

## TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI TENGAH PANDEMI COVID-19

**Nurul Pratiwi, Kurniati, Ashabul Kahpi**  
**Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar**  
Email: nurulp741@gmail.com

### Abstrak

Penerapan pelbagai kebijakan pembatasan oleh pemerintah untuk menekan laju penyebaran virus Covid-19 berdampak terhadap sektor produksi, bahkan beberapa di antaranya terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan. Pemutusan Hubungan Kerja sebagai dampak pandemi merupakan hal yang sulit dihindari oleh pemberi kerja. Kondisi tersebut memerlukan perhatian serius dari pemerintah sebagai regulator untuk memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja melalui mekanisme yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenakerjaan, khususnya jika pilihan terakhirnya memang harus terjadi pemutusan hubungan kerja. Prinsipnya, Islam sangat menghormati hak-hak pekerja, bahkan Nabi Muhammad saw memerintahkan untuk membayar upah pekerja sebelum keringat kering. Meskipun tidak ditemukan dalil yang secara spesifik mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh Covid-19, tetapi setidaknya Islam telah memberikan suatu mekanisme penyelesaian suatu masalah melalui musyawarah, di mana prinsip-prinsip musyawarah sesungguhnya telah terformalisasi dalam beberapa regulasi yang mengatur mengenai ketenagakerjaan.

**Kata Kunci: Covid-19; Ketenagakerjaan; Pemutusan Hubungan Kerja**

### Abstract

*The implementation of various restriction policies by the government to reduce the rate of spread of the Covid-19 virus has an impact on the production sector, some of them were even forced to cut their jobs. This research is field research. Job cuts as a result of pandemics are something that is difficult for employers to avoid. This condition requires serious attention from the government as a regulator to ensure the fulfillment of workers' rights through mechanisms that have been regulated in the Employment Act, especially if the last option must be termination of employment. Prinsipnya, Islam has great respect for the rights of workers, even the Prophet Muhammad (peace be upon him) ordered to pay workers' wages before dry sweat. Although there are no arguments that specifically regulate the termination of employment caused by Covid-19, but at least Islam has provided a mechanism to solve a problem through deliberation, where the principles of deliberation have actually been formalized in several regulations governing employment.*

**Keywords: Covid-19; Employment; Termination of Employment**

## PENDAHULUAN

Penyebaran Virus Covid-19 yang muncul pertama kali di negara China tepatnya dikota Wuhan membuat heboh seluruh dunia. Indonesia sudah mengonfirmasi kasus pertamanya dan menimbulkan kekhawatiran serta ketakutan bagi seluruh masyarakat Indonesia.<sup>1</sup> Sri Mulyani sebagai menteri keuangan menjelaskan bahwa Indonesia mengalami permasalahan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya dikarenakan perekonomian yang menurun akibat COVID-19 (Kencana, 2020). Adanya pandemi COVID-19 di Indonesia memberikan dampak negatif, salah satunya adalah dampak perekonomian atau keuangan rakyat berupa menurunnya penghasilan, pekerja yang dirumahkan, hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).<sup>2</sup>

Indonesia mulai menerapkan *Social Distancing* untuk memutus penularan Covid-19 ini. Dengan adanya penerapan *Social Distancing*, masyarakat diharuskan untuk bekerja dari rumah. Banyak perusahaan yang menyatakan sulit bertahan dalam krisis saat ini. Beberapa di antara mereka bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja secara masif, ada pula yang memberikan penawaran kepada karyawannya untuk mengambil cuti tanpa bayar (*unpaid leave*). Upaya ini dilakukan agar perusahaan tetap bertahan di tengah pandemi saat ini dimana mereka tidak punya pilihan lain selain melakukan pemutusan hubungan kerja PHK dimana mereka harus menekan biaya operasional besar-besaran. Hal ini tentu mempengaruhi keberlangsungan hidup masyarakat serta keluarga yang bergantung pada pekerjaan mereka.

