

**ANALISIS HUKUM ISLAM PASAL 156 UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP KEWAJIBAN
MEMBAYAR PESANGON SEBAGAI KOMPENSASI PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19**

Skripsi

**JEPEL SYAPERA
NPM: 1721020041**



Program Studi: Hukum Tatanegara (Siyasah Syar'iyah)

**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444H/2022M**

**ANALISIS HUKUM ISLAM PASAL 156 UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP KEWAJIBAN
MEMBAYAR PESANGON SEBAGAI KOMPENSASI PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Syari'ah**

Oleh:

**JEPEL SYAPERA
NPM: 1721020041**

Program Studi: Hukum Tatanegara (Siyasah Syar'iyah)

Pembimbing I : Dr. Hj. Zuhraeni, S.H., M.H

Pembimbing II : Dr. Agus Hermanto, M.H.I

**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444H/2022M**

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Pengusaha/majikan berusaha untuk menekan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan biaya-biaya lain sebagai kompensasi dari terjadinya PHK. Pandemi *Coronavirus Disease 2019* yang sangat dikhawatirkan ialah super cepatnya penyebaran sehingga organisasi kesehatan dunia (WHO) menetapkan sebagai pandemi global, artinya penyebarannya mencapai geografis hampir keseluruhan negara-negara di dunia. Dalam hal ini banyak perusahaan yang mengalami kerugian atau bahkan kebangkrutan, sehingga banyak perusahaan tersebut mengurangi karyawannya dengan cara melakukan PHK.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1). Bagaimana Kebijakan Pemerintah Terhadap Pasal 156 Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Di Era Pandemi Covid-19 dalam membayar uang pesangon sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja? 2). Bagaimana Pandangan Hukum Islam terhadap kewajiban perusahaan dalam membayar uang pesangon kepada pekerja sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja? Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis Implementasi Pasal 156 Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Di Era Pandemi Covid-19 dalam membayar uang pesangon sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja dan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pandangan hukum Islam terhadap kewajiban perusahaan dalam membayar uang pesangon kepada pekerja sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini termasuk dalam penelitian pustaka (*library research*) yang bersifat deskriptif analisis yaitu menggambarkan nilai objek data yang dikaji kemudian dianalisis. Sumber data yang digunakan yaitu data sekunder kemudian dilakukan pemeriksaan data serta sistematisasi data dan dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif dengan pendekatan berpikir deduktif.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikemukakan bahwa uang pesangon sebagai kompensasi PHK dalam hukum Islam adalah wajib, sebagaimana Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan. Serta kewajiban perusahaan dalam membayar uang pesangon kepada pekerja sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja belum sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : JEPEL SYAPERERA
NPM : 1721020041
Program Studi : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)
Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“ANALISIS HUKUM ISLAM PASAL 156 UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP KEWAJIBAN MEMBAYAR PESANGON SEBAGAI KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri bukan duplikasi ataupun sandaran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Bandar Lampung.....2022



Penulis

JEPEL SYAPERERA
1721020041



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH**

Alamat: Jl. Leikol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Hukum Islam Pasal 156 Undang-undang
Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap
Kewajiban Membayar Pesangon Sebagai Kompensasi
Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi
Covid-19
Nama : Jepel Syapera
NPM : 1721020041
Profil Studi : Hukum Tatanegara (Siyasah Syar'iyah)
Fakultas : Syari'ah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Hj. Zuhraini S.H., M.H.
NIP. 1965052719920232002

Pembimbing II

Dr. Agus Hermanto M.H.I
NIP.

**Ketua Program Studi
Hukum Tatanegara**

Frenki, M.Si.
NIP. 198003152009011017



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Analisis Hukum Islam Pasal 156 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Kewajiban Membayar Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 disusun oleh Jepel Syapera NPM 1721020041 Program Studi Siyasaah Syar'iyah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung pada Hari / Tanggal : Selasa, 28 Februari 2023

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : H Rohmat, S.A., M.Hi

Sekretaris : Rudi Santoso, S.H.I., M.H.I., M.H

Penguji I : Agustina Nurhayati, S.Ag. M.H

Penguji II : Dr. Hj. Zuhraeni S.H., M.H

Penguji III : Dr. Agus Hermanto, M.H

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syariah



Dr. Rofia Rodiah Nur, M.H
NIP. 196908081993032002

MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendanya kamu menetapkan dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat”.

(QS. an-Nisa' 4:58)



PERSEMBAHAN

Bismillaahirohmaanirrokhim...

Teriring doa dan rasa syukur kepada Allah Swt. Tuhan senantiasa memberikan kesempatan untuk merubah lebih baik dan bermanfaat, dan Nabi Muhammad saw. Panutan yang senantiasa penulis harap syafa'atnya dan pengakuan sebagai umatnya kelak diakhirat.

1. Cahaya hidup penulis yang penulis sayangi dan penulis banggakan yaitu kedua orang tua penulis, Ayahanda Jaswadi dan Ibunda Eliyani yang tak pernah jemu mendoakan dan menyayangi atas semua pengorbanan dan kesabaran mengantar penulis sampai penulis meraih gelar sarjana. Ucapan terimakasih saja takkan pernah cukup untuk membalas semuanya. Karena itu terimalah persembahan bakti dan cinta penulis untuk kalian yang tersayang.
2. kedua pelita hati yang sangat penulis sayangi dan banggakan yaitu nenek Zainab dan Sartiyah yang telah memberikan doa tulus semangat, nasehat serta memberikan dukungan, dan selalu mengisi hari-hari penulis dengan canda tawa dan kasih sayangnya sehingga selesainya skripsi ini.
3. Adik tersayang Muhammad Rizki Al-Faro yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Jepel Syapera, lahir di Canti Indah, Lampung Selatan, pada tanggal 02 Juni 1999, anak pertama dari dua bersaudara, buah kasih dari pasangan Ayahanda Jaswadi dan Ibunda Eliyani.

Penulis pertama kali menempuh pendidikan pada usia 5 tahun di TK Al-Ikhlas pada tahun 2004 dan lulus pada tahun 2005, pada tahun 2006 penulis melanjutkan Sekolah Dasar di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Rajabasa lulus pada tahun 2011, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Trimurjo lulus pada Tahun 2014, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas di SMA Kartikatama Metro lulus pada tahun 2017. Pada tahun yang sama penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi pada Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Fakultas Syariah (Hukum) program studi Siyasa Syar'iyah (Hukum Tatanegara) dimulai pada semester 1 Tahun Akademik 2017/1439 H.

Bandar Lampung.....2022

Penulis

Jepel Syapera

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Swt. atas berkat, nikmat dan karunia-Nya yang telah memberikan penjelasan serta penerangan kepada hambanya yang tidak terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Strata Satu (S1) dalam rangka menyelesaikan Skripsi guna mendapatkan gelar sarjana yang penulis beri judul **“ANALISIS HUKUM ISLAM PASAL 156 UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP KEWAJIBAN MEMBAYAR PESANGON SEBAGAI KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19”** Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad saw. beserta para keluarganya, sahabat-sahabatnya, yang Insha Allah mendapat syafaat di hari akhir, Aamiin.

Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini menyadari banyak dukungan serta bantuan dari berbagai pihak, tanpa mengurangi rasa hormat maka penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph.D selaku rektor UIN Raden Intan Lampung beserta para Wakil Rektor
2. Ibu Dr. Efa Rodiah Nur, M.H selaku Dekan Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung beserta para Wakil Dekan
3. Bapak Frenki, M.Si selaku ketua Prodi Hukum Tatanegara (Siyasah *Syari'iyah*) dan Bapak Dr. Fathul Muin, M.H.I selaku sekretaris Prodi Hukum Tatanegara (Siyasah *Syar'iyah*) UIN Raden Intan Lampung.
4. Ibu Dr. Hj. Zuhraeni, S.H. M.H. selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Agus Hermanto, M.H.I. selaku Pembimbing II yang telah banyak membimbing dengan penuh kesabaran dan dorongan serta motivasi kepada penulis agar semangat dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sumbangan pemikiran selama penulis duduk dibangku kuliah hingga sampai selesai.
7. Pimpinan Perpustakaan dan Karyawan, baik Perpustakaan Fakultas maupun Perpustakaan Pusat yang telah memberikan dispensi dan bantuan

dalam meminjamkan buku-buku sebagai literatur dalam penyusunan skripsi ini.

8. Sahabat-sahabat yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Khususnya Nadiyahda, Evi Herika, Sazkia Izzati , Indah Nailul, Putri Anindita dan Amelia Putri terima kasih telah memberikan motivasi, bantuan dan semangat dalam penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman kelas G yang telah kebersamai dalam proses pembelajaran dan memberikan dukungan serta semangat dalam penulisan skripsi ini.
10. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung.

Semoga semua amal dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis akan mendapatkan balasan pahala dari Allah Swt. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak sekali kekurangan, oleh sebab itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis butuhkan untuk menyempurnakan. Mudah-mudahan hasil penelitian ini bermanfaat bagi penulis khususnya bagi para pembaca pada umumnya, amin ya robbal ‘alamin.

Bandar Lampung.....2022

Penulis

Jepel Syapera
1721020041

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Fokus Penelitian dan Subfokus Penelitian.....	13
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Masalah.....	14
F. Manfaat Penelitian.....	15
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	15
H. Metode Penelitian.....	18
I. Sistematika Pembahasan.....	21
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Hukum Islam.....	24
1. Pengertian Hukum Islam.....	25
2. Pengertian Fiqh Siyasah.....	27
3. Ruang Lingkup Fiqh Siyasah.....	29
4. Pengertian Siyasah Dusturiyah	30
5. Asas-Asas Hukum Islam dan Pembentukan Undang-Undang.....	32
B. Uang Pesangon sebagai Kompensasi PHK	
1. Pengertian Uang Pesangon	33
2. Jenis-Jenis Uang Pesangon	34
3. Kewajiban Membayar Uang Pesangon.....	34
4. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	35
5. Dasar Hukum dan Alasan Terjadi PHK.....	36
6. Mekanisme dan Jenis-Jenis PHK	38

7. Cara Perhitungan Pesangon	40
8. Uang Pesangon Menurut Hukum Islam.....	44
9. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam Islam	45
C. Kebijakan Pemerintahan	
1. Peraturan Pemerintah Terkait Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	47
2. Kebijakan Pemerintah Terhadap Perusahaan dalam Pembayaran Uang Pesangon	50
3. Covid-19 di Indonesia	52
BAB III HASIL PENELITIAN	
A. Kondisi Tenaga Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19	54
B. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK.....	56
C. Dampak Pengurangan Pesangon di Masa Pandemi Covid-19.....	62
BAB IV ANALISIS DATA	
A. Kebijakan Pemerintah Terhadap Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 di Masa Pandemi Covid-19 dalam Pembayaran Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja.....	66
B. Pandangan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19.....	72
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran	77
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum memasuki keseluruhan dari materi ini, maka penulis terlebih dahulu akan memberikan penegasan dan pengertian yang terkandung didalamnya agar tidak terjadi kesalahpahaman dan kerancuan perspektif dalam memahami skripsi ini berjudul **“ANALISIS HUKUM ISLAM PASAL 156 UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP KEWAJIBAN MEMBAYAR PESANGON SEBAGAI KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19”**. Adapun hal-hal yang berhubungan dengan judul tersebut perlu ditemukan istilah dan kata-kata penting dalam memberikan pemahaman bagi para pembaca adalah sebagai berikut:

1. Analisis menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya dan sebagainya).¹
2. Hukum Islam adalah seperangkat peraturan berdasarkan wahyu Allah dan sunnah Rasul tentang tingkah laku manusia yang diakui dan diyakini dan mengikat untuk semua umat yang beragama Islam. Mencakup hukum syariah dan hukum fikih yang terkandung di dalamnya.²

¹ Sri Mulyani, *Metode Analisis dan Perancangan Sistem* (Bandung: Abdi Sistematika, 2016), 38.

