* adalah bentuk *force majeure*. Sebagaimana Corona Virus telah tercatat sebagai bencana nasional, dan timbul diluar kekuasaan para pihak. Adapun aturan hukum yang

melakukan PHK dengan alasan *force majeure* secara teknis perusahaan harus melakukan tahapan-tahapan sebagaimana yang termuat dalam SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004. Dalam surat edaran tersebut termuat ketentuan-ketentuan yang bertujuan untuk meminimalisir terjadinya PHK. Meski demikian, jika tahapan-tahapan tersebut telah dilakukan dan setelah di rundingkan tidak menemukan kesepakatan. Maka, berkaitan dengan PHK ke PN atau PHI tentang tuntutan hak dan keadilan yang belum disepakati.

3. Ditinjau dari perspektif *Maqāṣid asy-Syari'ah* terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi *Covid-19* di Indonesia jika dijuruskan pada tujuan *Maqāṣid asy-Syari'ah*. Kondisi ini termasuk pada tingkatan *ḥājiyyat*. Karena dalam hal ini pemerintah melakukan PHK sebagai upaya untuk menghindari diri dari kesempitan. *Maqāṣid asy-Syari'ah* dalam sarana ketenagakerjaan di Indonesia menyangkut tentang kepatutan atau kepastian dalam menjaga kebutuhan pokok pekerja atau buruh dalam kehidupan umat manusia. Adapun unsur pokok *Maqāṣid asy-Syari'ah* yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda. Masalah timbul berkaitan dengan bagaimana pekerja atau buruh yang dirumahkan selama pandemi *Covid-19* yang mengakibatkan hak-hak pekerja atau buruh tidak terpenuhi. Mengenai hal tersebut penulis menggunakan *Maqāṣid asy-Syari'ah* sebagai metode pemahaman, penggalan, dan perumusan hukum dari Al-Qur'an dan Hadis. *Maqāṣid*



*asy-Syari'ah* adalah salah satu metode yang relevan dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan.

4. Upaya SPSI dalam kebijakan PHK masa pandemi *Covid-19* adalah mengupayakan agar tidak mem-PHK. Jika pekerja atau buruh di PHK maka SPSI memperjuangkan pesangon pekerja sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dari ke empat (4) perusahaan diatas tidak memberi pesangon sesuai perjanjian kerja dan perusahaan tidak mampu membayar gaji full kepada pekerja atau buruh. SPSI telah melakukan musyawarah mufakat kepada perusahaan, hasil musyawarah tersebut perusahaan menjadikan Undang-Undang Cipta Kerja sebagai alasan PHK dan atau merumahkan pekerja atau buruh. SPSI melihat kondisi global pandemi *Covid-19* yang tidak memungkinkan, maka pekerja atau buruh tidak melakukan pengajuan ke Dinas Ketenagakerjaan.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa bahwa pandemi Covid-19 sangat berpengaruh di seluruh sektor di Indonesia, efek pengusaha dan pekerja atau buruh berdampak negative. Inilah faktor pertama yang sangat dirasakan oleh sektor ketenagakerjaan, hal ini menjadikan undang-undang cipta kerja sebagai alasan PHK dengan alasan keadaan memaksa (*force majeure*) karena waktu dirumahkan yang sangat lama sehingga mengakibatkan pekerja atau buruh mengundurkan diri secara sepihak.

Dari sisi pemerintahan, kondisi pandemi jelas akan mengurangi sektor konsumsi, kegiatan perjalanan dan transportasi, serta meningkatnya biaya perdagangan yang tidak simetri. Produksi di bidang perdagangan

sangat rendah, ekspor dan impor dibatasi sehingga terbatasnya produksi dalam dan luar negeri, sedangkan kebutuhan konsumen sangat tinggi.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dan analisis yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka penyusun memberikan saran yaitu sebagai berikut.

1. Ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seringkali diikuti dengan konflik antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Pekerja yang di-PHK mencurigai atasan menekan haknya untuk mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagai kompensasi PHK. Di sisi lain, pengusaha menilai tuntutan pekerja/pekerja atau buruh berlebihan, tidak sesuai peraturan. Benturan tersebut seringkali disebabkan karena kurangnya pemahaman terhadap “aturan main” tentang PHK dan akibat-akibatnya. Padahal Undang-Undang sudah mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak.
2. Untuk beberapa pihak perusahaan yang masih melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa adanya alasan yang akurat maka pekerja/buruh dapat melaporkan masalah kepada Serikat Pekerja lalu pihak organisasi buruh membawa perkara tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) karena pengusaha telah melanggar perjanjian kerja bersama antara pekerja dan pengusaha.
3. Untuk pemerintah perlu mengkaji kembali mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam masa pandemi *Covid-19* sebagaimana dituliskan pada

bab sebelumnya, adanya PHK pada masa *Covid-19* di Indonesia beberapa perusahaan memanfaatkan kondisi pandemi ini sebagai alasan dalam melakukan PHK akibat *Covid-19*, dengan berlandas pada *force majeure*. Bahkan beberapa di antaranya mengakibatkan SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang pencegahan PHK. Payung hukum mengenai *force majeure* sebagai alasan PHK pada masa pandemi *Covid-19* yang dilakukan oleh perusahaan harusnya perlu melakukan peninjauan kembali sehingga perusahaan tidak semena-mena melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh yang akan mengakibatkan jumlah PHK semakin tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Al-Qur'an

Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah Special For Woman*, Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2006.

### Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020. Tentang Perlindungan Pekerja/buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *Covid-19*.

### Buku

M. Faruq an-Nabahan, *Sistem Ekonomi Islam*, Alih bahasa, Muhadi Zainuddin, Jakarta: UII Press, 2000.

R. Joni Bambang S. *Hukum Ketenagakerjaa*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Sadjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: pt. Cipta Aditya Bakti, 2014.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafindo, 1992.

Sodiqin Ali, *Fiqh Ushul Fiqh (Sejarah, Metodologi, dan Implementasinya di Indonesia)*, Yogyakarta: Beranda, 2012.

Hallaq Weal B, *Sejarah Teori Hukum Islam*, Depok: Rajawali Pers, 2001.

Prastowo Andi, *Metode Penelitian Kualitatif (Dalam Perspektif Rancangan Penelitian)*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.

- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah, *Metodelogi Penelitian (Pendekatan Praktis dalam Penelitian)*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2010.
- C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989).
- Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987).
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006).
- Mas Marwan, *Pengantar Ilmu Hukum* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011).
- Djumialdji F.X dan Soejono Wiwoho, "Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila," (Jakarta: Bina Aksara, 1987).
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003, edisi revisi).
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Depok: Rajawali Pers, 2019).
- Muhammad Yusuf Musa dkk., *Pengantar Studi Fikih Islam* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2014).
- Asafri Jaya Bakri, *Konsep Maqashid Syariah menurut Al-Syatibi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996).
- Busyro, *Maqashid Al-Syariah Pengetahuan Mendasar Memahami Mashlahah* (Jakarta Timur: Prenadamedia, 2019).
- Anwar Syamsul, *Studi Hukum Islam Kontemporer* (Yogyakarta: UAD Press, 2019).
- Satria Efendi, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Prenadamedia, 2005).
- Ahmad Al-Mursi Husain Jauhar, *Maqashid Syariah* (Jakarta: Amzah, 2017).
- Ulvi Na'imah dkk., *Pengantar Maqashid Al-Shari'ah* (Malang: Literasi Nusantara, 2019).
- Eko Wahyudi dkk., *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016).
- Khallaf Abdul Wahhab, *Ilmu Ushul Fiqh*, Alih Bahasa Moh. Zuhri dan Ahmad Qarib (Semarang: Dina Ulama Semarang, 2014).
- Sidabutar Edi Satrioso, *Pedoman Penyelesaian PHK* (Jakarta: Praninta Offset, 2007).