Tentunya antara perusahaan dan pekerja mempunyai kepentingan yang berbeda sehingga terkadang terjadi Perselisihan Hak dan Kepentingan maupun Pemutusan Hubungan Kerja sebagai akibat telah terjadi pelanggaran terhadap norma hukum materil ketenagakerjaan, maka secara yuridis formal para pihak tidak diperkenankan melakukan tindakan main hakim sendiri (*eigenrichting*) yang bernuansa kesewenang-wenangan, melainkan harus ditindak lanjuti melalui penerapan atau penegakan hukum (*law enforcement*) terhadap norma hukum formil biasa juga disebut hukum acara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara pekerja dengan pemberika kerja

---

<sup>1</sup> Kusnadi Umar, Pasal Imunitas Undang-Undang 'Corona'dan Kewenangan Badan Pemeriksa Keuangan Dalam Menetapkan Kerugian Negara, *Jurnal El-Iqthisadi*, Volume 2 Nomor 1 (2020), hlm. 114-129.

<sup>2</sup> Della Fadhilatunnisa, dkk., Infak Dan Sedekah Di Masa Pandemi Covid-19 Dalam Kajian Akuntansi Syariah, *Jurnal Iqtisaduna*, Volume 6 Nomor 2 (Desember, 2020), hlm. 177.

atau perusahaan.<sup>3</sup> Secara teoritis, apabila terdapat perselisihan hak dan kepentingan maupun Pemutusan Hubungan Kerja sebagai akibat telah terjadi pelanggaran terhadap norma hukum materil ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

Salah satu masalah yang sedang terjadi terkait pemutusan hubungan kerja di tengah pandemi yaitu tidak adanya ketetapan mengenai pengupahan bagi pekerja selama masa pandemi. Upah bagi para pekerja merupakan faktor penting karena merupakan sumber untuk membiayai dirinya dan keluarganya. bagi tenaga kerja yang berpendidikan upah merupakan hasil investasi (*rate of return*) sumber daya manusia pada dirinya, dan bagi kelompok tertentu upah melambangkan status sosial dan penghargaan bagi (hasil) pekerja.<sup>5</sup> P

Penyerapan tenaga kerja di sektor industri kecil dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari tiap-tiap unit usahanya. Secara internal dipengaruhi oleh tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, modal (teknologi), dan pengeluaran non upah lainnya. Sedangkan secara eksternal dipengaruhi oleh tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga.<sup>6</sup>

Pada hakikatnya, penegasan tentang hak bekerja dan pekerjaan di satu sisi merupakan upaya yang dilakukan pemerintah untuk mereduksi permasalahan yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan pada umumnya.<sup>7</sup> Upaya perlindungan terhadap pekerja meliputi aspek-aspek yaitu *Perlindungan hukum, Perlindungan ekonomi, Perlindungan sosial, Perlindungan teknis*.<sup>8</sup>

Secara hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada pelaksanaan pekerjaan melalui sistem kontrak atau dalam istilah hukumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukanlah hal yang dilarang dan boleh dilakukan. Sebenarnya jika dilihat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah

---

<sup>3</sup> Ashar Sinele, *Penyelesaian Konflik Antara Pihak Perusahaan Dengan Tenaga Kerja Di Kota Makassar, al-Daulah*, Volume 7 Nomor 1 (Juni 2018), hlm. 83.

<sup>4</sup> Burhanuddin, *Analisis Yuridis Resolusi Konflik Hubungan Industrial Di Kabupaten Luwu, al-Daulah*, Volume 6 Nomor 1 (Juni 2017), hlm. 179.

<sup>5</sup> Ashabul Kahpi, *Pengupahan Tinjauan Terhadap Ketenagakerjaan, Jurisprudentie*, Volume 5 Nomor 2 (Desember 2018), hlm. 70-71.