² Mardani, *Hukum Islam* (Jakarta: Kencana, 2014), 9.

3. Undang-undang adalah hukum yang telah disahkan oleh badan legislatif atau unsur ketahanan yang lainnya. Sebelum disahkan undang-undang disebut sebagai rancangan undang-undang. Undang-undang berfungsi untuk digunakan sebagai otoritas, untuk mengatur, untuk menganjurkan, untuk menyediakan (dana), untuk menghukum, untuk memberikan, untuk mendeklarasikan, atau untuk membatasi sesuatu.³
4. Cipta kerja atau Omnibus Law merupakan metode atau teknik perumusan peraturan perundang-undangan yang memiliki ciri khas: (1) multisektor; (2) terdiri atas banyak pasal; (3) terdiri atas banyak peraturan perundang-undangan yang dikumpulkan dalam satu peraturan perundang-undangan baru; (4) mandiri atau berdiri sendiri; dan (5) menegasikan/mencabut sebagian dan/ atau keseluruhan peraturan lain.

Undang-Undang Cipta kerja yang dimaksud adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, berdasarkan konsiderensinya, yakni bagian “menimbang” huruf c, UU Cipta Kerja dibuat dalam Rangka: Penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.⁴

³ Umar Shihab, *Hukum Islam dan Transformasi Pemikiran* (Semarang: Dina utama, 1996),295.

⁴Aldwin Rahadian Megantara, *Catatan Kritis Omnibus Law UU Cipta Kerja Dalam Sudut Pandang Hukum Administrasi Pemerintahan* (Yogyakarta: Deepublish, 2021), 10.

5. Pesangon menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah uang yang diberikan sebagai bekal kepada karyawan (pekerja dan sebagainya yang diberhentikan dari pekerjaan dalam rangka pengurangan tenaga kerja.⁵
6. Covid-19 adalah keluarga besar dari virus yang menyebabkan penyakit, mulai dari flu biasa hingga penyakit pernapasan yang lebih parah, seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS).⁶

Pandemi Covid-19 sebagai peristiwa global menimbulkan dampak yang juga bersifat global.⁷ Covid-19 yang sangat dikhawatirkan ialah super cepatnya penyebaran sehingga Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menetapkan sebagai pandemi global, artinya penyebarannya mencapai geografis hampir keseluruhan negara-negara di dunia.⁸

Berdasarkan penegasan judul di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud judul skripsi ini adalah suatu kajian tentang bagaimana “Analisis Hukum Islam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Kewajiban Membayar Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19”.

⁵Setiawan, “Kamus Besar Bahasa Indonesia,” KBBI Web, 8 Oktober 2021, <https://kbbi.web.id/pesangon>.

⁶Aprinda Puji, “Corona Virus,” Hallo Sehat.com, Januari 2022, <https://hellosehat.com/infeksi/infeksi-virus/penyakit-coronavirus/>.

⁷Abuzar Alghifari, Anis Sofiana dan Ahmad Mas'ari, " Faktor Ekonomi Dan Dampaknya Terhadap Kasus Perceraian Era Pandemi Covid-19 Dalam Tinjauan Tafsir Hukum Keluarga Islam," *Jurnal El-Izdiwaj: Indonesian Journal Of Civil and Islamic Family Law*, Vol 1 No.2 (Desember 2020): 2, <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ElIzdiwaj/article/view/8405/pdf>.

⁸ Ahmad Erani Yustika, dkk, *Pandemi Corona: Virus Deglobalisasi Masa Depan Perekonomian Global dan Nasional* (Bogor: IPB Press, 2020), 3.

B. Latar Belakang Masalah

Menurut Franz Magnis Suseno, paham negara hukum berdasarkan keyakinan bahwa kekuasaan negara harus dijalankan atas dasar hukum yang baik dan adil.⁹ Negara hukum dapat diartikan dengan suatu negara di mana setiap kebijakan pemerintah dan tindakan rakyatnya harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan tujuan dari negara yang tercantum dalam alinea 4 pembukaan UUD NRI 1945 yaitu “untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan guna memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Pada perkembangannya kemanfaatan dari hukum sendiri bertujuan untuk memberikan keamanan dan ketertiban serta menjamin adanya kesejahteraan yang diperoleh masyarakat dari negara. Hukum itu sendiri selain mengatur manusia terhadap bahaya yang akan mengancamnya juga mengatur hubungan antar masyarakat atau manusia. Tujuan dari kemanfaatan dapat dilihat dari fungsi perlindungan kepentingan terhadap manusia dan hukum mempunyai arah atau sasaran yang hendak dicapai dan perlindungan terhadap pekerja/buruh memang harus lebih diperhatikan guna mencapai tujuan dari hukum itu sendiri.¹⁰

⁹Dody NurAndriyan, *Hukum Tata Negara dan Sistem Politik* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 34.

¹⁰Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak,” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*,

Sejalan dengan lafaz *al-dlarar* menurut *al-khusyaini* berarti sesuatu yang tidak bermanfaat bagi seseorang tapi membawa bahaya bagi orang lain. Dengan kata lain kaidah di atas mempunyai arti bahwa seluruh yang menimbulkan bahaya harus dilenyapkan. Kaidah ini berlaku dalam berbagai objek fikih dan menerapkannya, baik ketetapan hukum yang mengenai pemeliharaan manfaat maupun penolakan kerusakan atau bencana, bahkan termasuk juga pemeliharaan kemaslahatan *dlaruriyat*, yaitu memelihara agama, jiwa, akal, nasab, harta dan kehormatan.¹¹

Dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya maka pembangunan dibidang ketenagakerjaan melalui peningkatan harkat, martabat dan harga diri para tenaga kerja perlu diatur tersendiri. Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibus Law sebagai payung hukum dalam konteks ketenagakerjaan.

Omnibus Law diambil dari kata *omnibus* dan *law*. Omnibus itu sendiri berasal dari kata “*omnis*” dalam bahasa latin yang bermakna “semua” atau “banyak”. Sedangkan “*law*” adalah “hukum”, sehingga dapat disimpulkan bahwa omnibus law adalah hukum yang mengatur semua hal dalam satu bidang.¹²

Pakar Hukum Tatanegara Fachri Bachmid berpendapat bahwa *omnibus law* adalah sebuah konsep produk hukum yang berfungsi untuk

Volume 3 Nomor 1(2021): 110,
<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jphi/article/download/10239/5183>.

¹¹Agus Hermanto, *Al-Qawa'id Al-Fiqhiyyah Dalil dan Metode Penyelesaian Masalah-Masalah Kekinian* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021), 59.

¹²Yudo, “Apa Sih Omnibus Itu?,” *Pelitaku Sabda*, September 2013, <https://pelitaku.sabda.org/node/872>.

mengkonsolidir berbagai tema, materi, subjek dan peraturan perundang-undangan pada setiap sektor yang berbeda untuk menjadi produk hukum besar dan holistik.¹³

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, merupakan kristalisasi regulasi yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda, menjadi satu payung hukum. Pemerintah punya persepsi sendiri untuk memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dengan alasan untuk memperbaiki ekonomi nasional Indonesia yang semakin terpuruk.¹⁴

Segala ketentuan dibidang ketenagakerjaan berdasarkan undang-undang ini, hak-hak dan perlindungan dasar karyawan pada saat bekerja dan pemutusan hubungan kerja antara karyawan dan pemilik perusahaan telah diatur dengan sangat tegas.

Melalui penerapan Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, produktivitas, daya saing produk Indonesia dan perluasan kesempatan kerja. Tercatat penanggalan pada tahun 1888 kala praktik *omnibus law* muncul pertama kali di Amerika serikat sebutan yang digunakan adalah *omnibus bill*. Konsepsi etimologis *omnibus law* kian terang. Konsepsi bahwa *omnibus law* sejatinya hanya sebuah metode, sebuah teknik, sebuah cara dalam penyusunan atau menormakan atau

¹³Bagir Manan, *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia* (Bandung: Alumni 1997), 144.

¹⁴Muh Sjaiful, "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Media Iuris*, Vol. 4 No. 1 (Februari 2021): 38, <https://e-journal.unair.ac.id/MI/article/download/22572/pdf>.

merumuskan norma dalam rancangan peraturan perundang-undangan mulai terang.

Sejauh ini hierarki didalam Undang-undang di Indonesia yang terdapat didalam Undang-undang nomor 12 tahun 2011 pasal 7 adalah sebagai berikut:¹⁵

1. UUD 1945
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat
3. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang
4. Peraturan Pemerintah
5. Peraturan Presiden
6. Peraturan Daerah Provinsi
7. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota

Adapun lembaga-lembaga eksekutif, lembaga legislative disatu sisi bertujuan untuk meraih kemaslahatan, tetapi di sisi lain berfungsi untuk menghilangkan kemudharatan.¹⁶

Salah satu bentuk transparansi serta perhatian pemerintah yang dituangkan dalam ketentuan itu adalah kewajiban pembayaran pesangon bagi karyawan yang berhenti bekerja karena pemutusan hubungan kerja (PHK) pada Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi :

¹⁵Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Peundang-Undangan.

¹⁶Agus Hermanto, *Al-Qawa'id Al-Fiqhiyyah Dalil dan Metode Penyelesaian Masalah-Masalah Kekinian* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021), 60.

- (1). Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."¹⁷
- (2). Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak sesuai ketentuan sebagai berikut:
- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

¹⁷Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari perusahaan kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/tenaga kerja yang bersangkutan.¹⁸

Jelas bahwa pemberian uang pesangon tersebut akibat dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan antara perusahaan dan pekerja. Didalam Undang-undang 13 tahun 2001 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Hubungan antara pekerja dan pengusaha secara yuridis, penerima kerja dan pekerja memiliki prinsip kebebasan karena Negara kita tidak menghendaki praktik perbudakan.¹⁹

Penjelasan diatas memberikan sebuah gambaran bahwa para pekerja tidak dapat dipekerjakan dengan semena-mena oleh perusahaan, sehingga perusahaan harus memberikan tunjangan-tunjangan sebagai bentuk kesejahteraan kepada para pekerja.

