

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA COVID-19 PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH

Rahmawati Muda¹ Halimah Basri²

^{1,2} Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

E-mail: rahmawatimuda02@gmail.com¹

Abstract

This study aims to examine the legal protection of unilateral termination of employment during the Covid-19 pandemic from the perspective of *Siyasah Dusturiyah*. The method used is literature research with a juridical and normative approach to *syar'i*. The results showed that one of the reasons for employers in terminating their employment was a decrease in turnover during the implementation of Large-Scale Social Restrictions (PSBB) as a government policy to minimize the spread of Covid-19. But regulatively, unilateral termination of employment is not allowed, and if under certain circumstances and forced to do so, then the employer must still fulfill the rights of workers in accordance with labor legislation. In the perspective of *Siyasah Dusturiyah*, the policy is one way to avoid greater *mafsadat* (ugliness), but this condition cannot be used as legitimacy for employers to unilaterally terminate employment, without going through negotiations to ensure that workers' rights remain protected and fulfilled.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak pada masa pandemi Covid-19 perspektif *Siyasah Dusturiyah*. Metode yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dengan pendekatan yuridis dan normatif *syar'i*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu alasan pihak pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja adalah penurunan omzet selama pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sebagai kebijakan pemerintah untuk meminimalisasi penyebaran covid-19. Tetapi secara regulatif, pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak diperbolehkan, dan jika dalam keadaan tertentu dan terpaksa untuk dilakukan, maka pengusaha tetap harus memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Dalam perspektif *Siyasah Dusturiyah*, kebijakan tersebut merupakan salah satu cara untuk menghindarkan diri dari *mafsadat* (keburukan) yang lebih besar, tetapi kondisi tersebut tidak dapat dijadikan legitimasi bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, tanpa melalui perundingan untuk memastikan hak-hak pekerja tetap terlindungi dan terpenuhi.

Kata Kunci: Covid-19; Pemutusan Hubungan Kerja; *Siyasah Dusturiyah*

PENDAHULUAN

Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja.¹ Oleh sebab itu, setiap orang memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan kehidupan yang layak baik untuk diri sendiri maupun untuk keluarganya. Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki pertumbuhan penduduk yang tergolong tinggi. Karena tingginya pertumbuhan penduduk berakibat pada jumlah angkatan kerja yang meningkat setiap tahunnya sedangkan kesempatan kerja yang tidak sebanding dengan pertumbuhan penduduk mengakibatkan terjadinya kesenjangan antara lowongan kerja yang tersedia dengan besarnya jumlah penduduk yang memerlukan pekerjaan sedangkan seseorang membutuhkan pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai hidup yang lebih baik.

Perjanjian adalah di mana seseorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk menjalin hubungan kerja atau melaksanakan kerja sama atau suatu hal. Sehingga dalam melakukan perjanjian harus sepakat dua pihak karena dalam perjanjian berisi ungkapan serta kesanggupan untuk saling terikat.² Sedangkan istilah persetujuan digunakan dalam pasal 1313 BW yang diartikan sebagai suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.³ Sebelum melakukan hubungan kerja pengusaha maupun pekerja melakukan perjanjian kerja, perjanjian kerja ini dilakukan atas kesepakatan kedua belah pihak, hal ini agar dapat mengawali hubungan kerja yang sesudah disetujuinya perjanjian kerja barulah akan timbul hak dan kewajiban masing-masing antara pekerja dan pengusaha.

Setelah pekerja selesai melaksanakan kewajibannya sesuai dengan perjanjian, pekerja berhak untuk mendapatkan upah, berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan, berhak atas perlakuan yang sama dan tidak diskriminatif dari pengusaha, serta pekerja juga berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan serta berhak atas kebebasan berserikat serta mendapat perlakuan yang adil dan layak.⁴ Seperti pekerja yang memiliki hak dan kewajiban, pengusahapun berhak atas sepenuhnya hasil pekerja, menegakkan disiplin dan

¹ Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D Ayat (2).