<sup>6</sup> Nur Insana dan Ahmad Kafrawi Mahmud, *Dampak Upah, Pendidikan, dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Takalar, Bulletin Of Economic Studies*, Volume 1 Nomor 1 (Maret 2021), hlm. 48.

<sup>7</sup> Ashabul Kahp, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, Jurisprudentie*, Volume 3 Nomor 2 (DesesMBER 2016), hlm. 60.

<sup>8</sup> 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.

ada perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan.<sup>9</sup>

Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin.<sup>10</sup> Selanjutnya di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah diatur secara eksplisit tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan kerja, baik melalui peran aktif lembaga Bipatrit agar perselisihan kerja secara musyawarah untuk mencapai mufakat, konsiliasi dan arbitrase maupun gugat-menggugat dengan memberdayakan Badan Peradilan Umum sebagai institusi independen yang menyelenggarakan kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2004 yang telah merubah dan menyempurnakan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum.<sup>11</sup>

Sebagian besar perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja memiliki alasan yang sama mengapa mereka melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu jumlah pemasukan yang menurun. Pandemi ini tentu menjadi tugas bagi kita semua selaku masyarakat Indonesia dengan membantu pemerintah memutus rantai penularan Covid-19 dengan mematuhi himbauan pemerintah dan protokol kesehatan. Dalam menangani permasalahan dalam ketenagakerjaan merupakan kewenangan pemerintah pusat maupun daerah dimana permasalahan itu terjadi. Dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan berperan penting dalam permasalahan ketenagakerjaan dimana itu merupakan tugas pokok dan fungsi utama secara struktural yang telah mengacu kepada kebijakan pemerintah.

---

<sup>9</sup> Muhammad Irvan Hafid, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar), *al-Hikmah*, Volume 21 Nomor 2 (2019), hlm. 13.

<sup>10</sup> Muhammad Anis, Tinjauan yuridis terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di Kota Makassar, *al-Qadau*, Volume 4 Nomor 2 (Desember 2017), hlm. 414.

<sup>11</sup> Hasyim, Penyelesaian Sengketa Hubungan Kerja Di Kota Makassar, *El-Iqtishady*, Volume 1 Nomor 2 (Desember 2019), hlm. 95.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field kualitatif research*) dengan pendekatan yuridis normatif dengan berpatokan pada aturan hukum nasional.<sup>12</sup> Pendekatan sosiologis dengan menggali informasi dari berbagai hal yang tumbuh di masyarakat. Pendekatan syar'i berpatokan pada al-Quran dan hadist. Kemudian Sumber data menggunakan sumber data primer seperti observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data sekunder diperoleh melalui literatur-literatur dan artikel.<sup>13</sup> Analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif kualitatif.<sup>14</sup>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Proses Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Ditengah Pandemi

Pemutusan hubungan kerja karena dampak pandemi merujuk pada kebijakan pemerintah yang telah menetapkan pandemi Covid-19 sebagai bencana nasional serta dikeluarkannya sejumlah produk hukum yang dapat memperkuat alasan pengusaha untuk menyatakan pandemi Covid-19 sebagai suatu peristiwa yang menimbulkan keadaan memaksa yang kemudian dikategorikan sebagai bencana nonalam berskala nasional.

Beberapa produk hukum yang dikeluarkan oleh pemerintah sebagai bentuk kebijakan dalam penanggulangan pandemi Covid-19 antara lain:

- Keputusan presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Diasease* 2019 (COVID-19) sebagai bencana nasional (selanjutnya disebut Keppres No.12/2020);
- Peraturan pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Diasease* 2019 (COVID-19) (selanjutnya disebut PP No.21/2020);
- Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) (selanjutnya disebut Keppres No. 11/2020);

---

<sup>12</sup> Kusnadi Umar & patawari, patawari, Menyoal Netralitas RT/RW Pada Pilkada Kota Makassar Tahun 2020, *PETITUM*, Volume 9 Nomor 1 ((2021), hlm. 78-87. <https://doi.org/10.36090/jh.v9i1.1007>.