Akibat dari pandemi Covid-19 ini sebagian besar pengusaha terpaksa untuk menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya. Dimana berarti akan terjadi pemutusan hubungan kerja atau pengurangan para pekerjanya. Hal ini juga memaksa pekerja untuk *Work From Home* (WFH) atau tidak bekerja sama sekali. Kesimpulan yang dapat ditarik dari kejadian ini berkurangnya atau terhentinya sumber nafkah pekerja/buruh dan keluarganya

¹⁸Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 197.

¹⁹Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 5.

akibat pandemi Covid-19, bagi pemerintah pemutusan hubungan kerja adalah bertambahnya jumlah pengangguran yang dapat menimbulkan keresahan sosial.

Adapun keresahan sosial terjadi saat ini, bagi pekerja yang ter-PHK akan mendapatkan pesangon yang sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. Mengingat akan dimasa pandemi ini perusahaan mengalami kesulitan finansial sehingga pekerja yang ter-PHK merasa haknya tidak terjamin. Di sisi lain pengusaha tentu mengalami kesulitan keuangan sehingga terpaksa melakukan PHK, namun kondisi finansial yang tidak mendukung untuk membayarkan pesangon penuh kepada pekerja yang ter-PHK.

Hal ini didasarkan pada situasi pandemi Covid-19 yang termasuk kejadian luar biasa non-bencana alam yang dapat dikatakan sebagai *Force Majure* untuk pengusaha melakukan PHK dan tidak melakukan kewajibannya secara penuh terhadap pekerjanya yang ter-PHK.²⁰

Jumlah pesangon yang lebih rendah pun membuat kehidupan pekerja setelah di-PHK makin terancam dan bisa berdampak kepada ekonomi nasional. Pemerintah perlu lebih tegas menegakan peraturan dalam pasal tersebut, jika pemerintah tidak melakukannya maka tidak ada jaminan perusahaan mematuhiya meskipun nilai pesangon telah lebih rendah, sehingga buruh menjadi pihak yang paling dirugikan.

²⁰Patricia Mara Ayni Neysa, I Made Sarjana, "Pengaturan Pemberian Pesangon Bagi Pekerja Yang Mengalami PHK Pada Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8 No. 11 (2020): 1763, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/62504/37102>.

Ini sejalan dengan kaidah *al-Kharaj* yang berbunyi:

اِخْرَاجُ بِاِضْمَانٍ

“Budak mendapatkan sesuatu (hasil) disebabkan karena keharusan mengganti kerugian atau hasil (manfaat itu diimbangi) dengan tanggungan”.

Arti dasar *al-Kharaj* dalam kaidah tersebut adalah sesuatu yang dikeluarkan baik manfaat benda maupun pekerjaan, seperti pohon mengeluarkan buah, atau binatang mengeluarkan susu, sedangkan *al-Dlamam* adalah ganti rugi.²¹

Pengertian yang tersirat dari kaidah ini adalah bahwa jika sesuatu berada dalam jaminan atau tanggungan seseorang, maka hasil yang dikeluarkan merupakan hak orang tersebut selama berada dalam tanggungannya. Namun dengan syarat bahwa jaminan atau tanggungan tersebut harus masuk dalam kepemilikan.

Negara Indonesia adalah negara yang menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan maka sudah seharusnya jika pemerintah ikut campur untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di antara perusahaan dan pekerja, karena pemerintah adalah pemimpin negara yang memiliki tanggung jawab untuk mengatur negara dalam berbagai bidang, termasuk masalah ekonomi yang menyangkut permasalahan antara pekerja dan perusahaan seperti mekanisme PHK dan pemberian uang pesangon. Hal ini sesuai dengan Firman Allah dalam Q.S. al- Shad:

²¹Agus Hermanto, *Al-Qawa'id Al-Fiqhiyyah Dalil dan Metode Penyelesaian Masalah-Masalah Kekinian* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021), 89.

يٰۤاٰدٰوُدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰحِمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
 الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُوْنَ عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ
 شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

“Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (Q.S. al-Shad: 26).²²

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus bertanggungjawab terhadap masalah yang dihadapi oleh rakyatnya. Begitu juga dengan perusahaan atau pengusaha wajib bertanggung jawab atas segala sesuatu yang menimpa pekerjanya. Maka sudah menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk menjadi penengah dan penyelesaian masalah antara pengusaha/perusahaan dan pekerja selagi hal tersebut tidak bertentangan dengan nash dan ketentuan yang ada.²³

Pesangon adalah hak seorang pekerja yang ada setelah pekerja di-PHK dan sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan pesangon terhadap karyawannya yang di-PHK. Dari hal itu juga seharusnya perusahaan juga memenuhi hak dan kewajiban para pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

²²Ahmad Hatta, *Tafsir Quran Perkata* (Jakarta: Maghfirah Pustaka, 2009), 454.

²³Syaiful Achyar, “Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam (Studi Terhadap Korban PHK di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik,” *Jurnal Maliyah*, Volume 03 Nomor 02 (Desember 2013): 692-694, <http://jurnalfsh.uinsby.ac.id/index.php/maliyah/article/download/335/285>.

Hal ini sesuai dengan Firman Allah Surat al-Maidah ayat 1 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu”.²⁴ (Q.S. al-Maidah: 1)

Perintah yang terdapat dalam ayat di atas merupakan suatu kewajiban bagi mereka yang mengadakan perjanjian. Dalam lingkup skripsi ini adalah perjanjian kontrak kerja yang biasa dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan sebelum hubungan kerja dimulai oleh kedua belah pihak.

C. Fokus dan sub-Fokus Penelitian

Fokus utama penelitian ini adalah akan melihat bagaimana penerapan Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terhadap kewajiban membayar pesangon sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19.

Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas dan tidak terjadi kesalahan pemahaman maka peneliti memberikan fokus dan sub-fokus mengenai pemahasan skripsi ini, diperlukan beberapa penjelasan yang berkaitan dengan judul “Analisis Hukum Islam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Kewajiban Membayar Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19.”

²⁴Kementerian Agama RI, *Mushaf Al-Maqbul Al-Qur'an dan Terjemahannya* Edisi 1000 Do'a, Cetakan ke-I(Bandung: Cahaya Kreativa Utama, 2018), 211.

1. Kewajiban dalam membayar uang pesangon sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja.
2. Pandangan Hukum Islam terhadap kewajiban membayar uang pesangon kepada pekerja sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kebijakan Pemerintah Terhadap Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 di masa pandemi Covid-19 dalam pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja?
2. Bagaimana pandangan Hukum Islam terhadap kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemi Covid-19?

E. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan ini mengindikasikan pada suatu tujuan yang diharapkan mampu dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui kebijakan pemerintah terhadap Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 di masa pandemi Covid-19 dalam pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk mengetahui pandangan Hukum Islam terhadap kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pada akademis khususnya hukum yang berkaitan dengan analisis hukum Islam Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terhadap kewajiban membayar pesangon sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 dan diharapkan akan membawa sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan Hukum Tata Negara khususnya di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan dalam menggali nilai hukum yang hidup secara alami tumbuh untuk kepentingan sosial, agar dapat membedakan dalam melakukan perbuatan hukum dan memberikan manfaat secara teoritik yang luas terhadap analisis hukum Islam.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berdasarkan hasil penelusuran yang penulis lakukan pada literatur yang ada. Beberapa hasil penelitian yang peneliti temukan terkait dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Skripsi karya Retno Septiani dengan judul skripsi “Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).” Fokus penelitian dari skripsi ini adalah pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK dan hasil penelitian menunjukkan

pesangon yang terlalu besar dan memberatkan pengusaha tidak sesuai dengan pemberian uang pesangon yang diperuntukan yang diperuntukan bagi penghargaan masa kerja dan kompensasi biaya sosial akibat beralihnya status pekerja yang di-PHK. Pesangon yang senjang antara pekerja dengan upah rendah dan upah tinggi, tidak sesuai dengan asas keadilan.²⁵

2. Skripsi karya Isti Wahyu Ningsing dengan judul skripsi “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon pada Karyawan PHK di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat)”. Fokus dalam skripsi ini ialah pemberian uang pesangon kepada karyawan atau buruh yang terkena PHK dan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian uang pesangon kepada karyawan PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana perusahaan memotong 5% uang pesangon kepada karyawan.²⁶
3. Skripsi karya Muallif Nur Setiawandengan judul skripsi “Pemberian Pesangon Terhadap Pekerja Alih Daya Akibat Pemutusan Hubungan Kerja”. Fokus dalam penelitian ini adalah pemberian pesangon akibat pemutusan hubungan kerja alih daya yang diatur dalam MA Nomor

²⁵Retno Setiani, “Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)” (Skripsi, Universitas Islam Raden Intan Lampung, 2018), 3.

²⁶Isti Wahyuninggih, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)” (Skripsi, Nstitut Agama Islam Negeri Metro, 2018), 1.

160/K/PHI/2007 mengenai hubungan berakhirnya karena pengusaha melanggar hukum tidak membayar upah pekerja dan tidak melakukan kewajibannya.²⁷

4. Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Muslim (Jurnal). “PHK pada masa pandemi covid-19” penelitian ini berfokus pada pemutusan hubungan kerja dan kewajiban masing-masing pihak. Karyawan/pekerja tidak lagi memiliki kewajiban terhadap perusahaan dan pihak perusahaan tidak lagi memberikan haknya kepada karyawan kecuali hak yang berkaitan dengan kompensasi karena sebab-sebab kecuali yang diatur oleh peraturan yang berlaku. Menurut data yang diperoleh oleh data boks yang bersumber dari kementerian tenaga kerja yang dilansir pada November 2020 menunjukkan bahwa sektor pekerja yang banyak melakukan PHK pada era pandemi Covid-19 lebih pada bidang jasa, yaitu agen dan perantara penjualan buruh perkembangan dan konstruksi, perkantoran umum tenaga kebersihan dan hotel.²⁸
5. Penelitian yang dilakukan oleh Vicko Taniady dkk (jurnal) PHK dan pandemi Covid-19 “Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia”. Pandemi Covid-19 dijadikan pembenaran kewenangan-kewenangan perusahaan terhadap pekerja. Sebagai manusia, pekerja berhak mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pekerja berhak mendapatkan perlindungan

²⁷Mualif Nur Setiawan, “Pemberian Pesangon Terhadap Pekerja Alih Daya Akibat Pemutusan Hubungan Kerja” (Skripsi, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, 2018), 1.

²⁸Moh. Muslim, “PHK Pada Masa Pandemi Covid-19,” *Jurnal Manajemen Bisnis Institut Nusantara*, Volume 23 Nomor 3 (Jakarta 2020): 357-370, <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/download/218/194/>.

terhadap pemutusan hubungan kerja yang sewenang-sewenang. Pemutusan hubungan kerja massal yang dilakukan ditengah pandemi tanpa adanya pesangon terhadap pekerja mencerminkan adanya pelanggaran hak asasi manusia.²⁹

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian ini terlihat dari kajian tentang pemberian uang pesangon pada karyawan atau buruh yang terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Adapun perbedaannya terlihat dari fokus kajian dalam penelitian ini lebih difokuskan pada penerapan Undang-Undang Cipta Kerja dalam pemberian uang pesangon kepada karyawan/tenaga kerja yang terkena PHK dalam masa pandemi Covid-19.

H. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

- a. Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu data kepustakaan diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil penelitian.³⁰
- b. Sifat Penelitian ini bersifat deskriptif analitik, analisis data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif. Penelitian dengan mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian.³¹

²⁹Vicko Taniady Dkk, "PHK Dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal, Yustisiabel*, Vol. 4 No. 2 (September 2021): 1, <https://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/yustisiabel/article/view/701/651>.

³⁰Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Grafika, 2011), 107.

³¹Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 18.

2. Sumber Data

Dalam memperoleh sumber hukum yang akurat untuk skripsi ini, penulis menggunakan sumber data sekunder yang dibagi menjadi:

a. Data Primer

Sumber hukum primer adalah sumber hukum utama. Dalam hal ini penulis menggunakan buku-buku antara lain: buku Muhammad Sadi Is, Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* Aldwin Rahadian Megantara *Catatan Kritis Omnibus Law UU Cipta Kerja Dalam Sudut Pandang Hukum Administrasi Pemerintahan*, Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Amad Redi dan Ibnu Sina Chandranegara *Omnibus Law* dan Edy S Sidarbutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*.

b. Data Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang diperoleh penulis dari sumber yang sudah ada, atau bahan hukum yang berisikan tentang informasi yang menjelaskan dan membahas bahan hukum primer. Dalam hal ini tulisan-tulisan ilmiah hukum, hasil penelitian dalam bentuk laporan, jurnal, artikel, skripsi, tesis, dan disertasi. Serta peraturan yang berlaku seperti *Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020* dan *Undang-Undang Ketenaga Kerjaan Tahun 2003*.

c. Data Tersier

Bahan hukum tersier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari

kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, media elektronik dan sebagainya.

3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca, menelaah, dan mengutip sumber-sumber bacaan yang ada dipustaka, baik berupa buku, jurnal, majalah, hasil penelitian dan lain-lain, khususnya masalah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.³²

4. Pengelolaan Data

a. Editing

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan, karena kemungkinan data yang masuk (raw data) atau terkumpul itu tidak logis dan meragukan. Jadi, untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan di pustaka dan bersifat koreksi, sehingga kekurangannya dapat dilengkapi atau diperbaiki.³³

b. Pendataan Data

Pendataan data adalah memberi catatan data yang menyatakan jenis dan sumber data yaitu itu sumber buku-buku literatur yang sesuai dengan masalah yang diteliti.

c. Rekontruksi Data

Rekontruksi data adalah menyusun ulang data secara teratur berurutan, logis sehingga mudah sesuai dengan permasalahan

³²Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999), 49.

³³Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 122.

kemudian ditarik kesimpulan sebagai tahap akhir dalam proses penelitian.³⁴

5. Analisis Data

Setelah data terkumpul langkah selanjutnya adalah menganalisis data dan mengambil kesimpulan dari data yang telah terkumpul. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis yang kemudian diuraikan dan berpijak pada landasan teori.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dalam skripsi ini maka penulis mengelompokkan menjadi lima bab, dan masing masing bab tersebut menjadi beberapa sub bab. Semuanya itu merupakan suatu pembahasan yang utuh, yang saling berkaitan dengan yang lainnya, sistematika pembahasan tersebut adalah:

BAB I PENDAHULUAN, Bab ini merupakan pendahuluan sebagai dasar pembahasan dalam skripsi ini, yang meliputi beberapa aspek yang berkaitan dengan persoalan skripsi, yang di uraikan menjadi beberapa sub-bab yaitu penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan subfokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI, Bab ini memuat tentang Hukum Islam yang terdiri dari Pengertian Hukum Islam, Pengertian Fiqh Siyasah, Ruang

³⁴ Amiruddin dan Zainal Arifin Asikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), 107.

Lingkup Fiqh Siyasah, Pengertian Siyasah Dusturiyah dan Asas-Asas Hukum Islam dan Pembentukan Undang-Undang. Sub bab kedua tentang Uang Pesangon sebagai Kompensasi PHK yang terdiri dari Peraturan Pengertian Uang Pesangon, Jenis-Jenis uang pesangon, kewajiban membayar uang pesangon, pengertian PHK, dasar hukum dan alasan PHK, Mekanisme dan jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja, Cara Perhitungan Pesangon, uang pesangon menurut hukum Islam dan konsep PHK dalam Islam. sub bab terakhir yaitu tentang kebijakan pemerintahan yang terdiri dari Peraturan Pemerintah Terkait Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Kebijakan Pemerintah Terhadap Perusahaan dalam Pembayaran Uang Pesangon dan Masuknya Covid-19 Ke Indonesia.

Bab III Hasil Penelitian, bab ini memuat sekilas tentang Kondisi Tenaga Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK dan Dampak Pengurangan Pesangon di Masa Pandemi Covid-19.

BAB IV ANALISIS, Bab keempat merupakan inti dari penelitian yaitu Kebijakan Pemerintah Terhadap Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 di Masa Pandemi Covid-19 dalam Pembayaran Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dan pandangan hukum Islam terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19.

BAB V PENUTUP, Bab ini merupakan bab yang paling akhir dari pembahasan skripsi analisis yang berisikan kesimpulan dari seluruh pembahasan dan rekomendasi



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hukum Islam

1. Pengertian Hukum Islam

Istilah Hukum Islam adalah ungkapan bahasa hukum yang umumnya digunakan untuk menyatakan kelompok hukum yang tercakup dalam wilayah kajian hukum dalam Islam. Secara umum dalam ungkapan keseharian sering juga dinyatakan dengan sebutan *شريعة* (*syari'ah*) atau *شريع* (*syara'*).

Adapun lafaz *شريعة* (*Syari'ah*) atau *شريع* (*syara'*) itu sendiri secara bahasa berasal dari bahasa Arab *(عشر-عاشرو شريعة يشريع)* yang berarti *طريقة* atau *سنة /sunnah*³⁵ (*شئ - يسن - سنة*) atau dalam bahasa Indonesia berarti jalan.³⁶

Sedangkan untuk pengertian lafaz *شريعة* (*Syari'ah*) secara istilah terdapat dua batasan definisi yang saling menguatkan satu sama lainnya, yaitu batasan yang dikemukakan oleh Ibnu Taimiyyah:

³⁵ Abu Lowis Ma'ruf, *Al-Munjid*, (Bairut: Daar al-Masyreq, 1973), 382.

³⁶ Haliman, *Hukum Pidana Syare'at Islam Menurut Ajaran Ablus Sunnah*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1971), 13.

1) Menurut Ibnu Taimiyyah (w. 728 H.), *شريعة* (*Syari'ah*) berarti

ketetapan hukum yang disyare'atkan Allah berupa jalan yang harus dilalui oleh hamba-Nya.³⁷ Dengan demikian menurut Ibnu Taimiyah *Syari'ah* itu merupakan sejumlah ketetapan hukum yang baik secara langsung (eksplisit) ataupun tidak langsung (implisit) bersumber dari Allah yang harus diikuti.

2) Secara istilah hukum, *شريعة* (*Syari'ah*) berarti apa-apa yang

ditetapkan Allah bagi hamba-hamba-Nya berupa ketentuan-ketentuan hukum. Definisi kedua ini ternyata menguatkan pengertian definisi yang pertama, yaitu memberikan penekanan bahwa *شريعة* (*Syari'ah*) itu bersumber dari Allah untuk diikuti dan ditaati oleh umat manusia.

Masing-masing kedua batasan *Syari'ah* tersebut menyebutkan istilah ketetapan hukum yang bersumber dari Allah Yang Maha Tinggi.

Dengan demikian dapat ditegaskan di sini bahwa *Syari'ah* itu berarti segala ketentuan Allah mengenai segala perbuatan hamba yang harus dijalani, diikuti, dipatuhi dan ditaati serta mempunyai sanksi hukum bagi siapa saja yang menyalahinya.

2. Pengertian Fiqh Siyasah

Istilah *fiqh* merupakan *taqrīb idhāfi* atau kalimat majemuk yang terdiri dari dua kata yakni *fiqh* dan *Siyāsah*. Secara etimologis, *fiqh*

³⁷ Ibnu Taimiyah, *Syarbu Kitab al-Siyasati al-Syar'iyah*, (Kairo: Mu'assanah alMukhtar, 1424 H/2007 M), h. 5.

merupakan bentuk mashdar dari tashrifan kata *faqih*-*yafqahu*-*fiqhan* yang berarti pemahaman yang mendalam dan akurat sehingga dapat memahami tujuan ucapan dan atau tindakan tertentu.³⁸

Sedangkan secara terminologis, *fiqh* lebih populer didefinisikan sebagai berikut: Ilmu tentang hukum-hukum *syara'* yang bersifat perbuatan yang dipahami dari dalil-dalilnya yang rinci. *Fiqh Siyasah* merupakan salah satu cabang ilmu yang bahasannya cukup banyak menarik perhatian para ulama.³⁹

Adapun *Al-Siyasah* berasal dari kata *ساسة* *سياسة* (mengatur atau memimpin). *Siyāsah* bisa juga berarti pemerintahan dan politik atau membuat kebijaksanaan.

Abdul Wahhab Khallaf mendefinisikannya sebagai “Undang-Undang yang diletakkan untuk memelihara ketertiban dan kemaslahatan serta mengatur keadaan” dan dikemukakan oleh Ahmad Fathi Bahatsi,⁴⁰ *Siyāsah* sebagai pengurusan kepentingan-kepentingan (*mashalih*) umat manusia sesuai dengan *syara'*.

Definisi lain ialah Ibn Qayyim⁴¹ dalam Ibn Aqil menyatakan: “*Siyāsah* adalah segala perbuatan yang membawa manusia lebih dekat kepada kemaslahatan dan lebih jauh dari kemafsadatan, sekalipun

³⁸ Wahbah al-Zuhayli, *Ushul al-Fikih al-Islami* (Damaskus: Dar al-Fikr, 2001), 18.

³⁹ Toha Andiko, "Pemberdayaan Qawâ Id Fiqhiyyah Dalam Penyelesaian Masalah-Masalah Fikih Siyasah Modern," *Jurnal Al-'Adalah*, Volume 12 Nomor 1 (2014): 103–18, <https://doi.org/10.24042/adalah.v12i1.178>.

⁴⁰ Ahmad Fathi Bahatsi, *Al Siyasah al Jinayah fi al Syari'ah al Islamiyah* (Beirut: Dar al Arubah, 2001), 61.

⁴¹ Ibnul Qayyim Al Jauziyah, *Al Thuruq Al Hukmiyah Fi Siyâsat Al Syar'iyah*, Tahqiq Basyir Muhammad Uyun (Damascus: Mat ba'ah Dar Al Bayan, 2005), 26.