² R. Subekti. *Hukum Perjanjian*. (Jakarta: PT. Intermasa, 2005): 1.

³ Marilang. *Hukum Perikatan: Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. (Makassar: Alauddin University Press, 2013): 142.

⁴ Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009): 52.

menetapkan peraturan tata tertib seperti dengan adanya sanksi, berhak atas tanggung jawab pekerja atau buruh untuk kemajuan perusahaan.⁵ Kewajiban utama dari pengusaha yang harus dilaksanakan adalah membayar upah kepada pekerja. Upah merupakan hak pekerja atau buruh dan kewajiban pemberi kerja yang wujudnya dapat berupa uang atau dalam bentuk lain sebagai penghargaan atau imbal kerja maupun prestasi yang telah dilakukan pekerja atau buruh.⁶

Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan tempatnya bekerja bukan karena alasan waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja telah berakhir tapi karena suatu hal tertentu yang berakibat pada berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan situasi yang tidak diharapkan terjadi oleh pengusaha maupun pekerja atau buruh, oleh karena itu hendaknya dilakukan berbagai upaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Saat ini Negara Indonesia menjadi salah satu negara yang terjangkit Covid-19, karena itu pemerintah mengeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Namun, hadirnya kebijakan tersebut memberikan dampak yang merugikan negara maupun masyarakat. Meski tujuan dikeluarkannya kebijakan ini agar dapat memutus mata rantai Covid-19, namun banyaknya perusahaan mengalami kerugian akibat dari kebijakan penerapan PSBB, yang membuat perusahaan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Selatan (Disnakertrans Sulsel) mencatat bahwa hingga Sabtu 09/5/2020 terdapat 1.019 perusahaan yang terdampak Covid-19 dan 13.546 orang pekerja yang dirumahkan dan sebagian lagi di PHK. Sehingga jumlah karyawan atau pekerja yang dirumahkan atau terkena PHK akibat Covid-19 terus bertambah.⁷ Apabila dilihat dari pandangan hukum Islam maka permasalahan ini masuk kedalam konteks *Siyasah Dusturiyah*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian difokuskan untuk mengkaji bagaimana perlindungan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak pada masa pandemi covid-19 perspektif *siyasah dusturiyah*.

METODE PENELITIAN

⁵ Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*: 53.

⁶ Ashabul Kahpi. "Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan." *Jurnal Jurisprudentie* 5, no. 2 (2018): 73.

⁷ Tribunnews, 13.546 Pekerja di Sulsel Dirumahkan dan Terkena PHK Karena Covid-19, diakses tanggal 22 Februari 2021. <https://www.tribunnews.com/corona/2020/05/09/13546-pekerja-di-sulsel-dirumahkan-dan-terkena-phk-karena-covid-19>

Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*library research*) dengan menggunakan pendekatan yuridis,⁸ dan pendekatan normatif *syar'i*. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui data primer, data sekunder dan data tersier.⁹ Pengumpulan data dilakukan dengan menguraikan secara deskriptif dari berbagai sumber yang dikumpulkan lalu diambil suatu kesimpulan dari data yang telah diurai dan disusun secara sistematis dalam bentuk kalimat.¹⁰

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Instrumen Perlindungan Hukum Bagi Pekerja pada Masa Covid-19

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan bahwa:

"Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha".¹¹

Secara operasional, konsep perlindungan hukum dapat diartikan tersedianya instrumen hukum baik materil, maupun formil yang dapat digunakan oleh negara dan warga masyarakat untuk menyelesaikan setiap kasus yang terjadi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.¹² Secara yuridis formal, tindakan main hakim sendiri (*eigenrichting*) tidak diperkenankan bagi para pihak, sehingga harus ditindaklanjuti melalui penerapan dan penegakan hukum (*law enforcement*), terhadap norma hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara perusahaan dengan pekerja.¹³ Buruh atau pekerja hanya diharapkan dapat menerima keputusan yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan. Padahal hingga saat ini, belum ada upaya mitigasi yang solutif yang berkembang. Sementara secara yuridis, apabila terdapat perselisihan hak dan kepentingan maupun pemutusan hubungan kerja sebagai akibat telah terjadi pelanggaran terhadap norma hukum materil ketenagakerjaan.¹⁴

⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji yang dikutip oleh Kusnadi Umar dan Patawari. "Menyoal Netralitas RT/RW Pada Pilkada Tahun 2020." *Petitung* 9, no. 1 (2021): 78-87.