<sup>13</sup> Rahman Syamsuddin, et al., The effect of the COVID-19 pandemic on the crime of theft, *International Journal of Criminology and Sociology* 10 (2021), hlm. 305-312.

<sup>14</sup> Rahmiati, *Terampil Menulis Karya Ilmiah*, (Makassar: Alauddin University Press, 2012), hlm. 30-43.

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana (selanjutnya disebut UU No. 24/2007).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Andi Sundrah Djaya, selaku Kepala Bagian Penyelesaian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar menyatakan, bahwa:

“Ada dua tindakan yang di lakukan oleh pengusaha dalam menangani permasalahan kerugian karena dampak Covid-19. Banyak pengusaha mendorong mereka untuk melakukan Efisiensi sebagai bentuk mitigasi kerugian seperti merumahkan pekerja, dan bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Selain alasan Efisiensi kerugian yang dialami perusahaan akibat pandemi Covid-19 juga dinilai sebagai suatu peristiwa *force majeure* yang kemudian menjadi alasan untuk melakukan PHK”.<sup>15</sup>

#### a. Force Majeure

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

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan jika mengalami kerugian atau *force majeure*. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka unsur utama yang dapat menimbulkan keadaan *force majeure* adalah:<sup>16</sup>

- 1) Adanya kejadian yang tidak terduga;
  - 2) Adanya halangan yang menyebabkan suatu prestasi tidak mungkin dilaksanakan;
  - 3) Ketidakmampuan tersebut tidak disebabkan oleh kesalahan debitur;
  - 4) Ketidakmampuan tersebut tidak dapat dibebankan risiko kepada debitur.
- Apabila dicermati, pengaturan mengenai.

<sup>15</sup> Andi Sunrah Djaya, Kepala Bagian Penyelesaian Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, wawancara, Kota Makassar, tanggal 6 November 2020.

<sup>16</sup> Tri Harnowo, Wabah Corona sebagai Alasan Force Majeur dalam Perjanjian, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5e81ae9a6fc45/wabahcorona-sebagai-alasan-iforcemajeur-i-dalam-perjanjian/online.com>, Di akses 25 Desember 2020.

## b. Efisiensi

Tindakan efisiensi juga menjadi alasan yang banyak digunakan oleh pengusaha untuk melakukan PHK ditengah pandemi corona. UU Ketenagakerjaan sendiri tidak menjelaskan apa yang dimaksud dengan “efisiensi”. Dalam konteks perusahaan efisiensi adalah hal mengenai upaya perusahaan untuk tidak membuang atau setidaknya tidaknya mengurangi pemborosan waktu, tenaga dan biaya dalam menjalankan usaha agar kelangsungan bisnisnya terjaga. Jadi efisiensi merupakan suatu cara yang dilakukan karena alasan ekonomi perusahaan. Dalam kaitannya dengan pekerja, efisiensi dilakukan dengan cara mengurangi jumlah pekerja (*retrenchment*). Jumlah tenaga kerja dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap pertumbuhan ekonomi. Akan berpengaruh positif jika jumlah tenaga kerja yang banyak tersebut disertai dengan kualitas yang tinggi sehingga bisa mendorong pertumbuhan ekonomi.<sup>17</sup>

Berdasarkan dengan hasil wawancara dengan Kahar, selaku Fungsional Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar menyatakan bahwa:

*“Beberapa contoh kondisi perusahaan melakukan efisiensi antara lain seperti adanya kebijakan PT. Mandala Prima Perkasa (Ibis Makassar City Center) yang terpaksa melakukan perampangan karyawan karena ada krisis ekonomi global (penurunan harga jual/produksi), atau ada peraturan pemerintah yang mengharuskan bahwa unit-unit usaha tertentu harus dilebur/dihilangkan”.*<sup>18</sup>

PHK dengan alasan efisiensi dalam UU Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 164 ayat (3) yang menjelaskan bahwa :

*“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”.*

Gilbert F. Magal, selaku Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar menyatakan bahwa:

*“PHK karena alasan efisiensi hanya boleh diambil perusahaan sebagai bentuk langkah terakhir dengan terlebih dahulu menempuh upaya-upaya sebagaimana ketentuan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-*

<sup>17</sup> Ilyas, Pengaruh Tenaga Kerja, dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Kemiskinan, *Jurnal EcceS*, Volume 6 Nomor 1 (Juni 2019), hlm. 88.