- Pujiastuti Endah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: Semarang University Press, 2008).
- Anwar Saiful, *Sandi-Sandi Hubungan Kerja Dengan Pengusaha* (Medan: Kelompok Hukum dan Masyarakat, Fakultas Hukum USU, 1991).
- Ningsih Restu Fitria, “Teori Perundang-Undangan dan Masalah Mursalah Dalam Memandang Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi *Covid-19* Di Indonesia,” UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2020).
- Bambang Sunggono (ed.), *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: PT Raja, 2003).
- Yusuf Muhammad dkk., *Fiqh dan Ushul Fiqh* (Yogyakarta: Pokja Akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005).
- Sidabutar Sutrisno Adi, *Pedoman Penyelesaian PHK* (Bandung: Praninta Offset, 2007).
- Bakri Asafri Jaya, *Konsep Maqāshid Syarī'ah menurut Al-Syatibi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996).
- Auda Jaser, *Maqāshid Syarī'ah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*, Terj. Rosidin dan Ali ‘Abd el-Mun’im, *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqāshid Syarī'ah* (Cet. I: Agustus: PT. Mizan Pustaka, 2015).

### **Skripsi**

- Nikita Caesar Putri Chandra, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 Pada PT. Grab Teknologi Indonesia*,” Skripsi Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya, 2020.
- Nilawati, “*Analisis Tentang Hak-Hak Tenaga Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*,” Skripsi Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017.
- Annisa Tassia H, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)*,” Skripsi Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Raden Fatah Palembang, 2017.
- Lanov, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Dirumahkan dan di PHK Akibat Dampak Covid-19*,” skripsi prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram, 2020.

Achmad Abdullah Farchan, “Praktek Perlindungan Hak-Hak Pekerja di Penggilingan Beras Ditinjau Dari *Maqāshid Syarī‘ah* (Studi Kasus UD. Adem Ayem, Gresik),” *Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang* (2017).

### **Jurnal**

Moh. Muslim, “PHK di Masa Pandemi *Covid-19*” *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.23 No.3 (2020).

Ismi Hasanah, “pemenuhan hak pekerja setelah pemutusan hubungan kerja dimasa sebelum dan pada saat pandemi *Covid-19*,” *Gorontalo Law Review*, Vol. 4:1 (April 2021).

Nikita Caesar Putri Chandra, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 Pada PT. Grab Teknologi Indonesia*,” Skripsi Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya, 2020.

Ayu Ratna Hari Putri, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang (Studi Putusan MA Nomor 474/K/Pdt.Sus-PHI/2013),” *Diponegoro Law Review*, Vol. 5:2 (Tahun 2016).

Kornelius Benuf, Muhammad Azhar, “Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer,” *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 7:1 (Juni 2020).

Luthvi Febryka Nola, *Upaya Perlindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia*, *Jurnal Negara Hukum*, Vol. 7:1 (Juli 2016).

Atang Hermawan Usman, “*Kesadaran Hukum Masyarakat dan Pemerintah Sebagai Faktor Tegaknya Negara Hukum di Indonesia*,” *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 30, No. 1 (Februari 2014).

Refly R. Umbas, “Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Pekerja dan buruh Dengan Perusahaan,” *Lex Privatum*, Vol. II No.3 (Agustus-Oktober 2014).

Edwin Kiky Naerul, “Konsep Harta Dalam Tinjauan Maqashid Syariah” *Jurnal of Islamic Economics Lariba*, Vol 3:2, (Desember 2017), hlm. 66.

Razal, “Eksistensi Harta Dalam Islam” *Jurnal Penelitian*, Vol 9:1, (Februari 2015).

- Ivena A. K. Tapan, “Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja//Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Journal of Universitas Sam Ratulangi*, Vol. 7 No. 2, (2019).
- Lu, R., Zhao, X., Li, J., Niu, P., Yang, B., Wu, H., Wang, W., Song, H., Hung, B., & Zhu, N, “Genomic Characterization and Epidemiology of 2019 Novel Coronavirus: Implications for Virus Origins and Receptor Binding,” (The Lencet: 2020).
- Junaedi, D., dan Salistia, F, “Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Negara-Negara Terdampak,” *Simposium Nasional Keuangan Negara*, Vol. 2:1 (2020).
- Mayangsari R. Galuh Nashrullah Kartika dan H. Hasni Noor, “Konsep *Maqāshid Syarī‘ah* Dalam Menentukan Hukum Islam (Perspektif Al-Syatibi dan Jasser Auda), *Al-Iqtishadiyah*, V.1 (Desember 2014).
- Fathur Rohman, “Maqāshid Syarī‘ah Dalam Perspektif Al-Syāṭibi,” *ISTI'DAL Jurnal Studi Hukum Islam*, Vol. 4:2 (Juli-Desember 2017).
- Gofar Shidik, Teori Maqāshid Syarī‘ah dalam Hukum Islam, Sultan Agung Vol. XLIV No. 118 (Juni-Agustus 2009).