⁹ Kusnadi Umar. "Pasal Imunitas Undang-Undang "Corona" dan Kewenangan Badan Pemeriksa Keuangan dalam Menetapkan Kerugian Negara." *El-Iqtisady: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 2, no. 1 (2020): 114-129.

¹⁰ Bahrer Johan Nasution. *Metode Penelitian Hukum*. (Bandung: Penerbit Maju, 2008): 35.

¹¹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 25.

¹² Fadli Andi Natsif. "Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Negara Hukum Indonesia." *al-Risalah* 19, no. 1 (2019): 148-158.

¹³ Ashar Sinilele. "Penyelesaian Konflik Antara Pihak Perusahaan dengan Tenaga Kerja di Kota Makassar." *al-Daulah* 6, no. 1 (2017): 179.

¹⁴ Burhanuddin. "Analisis Yuridis Resolusi Konflik Hubungan Industrial di Kabupaten Luwu." *al-Daulah* 6, no. 1 (2017): 179.

Ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja jika alasannya:

- a. Pekerja berhalangan masuk sebab sakit secara terus-menerus selama waktu tidak melebihi 12 (dua belas) bulan menurut keterangan dokter;
- b. Pekerja berhalangan melaksanakan tugas sebab melakukan pemenuhan kewajiban terhadap negara selaras ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. Pekerja melaksanakan ibadah sesuai perintah agama yang dipeluknya;
- d. Hanya karena pekerja menikah;
- e. Pekerja menyusui bayinya, gugur kandungan, melahirkan ataupun hamil;
- f. Pekerja memiliki ikatan perkawinan dan/atau pertalian darah dengan buruh/pekerja lainnya di dalam satu perusahaan;
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat buruh/serikat pekerja, buruh/pekerja menjalankan kegiatan serikat buruh/serikat pekerja diluar jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau mengacu ketentuan yang diatur pada perjanjian kerja sama, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja;
- h. Pengusaha melakukan tindak pidana kejahatan dan pekerja mengadukan kepada pihak yang berwajib mengenai tindakan pengusaha;
- i. pekerja berbeda status perkawinan, kondisi fisik, jenis kelamin, golongan, warna kulit, suku, politik, aliran, agama atau paham;
- j. pekerja sementara keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit sebab hubungan kerja yang berdasar surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Baik pemerintah, pengusaha ataupun pekerja harus melakukan upaya semaksimal mungkin agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Jika tidak terdapat persetujuan dari pekerja, maka pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha hanya bisa dilaksanakan sesudah mendapat penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan kerja.¹⁵

Apabila beragam upaya sudah dilaksanakan agar terhindar dari pemutusan hubungan kerja namun tetap terjadi, maka pengusaha perlu memberikan hak-hak buruh/pekerja sejalan yang ditentukan Undang-Undang Ketengakerjaan Meliputi: Uang

¹⁵ Muhammad Hasyim. "Penyelesaian Sengketa Hubungan Kerja di Kota Makassar." *El-Iqtisady* 1, no. 2 (2019): 94-103.

pesangon, yakni pembayaran dengan uang dari majikan/pengusaha bagi pekerja selaku akibat dari hubungan kerja yang sudah berakhir; Uang penghargaan masa kerja, yakni pemberian uang kepada pekerja terhadap apresiasi akan pekerja yang dihubungkan dengan lama masa kerja buruh/pekerja; Uang pengganti hak yang seharusnya diterima, yakni uang pembayaran yang mampu menggantikan fasilitas perumahan, fasilitas pengobatan, istirahat panjang, waktu istirahat tahunan, dan biaya perjalanan dari tempat dimana pekerja diterima bekerja sebagai akibat dari hubungan kerja yang sudah terhenti.