<sup>18</sup> Kahar, Fungsional Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, wawancara, Kota Makassar, tanggal 7 November 2020.

907/MEN/PHIPPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (selanjutnya disebut SE- 907/MEN/PHIPPHI/X/2004)".<sup>19</sup>

Adapun yang tertuang di dalam Surat Edaran 907/MEN/PHIPPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal yaitu :

- 1) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
- 2) mengurangi shift;
- 3) membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- 4) mengurangi jam kerja;
- 5) mengurangi hari kerja;
- 6) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- 7) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- 8) Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

## **2. Upaya Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Ditengah Pandemi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

Dalam menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja di tengah pandemi terlebih dahulu merujuk pada pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Pada pasal ini pun mengamanatkan pada pemerintah, pengusaha, buruh dan serikat buruh saling bahu membahu menghindari pemutusan hubungan kerja untuk mengentaskan permasalahan perekonomian pada krisis ekonomi negara agar tidak berimbas pada keberlanjutan hidup pekerja Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Andi Sundrah Djaya, selaku Kepala Bagian Penyelesaian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar menyatakan, bahwa:

*“Pemutusan hubungan kerja pada saat negara mengalami krisis perekonomian bukanlah suatu langkah yang tepat dalam mengatasi suatu permasalahan. Ketika*

---

<sup>19</sup> Gilbert F Magal, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, wawancara oleh penulis di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, 7 November 2020.



*negara di landa pandemi Covid-19 yang membuat ketidakstabilan perekonomian pemerintah dan pengusaha mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dengan di hadirkannya solusi yang mengacu pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004 yang tetap berdasar kepada Surat Edaran MENAKER 3/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan Covid-19”.*<sup>20</sup>

Beberapa mekanisme yang dapat menjadi alternatif penyelesaian perselisihan jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sebelum para pihak menempuh upaya hukum, diantaranya:

a. Melakukan Dialog Dua Arah (Bipartit)

Pengusaha dan pekerja bersama dengan serikat pekerja perlu melakukan dialog secara transparan sejak dini dalam mengantisipasi kondisi ketenagakerjaan akibat pandemi Covid-19 ini.

b. Susun Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam Situasi Pandemi Covid-19

Kebijakan ini harus merespons setiap perubahan yang terjadi akibat pandemi Covid-19 terhadap sistem kerja karyawan. Perubahan tersebut meliputi penerapan sistem bekerja dari rumah, social distancing, pembatasan sarana transportasi umum, dan lockdown terbatas yang saat ini sudah dilakukan oleh beberapa pemerintah daerah.

Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja harus aktif dalam memberikan informasi kebijakan untuk bekerja dan melakukan tinjauan kebijakan secara berkala. Kebijakan yang bisa diterapkan misalnya kebijakan pengurangan hari dan jam kerja, meliburkan/merumahkan pekerja, dan sebagainya.<sup>21</sup>

c. Realisasikan dan Pantau Implementasi Paket Insentif Bagi Pengusaha Dan Pekerja Untuk Bertahan.

Pemerintah sudah menerbitkan paket insentif bagi pengusaha seperti pembebasan atau pengurangan pembayaran pajak dan hibah anggaran untuk sektor usaha kecil. Pemerintah sendiri berencana akan memberikan stimulus sebesar Rp 2 triliun untuk meningkatkan daya beli pelaku koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

---

<sup>20</sup> *Ibid.* Andi Sunrah Djaya.