Rasulullah tidak menetapkannya dan bahkan Allah tidak menentukannya”.⁴²

Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa, *Fiqh Siyasah* adalah ilmu Tata Negara Islam yang secara spesifik membahas tentang seluk-beluk pengaturan kepentingan umat manusia pada umumnya dan negara pada khususnya, berupa penetapan hukum, peraturan, dan kebijakan oleh pemegang kekuasaan yang bernafaskan atau sejalan dengan ajaran Islam, guna mewujudkan *kemaslahatan* bagi manusia dan menghindarkannya dari berbagai *kemudaratan* yang mungkin timbul dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dijalaninya.⁴³

Objek kajian *Fiqh Siyāsah* meliputi aspek pengaturan hubungan antara warga negara dengan warga negara, hubungan antar warga negara dengan lembaga negara, dan hubungan antara lembaga negara dengan lembaga negara, baik hubungan yang bersifat intern suatu negara maupun hubungan yang bersifat ekstern antar negara, dalam berbagai bidang kehidupan.⁴⁴

Penekanan demikian terlihat dari penjelasan T.M. Hasbi Ash Shiddieqy:⁴⁵ “Objek kajian *Siyāsah* adalah pekerjaan-pekerjaan *mukallaf* dan urusan-urusan mereka dari jurusan penadbiran-nya, dengan mengingat persesuaian penadbiran itu dengan jiwa *syariah*, yang kita

⁴² H. A. Djazuli, *Fiqh Siyāsah* (Jakarta: Kencana, 2007), 28.

⁴³ *Ibid*, 30.

⁴⁴ *Ibid*, 33.

⁴⁵ Teungku Muhammad Hasbi Ash Shiddieqy, *Pengantar Hukum Islam* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1997), 30.

tidak peroleh dalilnya yang khusus dan tidak berlawanan dengan sesuatu nash dari nash-nash yang merupakan syariah ‘amah yang tetap.’⁴⁶

Hal yang sama ditemukan pula pada pernyataan Abdul Wahhab Khallaf:⁴⁷ “Objek pembahasan ilmu *Siyāsah* adalah pengaturan dan perundang-undangan yang dituntut oleh hal ihwal kenegaraan dari segi persesuaiannya dengan pokok-pokok agama dan merupakan realisasi kemaslahatan manusia serta memenuhi kebutuhannya.”⁴⁸

Secara garis besar maka, objeknya menjadi peraturan dan perundang undangan, pengorganisasian dan pengaturan kemaslahatan, dan hubungan antar penguasa dan rakyat serta hak dan kewajiban masing-masing dalam mencapai tujuan negara.⁴⁹

Suyuti Pulungan menampilkan beberapa pendapat ulama tentang objek kajian *fiqh siyāsah* yang berbeda-beda, lalu menyimpulkan bahwa objek kajiannya adalah:⁵⁰

1. Peraturan dan perundang-undangan negara sebagai pedoman dan landasan idiil dalam mewujudkan kemaslahatan umat.
2. Pengorganisasian dan pengaturan kemaslahatan.
3. Mengatur hubungan antara penguasa dan rakyat serta hak dan kewajiban masing-masing dalam usaha mencapai tujuan negara.

⁴⁶ Wahbah al-Zuhayli, *Ushul al-Fiqh al-Islami* (Damaskus: Daral-Fikr, 2010), 25.

⁴⁷ Misakri, "Politik Hukum Islam san Maqasid Al-Syariah," *Al-Imarah, Jurnal Pemerintahan dan Politik Islam*, Vol. 4 No. 1, (2009): 68, <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/alimarah/article/view/2168/1818>.

⁴⁸ Pulungan J Suyuti, *Fiqh Siyasa* (Jakarta: Rajawali, 2012), 45.

⁴⁹ *Ibid*, 51.

⁵⁰ *Ibid*, 58.

Metode yang digunakan dalam membahas *Fiqh Siyāsah* tidak berbeda dengan metode yang digunakan dalam membahas *fiqh* lain, dalam *fiqh siyāsah* juga menggunakan ilmu *ushul fiqh* dan *qōwa'id fiqh*. Dibandingkan dengan *fiqh-fiqh* yang disebutkan, penggunaan metode ini dalam *fiqh siyāsah* terasa lebih penting. Alasannya, masalah siyasah tidak diatur secara terperinci oleh *syari'at* Al-Qur'an dan Al-Hadis.⁵¹

3. Ruang Lingkup Fiqh Siyasah

Ruang lingkup *fiqh siyāsah* dibagi menjadi 3 bagian :

- a. *Fiqh Siyāsah Dustūriyah* yaitu, yang mengatur hubungan antara warga negara dengan lembaga negara yang satu dengan warga negara dan lembaga negara yang lain dalam batas-batas administratif suatu negara.
- b. *Fiqh Siyāsah Mā'liyah* yang mengatur tentang pemasukan, pengelolaan, dan pengeluaran uang milik negara.
- c. *Fiqh Siyāsah Dauliyah* yang mengatur antara warga negara dengan lembaga negara dari negara yang satu dengan warga negara dan lembaga negara dari negara lain.⁵²

Sehingga dalam pembahasan skripsi ini *Fiqh Siyāsah Dustūriyah* yang akan menjadi acuan dalam penulisan skripsi ini.

⁵¹ H. A. Djazuli, *Fiqh Siyāsah* (Jakarta: Kencana, 2007), 30.

⁵² Selfi Merliani, "Pandangan Siyasah Dusturiyah Terhadap Pelaksanaan Strategi Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung Dalam Menertibkan Parkir Liar (Studi di Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung)" (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2020), 21.

4. Pengertian Siyasah Dusturiyah

Dusturiyah berasal dari kata “*dusturi*” yang berasal dari bahasa persia. Semula artinya adalah seorang yang memiliki otoritas, baik dalam bidang politik maupun agama. Dalam perkembangan selanjutnya, kata ini digunakan untuk menunjukkan anggota kependetaan (pemuka agama) *Zoroaster* (Majusi).

Setelah mengalami penyerapan ke dalam bahasa Arab, kata *dustur* berkembang pengertiannya menjadi asas dasar/pembinaan. Menurut istilah, *dustur* berarti kumpulan kaedah yang mengatur dasar dan hubungan kerja sama antara sesama anggota masyarakat dalam sebuah negara baik yang tidak tertulis (konvensi) maupun yang tertulis (konstitusi).⁵³

Dusturi adalah prinsip-prinsip pokok bagi pemerintahan negara manapun seperti terbukti di dalam perundang-undangan, peraturan-peraturannya dan adat istiadatnya.” Abul A’la al-Maududi menakrifkan *dusturi* dengan, “Suatu dokumen yang memuat prinsip-prinsip pokok yang menjadi landasan pengaturan suatu negara”.⁵⁴

Siyasah dusturiyah adalah bagian *fiqh siyasah* yang membahas masalah perundang-undangan negara. Dalam bagian ini dibahas antara lain konsep-konsep konstitusi, legislasi, lembaga demokrasi dan syura yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan tersebut.

⁵³ Abdul Wahab Khallaf, *Politik Hukum Islam* (Jakarta: Tiara Wacana, 1994), 54.

⁵⁴ *Ibid*, 62.

Kajian ini juga membahas konsep negara hukum dalam *siyasah* dan hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib dilindungi.⁵⁵

Fiqh Siyāsah Dustūriyah mencakup bidang kehidupan yang sangat luas dan kompleks. Keseluruhan persoalan tersebut, dan persoalan *Fiqh Siyāsah Dustūriyah* umumnya tidak lepas dari dua hal pokok: pertama, dalil-dalil kulliy, baik ayat-ayat Al-Quran maupun hadis.

Antara ayat Al-Quran yang menjelaskan tentang perintah agar berlaku adil dan menetapkan hukum adalah terdapat dalam Al-Qur'an An-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا أَلْأَمَانَتَ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨ [سورة النساء، ٥٨]

“*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat*” (QS. An-Nisa: 4 ayat 58).

Maksud dari ayat di atas adalah sifat adil penguasa terhadap rakyat di bidang apapun dengan tidak membedakan antara satu kelompok

⁵⁵ Muhammad Iqbal, *Fiqh siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2013), 21.

dengan kelompok lain di dalam pelaksanaan hukum, sekalipun terhadap keluarga bahkan anak sendiri.⁵⁶

5. Asas-Asas Hukum Islam dan Pembentukan Undang-Undang

Sifat hukum itu dikembangkan oleh akal pikiran manusia, asas-asas hukum Islam tersebut terdiri dari asas *dar'ul mafasid muqoddam ala jalbi al maslahih*, asas *fahm al mukallaf*, asas musyawarah, asas mendahulukan kewajiban dari pada hak, asas *adam al haraj* (tidak menyempitkan) dan terakhir asas keadilan.

Asas adalah dasar atau sesuatu yang dijadikan tumpuan berpikir, berpendapat dan bertindak. Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan berarti dasar atas sesuatu yang dijadikan tujuan dalam menyusun peraturan perundang-undangan.

Pembentukan peraturan perundang-undangan adalah proses pembuatan peraturan perundang-undangan yang pada dasarnya dimulai dari perencanaan, persiapan, teknik penyusunan, perumusan, pembahasan, pengesahan, pengundangan, dan penyebarluasan. Di antara rangkaian proses di atas ada proses yang tidak disebutkan secara tegas tetapi mempunyai peran yang sangat penting, yaitu proses pengharmonisasian. Dengan demikian, pengharmonisasian merupakan salah satu dari rangkaian proses pembentukan peraturan perundang-undangan. Proses pengharmonisasian dimaksudkan agar tidak terjadi atau mengurangi tumpang tindih peraturan perundang-undangan.

⁵⁶ Abdul Salim Munir, *Fiqh Siyasaah Konsepsi Politik dalam AL-Quran* (Yogyakarta: Raja Grafindo, 2016), 80.