Akan tetapi apabila selama proses PHK salah satu pihak tidak menerima, maka dapat diselesaikan dengan mengacu pada UU PHI dengan tahapan mekanisme penyelesaian mulai dari bipartit, tripartit (konsiliasi atau arbitrase dan mediasi) dan terakhir pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada kewenangan pengadilan negeri dimana perusahaan berada atau buruh bekerja.

Ketetapan pemerintah dalam Keppres Nomor 12 Tahun 2020 yang menyatakan perihal bencana nonalam yang diakibatkan oleh penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) sebagai bencana nasional. Salah satu kebijakan yang dikeluarkan pemerintah dalam menangani persoalan PHK yang tujuannya melindungi para buruh/pekerja yakni dengan diterbitkannya kartu prakerja secara adil. Kartu prakerja merupakan bentuk upaya pemerintah guna membantu buruh/pekerja kecil yang mengalami PHK termasuk pelaku usaha kecil dan mikro yang terdampak.

2. Pemutusan Hubungan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19 dalam Perspektif *Siyasah Dusturiyah*

Siyasah artinya pemerintahan, politik, membuat kebijaksanaan, memimpin, mengurus dan mengatur. Sedangkan *dusturiyah* diartikan sebuah norma aturan perundang-undangan yang menjadi dasar utama pada rujukan, seluruh tata aturan terkait kenegaraan. *Siyasah dusturiyah* merupakan bagian *fiqh siyasah* yang menjabarkan mengenai persoalan undang-undang sebuah negara.¹⁶ *Fiqh siyasah* merupakan wewenang membuat segala bentuk hukum, peraturan dan kebijaksanaan yang berkaitan dengan penaturan kepentingan negara dalam urusan umat dalam rangka mewujudkan kemaslahatan umum, terletak pada pemegang kekuasaan dalam hal ini *ulil amri*.¹⁷

Hukum Islam sebagai ketentuan yang mengatur nilai-nilai hukum perbuatan ummat manusia terutama para mukallaf yang sumber utamanya al-Qur'an dan Hadist, telah

¹⁶ Suyuthi Pulungan. *Fiqh Siyasah: Ajaran, Sejarah, dan Pemikiran*. (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014): 22.

¹⁷ Usman Jafar. *Fiqh Siyasah: Sejarah dan Pemikiran Ketatanegaraan Islam*. (Makassar:Alauddin University Press, 2013): 48.

mengatur hubungan manusia dengan Allah dan hubungan manusia dengan sesama manusia dan alam sekitarnya.¹⁸ Al-Qur'an merupakan sumber pokok utama bagi agama Islam yang menjadi dasar penentuan hukum dan aturannya. Sedangkan hadist atau As-Sunnah merupakan segala perkataan dan praktik kehidupan Nabi Muhammad Saw.¹⁹

Sementara dalam Islam, ada empat prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang dapat dirujuk, yaitu:

a. Kemerdekaan Manusia

Kemerdekaan manusia diartikan bahwa seorang majikan tidak diperbolehkan melakukan tindakan sewenang-wenang kepada seorang pekerja karena pekerja pun memiliki hak asasi manusia yang tidak dapat diganggu gugat.

b. Prinsip Kemuliaan Derajat Manusia

Islam dengan tegas menentang sikap memandang rendah orang lain karena jenis pekerjaannya walaupun manusia lebih cenderung menghormati orang yang memiliki pekerjaan, yang menghasilkan banyak uang, serta memandang rendah orang yang berprofesi rendah. Padahal nasib setiap orang insan berbeda sesuai skenario Allah Swt. Sebab manusia sebagai makhluk ciptaan Allah Swt hadir kepentas dunia dalam bentuk yang sebaik-baiknya, baik jasmani dan rohani.²⁰

c. Keadilan dan Anti Diskriminasi

Islam dalam melihat persoalan ketenagakerjaan tidak mengenal sistem kelas atas atau kasta di masyarakat. Sebab ajaran Islam menjamin bahwa setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan oranglain, termasuk pemimpin atau atasannya karena Islam dengan tegas mengajarkan kepada umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja.

d. Kelayakan Upah Pekerja

Islam menaruh panduan pada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah wajib meliputi dua hal, yaitu mencukupi dan adil.

