

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU/PKWT
MENURUT HUKUM ISLAM**

(Studi Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada
Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 19/Pdt.Sus-
PHI/2020/PN Yyk *Jo.* Putusan Mahkamah Agung Nomor
606 K/Pdt.Sus-PHI/2021)



TESIS

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS
SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR MAGISTER ILMU SYARIAH**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**OLEH:
SAEFI FATIKHU SURUR
19203010109**

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

**MAGISTER ILMU SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2023**

ABSTRAK

Di saat pandemi Covid-19 melanda, banyak tempat usaha mengalami penurunan omzet. Akibatnya, PHK tidak dapat dihindari. Dengan keadaan ini, perselisihan hubungan industrial antara pemberi kerja dan pekerja, terkait PHK mengalami peningkatan. Salah satu putusan perselisihan PHK adalah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk *Jo.* Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Putusan ini memuat kasus perubahan status hubungan kerja dari PKWT beralih menjadi PKWTT setelah ada PHK. Implikasinya, status Karyawan Kontrak menjadi Karyawan Tetap berpengaruh terhadap hak-hak yang diperoleh oleh pekerja. Oleh karena itu, riset ini bertujuan untuk (1) mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap PHK dengan PKWT dalam Putusan Perkara Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk *Jo.* Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021 dan (2) mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap hak-hak pekerja pada PHK dengan PKWT dalam putusan tersebut.

Jenis penelitian ini adalah penelitian studi kasus (*Case Study*) dengan pendekatan yuridis-normatif, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Telah diputuskan bahwa hubungan kerja antara para penggugat dengan tergugat berakhir sejak surat PHK dikeluarkan oleh tergugat kepada masing-masing Para Penggugat dengan alasan efisiensi sesuai pasal 164 ayat (2) Ditinjau dari perspektif teori konflik, permasalahan diatas masuk dalam kategori konflik realistik, berasal dari kekecewaan terhadap tuntutan- tuntutan khusus yang terjadi dalam hubungan dan dari perkiraan kemungkinan keuntungan para partisipan, dan yang ditujukan pada obyek yang dianggap mengecewakan. Artinya jika dikaitkan dengan PHK yang terjadi terhadap maka terdapat kekecewaan pada hak-hak pekerja akibat pada

PHK (Pemutusan Hubungan kerja) dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).

Kata Kunci: *PHK, PKWT, Hukum Islam*





SURAT PERSETUJUAN TESIS

Hal : Tesis Saudara Saefi Fatikhu Surur, S.H.

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalaamu'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa tesis saudara:

Nama : Saefi Fatikhu Surur, S.H.
NIM : 19203010109
Pembimbing : Dr. Moh. Tamtowi, M.Ag.
Jurusan/Prodi : Ilmu Syari'ah
Konsentrasi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Tesis : PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU/PKWT MENURUT HUKUM ISLAM (Studi Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021).

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Magister Ilmu Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Syari'ah.

Demikian ini kami berharap agar tesis saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 23 Zulhijah 1444H.
11 Juli 2023 M.

Pembimbing

Dr. Moh. Tamtowi, M.Ag.
NIP: 197209031998031001



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-1030/Un.02/DS/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU/PKWT MENURUT HUKUM ISLAM (STUDI ANALISIS PUTUSAN
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI
YOGYAKARTA NOMOR 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk Jo. PUTUSAN MAHKAMAH
AGUNG NOMOR 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SAEFI FATIKHU SURUR, S.H.
Nomor Induk Mahasiswa : 19203010109
Telah ditujikan pada : Jumat, 18 Agustus 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 64e6805554c3b

Ketua Sidang/Penguji I

Dr. Moh. Tamtowi, M. Ag.
SIGNED



Valid ID: 64e6fa915086

Penguji II

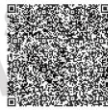
Dr. Drs. M. Rizal Qosim, M.Si.
SIGNED



Valid ID: 64e6da1419197

Penguji III

Dr. Lindra Damela, S.Ag., M.Hum.
SIGNED



Valid ID: 64e6a646c197

Yogyakarta, 18 Agustus 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.
SIGNED

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SAEFI FATIKHU SURUR, S. H.
NIM : 19203010109
Jurusan/Prodi : Ilmu Syariah
Konsentrasi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Hukum

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

Yogyakarta, 31 Juli 2023

Saya yang Menyatakan,



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

*Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi
manusia*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Karya ini saya

persembahkan untuk:

1. Kedua Orang Tuaku Almarhum Mukhamad Khabib dan unuk Ibu Habibah yang telah mengasuh dari lahir hingga dewasa diwarnai dengan penuh kasih sayang. Jasamu tak terhitung .
2. Ketujuh saudaraku yang kucintai yang selalu support, terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini. Dan seluruh Keponakanku tercinta.
3. Keluarga Besar H. Abdul Majid / Abdullah Surur.
4. Keluarga Bapak Zainal arifin S.E MM dan Ibu Ir. Harsiyati Arifin yang telah membimbing dan merawatku selama di yogyakarta jasamu selalu aku kenang dan Para Takmir Masjid Al-Ghifary.
5. Seluruh Rekan-rekan Advokat Pembela HAM dan Buruh pada PBHI Wilayah Yogyakarta, Rekan Advokat Pada Kantor Pengacara Rojikin, SHI MH & Darul Hurmah, S.H., Rekan Advokat Arsiko & Partner, dan Rekan Advokat Solechan, S.H.I..
6. Seluruh teman-temanku yakni angkatan 2019 Magister Ilmu Syariah yakni Artado Dkk.

7. Seluruh Buruh di Indonesia, semoga tulisan ini berguna untuk kaum buruh dan Perusahaan di Indonesia.



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab ke dalam kata-kata latin yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman kepada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1997 dan 0543b/U/1987 tanggal 10 September 1987.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ş	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	ze (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Şad	Ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	Đ	de (dengan titik di bawah)

ط	Ṭa'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

II. Konsonan rangkap karena *syaddah* ditulis rangkap

سنة	ditulis	<i>Sunnah</i>
علة	ditulis	<i>'Illah</i>

III. *Ta' marbūṭah* di akhir kata

- a. Bila dimatikan ditulis dengan *h*

المائدة	ditulis	<i>al-Mā'idah</i>
إسلامية	ditulis	<i>Islāmiyyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

b. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

مقارنة المذاهب	ditulis	<i>Muqāranah al-Mazāhib</i>
----------------	---------	-----------------------------

IV. Vokal pendek

1.	----- [◌] -----	fathah	ditulis	a
2.	-----◌-----	kasrah	ditulis	i
3.	-----◌-----	ḍammah	ditulis	u

V. Vokal panjang

1.	Fathah + alif إِسْتِحْسَان	ditulis ditulis	<i>ā</i> <i>Istihsān</i>
2.	Fathah + ya’ mati أُنْتَى	ditulis ditulis	<i>ā</i> <i>Unsā</i>
3.	Kasrah + yā’ mati الْعُلُوَانِي	ditulis ditulis	<i>ī</i> <i>al-‘Ālwānī</i>
4.	Ḍammah + wāwu mati عُلُوم	ditulis ditulis	<i>ū</i> <i>‘Ulūm</i>

VI. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya’ mati غَيْرِهِمْ	ditulis ditulis	<i>ai</i> <i>Gairihim</i>
----	---------------------------------	--------------------	------------------------------

2.	Fathah + wawu mati قول	ditulis ditulis	au <i>Qaul</i>
----	------------------------------	--------------------	-------------------

VII. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدْتُ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لِإِنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata Sandang Alif +Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

الْقُرْآنُ	ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
الْقِيَاسُ	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)nya.

الرِّسَالَةُ	ditulis	<i>ar-Risālah</i>
النِّسَاءُ	ditulis	<i>an-Nisā'</i>

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

أَهْلُ الرَّأْيِ	ditulis	<i>Ahl ar-Ra'yi</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>
ذَوِي الْفُرُوضِ	ditulis	<i>Ẓawī al-Furūd</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga atas ridho-Nya penyusun dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU/PKWT MENURUT HUKUM ISLAM (Studi Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021).”. Shalawat dan salam senantiasa tecurahkan atas Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan ke zaman terang benderang seperti saat ini.

Penyusun menyadari bahwa Tesis yang berjudul “PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU/PKWT MENURUT HUKUM ISLAM (Studi Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021).” ini jauh dari kata sempurna. Harapan penyusun semoga Tesis ini memiliki nilai manfaat bagi yang membaca. Ucapan terima kasih juga penyusun haturkan kepada seluruh

pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan Tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung, secara material maupun moril. Oleh karena itu, penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Kaprodi Magister Ilmu Syariah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. Moh. Tamtowi, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan, koreksi, dukungan, dan motivasi. Semoga Allah SWT mempermudah setiap langkah perjuangan beliau dan melimpahkan hidup beliau sekeluarga dengan keberkahan.
5. Para dosen tercinta, yang tak kenal lelah mendidik kami.
6. Kedua orang Tuaku ayah Alm. Mukhamad Khabib dan Ibu Habibah yang senantiasa memberikan doa', nasihat, semangat, motivasi, dan semua pengorbanannya tanpa mengenal kata lelah untuk memberikan yang terbaik untuk kami, putra-putrinya.
7. Ketujuh saudaraku yang selalu senantiasa memberikan support dan doanya, serta keponakan-

keponakanku yang selalu menjadi suasana riang dalam keluarga.