<sup>21</sup> M. Nur Sholikin, 4 langkah antisipasi PHK akibat pandemi COVID-19 dari segi hukum, <https://theconversation.com/4-langkah-antisipasi-phk-akibat-pandemi-covid-19-dari-segi-hukum-135471>, Diakses 27 Desember 2020.

d. Lakukan Dialog Tiga Arah (Tripartit) Antara Pengusaha, Pekerja/Serikat Pekerja Dan Pemerintah.

Pemberian paket insentif bagi pengusaha dan pekerja, dalam situasi yang sulit ini pemerintah juga harus menjadi pihak yang mampu menengahi dialog antara pengusaha dengan pekerja dan serikat pekerja baik untuk mencegah terjadinya PHK.

### **3. Pandangan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Di Tengah Pandemi**

Hukum Islam tidak secara spesifik mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dimasa pandemic Covid-19, tetapi Islam telah menggariskan ketentuan yang dapat menjadi pilihan ketika terjadi suatu kondisi yang sifatnya darurat. Dalam al-Qur'an dijelaskan bahwa apabila seseorang dalam keadaan yang terpaksa tanpa sengaja dan tidak melampaui batas, maka ia tidak berdosa.

Selain merujuk pada ketentuan dalam al-Quran, sumber hukum Islam yang dapat dijadikan sebagai sumber adalah ijtihad. Ijtihad dipandang sebagai sumber hukum alternatif ketika tidak ditemukan teks langsung atau tidak langsung dari al-Qur'an dan al-Sunnah, sebagaimana yang dinyatakan oleh Mu'adz bin Jabbal ketika dia ditanya oleh Nabi saat hendak memangku jabatan sebagai gubernur di Yaman. Sebagai landasan dalam berijtihad dalam rangka menetapkan hukum, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa pertimbangan *maqashid al-syariah* menjadi suatu yang urgen bagi masalah-masalah yang tidak ditemukan hukumnya secara tegas dalam nash. Dimana tujuan Allah SWT.

Menciptakan hukum, atau dalam syariat Islam adalah untuk kemasalahatan manusia dan mencegah kemudharatan. Maka penggunaan teori *maqashid syariah* dalam masalah hukum fiqih terkait dengan pemutusan hubungan kerja karena dampak Covid-19 adalah sudah sesuai dengan *dhawabit* dan kaedah-kaedah umum dalam berijtihad, sehingga menurut penulis hal itu sudah tepat penerapannya. Dan pemikiran tentang ijtihad banyak ditemukan dalam diskursus pemikiran para ahli, dengan beragam metodenya, antara lain: *ijma* , *qiyas*, *istihsan*, *mashlahah mursalah* atau *istishlah* dan *urf*.

Karena itu, ijtihad dipandang dapat dijadikan dasar hukum bagi kedaruratan terkait dengan adanya pemutusan hubungan kerja karena dampak pandemi. Bahkan ijtihad para ahli, terutama MUI dengan fatwa yang dikeluarkannya lebih dominan

ketimbang mengumbar teks al-Qur'an dan al-Sunnah itu sendiri. Atas dasar ijtihad pula, para ahli menarik benang merah dasar kedaruratan yang terungkap dalam teks-teks al-Qur'an di atas tentang kebolehan memakan yang haram dibawa ke darurat dalam kasus Covid-19 dewasa ini, yang tidak ada hubungannya dengan persoalan boleh memakan yang haram termaksud. Itulah inti pemikiran ijtihadi, yang menurut Muhammad Abu Zahrah, ahli hukum kontemporer, bahwa ijtihad itu adalah "usaha seorang faqih yang menggunakan seluruh kemampuannya untuk menggali hukum yang bersifat amaliah (praktis) dari dalil-dalil yang terperinci".