Nilai kemanusiaan terletak pada tinggi dan mulianya harkat martabat sebagai hamba Allah Swt dan sebagai pemimpin (*ulil amri*) yang dengan usahanya mampu mengemban amanah lalu memiliki keistimewaan ilmu, keistimewaan berpikir serta penerapannya untuk

¹⁸ Alimuddin. "Hisab Rukyat Waktu Sholat dalam Hukum Islam (Perhitungan Secara Astronomi Awal dan Akhir Waktu Sholat)." *al-Daulah* 8, no. 1 (2019): 38-51.

¹⁹ Usman Jafar. "Kekuasaan dalam Tradisi Pemikiran Politik Islam (Refleksi Atas Pemikiran Politik Islam)." *al-Daulah* 6, no. 2 (2017): 345-357.

²⁰ Dudung Abdullah. "al-Qur'an dan Berbuat Baik: Kajian Tematik Term "Al-Birr"." *al-Daulah* 6, no. 1 (2017): 1.

memilih antara yang baik dan buruk, yang dimana dapat bermanfaat bagi kehidupan.²¹ Hendaknya masyarakat berpartisipasi dalam mengelola kehidupan bersama tanpa memandang gender, sebab keduanya mempunyai hak untuk mengatur dan mengelola kepentingan umum. Termasuk di dalamnya *ya'muruna bialma'ruf wa yanhawna'am al-munkar* (menyuruh pada kebaikan dan mencegah pada kemungkaran).²²

Awal dari terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah dengan adanya hubungan kerja yang sebelumnya telah ada perjanjian. Perjanjian dalam hukum Islam dianggap berakhir apabila telah berakhir waktunya atau pembatalan (*fasakh*). Sehingga bila waktu telah berakhir maka perjanjian tersebut tidak dapat dilanjutkan kembali atau sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak apakah ingin melanjutkan atau mengakhiri perjanjian. Adapun dasar hukum perjanjian terdapat pada QS. Al-Maidah/5:1, yang terjemahnya:

"Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah janji-janji itu".²³

Perlindungan buruh dalam Islam sangatlah jelas dan mengedepankan prinsip kesetaraan dan keadilan bagi semua umat manusia, termasuk buruh atau pekerja. Larangan adanya penindasan, kezaliman, diskriminasi dan menganjurkan pemberian perlindungan terhadap hak-hak buruh. Sebagaimana dijelaskan dalam sebuah hadist:

"Tiga orang yang menjadi musuh saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya; 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu memakan hasil penjualannya; 3. Orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya".

Terjadinya wabah penyakit sebelumnya telah ada sejak zaman Rasulullah, sehingga kebijakan karantina mandiri dalam menghadapi wabah penyakit pada saat itu dapat dijadikan acuan dalam menghadapi wabah sekarang ini. Dampak pandemi Covid-19 yang meluas membuat pemerintah melakukan berbagai langkah dan kebijakan untuk mengantisipasi dampak sosial. Sehingga banyak pekerja harus dirumahkan dan perusahaan ikut merasakan dampaknya. Kebijakan ini merupakan salah satu cara menekan penyebaran Covid-19 dengan mencegah terhadap hal-hal yang mendatangkan kemudharatan lebih diprioritaskan dari pada memperoleh kemaslahatan didalamnya dengan berpegang pada kaidah "*Menolak kerusakan harus didahulukan dari pada mendatangkan kemaslahatan.*"

²¹ Dudung Abdullah. "Penetrasi Meraih Kesuksesan dengan Metode Titah Al-Qur'an." *al-Daulah* 4, no. 2 (2015): 264-278.