8. Teman-teman Ilmu Syariah angkatan tahun 2019, dan teman-teman yang lain yang tidak mungkin penyusun sebutkan satu persatu, yang telah menjadi keluarga penyusun selama di Yogyakarta. Semoga persahabatan kita akan selalu terjaga.
9. Semua pihak yang telah membantu pelaksanaan dan penyelesaian tesis ini.

Semoga semua yang telah mereka berikan kepada penyusun dapat menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan yang bermanfaat dari Allah SWT. Akhir kata, penyusun hanya berharap, semoga Tesis ini dapat memberikan kemanfaatan bagi penyusun dan kepada seluruh pembaca.

Yogyakarta, 31 Juli 2023

Penulis,



SAEFI FATIKHU SURUR, S. H.

NIM: 19203010109

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	vi
MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	x
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	14
D. Telaah Pustaka.....	15
E. Kerangka Teoretik	24
1. Teori Konfik.....	26
2. Teori Sosiologi Hukum	29
3. Teori Akad Musyarakah	32
F. Metode Penelitian.....	33
1. Jenis Penelitian	34
2. Sifat Penelitian.....	35
3. Pendekatan Penelitian.....	36
4. Sumber Data	37

5. Teknik Pengumpulan Data	38
6. Teknik Analisis Data	40
G. Sistematika Pembahasan	41
BAB II TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU/PKWT	43
A. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja.....	43
1. Perjanjian Kerja	43
2. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja	47
3. Hubungan Kerja.....	47
4. Syarat Sah Perjanjian Kerja dalam Hukum Islam	50
5. Hak-hak Tenaga Kerja dalam Hukum Islam .	
B. Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.....	57
BAB III GAMBARAN UMUM PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI YOGYAKARTA NOMOR 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk Jo. PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021	63
A. Identitas Para Pihak	63
B. Deskripsi Duduk Perkara	65

C. Permohonan Gugatan.....	66
D. Dasar Pertimbangan Hakim dalam Memutuskan Perkara	66
E. Amar Putusan.....	85
BAB IV ANALISIS TINJAUAN HUKUM ISLAM & SOSIOLOGI HUKUM TERHADAP PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI YOGYAKARTA NOMOR 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk Jo. PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021	87
A. Analisis tinjauan hukum Islam dan Sosiologi Hukum terhadap duduk perkara dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus- PHI/2021.....	87
BAB V PENUTUP	109
A. Simpulan.....	109
B. Saran-saran	110
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap individu memiliki hak untuk terlibat dalam pekerjaan, dan sebagai bagian dari hubungan kerja, mereka berhak untuk menerima kompensasi yang adil dan layak serta perlakuan yang adil dan layak. Hak ini mencakup berbagai aspek profesional yang substansial, seperti pengakuan, jaminan, perlindungan, kepastian hukum yang adil, dan perlakuan yang sama di mata hukum. Pemberi kerja dan karyawan sering kali menetapkan persyaratan hubungan kerja mereka melalui kontrak kerja yang disepakati bersama. Perjanjian ini menjelaskan hak dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak, termasuk remunerasi, jam kerja, cuti, dan topik lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Selain itu, perjanjian ini membahas berbagai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.¹ Perjanjian kerja juga dapat mencakup persyaratan kontrak, Perjanjian bersama atau peraturan perusahaan yang berlaku.²

Sesuai dengan ketentuan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), perjanjian

¹ Republik Indonesia, Pasal 28D ayat (1).

² Republik Indonesia, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," 2003, Pasal 1 ayat (15).

didefinisikan sebagai suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih..³ Perjanjian disebut juga akad. Secara bahasa, asal kata akad merupakan *al-'aqd*, yakni mengikatkan, menghubungkan atau memyambungkan (*ar-rabt*).⁴

Sejumlah definisi mengenai istilah akad dipaparkan oleh beberapa tokoh. Sementara itu, menurut Mursyid al-Hairan, memandang akad sebagai musyawarah mufakat yang dilakukan oleh para pihak yang kemudian pihak tersebut melakukan ijab yang kemudian diakhiri dengan persetujuan (Kabul) antar pihak tersebut yang memiliki akibat hukum terhadap objek akad merupakan cara terbaik untuk memahami apa sebenarnya akad itu.⁵ Syamsul Anwar menambahkan definisi lain dimana akad ialah suatu keadaan ketika saat melakukan proses (ijab) kemudian disambut dengan kesepakatan (Kabul) yang bertemu kemudian menegaskan mengenai suatu kenyataan kehendak antara para pihak (2 orang) atau lebih sehingga membentuk suatu implikasi hukum.⁶

³ Republik Indonesia, "Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek voor Indonesie)," 1848, Pasal 1313.

⁴ Gemala Dewi, "*Hukum Perikatan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2005)," hlm. 3.

⁵ dalam Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010) , hlm. 68.

⁶ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010) , hlm. 68.

Mengingat begitu pentingnya sebuah perjanjian/akad, agar tidak timbul permasalahan di kemudian hari akibat kurang pemahamnya seseorang dalam membuat suatu perjanjian, beberapa persyaratan harus terpenuhi supaya Suatu perjanjian menjadi sah dan selanjutnya mengikat para pihak yang terlibat. Ada empat syarat yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian dianggap sah menurut Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Syarat-syarat tersebut meliputi: (1) adanya kemauan atau kesepakatan yang mengikat antara para pihak; (2) kemampuan para pihak untuk membuat kesepakatan tersebut; (3) adanya hal tertentu yang menjadi objek perjanjian; dan (4) adanya faktor penyebab (*causa*) yang mendasari keabsahan perjanjian. Salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah keinginan atau persetujuan yang mengikat antara para pihak. Istilah "kontrak eksekusi sendiri" digunakan untuk menggambarkan kriteria Yang pertama dan kedua, sering disebut sebagai istilah subjektif karena berkaitan dengan niat dan persetujuan yang menjadi fokus perjanjian. Di sisi lain, kriteria ketiga dan keempat merupakan syarat-syarat objektif yang berlaku terhadap substansi perjanjian itu sendiri.⁷

Perbedaan dari kedua syarat perjanjian diatas berkenaan pula dengan masalah batal demi hukum (*nieteg*

⁷ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek voor Indonesie),”Pasal 1320.

atau *null and ab initio*) dan masalah dapat dibatalkannya (*vernietigbaar = voidable*) perjanjian. Apabila syarat obyektif yang ditetapkan dalam sebuah perjanjian Jika syarat-syarat ini tidak dipenuhi, perjanjian dianggap tidak berhasil dan batal demi hukum. Sebaliknya, jika perjanjian diakhiri sejak awal, hukum menganggap perjanjian tersebut tidak pernah ada. Jika syarat subyektif tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, dan jika tidak dibatalkan oleh pengadilan, maka perjanjian tersebut tetap sah. Namun, jika perjanjian telah dibatalkan oleh pengadilan, perjanjian tersebut dinyatakan batal menurut hukum.⁸

Istilah "perjanjian kerja" juga mengacu pada jenis kontrak yang kontrak ini mengatur hubungan kerja antara karyawan dan pemberi kerja. Kontrak ini mengatur hubungan kerja antara karyawan dan pemberi kerja. Di dalam kontrak ini terdapat syarat dan ketentuan yang terkait dengan pekerjaan, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁹ Jenis-jenis perjanjian yang disebutkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang hubungan kerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Peraturan yang berkaitan dengan PKWT dapat

⁸ Ashabul Kahpi, "Pengupahan Tinjauan Terhadap Ketenagakerjaan", *Jurisprudentie*, Volume 5 Nomor 2 (Desember 2018), hlm. 70-71

⁹ Republik Indonesia, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," Pasal 1 ayat (14).

ditemukan dalam Pasal 56 sd 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.¹⁰

PKWT sering merujuk pada tugas atau proyek dengan tenggat waktu. Kontrak jenis ini ditulis dalam bahasa Indonesia dengan menggunakan huruf turunan bahasa Latin. Selain itu, dalam hubungan kerja semacam ini, masa percobaan tidak selalu diperlukan. Masa percobaan tidak akan digunakan jika diperlukan.¹¹

PKWTT hanya berlaku untuk pekerjaan tertentu yang memiliki batas waktu penyelesaian, seperti pekerjaan sementara yang hanya perlu diselesaikan sekali, pekerjaan dengan durasi singkat atau tidak terlalu lama, dengan batas maksimal tiga tahun. Selain itu, Pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk, kegiatan, atau produk tambahan yang masih dalam tahap uji coba juga memenuhi kriteria Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Contoh lain dari jenis pekerjaan yang memenuhi kriteria PKWTT adalah pekerjaan yang berhubungan dengan produk, kegiatan, atau produk tambahan yang sedang dalam tahap uji coba. Contoh pekerjaan tersebut adalah pekerjaan "produk tambahan".¹²

¹⁰ Abdul Rahman Kanang, "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Pekerja Anak di Kawasan Industri Makassar", *Jurnal Ushuluddin*, Volume 21 Nomor 2 (2017), hlm. 49.