Berdasarkan uraian tersebut, kondisi darurat Indonesia dalam menangani penyebaran wabah Covid-19 dapat dikategorikan sebagai bentuk jihad yang harus dilakukan oleh pemimpin dan umatnya atau oleh Pemerintah bersama-sama dengan rakyat. Pada satu sisi, Pemerintah dituntut untuk dapat memberikan solusi dan upaya-upaya agar nilai kemaslahatan bagi rakyat dapat terwujud di tengah menghadapi Pandemi global Covid-19 yang kini telah menjadi ancaman nyata.

Sebaliknya, di sisi lain, rakyat harus menunjukkan sikap keta'atan dan kedisiplinannya dalam menjalankan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Tentunya, pertarungan antara manusia dengan hawa nafsu akan sangat bergejolak dalam kondisi seperti ini, bisa jadi karena beberapa faktor, seperti diantaranya faktor primodialisme politik, fanatisme agama, atau yang lainnya.

Kalangan ulama fiqih memberikan batasan tentang bagaimana seharusnya seorang pemimpin berbuat untuk umat dalam islam. Untuk mewujudkan Pemerintahan yang baik dan mencapai nilai-nilai kemaslahatan, Islam memiliki banyak kaidah yang harus dipatuhi dan diimplementasikan oleh Pemerintah atau pemimpin.

Sementara itu, dalam pandangan Islam, pemanfaatan tenaga kerja manusia merupakan pengejawantahan dalam rangka mengaktualisasikan fungsi kekhalifan dan sekaligus fungsinya sebagai pembangun, dan hal ini sangat dihargai.<sup>22</sup> Setiap ada aktifitas harus pula ada hukum, karena itu hukum Islam sebagai hukum yang bersifat elastis dan fleksibel makin dituntut realisasi pembuktiannya.<sup>23</sup> Begitupun dengan

---

<sup>22</sup> Ashabul Kahpi, Pekerja Muslimah Dan Hak-Haknya Di Indonesia Perspektif Islam, *Al-Qadau*, Volume 6 Nomor 2 (Desember, 2019), hlm. 289.

<sup>23</sup> Kurniati, Fiqh Cinta: Cara Bijak Hukum Islam Menyemai Cinta dan Membina Keluarga, *al-Daulah*, Volume 1 Nomor 1 (Desember, 2012), hlm. 2.

kebijakan yang tengah gencar dilakukan oleh Pemerintah saat ini berkaitan dengan penanganan wabah Covid-19 seperti Pembatasan Sosial Berskala Besar.

Pembatasan Sosial Berskala Besar suka atau tidak suka harus dilakukan sebagai bentuk karantina kesehatan terhadap wabah tersebut. Akan tetapi, tidak sedikit konsekuensi yang harus di terima oleh masyarakat itu sendiri, seperti berhentinya aktifitas sosial, pendidikan, pekerjaan dan lain sebagainya harus menjadi perhatian pula. Akibatnya, Pemerintah harus senantiasa konsekuen dengan penerapan pengaturan kebijakan sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan, salah satunya mengenai pemenuhan hak dasar bagi penduduk selama masa karantina berlangsung. Di lain sisi masyarakat harus sabar dan mau menanggung konsekuensi tersebut serta mendukung kebijakan Pemerintah dalam menanggulangi wabah Covid-19 sebagai langkah mewujudkan kebaikan bersama.

## KESIMPULAN

Pemerintah dan pengusaha mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dengan dihadapkannya solusi yang mengacu pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004 yang tetap berdasar kepada Surat Edaran MENAKER 3/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan Covid-19. Serta melakukan upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja seperti melakukan dialog dua arah atau bipartit, dialog tiga arah (tripartit) antara pengusaha, pekerja/serikat pekerja dan pemerintah. Dalam hukum Islam, tidak ditemukan aturan yang secara spesifik mengatur terkait pemutusan hubungan kerja dimasa Covid-19, tetapi Covid-19 dapat dikategorikan sebagai kondisi darurat yang pilihan penyelesaiannya suatu masalah dapat menggunakan beberapa metode diantaranya *ijma*, *qiyas*, *istihsan*, *mashlahah mursalah* atau *istishlah* dan *urf*.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Rahmiati, *Terampil Menulis Karya Ilmiah*, (Makassar: Alauddin University Press, 2012).