²² Halimah Basri. "Kepemimpinan Politik Perempuan dalam Pemikiran Musaffir." *al-Daulah* 7, no. 1 (2018): 51-66.

²³ Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. (Jakarta: PT Sinergi Pustaka Indonesia 2012): 106.

KESIMPULAN

Secara regulatif, pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak dibenarkan sebab akan sangat merugikan pekerja. Perusahaan yang terdampak covid-19 dan terpaksa harus melakukan pemutusan hubungan kerja tetap harus melalui perundingan dengan pekerja untuk memberikan kejelasan terkait hak-hak pekerja yang tetap wajib dilindungi dan dipenuhi. Sebagian besar perusahaan yang mengalami penurunan omzet dipengaruhi oleh kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang diterapkan oleh pemerintah sebagai upaya untuk meminimalisasi penyebaran covid-19. Dalam konsep *siyasa dusturiyah*, kebijakan tersebut merupakan salah satu cara untuk menghindarkan diri dari *mafsadat* (keburukan) yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Abdullah, Dudung. "Penetrasi Meraih Kesuksesan dengan Metode Titah Al-Qur'an." *al-Daulah* 4, no. 2 (2015).
- Abdullah, Dudung. "al-Qur'an dan Berbuat Baik: Kajian Tematik Term "Al-Birr"." *al-Daulah* 6, no. 1 (2017).
- Alimuddin. "Hisab Rukyat Waktu Sholat dalam Hukum Islam (Perhitungan Secara Astronomi Awal dan Akhir Waktu Sholat)." *al-Daulah* 8, no. 1 (2019).
- Basri, Halimah. "Kepemimpinan Politik Perempuan dalam Pemikiran Musaffir." *al-Daulah* 7, no. 1 (2018).
- Burhanuddin. "Analisis Yuridis Resolusi Konflik Hubungan Industrial di Kabupaten Luwu." *al-Daulah* 6, no. 1 (2017).
- Hasyim, Muhammad. "Penyelesaian Sengketa Hubungan Kerja di Kota Makassar." *El-Iqtisady* 1, no. 2 (2019).
- Jafar, Usman. "Kekuasaan dalam Tradisi Pemikiran Politik Islam (Refleksi Atas Pemikiran Politik Islam)." *al-Daulah* 6, no. 2 (2017).
- Kahpi, Ashabul. "Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan." *Jurnal Jurisprudentie* 5, no. 2 (2018).
- Natsif, Fadli Andi. "Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Negara Hukum Indonesia." *al-Risalah* 19, no. 1 (2019).
- Sinilele, Ashar. "Penyelesaian Konflik Antara Pihak Perusahaan dengan Tenaga Kerja di Kota Makassar." *al-Daulah* 6, no. 1 (2017).
- Umar, Kusnadi dan Patawari. "Menyoal Netralitas RT/RW Pada Pilkada Tahun 2020." *Petitum* 9, no. 1 (2021).
- Umar, Kusnadi. "Pasal Imunitas Undang-Undang "Corona" dan Kewenangan Badan Pemeriksa Keuangan dalam Menetapkan Kerugian Negara." *El-Iqtisady: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 2, no. 1 (2020).

Buku

- Jafar, Usman. *Fiqh Siyasah: Sejarah dan Pemikiran Ketatanegaraan Islam*. Makassar:Alauddin University Press, 2013.
- Kementrian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: PT Sinergi Pustaka Indonesia 2012.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009.
- Marilang. *Hukum Perikatan: Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Nasution, Bahrer Johan. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Penerbit Maju, 2008.
- Pulungan, Suyuthi. *Fiqh Siyasah: Ajaran, Sejarah, dan Pemikiran*. Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014.
- Subekti, R. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermedia, 2005.

Website

- Tribunnews, 13.546 Pekerja di Sulsel Dirumahkan dan Terkena PHK Karena Covid-19, diakses tanggal 22 Februari 2021.
<https://www.tribunnews.com/corona/2020/05/09/13546-pekerja-di-sulsel-dirumahkan-dan-terkena-phk-karena-covid-19>

Peraturan

- Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.