¹¹ Republik Indonesia, Pasal 56 s.d. 62.

¹² Republik Indonesia, Pasal 59 ayat (1).

Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memenuhi persyaratan untuk menjadi karyawan tetap. Pekerjaan yang tidak terikat dengan jangka waktu tertentu atau tidak terpengaruh oleh perubahan musim dikategorikan sebagai pekerjaan tetap. Pekerjaan tetap tidak memiliki kriteria khusus yang membatasinya. Sebaliknya, Jika pekerjaan tersebut tidak terikat waktu dan merupakan bagian integral dari proses produksi, tetapi tergantung pada kondisi cuaca atau keadaan tertentu, maka pekerjaan tersebut diklasifikasikan sebagai pekerjaan musiman. Pekerjaan musiman, tidak seperti pekerjaan tetap, dapat termasuk dalam cakupan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perbedaan antara pekerjaan tetap dan musiman terletak pada seberapa besar kontribusinya terhadap keseluruhan proses produksi.¹³

Proses manufaktur secara keseluruhan sangat penting. Perlu diperhatikan bahwa syarat-syarat yang ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dianggap sebagai bagian dari kontrak hukum, melainkan sebagai bagian dari hukum perburuhan. Dengan kata lain, aturan dalam perjanjian kerja bukanlah tambahan undang-undang, tetapi memiliki kekuatan hukum karena ketentuan perjanjian kerja yang mengikat. Dengan demikian masing-masing pihak-

¹³ Republik Indonesia, Pasal 59 ayat 2, ayat 3, ayat 4, ayat 5, ayat 6, ayat 7, ayat 8, dan ayat 9.

pihak yang terikat dalam perjanjian kerja tidak boleh melanggar peraturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.¹⁴

Selama beberapa waktu terakhir, Penyebaran pandemi COVID-19 secara global, termasuk di Indonesia, telah menyebabkan banyak bisnis mengalami kegagalan dan bahkan penutupan. Dampak dari situasi ini secara langsung menyebabkan ketegangan atau pemutusan hubungan antara karyawan. Akibatnya, jumlah perselisihan perburuhan yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja atau PHK yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja sangat meningkat pesat.

Merujuk pada Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), perkara atau dapat diartikan sebagai perselisihan dalam hubungan industrial khususnya dalam bidang hubungan kerja dapat mencakup perkara mengenai hak dan kepentingan, perkara PHK, serta perselisihan antara karyawan dan serikat pekerja dalam satu organisasi. Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial telah berperan penting dalam menyelesaikan konflik antara kedua belah pihak.

¹⁴ Haifa Khairunnisza, "Implikasi Hukum Terhadap Perubahan Status Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)" (Tesis, Universitas Hasanudin, 2021), hlm. 5.

Sepanjang tahun 2020 ada 23 kasus pemutusan hubungan kerja yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tahun 2020 di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada tahun 2021, terdapat 80 kasus. Pemutusan Hubungan Kerja sepihak (PHK) merupakan masalah yang terus terjadi dan dihadapi oleh para pekerja. Terbukti Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan perselisihan yang paling sering terjadi dan banyak ditangani di Pengadilan Negeri Yogyakarta. Sekalipun telah diatur dalam regulasi, pada kenyataannya terdapat perbedaan antara teori dan implementasinya di lapangan. Seperti pada kasus dalam Putusan Pengadilan Negeri Yogyakarta No. 19/Pdt. Sus-PHI/2020/PN Yyk Jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung No. 606 K/Rev. Sus-PHI/2021 merupakan salah satu putusan yang menimbulkan pertanyaan tentang pemutusan hubungan kerja pada tahun 2021. Perusahaan yang menjadi Tergugat dalam kasus ini menerapkan sistem kontrak kerja yang tidak sesuai dengan regulasi yang ada.

Pemutusan hubungan kerja menandai awal dari kesulitan bagi para pekerja, karena pemutusan hubungan kerja mengakibatkan hilangnya sumber mata pencaharian mereka.¹⁵ Ketidaksepakatan yang menghasilkan kesepakatan

¹⁵ Sri Zuhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan," *Jurnal Sosiologi dan Humaniora* 1(1) (2010), hlm. 80.

pesangon akan memberikan dampak kepada semua pihak yang terlibat, terutama karyawan yang dalam konteks ekonomi dianggap berada dalam posisi yang lebih rentan daripada pemberi kerja. Dalam situasi pemutusan hubungan kerja, karyawan yang di-PHK akan menghadapi konsekuensi psikologis, ekonomi, dan keuangan yang signifikan. Menemukan pekerjaan baru bukanlah hal yang mudah, terutama di era saat ini. Oleh karena itu, sebelum memperoleh pekerjaan baru, karyawan yang telah di-PHK memiliki kesempatan untuk mendapatkan dukungan keuangan melalui paket pesangon, baik untuk diri mereka sendiri maupun keluarga mereka.¹⁶

Dalam kaitan ini, Islam sebagai agama *rahmatan lil 'alamiin*, rahmat bagi keseluruhan alam. Tidak ada satu aspek pun di dunia ini yang tidak dibahas atau diabaikan dalam Islam. Demikian pula, masalah ketenagakerjaan tidak dikecualikan dari hal ini. Di antara ayat-ayat Al-Qur'an yang membahas masalah ketenagakerjaan, yaitu pada surat At-Taubah ayat 105 yang menggariskan kewajiban bagi buruh/tenaga kerja.

وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون
إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون¹⁷

¹⁶ Zuhartati, hlm. 80.

¹⁷ QS. At Taubah (9): 105.

Dalam Islam, prinsip utama dalam kehidupan umat manusia adalah Allah SWT. yang merupakan zat Yang Maha Esa. Ia adalah satu-satunya Tuhan dan Pencipta alam semesta, sekaligus pemilik, penguasa serta pemelihara tunggal hidup dan kehidupan seluruh makhluk yang tiada bandingan dan tandingan, baik di dunia maupun di akhirat. Manusia adalah ciptaan Allah SWT yang dirancang dengan sempurna sesuai dengan fitrahnya dalam menjalani kehidupan di dunia. Sebagai khalifah-Nya, manusia memiliki tanggung jawab besar untuk memperhatikan cara terbaik dalam mengelola seluruh alam semesta dengan tujuan kebaikan dan kesejahteraan semua makhluk, termasuk hewan.¹⁸

Islam memberikan penekanan yang besar terhadap etos kerja dan memberikan banyak kepentingan dalam hal ini. Dalam sebuah hadis, ditegaskan bahwa seseorang diwajibkan untuk memberikan upah kepada pekerja atau buruh setelah mereka bekerja, sebelum keringat mereka mengering. Hal ini menunjukkan pentingnya memberikan pembayaran yang layak kepada mereka yang telah berkontribusi dengan kerja keras. Selain itu, agama Islam juga mengajarkan sikap yang harus dimiliki oleh individu terhadap karyawan mereka. Hubungan antara seorang pekerja dan majikannya diibaratkan

¹⁸ Adiwarman Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 3.

sebagai hubungan saudara kandung. Dalam Islam, tidak ada perlakuan istimewa atau perlakuan yang tidak menyenangkan terhadap pekerja, karena mereka telah berperan dalam meningkatkan kondisi kerja kita.¹⁹

Hal menarik dari kajian penulis ialah adanya penggugat yang bernama Afrida yang satu itu mengambil cuti dikarenakan kehamilan dan kelahiran dari anaknya. Namun dari pihak tergugat tidak memberikan sedikitpun upah hasil keterikatan kontraknya sehingga dilakukanlah gugatan yang disematkan oleh Afrida kepada pihak pengadilan. Saat itu juga Hakim mengabulkan permohonan dari pihak penggugat. Selanjutnya, terdapat hak pekerja berubah dari putusan PN dengan Putusan Kasasi berbeda dan di Kasasi nominalnya turun karena pandemic Covid. Hemat penulis, dengan kasus tersebut memberikan suatu ketidakadilan terhadap penegakan hukum yang telah diputuskan.

Putusan hakim yang mencerminkan kepastian hukum tentunya dalam proses penyelesaian perkara dalam persidangan memiliki peran untuk menemukan hukum yang tepat. Hakim dalam menjatuhkan putusan tidak hanya mengacu pada undang-undang saja, sebab kemungkinan undang-undang tidak mengatur secara jelas, sehingga hakim dituntut untuk dapat menggali nilai-nilai hukum seperti

¹⁹ Siti Zulaichah, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam," *Journal of Islamic Business Law* 3(4) (2019), hlm. 3.

hukum adat dan hukum tidak tertulis yang hidup dalam masyarakat. Dalam hal tersebut hakim wajib menggali dan merumuskannya dalam suatu putusan.²⁰

Putusan hakim tersebut merupakan bagian dari proses penegakkan hukum yang memiliki salah satu tujuan yakni kebenaran hukum atau terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum yang dituangkan dalam putusan hakim merupakan produk penegak hukum yang didasarkan pada fakta-fakta persidangan yang relevan secara yuridis dari hasil proses penyelesaian perkara dalam persidangan.