B. Uang Pesangon sebagai Kompensasi PHK

1. Pengertian Uang Pesangon

Uang pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk pengelola dana pesangon tenaga kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak.⁵⁷

Menurut Edytus Adisu, “Uang pesangon adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Jumlah uang yang diberikan sebagai uang pesangon bergantung pada jenis PHK”.⁵⁸

Pesangon adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya ketika mereka ingin mengakhiri masa kerjanya atau terkena PHK ataupun Pemutusan Hubungan Kerja. Tidak hanya sekadar upah saja, uang pesangon ini juga merupakan ganjaran atas masa bakti dan juga prestasi karyawan selama bekerja di perusahaan. Dimana pesangon ini telah diatur di dalam undang-undang dan wajib diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas, uang pesangon adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk

⁵⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2009 tentang Tarif Pajak Penghasilan

⁵⁸ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif Bonus, THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun, Pesangon, Iuran Jamsostek, Dana Sehat*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), 15.

uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Pemberian uang pesangon merupakan hak karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha wajib memberi uang pesangon sesuai dengan masa kerja, jabatan, dan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

2. Jenis-Jenis Uang Pesangon

Jenis-Jenis pesangon yaitu:

- a. Uang Pesangon (UP)
- b. Uang Penggantian Hak (UPH)
- c. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

Ketiga poin di atas merupakan uang yang wajib dibayarkan oleh perusahaan setelah adanya pemutusan hubungan pekerjaan dan mutlak menjadi hak pekerja untuk menerimanya. Jika pada saat prosesnya terjadi kejanggalan, maka sebagai karyawan Anda berhak untuk mendiskusikannya ke Dinas Tenaga Kerja setempat agar mendapatkan penyelesaian atau solusi yang pasti.⁵⁹

3. Kewajiban Membayar Uang Pesangon

Secara umum ketentuan terkait besaran pesangon terbagi menjadi dua, yaitu pesangon karyawan terkena PHK dan pesangon karyawan yang mengundurkan diri. Aturan pesangon bagi karyawan baik yang di-PHK maupun yang mengundurkan diri telah diundangkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁹ Rani Maulida, "Perhitungan Pesangon Berdasarkan Peraturan yang Berlaku di Indonesia," *Seputa PPH 21*, 2023, <https://www.online-pajak.com/seputar-pph21/perhitungan-pesangon>.

Peraturan pesangon dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Pasal 150 menjelaskan kewajiban memberi pesangon kepada buruh/karyawan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Pengusaha yang dimaksud termasuk perusahaan swasta maupun milik negara, perseorangan atau berbadan hukum atau tidak, memiliki pengurus atau mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Pasal 156 ayat (1) menjelaskan, dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib membayarkan uang penghargaan masa kerja dan yang menjadi pengganti hak yang seharusnya diterima.
- c. BAB XII menjelaskan, suatu perusahaan berhak untuk tidak memberikan dan aini apabila karyawan/buruh dalam perusahaan telah melakukan hal yang buruk terhadap perusahaan.⁶⁰

4. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pengertian PHK merupakan sebuah konsep yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja, yang mana dapat disebabkan oleh berbagai macam hal. Dengan demikian, hak serta kewajiban antara karyawan dan juga perusahaan bisa hilang. Pengertian tersebut sudah tercantum di dalam Pasal 1 Nomor 25 dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Secara umum, hal yang bisa menyebabkan adanya PHK ada tiga. Pertama yaitu karena demi

⁶⁰ Willa Wahyuni, "Aturan dan Syarat Mendapatkan Pesangon bagi Karyawan yang di PHK," Hukum Online, 2022, <https://www.hukumonline.com/berita/a/aturan-dan-syarat-mendapatkan-pesangon-bagi-karyawan-yang-di-phk-lt637644d2d5c4d/>.

hukum, seperti misalnya pensiun, meninggal dunia, ataupun PKWT telah berakhir.

Kemudian yang kedua adalah karena keputusan pengadilan. Terakhir adalah karena pengunduran diri dari pihak karyawan. Jika perusahaan ingin melakukan PHK kepada para karyawannya, maka penyebabnya yaitu karena keputusan pengadilan.

Sebab, PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak. Hal itu telah tercantum di dalam Pasal 151 UUK 13/2003. Jika memang hubungan kerja tersebut harus diakhiri, maka karyawan dan juga perusahaan harus melakukan musyawarah. Namun jika tidak kunjung memperoleh titik tengah dari musyawarah tersebut, maka pengadilan hubungan industrial juga dapat dilibatkan.

Untuk itu, PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan adalah keputusan pengadilan. Di dalamnya, terdapat berbagai macam proses yang harus dilakukan, salah satunya yaitu melalui jalur meja hijau. Tak hanya itu saja, untuk pemutusan kerja karena karyawan memang ingin berhenti, maka karyawan tersebut harus melakukannya tanpa adanya tekanan atau paksaan. Mereka harus melakukannya karena kemauan mereka sendiri. Hal itu sudah tercantum di dalam Pasal 162 Ayat 2 UUK 13/2003.⁶¹

5. Dasar Hukum dan Alasan Terjadi PHK

Peraturan tentang PHK atau pemutusan hubungan kerja, telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Keputusan ini bisa

⁶¹ Laeli Nur Azizah, "Pengertian PHK, Jenis dan Cara Menghitung Pesangon PHK," Gramedia.com, 2021, <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-phk/>.

dilakukan karena alasan-alasan tertentu yang sudah ditetapkan di dalam Undang-Undang.

Dasar hukum yang mengatur tentang PHK sendiri adalah Bab XIII Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, dan pasal 154A ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang No 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja.⁶²

Perusahaan berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, apabila perusahaan telah berupaya semaksimal mungkin untuk melakukan pencegahan, menurut beliau perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja harus melalui prosedur dan dengan disertai alasan-alasan yang kuat. Adapun alasan-alasan tersebut di antaranya:

- a. PHK karena perusahaan tutup, karena merugi.
- b. PHK karena perusahaan jatuh pailit.
- c. PHK, karena perubahan status penggabungan/peleburan atau bergantinya kepemilikan sedang pekerja tidak mau melanjutkan hubungan kerja.
- d. PHK, karena perubahan status penggabungan/peleburan atau bergantinya kepemilikan sedang pengusaha tidak mau melanjutkan hubungan kerja.
- e. PHK karena perusahaan tutup atau pengurangan tenaga kerja bukan karena merugi.

⁶² Gaji Gesa, "Pemutusan Hubungan Kerja: Aturan, Jenis-Jenis dan Prosedur," Gaji Gesa, 2022, <https://gajigesa.com/pemutusan-hubungan-kerja/>.

- f. PHK karena pekerja sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja melebihi 12 bulan.
- g. PHK karena melakukan pelanggaran disiplin.
- h. PHK karena mangkir.
- i. PHK karena terjerat kasus pidana.
- j. PHK karena kesalahan berat.⁶³

6. Mekanisme dan Jenis-Jenis PHK

- a. Mekanisme PHK untuk karyawan kontrak

Berikut ini adalah tahapan prosedur PHK untuk karyawan kontrak.

- 1) Menyiapkan data pendukung.
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan yang bersangkutan.
- 3) Melakukan musyawarah.
- 4) Melakukan mediasi hukum.
- 5) Menyiapkan kompensasi

- b. Mekanisme PHK untuk karyawan tetap

Berikut ini adalah mekanisme pemutusan hubungan kerja untuk karyawan tetap.

- 1) Musyawarah. Musyawarah dilakukan untuk menemukan jalan tengah antara karyawan dengan perusahaan. Sekaligus menemukan solusi terbaik dari permasalahan yang dihadapi.

⁶³ Syaiful Achyar, "PEMBERIAN UANG PESANGON MENURUT HUKUM ISLAM (Studi Terhadap Korban PHK di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik)," *Jurnal Maliyah*, Vol. 3 No. 2 (Desember 2013): 685-686

- 2) Mediasi dengan Disnaker. Jika musyawarah tidak membuahkan hasil, maka akan dibawa untuk mediasi dengan Disnaker. Tujuannya untuk membantu menyelesaikan masalah.
- 3) Mediasi hukum. Apabila mediasi dengan Disnaker juga menemukan jalan buntu, ajukan upaya hukum ke pengadilan. Ketika solusinya tetap PHK, maka diajukan permohonan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial, disertai alasan pemutusan hubungan kerja.
- 4) Perjanjian bersama. Perjanjian kerja bersama dapat ditandatangani setelah persetujuan bipartit disetujui.

Memberikan uang pesangon. Pesangon wajib diberikan setelah karyawan resmi di-PHK. Pesangon diberikan sesuai aturan dalam UU Ketenagakerjaan.⁶⁴

Berikut ini empat jenis Pemutusan Hubungan Kerja:

- a. PHK karena melanggar perjanjian kerja

Karyawan dapat dikenakan pemutusan hubungan kerja apabila mereka melanggar perjanjian kerja. Jenis PHK ini pun sifatnya secara sepihak, artinya keputusan dibuat oleh perusahaan tanpa melalui proses hukum atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Meskipun terlihat kejam, prosedurnya legal dan tertera dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁶⁴ *Ibid.*

b. PHK demi hukum

PHK ini terjadi karena alasan karyawan meninggal dunia, atau jangka waktu perjanjian yang sudah habis. Sehingga, perusahaan tidak perlu memberi surat PHK karena pelaksanaannya yang sudah otomatis.

c. PHK karena kesalahan berat

Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang telah menyalahi aturan. Pelanggaran ini pun sifatnya lebih berat, seperti pencurian atau menggelapkan aset perusahaan. Dengan kesalahan tersebut, perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja kepada karyawan.

d. PHK karena adanya kondisi tertentu

Jenis PHK ini dilakukan dalam kondisi tertentu yang memungkinkan perusahaan untuk memberhentikan karyawan. Misalnya, karyawan yang sakit dalam jangka waktu lama atau perusahaan pailit yang terus menerus mengalami kerugian.⁶⁵

7. Cara Perhitungan Pesangon

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat 2 berikut adalah perhitungan pesangon:

- a. masa kerja kurang dari 1 tahun : 1 bulan upah
- b. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun: 2 bulan upah
- c. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun: 3 bulan upah

⁶⁵ Gaji Gesa, "Pemutusan Hubungan Kerja: Aturan, Jenis-Jenis dan Prosedur," Gajiges.com, 2022, <https://gajiges.com/pemutusan-hubungan-kerja/>.

- d. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun: 4 bulan upah
- e. masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun: 5 bulan upah
- f. masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun: 6 bulan upah
- g. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun: 7 bulan upah
- h. masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun: 8 bulan upah
- i. masa kerja 8 tahun atau lebih: 9 bulan upah⁶⁶

Cara perhitungan Kompensasi PHK karyawan A:

Upah : Rp. 5.750.000 (Gaji Pokok + Tunjangan Tetap)

Masa Kerja : 4 tahun 3 bulan

Alasan PHK : Efisiensi perusahaan untuk mencegah terjadinya kerugian

Uang Pesangon

Uang Pesangon sesuai masa kerja: 5 bulan upah (Pasal 40 ayat 2)

= 5 x Rp. 5.750.000

= Rp. 28.750.000

Uang pesangon sesuai alasan PHK: 1 x ketentuan Pasal 40 ayat 2 (Pasal 43 ayat 2)

= 1 x Rp 28.750.000

= Rp. 28.750.000

Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

UPMK sesuai masa kerja 2 bulan upah (Pasal 40 ayat 3)

= 2 x Rp. 5.750.000

= 11.500.000

⁶⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (2) tentang Ketenagakerjaan.