## Jurnal

- Anis, Muhammad, Tinjauan yuridis terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di Kota Makassar, *al-Qadau*, Volume 4 Nomor 2 (Desember 2017).
- Burhanuddin, Analisis Yuridis Resolusi Konflik Hubungan Industrial Di Kabupaten Luwu, *al-Daulah*, Volume 6 Nomor 1 (Juni 2017).
- Fadhilatunnisa, Della dkk., Infak Dan Sedekah Di Masa Pandemi Covid-19 Dalam Kajian Akuntansi Syariah, *Jurnal Iqtisaduna*, Volume 6 Nomor 2 (Desember, 2020).
- Hafid, Muhammad Irvan, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar), *al-Hikmah*, Volume 21 Nomor 2 (2019).
- Hasyim, Penyelesaian Sengketa Hubungan Kerja Di Kota Makassar, *El-Iqtishady*, Volume 1 Nomor 2 (Desember 2019).
- Ilyas, Pengaruh Tenaga Kerja, dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Kemiskinan, *Jurnal EcceS*, Volume 6 Nomor 1 (Juni 2019).
- Insana, Nur dan Ahmad Kafrawi Mahmud, Dampak Upah, Pendidikan, dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Takalar, *Bulletin Of Economic Studies*, Volume 1 Nomor 1 (Maret 2021).
- Ashabul Kahpi, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, *Jurisprudentie*, Volume 3 Nomor 2 (Desesember 2016).
- , Pengupahan Tinjauan Terhadap Ketenagakerjaan, *Jurisprudentie*, Volume 5 Nomor 2 (Desember 2018).
- , Pekerja Muslimah Dan Hak-Haknya Di Indonesia Perspektif Islam, *Al-Qadau*, Volume 6 Nomor 2 (Desember, 2019).
- Kanang, Abdul Rahman, Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Pekerja Anak di Kawasan Industri Makassar, *Jurnal Ushuluddin*, Volume 21 Nomor 2 (2017).
- Kurniati, Fiqh Cinta: Cara Bijak Hukum Islam Menyemai Cinta dan Membina Keluarga, *al-Daulah*, Volume 1 Nomor 1 (Desember, 2012).
- Sinelele, Ashar, Penyelesaian Konflik Antara Pihak Perusahaan Dengan Tenaga Kerja Di Kota Makassar, *al-Daulah*, Volume 7 Nomor 1 (Juni 2018).
- Syamsuddin, Rahman, et al., The effect of the COVID-19 pandemic on the crime of theft, *International Journal of Criminology and Sociology* 10 (2021).
- Umar, Kusnadi, Pasal Imunitas Undang-Undang ‘Corona’dan Kewenangan Badan Pemeriksa Keuangan dalam Menetapkan Kerugian Negaran, *El-Iqthisadi*, Volume 2 Nomor 1 (Juni, 2020).
- , & patawari, patawari, Menyoal Netralitas RT/RW Pada Pilkada Kota Makassar Tahun 2020, *PETITUM*, Volume 9 Nomor 1 (2021), <https://doi.org/10.36090/jh.v9i1.1007>.

## **Peraturan**

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.  
Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian  
Perselisihan Hubungan Industrial.

## **Wawancara**

Andi Sunrah Djaya, Kepala Bagian Penyelesaian Hubungan Industrial Dinas  
Ketenagakerjaan Kota Makassar, *wawancara*, Kota Makassar, tanggal 6  
November 2020.

Gilbert F Magal, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar,  
*wawancara* oleh penulis di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, 7 November  
2020.

Kahar, Fungsional Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota  
Makassar, *wawancara*, Kota Makassar, tanggal 7 November 2020.