Putusan hakim yang mencerminkan kemanfaatan adalah ketika hakim tidak saja menerapkan hukum secara tekstual, akan tetapi putusan tersebut dapat dieksekusi secara nyata sehingga memberikan kemanfaatan bagi kepentingan pihak-pihak yang berperkara dan kemanfaatan bagi masyarakat pada umumnya. Putusan yang dikeluarkan hakim merupakan hukum yang mana harus memelihara keseimbangan dalam masyarakat, agar masyarakat kembali memiliki kepercayaan kepada aparat penegak hukum secara utuh.²¹

Hakim dalam pertimbangan hukumnya dengan nalar yang baik dapat memutus suatu perkara dengan

²⁰ Abdul Manan, *Penerapan Hukum Acara Perdata di Peradilan Agama*, (Jakarta:Kencana, 2012), hlm. 291.

²¹ Margono, *Asas Keadilan, Kemanfaatan dan Kepastian Hukum dalam Putusan Hakim*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2012), hlm. 37.

menempatkan putusan kapan berada lebih dekat dengan keadilan dan kapan lebih dekat dengan kepastian hukum. Pada dasarnya asas kemanfaatan bertempat di antara keadilan dan kepastian hukum, dimana hakim lebih menilai kepada tujuan atau kegunaan dari hukum itu pada kepentingan masyarakat. Penekanan asas kemanfaatan lebih cenderung bernuansa ekonomi. Dasar pemikirannya bahwa hukum adalah untuk masyarakat atau orang banyak, oleh karena itu tujuan hidup harus berguna untuk manusia.

Dari situlah penulis berkeinginan melakukan penelusuran lebih mendalam terkait perselisihan perihal Pemutusan Hubungan Kerja melalui Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada PN (Pengadilan Negeri) Yogyakarta Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk *Jo*. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021, perlu dikaji dalam perspektif sosiologi hukum.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, rumusan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana Tinjauan Hukum Islam dan Sosiologi Hukum terhadap hak-hak pekerja akibat pada PHK (Pemutusan Hubungan kerja) dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dalam putusan perkara Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk *Jo*.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian ini sebagai berikut.

- a. Untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai pandangan sosiologi hukum terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap Putusan Perkara Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk Jo. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoretis, penelitian ini bagi kalangan akademik agar dapat memberikan sumbangsih dalam tataran ilmu pengetahuan, memperbanyak prespektif terhadap penelitian terdahulu yang sudah dilakukan yang nantinya mampu menjadi tolak ukur penelitian berikutnya.
- b. Secara praktis, penelitian ini bagi penulis merupakan wujud mengejawantahkan ilmu serta teori yang didapatkan sepanjang proses belajar mengajar, sehingga dapat memperkaya

pemahaman teori penulis serta praktik di lapangan.

- c. Secara praktis, bagi masyarakat umumnya, baik pengusaha maupun pekerja, secara praktis penelitian diharapkan mampu memberikan wawasan agar masyarakat dapat mengetahui dan melaksanakan perjanjian kerja sesuai dengan normatif-yuridis.

D. Telaah Pustaka

Pembahasan mengenai prespektif hukum nasional (positif) dan prespektif dalam tataran ajaran hukum agama islam terhadap pemutusan hubungan industrial khususnya perihal semgketa dalam hubungan kerja yang telah banyak berubah dalam status perjanjian kerja, penulis berupaya untuk menemukan sebuah penelitian yang baru dan memperbarui penelitian yang sudah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelusuran terhadap hasil karya atau penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kajian penelitian. Adapun literatur yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut.

Dilihat dari variabel perjanjian kerja, Evi Rosmanasari²² memfokuskan pengkajiannya pada

²² Evi Rosmanasari, "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT Indah Karya Nuansa Indonesia

perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, terutama dalam konteks Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Penelitaian tersebut menyimpulkan bahwa data menunjukkan bahwa penerapan praktik outsourcing berdampak negatif terhadap pekerja dan buruh outsourcing. Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mencoba mengatur praktik outsourcing, kesimpulan ini tetap berlaku. Hal ini disebabkan oleh ketidakjelasan mengenai sifat kejelasan status hubungan hukum ketengakerjaan antara pemberi kerja, penyedia jasa, dan pekerja/buruh yang outsourced.

Variabel dari Nirmala²³ dan Fithriatus Shalihah²⁴ yang melakukan sebuah kupasan terhadap efektivitas pelaksanaan kewajiban hukum para pelaku usaha terkait perjanjian kerja *outsourcing* pasca penerbitan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, dan mengenai efektivitas Pasal 59 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Nirmala dan Fithriatus Shalihah menemukan suatu kesimpulan terhadap penelitiannya bahwa kewajiban hukum pelaku

(PT Inkanindo) di PT Pertamina (Persero) UP-VI Balongan” (Tesis, Universitas Diponegoro, 2008).

²³ Nirmala, “Kewajiban Hukum Pelaku Usaha Outsourcing Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan” (Tesis, Universitas Hasanudin, 2015).

²⁴ Fithriatus Shalihah, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM,” *UIR Law Review* 1(2) (2017).

usaha yang mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* di dua kota tersebut belum terlaksana secara efektif serta pengawasan pemerintah juga tidak ideal.

Selanjutnya, kajian yang datang dari Ida Hanifah²⁵ pada tahun 2018 untuk Universitas Sumatera Utara. Perlindungan hukum bagi PRT ditelaah dalam disertasi ini melalui lensa ketentuan hukum dan hubungan kerja yang belum sepenuhnya diakomodasi oleh norma-norma kepastian hukum. Situasi ini muncul karena baik pemahaman mengenai perlindungan hukum bagi PRT yang secara konstitusional dilindungi oleh Pasal 28 UUD 1945, maupun pengaturan konstitusional mengenai perlindungan PRT belum secara eksplisit dituangkan ke dalam peraturan perundang-undangan. Status hukum upaya perlindungan pekerja rumah tangga belum ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan, yang berdampak pada tercapainya keadilan substantif bagi kebutuhan pekerja rumah tangga. Mengadopsi aturan atau regulasi yang secara eksplisit mengatur pekerja rumah tangga adalah model atau teknik terbaik untuk melindungi pekerja rumah tangga.

²⁵ Ida Hanifah, “Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Perdata Pekerja Rumah Tangga dalam Penegakan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional” (Disertasi, Universitas Sumatera Utara, 2018).

Berikutnya, tulisan yang dating dari Ana Riana²⁶, ia menyimpulkan bahwasanya (1) Kontrak kerja terhadap pekerja waktu tertentu / karyawan tidak tetap yang didasarkan atas perjanjian kerja dalam peraturan hukum yang ada, (2) Kontrak kerja terhadap pekerja waktu tertentu / karyawan tidak tetap yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang ada. Adapun dalam kajian ajaran agama islam kontrak kerja disebut sebagai ijarah yang secara formil dalam PT WH Telekomunikasi telah sesuai rukun dan syaratnya dalam *ijarah*. Muhammad Regen²⁷. Dalam penelitiannya, Regen mengungkapkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan dua jenis perjanjian kerja yang berbeda yang dapat dibedakan berdasarkan jumlah waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja. Ditemukan bahwa undang-undang hukum yang ada, salah satunya mengatur kontrak kerja, kurang mampu memberikan pengawasan yang memadai, sehingga menyebabkan terjadinya hambatan dalam proses pengawasan. Kontrak untuk pekerjaan yang tidak mencantumkan kejelasan yang

²⁶ Ana Riana, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Perusahaan PT WH Telekomunikasi dan Pengawasannya oleh Dinaskertrans DIY Menurut Hukum Islam" (Tesis, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019).

²⁷ Muhammad Regen Pohan, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan," *MLJ Merdeka Law Journal* 1(2) (2020): 60–71.

memadai tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan pemantauan di lokasi pekerjaan.

Ditinjau dari perseptif Hukum Islam dan Hukum Positif, penelitian Rizky Dwi Rochmah²⁸ Marsha Chikita Widyarini²⁹, Haifa Khairunnisza.³⁰ menuturkan Apabila hak-hak pekerja dan buruh Indomaret terpenuhi tanpa adanya unsur paksaan, dengan persetujuan bersama antara karyawan dan majikan, dan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, hal tersebut sesuai dengan perspektif Hukum Islam. Sementara itu, jika dilihat dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, implementasi isi perjanjian kerja telah dilakukan dengan baik. Hal ini mencakup pengaturan jam kerja dan penyediaan jaminan sosial sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Indonesia.