UPMK sesuai alasan PHK: 1 x ketentuan Pasal 40 ayat 3 (Pasal 43 ayat 2)

= 1 x Rp. 11.500.000

= Rp. 11. 500.000

Total Kompensasi yang Diterima Karyawan A

Uang Pesangon + UPMK

Rp. 28. 750.000 + Rp 11. 500.000

Rp 40. 250.000 (Belum termasuk Uang Pengganti Hak)

Cara perhitungan Kompensasi PHK karyawan B:

Upah : Rp. 5. 750.000 (Gaji Pokok + Tunjangan Tetap)

Masa Kerja : 4 tahun 3 bulan

Alasan PHK : Melanggar perjanjian kerja dan peraturan perusahaan

Uang Pesangon

Uang Pesangon sesuai masa kerja: 5 bulan upah (Pasal 40 ayat 2)

= 5 x Rp. 5.750.000

= Rp. 28. 750.000

Uang pesangon sesuai alasan PHK: 0,5 x ketentuan Pasal 40 ayat 2 (Pasal 52 ayat 1)

= 0,5 x Rp 28. 750.000

= Rp. 14. 375.000

Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

UPMK sesuai masa kerja 2 bulan upah (Pasal 40 ayat 3)

= 2 x Rp. 5.750.000

= 11. 500.000

UPMK sesuai alasan PHK: 1 x ketentuan Pasal 40 ayat 3 (Pasal 52 ayat 1)

= 1 x Rp. 11.500.000

= Rp. 11. 500.000

Total Kompensasi yang Diterima Karyawan B

Uang Pesangon + UPMK

Rp. 14. 375.000 + Rp 11. 500.000

Rp 40. 250.000 (Belum termasuk Uang Pengganti Hak

Cara menghitung UP dan UPMK dalam PHK karena memasuki usia pensiun:

Karyawan A

Upah perbulan : Rp. 8.000.000

Masa Kerja : 15 tahun

UP & UPMK sesuai Masa Kerja

UP : 9 bulan upah (Pasal 40 ayat 2 PP No. 35 Tahun 2021)

UPMK : 6 bulan upah (Pasal 40 ayat 3 PP No. 35 Tahun 2021)

UP & UPMK sesuai alasan memasuki usia pensiun

UP : 1,75 x ketentuan Pasal 40 ayat 2 PP No. 35 Tahun 2021

UPMK : 1 x ketentuan Pasal 40 ayat 3 PP No. 35 tahun 2021

Uang Kompensasi

Uang pesangon (UP)

9 x upah perbulan x 1,75

9 x Rp. 8.000.000 x 1,75

Rp. 126.000.000

Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

6 x upah perbulan x 1

6 x Rp. 8.000.000 x 1

Rp. 48.000.000

Total uang kompensasi

UP + UPMK

Rp. 126.000.000 + Rp.48.000.000

Rp. 174.000.000

8. Uang Pesangon Menurut Hukum Islam

Pemberian pesangon sebagai kompensasi PHK dalam hukum Islam adalah wajib hukumnya, sebagaimana Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan di antara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ada.

Dalam konsep Islam, upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk materi didasarkan pada prinsip keadilan dan kelayakan.

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena

umat Islam terikat dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁶⁷

Berdasarkan pendapat di atas, timbulnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha merupakan implikasi dari adanya akad perjanjian antara kedua belah pihak. Dalam hal ini perjanjian kerja yang dilakukan keduanya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangundangan, termasuk dalam masalah pemberian upah dan uang pesangon. Pengusaha harus tunduk kepada peraturan pemerintah dalam masalah pemberian upah, sehingga ketika pengusaha mempekerjakan karyawan secara implisit mengandung kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak karyawan.

9. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam Islam

Dalam Islam untuk mengukur apakah memberikan mutasi atau PHK secara sepihak itu dibenarkan atau tidak, tentu harus kembali kepada aturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Kalau dalam aturannya dalam hal mutasi atau PHK harus disetujui kepada kedua belah pihak atau ada

⁶⁷ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), 874

prosesnya tersendiri, maka apabila salah satu melanggar tentu dapat digugat secara perdata karena merugikan orang lain, akan tetapi apabila aturan tersebut tidak mengatur demikian, melainkan hak penuh sebuah perusahaan, tentunya sebagai bawahan mau tidak mau, suka tidak suka harus menuruti aturan tersebut, karena setiap pekerjaan tentu ada resiko masing-masing, taat kepada aturan atau atasan atau diberhentikan. Akan tetapi apabila terjadi mutasi atau PHK tersebut tanpa landasan yang jelas dan pasti itu sudah tentu salah.

Pemutusan hubungan kerja atau separasi adalah tahap pemisahan antara tenaga kerja dengan organisasi perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena berbagai hal seperti usia pensiun, pindah kerja, diberhentikan, minta berhenti ataupun meninggal dunia.⁶⁸

Pemutusan hubungan kerja dalam Islam itu sendiri adalah pelepasan atau pemberhentian hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja, atas permintaan baik itu dari perusahaan ataupun dari karyawan itu sendiri, yang dikarenakan ada hal-hal yang tidak produktif lagi untuk bekerja sama, tetapi tetap mengikuti aturan Islam yaitu tidak boleh adanya tindak kedzaliman, ketidakadilan dan merugikan sebelah pihak.

⁶⁸ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2011), 15

C. Kebijakan Pemerintahan

1. Peraturan Pemerintah Terkait Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Semua hak yang diterima pegawai terkait dengan perolehan uang pesangon telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, sehingga pegawai tidak perlu khawatir tidak mendapatkan uang pesangon dari perusahaan jika terjadi pemutusan hubungan kerja.⁶⁹

Pasal 154A Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan alasan-alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baik PHK yang dilakukan pengusaha maupun pekerja/buruh. Tata cara PHK dan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak diatur dalam Peraturan Pemerintah sebagaimana amanat Pasal 154A ayat (3) dan Pasal 156 ayat (5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Saat ini RPP terkait PHK masih dalam proses pembahasan. Kami sangat tidak menyarankan dalam kondisi ini pengusaha melakukan PHK. Namun, apabila PHK tidak dapat dihindari, untuk menghitung hak pekerja/buruh akibat PHK tersebut, dapat ditempuh sebagai berikut:

- a. Dalam hal Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) terdapat pengaturan mengenai besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, maka sepanjang nilainya lebih besar dari Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) UU

⁶⁹ Keuangan, "Cara Menghitung Uang Pesangon Sesuai Peraturan Pemerintah," Jurnal.id, <https://www.jurnal.id/id/blog/uang-pesangon-sesuai-peraturan/>.

Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maka besaran yang diatur dalam PK, PP, atau PKB agar digunakan.

- b. Dalam hal PK, PP, atau PKB tidak mengatur mengenai besaran PHK, pengusaha dan pekerja/buruh dapat merundingkan hal tersebut secara bipartite untuk mencapai satu besaran PHK yang disepakati bersama.
- c. Perhitungan besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja untuk sementara juga dapat menggunakan rujukan secara maksimal dari Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tentunya dengan memperhatikan masa pekerjajanya.⁷⁰

Berdasarkan penjelasan di atas terdapat penjelasan mengenai uang pesangon dalam pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu:

- a. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- b. Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 1) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - 2) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;

⁷⁰ Sekretariat JDIH Kemnaker, “Bagaimana Ketentuan Pemberian Pesangon Bila Terjadi emutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini?,” Kemnaker, April 2021, <https://jdih.kemnaker.go.id/faq-bagaimana-ketentuan-pemberian-pesangon-bila-terjadi-pemutusan-hubungan-kerja-phk-sesuai-dengan-peraturan-perundangundangan-yang-berlaku-saat-ini.html>.

- 3) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - 4) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - 5) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - 6) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - 7) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - 8) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - 9) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- c. Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- 1) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - 2) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - 3) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - 4) masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

- 5) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 6) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 7) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 8) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

d. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- 1) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
- 3) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.⁷¹

2. Kebijakan Pemerintah Terhadap Perusahaan dalam Pembayaran Uang Pesangon

Pesangon merupakan uang yang diberikan pemberi kerja atau pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan

⁷¹ Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

kerja. Besaran pesangon umumnya dikaitkan dengan upah bulanan yang diterima pekerja. Jumlah ini dapat juga ditambahkan dengan komponen lain seperti tunjangan, cuti, tunjangan asuransi kesehatan dan lainnya yang merupakan hak karyawan dalam perusahaan.

Pengaturan pemerintah dalam hal uang pesangon dimaksudkan untuk mengurangi perselisihan antara buruh dan perusahaan yang akan timbul akibat kesalahan dalam pemutusan hubungan kerja. Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh atau pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh.

Salah satu pengaturan yang dianggap menimbulkan permasalahan yaitu Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, *“Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.”* Namun, ungkap Guntur, pasal tersebut dianggap multi tafsir karena dalam praktik terjadi pengabaian perhitungan besaran pesangon berdasarkan premi/iuran yang dibayar oleh pekerja/buruh sebagaimana terdapat dalam contoh perhitungan pesangon dalam Penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Nomor 13/2003.⁷²

⁷² Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, “FGD Bahas Arah Kebijakan Perhitungan Besaran Pesangon,” Mkri.id, 2019, <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=15320&menu=2>.

3. Covid-19 di Indonesia

Corona virus adalah penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernapasan akut coronavirus 2 (Sars-CoV-2).⁷³ Virus ini bisa menyerang siapa saja, baik bayi, anak-anak, orang dewasa, lansia, ibu hamil, maupun ibu menyusui. Infeksi virus ini disebut Covid-19 dan pertama kali ditemukan di kota Wuhan, China, pada akhir Desember 2019. Ini menular dengan cepat dan telah menyebar ke wilayah lain di China ke beberapa Negara.

Corona virus adalah kumpulan virus yang bisa menginfeksi sistem pernapasan. Pada banyak kasus, virus ini hanya menyebabkan infeksi pernapasan ringan, seperti flu. Namun, virus ini juga bisa menyebabkan pernapasan berat, seperti pneumonia, *Middle-East Respiratory* Infeksi virus Corona atau Covid 19 bisa menyebabkan penderitanya mengalami gejala flu, seperti hidung berair dan meler, sakit kepala, batuk berdahak, nyeri tenggorokan dan demam, atau gejala penyakit infeksi pernapasan berat, seperti demam tinggi, batuk berdahak bahkan berdarah, sesak napas, dan nyeri dada.⁷⁴

Pertama kalinya COVID-19 dilaporkan masuk ke Indonesia pada 2 Maret 2020 di Depok, Jawa Barat. Kasus penularan pertama ini terungkap setelah pasien 01 melakukan kontak dekat WN Jepang yang ternyata

⁷³ Audra Laili, Heni Noviarita, "Peran Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Pandemi Covid 19," *ASAS, Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, Volume 13 Nomor 2 (2021): 60, <https://doi.org/10.24042/asas.v13i2.11279>.

⁷⁴ Cakti Indra Gunawan, *Anomaly Covid 19: Dampak Positif Virus Corona Untuk Dunia* (Purwokerto: CvVIDR, 2020), 1.

positif COVID-19 saat diperiksa di Malaysia pada malam Valentine, 14 Februari 2020.

Selang dua hari, pasien 01 merasa kurang enak badan dan mengeluhkan gejala yang mirip Covid-19. Gejala yang ia rasakan seperti batuk, sesak, dan demam dalam kurun waktu 10 hari.