### **Lain – Lain**

Arsip Dokumen Sejarah SPSI.

Data pekerja atau buruh yang dirumahkan dan di PHK, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Yogyakarta. Yogyakarta, 07 Agustus 2021.

Wawancara dengan Bapak Bambang Jati, Sekretaris Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta, sekaligus penanggung jawab dari anggota SPSI yang bekerja di PT. Yogyatek. Yogyakarta, 29 Desember 2021.

Wawancara dengan Bapak Joko anggota SPSI Yogyakarta, pekerja Hamzah Batik. Yogyakarta, 10 Agustus 2022.

Wawancara dengan Bapak Sudaryanto anggota SPSI Yogyakarta, pekerja Abadi Hotel Malioboro. Yogyakarta, 27 Maret 2022.

Wawancara dengan Bapak Agus anggota SPSI Yogyakarta, pekerja Hotel Matahari. Yogyakarta, 27 Juni 2022.

Wawancara dengan Bapak Saiful anggota SPSI Yogyakarta, pekerja Manna Kampus. Yogyakarta, 05 Agustus 2022.



Wawancara dengan Bapak Santoso, Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Yogyakarta 02 s.d 06 Maret 2022.

Al-Syatibi, *al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah*, (Kairo: Mustafa Muhammad, t.th.)  
Syahidah Izzata Sabilla, "Kasus Corona Pertama di Indonesia, Ini Kilas Balik Usai 2 Tahun Berlalu" <https://news.detik.com/berita/d-5964691/kasus-corona-pertama-di-indonesia-ini-kilas-balik-usai-2-tahun-berlalu>, akses 29 Oktober 2022.

"Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional," <https://peraturan.bpk.go.id>, akses 1 November 2022.

Dian Kusumawardhani, "Serikat Pekerja: Kenali Tujuan dan Fungsinya| HR Note Indonesia," <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://id.hmote.asia/personnel-management/serikat-pekerja-201118/&ved=2ahUKEwjC5MDwhpzyAhWWUn0KHb4iAIQQFnoECDoQA&usg=AOvVaw0K4oyUza3Intxaf571-Cdf&cshid=168241880021>, akses 7 Agustus 2021.

Erizka Permatasari, "Hak Pekerja Yang Terkena PHK Dan Yang Mengundurkan Diri," <https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl2066>, akses 1 Maret 2021.

Tesis Hukum, "Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli" (Cited 2014 Dec 11), available from : URL : <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, akses 7 Maret 2021.

Ani Purwati, *Metode Penelitian Hukum Teori dan Praktek*, (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2020), Hlm. 20.  
<http://books.google.co.id/books?id=BKniDwAAQBAJ&pg=PA26&dq=pengertian+metode+penelitian+hukum&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwj97qcwHsAhXEQ30KHb5TDHsQ6AEwBHoECAEQAg#v=onepage&q=pengertian%20metode%20penelitian%20hukum&f=false>, diakses 27 Juli 2021 pukul 20.00 WIB.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), [kbbi.web.id](http://kbbi.web.id), akses 08 September 2021 pukul 00.30.

"Surat Perjanjian Kerja Murupakan Suatu Kebutuhan Sebagai Tanda Ikatan Pekerja," <https://www.dslalawfirm.com/id/surat-perjanjian-kerja/amp/>, akses 11 Januari 2022.

Obiet, "Pentingnya Menjaga Harta Dalam Perspektif Islam," [https://www.kompasiana.com/obiet/pentingnya-menjaga-harta-dalam-perspektif-islam\\_58c6d2bf8423bd2638bf4ccd](https://www.kompasiana.com/obiet/pentingnya-menjaga-harta-dalam-perspektif-islam_58c6d2bf8423bd2638bf4ccd), akses 12 Oktober 2021.