Berikutnya, Tesis yang ditulis oleh Suwanto yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial

²⁸ Rizky Dwi Rochmah, "Hak Pekerja Indomaret Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Kajian Perspektif Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Journal of Islamic Business Law* 4(3) (2020): 12, hlm. 41.

²⁹ Marsha Chikita Widyarini, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT Fajar Graha Pena di Kota Makassar" (Tesis, Universitas Hasanudin, 2021).

³⁰ Khairunnisza, "Implikasi Hukum Terhadap Perubahan Status Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)."

Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 (Studi Kasus di PT Tupai Adyamas Indonesia di Kabupaten Boyolali)" di Universitas Muhammadiyah Surakarta pada tahun 2006. Tesis ini meneliti apakah pelaksanaan pemberian jaminan sosial tenaga kerja di Kabupaten Boyolali telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dan untuk mengetahui apakah pelaksanaan pemberian jaminan sosial tenaga kerja di Kabupaten Boyolali telah memberikan perlindungan hukum baik bagi tenaga kerja maupun bagi perusahaan. Pelaksanaan penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja di Kabupaten Boyolali telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, khususnya bagi perusahaan industri menengah dan besar. Pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Pelaksanaan penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja di Kabupaten Boyolali telah memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dan perusahaan, khususnya bagi perusahaan industri menengah dan besar. Perusahaan industri kecil dan menengah serta perusahaan industri menengah belum mendapatkan perlindungan hukum karena belum menjadi peserta jamsostek.³¹

³¹ Suwanto, "Perlindungan Hukum Tentang Jaminan Sosial

Selanjutnya, kajian oleh Yuliana Yuli W, dkk³². Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa saat ini masih terdapat beberapa perusahaan yang masih mencantumkan dalil perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu apabila salah satu perusahaan tidak membayar cuti karyawan yang tidak diambil atau dibatalkan, maka karyawan berhak mendapatkan ganti rugi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Variabel berikutnya ialah tesis yang ditulis oleh Yuniarto Wiryo Nugroho yang berjudul *Problematika Pengusaha dan Pekerja/Buruh Terhadap Upah Proses Pascaputusan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi NO.37/PUU-IX/2011)* pada Universitas Narotama Surabaya 2012. Tesis ini membahas salah satu perselisihan mengenai upah, yakni problematika pengusaha dan pekerja/buruh terhadap upah proses pascaputusan pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini difokuskan pada, pertama, pembahasan tentang analisis yang dapat diambil dari Putusan

Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 (Studi Kasus Di PT Tupai Adyamas Indonesia Kabupaten Boyolali)” (Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2006).

³² Yuliana Yuli W, Sulastri, dan Dwi Aryanti Ramadhani, “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT),” *Yuridis* 5(2) (2018).

Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 mengenai kewenangan Mahkamah Konstitusi, Kedudukan dan Hak Konstitusional para pemohon, dasar pertimbangan mengenai upah proses kemudian penjelasan Mahkamah Konstitusi; kedua, mengenai dampak atas Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap pengusaha dan pekerja/buruh.³³

Selanjutnya, penelitian yang ditulis oleh Penelitian oleh Syafrida, dkk³⁴ dan Moh. Muslim³⁵ menemukan kesimpulannya adalah perusahaan memang dapat melakukan pemutusan hubungan kerja di masa Covid-19 dengan menggunakan alasan "Overmacht" (keadaan kahar), jika dapat membuktikan bahwa akibat pandemi, perusahaan tidak mampu lagi memenuhi kewajibannya kepada pekerja. Perusahaan yang tidak mampu memenuhi kewajibannya kepada pekerja dapat dinyatakan pailit, dan aset perusahaan yang disita selanjutnya dapat dijual atau dilelang untuk memprioritaskan pembayaran hak-hak pekerja.

³³29/8/2023

³⁴ Syafrida, Safrizal, dan Reni Suryani, "Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid- 19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan," *Pamulang Law Review* 3(1) (2020), hlm. 19.

³⁵ Moh. Muslim, "PHK pada Masa Pandemi Covid-19," *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 23(3) (2020), hlm. 357.

Sementara itu, Yayuk Sugiarti dan Asri Wijayanti³⁶ melakukan kajiannya dengan menunjukkan bahwa pandemi Covid-19 tidak dapat dianggap sebagai dasar yang sah untuk menggunakan alasan keadaan kahar, karena pandemi tersebut bersifat sementara dan tidak terus-menerus. Kesimpulan yang dapat diambil adalah pemutusan hubungan kerja berdasarkan keadaan kahar pada masa pandemi Covid-19 tidak dapat dibenarkan, dan pekerja harus tetap diberikan hak-haknya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sementara itu, fokus penelitian ini adalah perubahan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) yang tentunya akan memiliki implikasi hukum dan berpengaruh pada hak-hak pekerja. Objek material dalam penelitian ini berbeda dengan studi terdahulu, yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yk Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021 dan sampai saat ini putusan tersebut belum dipergunakan sebagai objek

³⁶ Yayuk Sugiarti dan Asri Wijayanti, "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur di Masa Pandemi Covid-19," *Justitia Jurnal Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya* 4(2) (2020), hlm. 250.

penelitian. Selain itu, penelitian ini merupakan studi kasus dengan melakukan analisis dalam tinjauan hukum Islam terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yk Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Walaupun demikian, kedua puluh studi terdahulu akan dimanfaatkan untuk memperdalam fokus masalah dalam penelitian ini.

Dengan uraian di atas, Elemen-elemen yang mengarah pada plagiarisme dalam penelitian sebelumnya dapat dihindari. Terlepas dari adanya kesamaan atau kemiripan dengan temuan penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki aspek-aspek yang berbeda seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

E. Kerangka Teoretik

Pemaknaan teori adalah sebuah kumpulan yang memiliki keterkaitan secara rasional dan sistematis, merupakan cerminan dari idiosinkrasi, sifat, atau sebuah benda. Di dalam teori harus memuat sistem, mekanisme, pernyataan, dan pengertian, selanjutnya digunakan untuk mengeksplorasi dan menginvestigasi fenomena hak-hak pekerja³⁷. Fenomena ini merupakan suatu kajian sosiologi dikarenakan titik

³⁷ M. Wahid Nur Tualeka, "Teori Konflik Sosiologi Klasik dan Modern," *Jurnal Al-Hikmah*, Vol. 3, No. 1 (Januari, 2017), hlm. 33.

balik dari sosiologi adalah pada kehidupan sebuah masyarakat atau tindakan sosial kemasyarakatan.

Soerjono Soekanto dalam bukunya *Sosiologi Suatu Pengantar* mengemukakan bahwa sosiologi diartikan sebagai sebuah keilmuan yang mengkaji terkait fenomena yang bersifat umum yang terdapat pada hubungan seorang manusia, konstruksi kemasyarakatan, dan sistem-sistem sosial, juga berkaitan dengan transformasi atau peralihan bidang sosial lainnya, seperti ekonomi, hukum, agama, dan lainnya.³⁸

Berbeda dengan Soerjono, Sudirman Tebba memaknai sosiologi sebagai sebuah keilmuan yang sistematis dan praktik, dimana didalamnya mengamati kejadian-kejadian hukum beserta pengaruhnya terhadap sosial, artinya hukum pada konteks ini digunakan sebagai pisau analitis untuk meninjau dan menelaah tindakan sosial dalam masyarakat.³⁹

Dapat disimpulkan bahwa teori sosiologi ialah sebuah bidang kajian keilmuan yang digunakan untuk menyelidiki dan membahas terkait berbagai kehidupan

³⁸ Soerjono Sukanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 61.

³⁹ Sudirman Tebba, *Sosiologi Hukum Islam* (Jakarta: UII Press, 2003), hlm. 1.

serta pengaruhnya dalam tatanan masyarakat, baik yang berkaitan dengan struktur, unsur, sosialiasasi ataupun perubahan social kemasyarakatan. Pada pengkajian yang penulis lakukan ini, penulis mengaplikasikan dua teori, yaitu teori konflik dan teori perubahan sosial.

1. Teori Konflik

Teori konflik adalah sebuah teori yang masuk pada struktur hubungan sosial-kemasyarakatan yang sifatnya *disosiatif* (antagonistis, berseberangan atau inkompatibel), yang tidak dapat terlepas dari hidup dan kehidupan umat manusia. Suatu konflik dalam structural kenegaraan apabila tidak secara langsung dicarikan solusi dan alternatifnya, maka akan menimbulkan sebuah pertikaian dan disintegrasi yang besar. Pun demikian dengan fenomena hak-hak pekerja akibat pada PHK (Pemutusan Hubungan kerja) dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dalam putusan perkara Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

Dalam membaca problematika hak-hak pekerja akibat pada PHK (Pemutusan Hubungan kerja) dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu) dalam putusan perkara Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021 penulis menggunakan teori konflik Karl Marx. Ia memandang bahwa teori konflik adalah bagian dari sebuah pertentangan kelas. Dari sudut pandang itu, Marx memperkenalkan konsep struktur kelas di masyarakat. Teori Marx melihat masyarakat sebagai arena ketimpangan (*inequality*) yang dapat memicu konflik dan perubahan sosial. Marx menilai konflik di masyarakat berkaitan dengan adanya kelompok yang berkuasa dan dikuasai. Di teori Marx, konflik kelas dipicu oleh pertentangan kepentingan.

Konflik dalam perspektif sosiologi adalah sebagai cara atau alat untuk mempersatukan dan bahkan mempertegas sistem sosial yang ada dalam masyarakat. Ada dua asumsi yang mendasari munculnya konflik, yaitu:

- a. Asumsi teoritis struktural fungsional konflik:
 1. Masyarakat terbentuk atas dasar konsensus warga masyarakat.

2. Anggota masyarakat memiliki komitmen bersama tentang: nilai, norma dan kebudayaan yang harus ditaati dan dipelihara bersama.
 3. Hubungan antar anggota masyarakat bersifat *kohesif* (koneksi).
- b. Asumsi teoritis struktural konflik:
1. Masyarakat terbentuk atas dasar konflik kepentingan.
 2. Dorongan anggota masyarakat untuk menghasilkan perubahan.
 3. Hubungan antar warga masyarakat bersifat *devisive* (memecah belah).

Dari paparan di atas secara singkat dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, konflik sebagaimana konsensus merupakan realitas sosial yang terdapat di dalam masyarakat. Konflik merupakan unsur dasar manusia, oleh karenanya pertentangan tidak dapat dilenyapkan dari kehidupan manusia. Konflik merupakan perselisihan mengenai nilai-nilai atau tuntutan-tuntutan yang berkenaan dengan status, kekuasaan dan sumber-sumber kekayaan yang persdiaanya terbatas. Konflik dapat bersifat individual, kelompok ataupun kombinasi keduanya. Yang

jasas baik yang bersifat intra maupun yang antar kelompok senantiasa ada dalam kehidupan bersama di masyarakat.

Selanjutnya, Pruitt dan Rubin memberikan sebuah definisi bahwa konflik sebagai suatu pemahaman terkait adanya kepentingan yang berbeda. Pada tahapan ini, kepentingan dimaknai sebagai suatu sikap antononisme, perbedaan yang hendak ingin dicapai, ataupun tujuan yang dicita-citakan. Wujud dari sebuah kepentingan dapat memuat beberapa hal, antara lain: adanya jaminan keamanan dari sebuah intimidasi, terdapat hasrat memperoleh sebuah kekuasaan, dan kehidupan yang lebih baik.⁴⁰

Berkaitan dengan kehidupan yang lebih baik, setiap rumah tangga tentunya menginginkan hal demikian. Setiap konflik yang ada harus segera dicarikan solusi dan alternatifnya, sehingga tidak sampai menyebabkan konflik yang lebih besar.

2. Sosiologi Hukum

Sosiologi hukum merupakan suatu ilmu pengetahuan yang baru, dimana gabungan antara ilmu

⁴⁰ Mohammad Syawaludin, "Memaknai Konflik Dalam Perspektif Sosiologi Melalui Pendekatan Fungsional," *Jurnal Tamaddun*, Vol. 14, No. 1 (2014), hlm. 3.

sosiologi dan hukum, antara sosiologi dan hukum merupakan ilmu yang berbeda karena sosiologi merupakan ilmu yang menguraikan masalah-masalah yang terjadi didalam masyarakat baik secara individu maupun kelompok, sedangkan hukum merupakan ilmu yang berupa norma-norma dan sanksi dengan bertujuan untuk mengendalikan tingkah laku manusia dengan bertujuan menjaga ketertiban, keadilan dan mencegah kekacauan. Pertumbuhan budaya dan gejala-gejala sosial pada sebuah masyarakat adalah hal yang alami, budaya tersebut akan menyesuaikan tempat dan waktu. Suatu daerah akan memiliki budaya tertentu yang di pengaruhi dengan letak geografisnya, ia pun akan mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya perubahan waktu, perubahan budaya dan gejala sosial pada masyarakat sebetulnya lebih dipengaruhi kecondongankecondongan masyarakatnya untuk melakukan sesuatu.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teori sosiologinya Emile Durkhem. Sebagai seorang sosiolog, ia amat terikat pada penggunaan metodologi empiris. Dalam mengungkap idenya tentang hukum, Durkheim bertolak dari penemuan yang terjadi dalam masyarakat. Dengan metode empirisnya, ia melihat

jenis-jenis hukum dengan tipe solidaritas dalam masyarakat. Ia membuat perbedaan antara hukum yang menindak dengan hukum yang mengganti, atau Repressive dengan Restitutive. Menurut Durkheim, hukum dirumuskan sebagai suatu kaidah yang bersanksi. Berat ringannya suatu sanksi tergantung kepada suatu pelanggaran dan anggapan masyarakat sendiri tentang sanksi tersebut.

Selain itu, Dalam sosiologi hukum yang menjadi pembahasan adalah pengaruh timbal balik antara perubahan hukum dan masyarakat. Perubahan hukum dapat mempengaruhi masyarakat, dan sebaliknya perubahan masyarakat dapat menyebabkan terjadinya perubahan hukum. Menurut Zanden perubahan sosial pada dasarnya adalah perubahan dasar dalam pola budaya, struktur dan perilaku sosial sepanjang tahun.

Terdapat dua aspek kerja hukum dalam hubungannya dengan perubahan sosial antara lain:

- a. Hukum sebagai sarana kontrol sosial: sebagai suatu proses yang dilakukan untuk mempengaruhi orang-orang atau masyarakat agar bertingkah laku sesuai dengan harapan hukum yang sebenarnya.

- b. Hukum sebagai sarana kontrol engineering: penggunaan hukum secara sadar untuk mencapai suatu tertib hukum atau keadaan masyarakat yang sesuai dengan cita-cita dan perubahan yang diinginkan.⁴¹

3. Akad Musyarakah

Istilah lain dari Musyarakah adalah Syarikah atau Syirkah. Musyarakah menurut bahasa berarti “al-ikhtilath” yang artinya campur atau percampuran. Maksud dari percampuran yakni seseorang mencampurkan hartanya dengan harta orang lain sehingga antara bagian yang satu dengan lainnya sulit untuk dibedakan.⁴² Sedangkan menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES), Syirkah merupakan kerjasama antara dua orang atau lebih, dalam hal permodalan, keterampilan, kepercayaan dalam suatu usaha tertentu dengan pembagian keuntungan berdasarkan nisbah.⁴³ Menurut T.M. Hasbi Ash Shiddieqy, Syirkah merupakan akad yang berlaku anatar dua orang atau lebih untuk

⁴¹ Sodjono Dirdjosiswono, Sosiologi Hukum, Jakarta : CV. Rajawali, 1983, 76-77.

⁴² Rahmat Syafei, Fiqh Muamalah, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm 183.

⁴³ Mardani, Fiqh Ekonomi Syariah, (Jakarta: Prenada Media Group, 2012), hlm 218.

bekerjasama dalam suatu usaha dan membagi keuntungannya.⁴⁴

Menurut Fatwa DSN-MUI, Musyarakah adalah pembiayaan berdasarkan akad kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan ketentuan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan.⁴⁵ Berdasarkan pengertian Musyarakah diatas Musyarakah adalah kerjasama antara dua orang atau lebih dalam suatu usaha tertentu dimana para pihak masing-masing memberikan kontribusi dana secara bersama-sama dalam keuntungan dan kerugian ditentukan sesuai perjanjian yang telah di sepakati.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian ini memberikan gambaran dan jawaban terhadap permasalahan yang dikaji sehingga tujuan serta manfaat penelitian dapat tercapai. Tujuan serta manfaat penelitian sangat ditentukan oleh metode yang digunakan dalam penelitian.

⁴⁴ Hendi suhendi, Fiqh Muamalah,(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), hlm 125.

⁴⁵ Widyarini, Syamsul hadi, Fatwa MUI, PSAK dan Praktek Musyarakah, Jurnal Hukum Islam, vol. 15, No. 1, Februari 2018, hlm 126, diakses pada 26 Februari 2020.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang dipakai sebagai dasar utama pelaksanaan penelitian tempat kejadian sebuah perkara terjadi.⁴⁶ Dilihat dari jenisnya, penelitian ini termasuk dalam kategori studi kasus (*Case Study*). Secara umum, studi kasus merupakan penelitian dengan menggunakan pernyataan/pertanyaan *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa).⁴⁷

Dalam konteks ini, studi kasus yang dimaksud berkenaan dengan kasus yang terjadi pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk *Jo.* Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Sebagai penjelas, studi kasus dalam penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut.

- a. Menekankan kedalaman objek kajian
- b. Unit analisis penelitian ini adalah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk *Jo.* Putusan

⁴⁶ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990), hlm. 153.

⁴⁷ Imam Suprayogo dan Tabroni, *Metode Penelitian Sosial Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 138.

Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-
PHI/2021.

2. Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian deskriptif karena sifat tujuannya. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan suatu hal tertentu dan menjelaskan aspek-aspek terkait, atau penelitian yang sistematis yang menggambarkan fakta atau ciri-ciri populasi tertentu dalam domain tertentu secara akurat dan faktual.⁴⁸ Penelitian ini bersifat deskriptif karena semata-mata menggambarkan suatu objek untuk menarik kesimpulan umum yang berlaku secara luas.⁴⁹

Dengan sifat penelitian deskriptif, peneliti menggambarkan permasalahan yang didasari pada data yang ada kemudian diambil kesimpulan.⁵⁰ Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Jenis penelitian ini digunakan untuk

⁴⁸ Sarifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 7.

⁴⁹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I* (Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 1986), hlm. 3.

⁵⁰ Mohammad Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), hlm. 105.

mencapai tujuan tersebut, penulis ingin memberi gambaran seteliti mungkin secara sistematis dan menyeluruh berkaitan dengan objek yang diteliti,⁵¹ yakni mengenai tinjauan terhadap kasus dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk *Jo.* Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021 menurut hukum Islam dan kemudian diambil kesimpulan.

3. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan dua pendekatan penelitian, yaitu pendekatan yuridis dan pendekatan normatif. Secara operasional, pendekatan yuridis-normatif dilakukan melalui studi kepustakaan.

- a. Yuridis, yaitu menelaah permasalahan yang dihadapi dengan menggunakan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang ada. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek voor Indonesie), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya (Outsourcing), Waktu Kerja dan

⁵¹ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 6.

Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja adalah beberapa peraturan perundang-undangan yang termasuk dalam kategori ini.

- b. Metode normatif, yang melibatkan pemeriksaan masalah yang diteliti dalam terang hukum Islam. Hal ini dapat dicapai dengan memahami pedoman-pedoman yang terdapat dalam nash-nash, termasuk Al-Qur'an, Hadits, serta berbagai pendapat para ulama dan profesional tentang perjanjian kerja atau ijarah.

4. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut:

- a. **Sumber Data Primer**

Menurut Sugiyono, data primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta dengan nomor perkara 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yk Jo. dan putusan Mahkamah Agung dengan nomor perkara 606

K/Pdt.Sus-PHI/2021 menjadi sumber data primer dalam penelitian ini.⁵²

b. Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono, sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak menawarkan data secara langsung kepada pengumpul data. Hal ini dapat dicapai melalui pengumpulan data dari orang lain atau dengan menggunakan dokumen. Dokumen digunakan sebagai sumber data sekunder dalam penelitian ini. Dokumen-dokumen tersebut meliputi segala literatur yang berkaitan dengan perkara yang terjadi dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021 menurut hukum Islam berupa ketentuan tekstual. Ketentuan ini dapat ditemukan dalam bentuk Al-Qur'an, Hadi.⁵³

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan sebagai sarana untuk mengumpulkan data. Dokumentasi merupakan metodologi pengumpulan data yang melibatkan proses pengumpulan informasi dalam bentuk angka, foto, laporan, dan informasi lainnya yang

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 456.

⁵³ Sugiyono, hlm. 456.

dapat membantu penelitian. Sumber data dan informasi ini dapat ditemukan dalam buku, arsip, makalah, dan dokumen tertulis lainnya.

Metodologi pengumpulan data lainnya yang digunakan bersama dengan dokumentasi adalah penelusuran kepustakaan (library research). Penelusuran kepustakaan, juga dikenal sebagai studi literatur, melibatkan langkah-langkah seperti mengumpulkan data dari perpustakaan, membaca dan mencatat informasi, serta mengolah bahan penelitian. Metode ini juga sering disebut sebagai penelitian di perpustakaan. Studi literatur merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan tinjauan buku, bahan tertulis lainnya, catatan, dan laporan yang memiliki relevansi dengan masalah yang sedang dibahas.⁵⁴

Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan studi studi dokumen-dokumen dalam bentuk buku-buku, jurnal, dan sebagainya yang relevan dengan penelitian ini. Selain itu, akan dilakukan juga pengumpulan data berdasarkan laporan yang terkait dengan masalah penelitian ini.

⁵⁴ Nazir, *Metode Penelitian*, hlm. 188.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan usaha-usaha untuk memberikan interpretasi terhadap data yang telah disusun. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif. Artinya, analisis data ditujukan terhadap data yang sifatnya berdasarkan kualitas, mutu, dan sifatnya nyata berlaku dan terjadi di masyarakat, dengan tujuan untuk dapat memahami sifat-sifat fakta atau gejala yang benar-benar berlaku.⁵⁵

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif. Proses analisis dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber. Kemudian, dilakukan reduksi data, yaitu data-data yang diperoleh dirangkum dengan memilih hal-hal pokok serta disusun lebih sistematis sehingga menjadi data-data yang benar-benar terkait dengan pokok bahasan.⁵⁶

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini secara kualitatif dengan instrumen sebagai berikut.

- a. Induksi, yaitu meliputi proses melakukan pemeriksaan atas temuan putusan Pengadilan

⁵⁵ Hilman Hadi Kusuma, *Metode Pembuatan Kertas atau Skripsi Ilmu Hukum* (Bandung: Madar Maju, 1995), hlm. 99.

⁵⁶ Hadari Nawai dan Mimi Martini, *Penelitian Terapan* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1996), hlm. 190.

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yk Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

- b. Deduktif, lebih khusus dengan menerapkan teori-teori terkait perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, dan hak-hak pekerja perspektif hukum Islam terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/ PN Yk Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021. C. Dapat disimpulkan, lebih khusus dengan penerapan pengertian tentang perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, dan pekerja.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memberi gambaran umum mengenai isi pembahasan yang disusun dalam penelitian ini, perlu dikemukakan sistematika pembahasan. Sistematika pembahasan ini terdiri atas lima bab yang terdapat korelasi di setiap babnya. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut.

Bab pertama adalah bagian pendahuluan yang berisi pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, telaah pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua digunakan untuk memperluas bahasan pada bagian kerangka teori yang telah disinggung pada bab pertama. B. Metode normatif, yang melibatkan pemeriksaan masalah yang diteliti dalam terang hukum Islam. Hal ini dapat dicapai dengan memahami pedoman-pedoman yang terdapat dalam nash-nash, termasuk Al-Qur'an, Hadits, serta berbagai pendapat para ulama dan profesional tentang perjanjian kerja atau ijarah.

Bab ketiga menjabarkan tentang gambaran umum dari objek penelitian ini, yaitu meliputi deskripsi dari objek penelitian Pemutusan Hubungan Kerja dengan perubahan status perjanjian kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri.

Bab keempat menganalisis dan membahas tentang tinjauan terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yk *Jo.* Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021) menurut hukum Islam.

Bab kelima adalah penutup. Bab ini memberikan jawaban atas rumusan masalah yang telah dirumuskan pada bab pertama. Jawaban tersebut selanjutnya yang menjadi kesimpulan dari penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Simpulan hasil riset ini terdiri atas dua hal yang semuanya mengacu secara komprehensif kepada persoalan dan tujuan yang telah dikemukakan sebelumnya:

1. Hukum yang ditegakkan oleh instansi penegak hukum yang diberikan tugas untuk itu harus menjamin “Kepastian Hukum” demi tegaknya ketertiban dan keadilan dalam kehidupan masyarakat. Ketidakpastian hukum akan menimbulkan kekacauan dalam kehidupan masyarakat dan akan saling berbuat sesuka hati serta bertindak main. Dengan pertimbangan tersebut, hakim menetapkan bahwa Hubungan Kerja PKWT antara para Penggugat dan Tergugat telah menyalahi hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, hubungan kerja PKWT (kontrak) beralih menjadi PKWTT dimulai dari awal PKWT.
2. Ditinjau dari perspektif teori konflik, permasalahan diatas masuk dalam kategori konflik realistik, berasal dari kekecewaan terhadap tuntutan- tuntutan khusus yang terjadi dalam hubungan dan dari perkiraan kemungkinan keuntungan para partisipan, dan yang ditujukan pada obyek yang dianggap mengecewakan. Artinya jika dikaitkan dengan PHK yang terjadi

terhadap maka terdapat kekecewaan pada hak-hak pekerja akibat pada PHK (Pemutusan Hubungan kerja) dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).

B. Saran-saran

Sesuai dengan prinsip-prinsip perjanjian kerja dalam hukum Islam dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, penulis memberikan saran agar pengusaha memberikan hak bagi pekerja baik pada saat menjadi karyawan maupun yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pekerja juga harus menyadari hak-hak yang dimiliki pekerja saat pemutusan hubungan kerja (PHK), baik menurut hukum Islam maupun hukum lain yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

1. Al-Qurán

Ahmad Hatta, Tafsir *Qur"an Perkata : Dilengkapi Asbabun Nuzul dan Terjemahan*, Jakarta : Magfirah Pustaka, 2016.

2. Fiqh/Ushul Fiqh/Hukum/Perundang-Undangan

Affandi, M. Yazid. *Fiqih Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*. Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009.

Aksin, Nur. "Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)." *Jurnal Meta Yuridis* 1(2) (2018).

Al Kasani, al-Din Abi Bakr Bin Mas'ud al-Hanafi. *Badai' al Shanai' fi Tartib al Syarai'*. Kairo: Dar al-Hadits, 2005.

Al Suyuthi, Jalal al-Din Abdurrahman. *Al Asybah Wa al Nazhair*. Beirut: Dar Al-Fikr, 2011.

Al-Asqalani, Al-Hafizh Ibnu Hajar. *Bulughul Maram*. Jakarta: Pustaka Amani, 1995.

Amalia, Amalia, Budiman Ginting, Agusmidah, dan Yefrizawati. "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian." *USU Law Journal* 5(1) (2017).

- Andriani, Fitria, dan Imran Zulfitri. “Berakhirnya Kontrak dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Perdata.” *AL-AHKAM: Jurnal Syari’ah dan Peradilan Islam* 1, no. 2 (2021).
- Anshor, Abdul Ghofur. *Pokok-pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*. Yogyakarta: Citra Media, 2006.
- Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Ardi, Muhammad. “Asas-Asas Perjanjian (Akad), Hukum Kontrak Syariah dalam Penerapan Salam dan Istisna.” *Jurnal Hukum Diktum* 14(2) (2016).
- Ascarya. *Akad dan Produk Syari’ah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Ash-Shiddieqy, Hasbi. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Semarang: Pustaka Rizqi Putra, 2009.
- At-Tariqi, Abdullah Abdul Husain. *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*. Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004.
- Azwar, Sarifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*. Terjemahan Abdul Hayyie. Jakarta: Gema Insani, 2011.

- Dewi, Gemala. *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2005.
- Ghazaly, Abdul Rahman. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Prenada Media, 2010.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research I*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 1986.
- Hanifah, Ida. “Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Perdata Pekerja Rumah Tangga dalam Penegakan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional.” Disertasi, Universitas Sumatera Utara, 2018.
- Hasan, M. Ali. *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Hidayani, Sri, dan Riswan Munthe. “Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha.” *Mercatoria, Jurnal Magister Hukum UMA* 11(2) (2018).
- Hidayati, Ika Novi Nur. “Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif.” *Az Zarqa'* 9(2) (2017).
- Huda, Nurul. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoretis*. Jakarta: Kencana, 2008.
- Karim, Adiwarmanto. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.

- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.
- Kementerian Agama. “Qur’an Kemenag,” 2023. <https://quran.kemenag.go.id/>.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Kusuma, Hilman Hadi. *Metode Pembuatan Kertas atau Skripsi Ilmu Hukum*. Bandung: Madar Maju, 1995.
- Mahkamah Agung. “Putusan Mahkamah Agung Nomor 606 K/Pdt.Sus-PHI/2021,” 2021.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- Mas’adi, Ghufron A. *Fiqh Muamalah Kontekstual*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Masduqi. *Fiqh Muamalah, Ekonomi dan Bisnis Islam*. Semarang: Rasail Media Group, 2017.
- Menteri Tenaga Kerja. “Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/-Men/2000,” 2000.
- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. “Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004,” 2004.

- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990.
- Muayyad, Ubaidullah. “Asas-asas Perjanjian dalam Hukum Perjanjian Islam.” *Anil Islam* 8(1) (2015): 9–24.
- Muslim, Moh. “PHK pada Masa Pandemi Covid-19.” *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 23(3) (2020).
- Mustofa, Imam. *Fiqih Muamalah Kontemporer*. Yogyakarta: Kaukaba Dipantara, 2015.
- Nawai, Hadari, dan Mimi Martini. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1996.
- Nazir, Habib, dan Muh Hasan. *Ensiklopedi Ekonomi dan Perbankan Syari'ah*. Bandung: Kaki Langit, 2004.
- Nazir, Mohammad. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998.
- Nirmala. “Kewajiban Hukum Pelaku Usaha Outsourcing Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan.” Tesis, Universitas Hasanudin, 2015.
- Pasaribu, Chairuman. *Hukum Perjanjian dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 1994.

- Pengadilan Hubungan Industrial. “Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk.” Pengadilan Negeri Yogyakarta, 2020.
- Pohan, Muhammad Regen. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan.” *MLJ Merdeka Law Journal* 1(2) (2020): 60–71.
- Pratama, Kristianus Jimy. “Meninjau Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Keadaan Pandemi.” *Jurnal RechtsVinding* 10(1) (2021).
- Prints, Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Pusat Pengkajian Hukum Islam dan Masyarakat Madani (PPHIMM). *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Republik Indonesia. “Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek voor Indonesie),” 1848.
- . “Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja,” 2021.

- . “Undang-Undang Dasar 1945,” 1945.
- . “Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,” 2004.
- . “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” 2003.
- Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. Yogyakarta: Grafindo Utara Muda, 2007.
- Rochmah, Rizky Dwi. “Hak Pekerja Indomaret Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Kajian Perspektif Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia.” *Journal of Islamic Business Law* 4(3) (2020): 12.
- Rosmanasari, Evi. “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT Indah Karya Nuansa Indonesia (PT Inkanindo) di PT Pertamina (Persero) UP-VI Balongan.” Tesis, Universitas Diponegoro, 2008.
- Saefulloh, Moh. *Fikih Islam Lengkap*. Surabaya: Terbit Terang, 2005.
- Soekanto, Soerjono. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 1987.

- Sudjana, E. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*. Jakarta: PPMI, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sunday, Rini Irianti. “Internalisasi Prinsip-prinsip Islam tentang Etika Kerja dalam Perlindungan Hak Pekerja dan Pelaksanaan Hak Atas Pekerjaan.” *FH UNISBA* 12(2) (2010).
- Suprayogo, Imam, dan Tabroni. *Metode Penelitian Sosial Agama*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Syafei, Rachmad. *Fiqih Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Syafi’i, Abi Abdillah Muhammad bin Idris. *Al Umm*. Baghdad: Dar el-fikr, 1990.
- Syafrida, Safrizal, dan Reni Suryani. “Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid- 19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan.” *Pamulang Law Review* 3(1) (2020).
- Syâtibi, Ibrâhim ibn Ishâq al-. *Al Muwâfaqât fi Ushûli al Syarî’ah*. Kairo: Maktabah al Tawfiqiyah, 2003.
- Trijono, Rachmat. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2014.

3. Jurnal/Skripsi/Tesis

- Kartikasari, Erny. “Perlindungan Hukum bagi Pekerja dan Pengusaha Terhadap Masalah Ketenagakerjaan di Masa Pandemi Covid-19.” Tesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2021.
- Khairunnisza, Haifa. “Implikasi Hukum Terhadap Perubahan Status Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).” Tesis, Universitas Hasanudin, 2021.
- Nirpana, Bayu. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK (Studi Putusan Nomor 626K/PDT. SUSPHI/2020).” *JURNAL LEX SPECIALIS* 2(!) (2021).
- Nugroho, Yuniarto Wiryo. “Problematika Pengusaha dan Pekerja/Buruh Terhadap Upah Proses Pascaputusan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi NO.37/PUU-IX/2011).” Tesis, Universitas Narotama Surabaya, 2012.

- Riana, Ana. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Perusahaan PT WH Telekomunikasi dan Pengawasannya oleh Dinaskertrans DIY Menurut Hukum Islam.” Tesis, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.
- Saifudin. “Relevansi Perjanjian Kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Hukum Islam.” *Alamtara: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam* 4(1) (2020).
- Santoso, Budi, dan Ratih Dheviana Puru H. T. “Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja.” *ARENA HUKUM* 6(3) (2012): 155–226.
- Santoso, Budi. “Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja.” *Mimbar Hukum Fakultas Hukum UGM* 25(3) (2013).
- Sanusi, Ahmad. “Hak-hak Pekerja dalam Islam.” *Syakhshia: Jurnal Hukum Perdata Islam* 21(2) (2020).
- Shalihah, Fithriatus. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM.” *UIR Law Review* 1(2) (2017).
- Sugiarti, Yayuk, dan Asri Wijayanti. “Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force

Majeur di Masa Pandemi Covid-19.” *Justitia Jurnal Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya* 4(2) (2020).

Suwarto. “Perlindungan Hukum Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 (Studi Kasus Di PT Tupai Adyamas Indonesia Kabupaten Boyolali).” Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2006.

Wardhani, Lidya Christina. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum dan Sesudah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-Xi2012.” Tesis, Universitas Islam Indonesia, 2014.

Widyarini, Marsha Chikita. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT Fajar Graha Pena di Kota Makassar.” Tesis, Universitas Hasanudin, 2021.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.

Yuli W, Yuliana, Sulastri, dan Dwi Aryanti Ramadhani. “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Antara

Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT).” *Yuridis* 5(2) (2018).

Zulaichah, Siti. “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.” *Journal of Islamic Business Law* 3(4) (2019).

Zulhartati, Sri. “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan.” *Jurnal Sosiologi dan Humaniora* 1(1) (2010).