Saat berobat ke RS di Depok, pasien 01 sempat dirawat dan didiagnosis mengidap bronkopneumonia, salah satu jenis pneumonia yang menyebabkan peradangan pada paru-paru. Usai dikabarkan rekannya yang WN Jepang positif COVID-19, pasien 01 langsung dirujuk ke RSPI Sulianti Saroso.

Setelah dilakukan pengambilan spesimen nasofaring, orofaring, serum, dan sputum oleh Balitbangkes, pasien 01 dinyatakan positif COVID-19 pada 1 Maret 2020. Sementara awal Corona di Indonesia diumumkan pertama kali pada keesokan harinya. Hasil tes ini pun akhirnya bisa menjawab kapan COVID-19 masuk ke Indonesia.

Untuk pasien 02 merupakan ibu dari pasien 01. Ia tertular usai melakukan kontak dekat dengan anaknya. Pasien 02 mulai merasa tidak enak badan dan berobat ke rumah sakit di kawasan Depok Saat itu pasien 02 didiagnosa mengidap Infeksi Saluran Pernapasan Akut (ISPA). Ia juga dirujuk ke RSPI Sulianti Saroso dan diidentifikasi terinfeksi COVID-19 pada 1 Maret 2020.⁷⁵

⁷⁵ Sarah Oktaviani Alam, "Kapan Covid-19 Masuk ke Indonesia ? Begini Kronologinya," detikhealth, 2021, <https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-5781536/kapan-covid-19-masuk-ke-indonesia-begini-kronologinya>.

DAFTAR RUJUKAN

Sumber Hukum

Al-Qur'an

Kementerian Agama RI, *Mushaf Al-Maqbul Al-Qur'an dan Terjemahannya* Edisi 1000 Do'a, Cetakan ke-I Bandung: Cahaya Kreativa Utama, 2018.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Peundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Buku

Al Jauziyah Ibnul Qayyim, *Al Thuruq Al Hukmiyah Fi Siyâsat Al Syar'iyah*, Tahqiq Basyir Muhammad Uyun Damascus: Mat ba'ah Dar Al Bayan, 2005.

Ali Zainudin, *Metode Penelitian Hukum* Jakarta: Grafika, 2011.

Amiruddin dan Zainal Arifin Asikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum* Jakarta: Balai Pustaka, 2006.

Ashshofa Burhan, *Metode Penelitian Hukum* Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Asikin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.

Asyhadie Zaeni dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia* Jakarta: Prenadamedia Group Divisi Kencana, 2019.

Bahatsi Ahmad Fathi, *Al Siyâsah al Jinayah fi al Syari'ah al Islamiyah* Beirut: Dar al Arubah, 2001.

Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif Bonus. THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun, Pesangon, Iuran Jamsostek, Dana Sehat*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.

- Gunawan Cakti Indra, *Anomaly Covid 19: Dampak Positif Virus Corona Untuk Dunia Purwokerto*: CvVIDR, 2020.
- H. A. Djazuli, *Fiqh Siyâsah* Jakarta: Kencana, 2007.
- Halim A.Ridwan dan Ny.Sri Siibiandini Giiltom, *Sari Hukum Perhuruhan Aktual* Jakarta: Pradnya Panimila, 1987.
- Haliman, *Hukum Pidana Syare'at Islam Menurut Ajaran Ablus Sunnah*, Jakarta: Bulan Bintang, 1971.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Hartatik Indah Puji, *Buku Praktis Mengembangkan SDM* Yogyakarta: Laksana, 2014.
- Hatta Ahmad, *Tafsir Quran Perkata* Jakarta: Maghfirah Pustaka, 2009.
- Hermanto Agus, *Al-Qawa'id Al-Fiqhiyyah Dalil dan Metode Penyelesaian Masalah-Masalah Kekinian* Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2011.
- Khakim Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003* Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Khallaf Abdul Wahab, *Politik Hukum Islam* Jakarta: Tiara Wacana, 1994.
- Ma'ruf Abu Lowis, *Al-Munjid*, Bairut: Daar al-Masyreq, 1973.
- Malayu S.P. Hasbinuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Manan Bagir, *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia* Bandung: Alumni 1997.
- Mangkuparawira Sjafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Mardani, *Hukum Islam* Jakarta: Kencana, 2014.

Megantara Aldwin Rahadian, *Catatan Kritis Omnibus Law UU Cipta Kerja Dalam Sudut Pandang Hukum Administrasi Pemerintahan* Yogyakarta: Deepublish, 2021.

Muhammad Iqbal, *Fiqh siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* Jakarta: Gaya Media Pratama, 2013.

Muhammad Teungku Hasbi Ash Shiddieqy, *Pengantar Hukum Islam* Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1997.

Mulyani Sri, *Metode Analisis dan Perancangan Sistem* Bandung: Abdi Sistematika, 2016.

Munir Abdul Salim, *Fiqh Siyasah Konsepsi Politik dalam AL-Quran* Yogyakarta: Raja Grafindo, 2016.

Nazir Moh., *Metode Penelitian* Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999.

NurAndriyan Dody, *Hukum Tata Negara dan Sistem Politik* Yogyakarta: Deepublish, 2016.

Shihab Umar, *Hukum Islam dan Transformasi Pemikiran* Semarang: Dina utama, 1996.

Sholihin Ahmad Ifham, *Buku Pintar Ekonomi Syariah* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.

Sunggono Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum* Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Suyuti Pulungan J, *Fiqh Siyasah* Jakarta: Rajawali, 2012.

Taimiyah Ibnu, *Syarbu Kitab al-Siyasati al-Syar'iyah*, Kairo: Mu'assanah alMukhtar, 1424 H/2007 M.

Wahbah al-Zuhayli, *Ushul al-Fikih al-Islami* Damaskus: Dar al-Fikr, 2001.

Yustika Ahmad Erani, dkk, *Pandemi Corona: Virus Deglobalisasi Masa Depan Perekonomian Global dan Nasional* Bogor: IPB Press, 2020.

Jurnal

Achyar Syaiful, "Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam (Studi Terhadap Korban PHK di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik)," *Jurnal Maliyah*, Volume 03 Nomor 02(Desember 2013): <http://jurnalfsh.uinsby.ac.id/index.php/maliyah/article/download/335/285>.

- Achyar Syaiful, "PEMBERIAN UANG PESANGON MENURUT HUKUM ISLAM (Studi Terhadap Korban PHK di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik)," *Jurnal Maliyah*, Vol. 3 No. 2 (Desember 2013).
- Alghifari Abuzar, Anis Sofiana dan Ahmad Mas'ari, " Faktor Ekonomi Dan Dampaknya Terhadap Kasus Perceraian Era Pandemi Covid-19 Dalam Tinjauan Tafsir Hukum Keluarga Islam," *Jurnal El-Izdiwaj: Indonesian Journal Of Civil and Islamic Family Law*, Vol 1 No.2 (Desember 2020): 2, <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ElIzdiwaj/article/view/8405/pdf>.
- Andiko Toha, "Pemberdayaan Qawâ`Id Fiqhiyyah Dalam Penyelesaian Masalah-Masalah Fikih Siyasah Modern," *Jurnal Al-'Adalah*, Volume 12 Nomor 1 (2014): <https://doi.org/10.24042/adalah.v12i1.178>.
- Audra Laili, Heni Noviarita, "Peran Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Pandemi Covid 19," *ASAS, Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, Volume 13 Nomor 2 (2021): 60, <https://doi.org/10.24042/asas.v13i2.11279>.
- Misakri, "Politik Hukum Islam san Maqasid Al-Syariah," *Al-Imarah, Jurnal Pemerintahan dan Politik Islam*, Vol. 4 No. 1, (2009): <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/alimarah/article/view/2168/1818>.
- Moh. Muslim, "PHK Pada Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Manajemen Bisnis Institut Nusantara*, Volume 23 Nomor 3 (Jakarta 2020): <https://ibn.ejournal.id/index.php/ESENSI/article/download/218/194/>.
- Neysa Patricia Mara Ayni, I Made Sarjana, "Pengaturan Pemberian Pesangon Bagi Pekerja Yang Mengalami PHK Pada Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8 No. 11 (2020): <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/62504/37102>.
- Ngadi, Ruth Meilianna, Yanti Astrelina Purba, "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Phk Dan Pendapatan Pekerja Di Indonesia," *Jurnal Kependudukan Indonesia*, (Juli 2020): https://www.researchgate.net/publication/346826460_DAMPAK_PANDEMI_COVID-19_TERHADAP_PHK_DAN_PENDAPATAN_PEKERJA_DI_INDONESIA.

Pewang Mawardi, "Hubungan Kerja Dan Ketenagakerjaan Perspektif Islam," *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, Volume 1 No.2 (Desember 2010): <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/download/7634/4612>.

Sjaiful Muh, "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Media Iuris*, Vol. 4 No. 1 (Februari 2021): <https://e-journal.unair.ac.id/MI/article/download/22572/pdf>.

Taniady Vicko Dkk, "PHK Dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal, Yustisiabel*, Vol. 4 No. 2 (September 2021): <https://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/yustisiabel/article/view/701/651>.

Wibowo Rudi Febrianto, Ratna Herawati "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Volume 3 Nomor 1 (2021): <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jphi/article/download/10239/5183>.

Skripsi

Merliani Selfi, "Pandangan Siyash Dusturiyah Terhadap Pelaksanaan Strategi Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung Dalam Menertibkan Parkir Liar (Studi di Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung)" (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2020).

Setiani Retno, "Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)" (Skripsi, Univeristas Islam Raden Intan Lampung, 2018).

Setiawan Mualif Nur, "Pemberian Pesangon Terhadap Pekerja Alih Daya Akibat Pemutusan Hubungan Kerja" (Skripsi, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, 2018).

Wahyuninggih Isti, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)" (Skripsi, Nstitut Agama Islam Negeri Metro, 2018).

Sumber Online

- Alam Sarah Oktaviani, "Kapan Covid-19 Masuk ke Indonesia ? Begini Kronologinya," detikhealth, 2021, <https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-5781536/kapan-covid-19-masuk-ke-indonesia-begini-kronologinya>.
- Badan Kebijakan Fiskal, "Kajian Dampak Covid-19 Terhadap Pasar Tenaga Kerja dan Respon Kebijakan Kawasan Asia Pasifik," Fiskal Kemenkeu, 2021, <https://fiskal.kemenkeu.go.id/kajian/2021/08/18/2433-kajian-dampak-covid-19-terhadap-pasar-tenaga-kerja-dan-respons-kebijakan-di-kawasan-asia-dan-pasifik>
- Gaji Gesa, "Pemutusan Hubungan Kerja: Aturan, Jenis-Jenis dan Prosedur," Gajiges.com, 2022, <https://gajiges.com/pemutusan-hubungan-kerja/>.
- Hukum UTA45 Karyawan PHK, "Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Era Pandemi Perspektif Hukum: Tak Mudah Perusahaan Lakukan PHK," UTA45 Jakarta, 2017, <https://www.uta45jakarta.ac.id/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-era-pandemi-perspektif-hukum-tak-mudah-perusahaan-lakukan-phk/>.
- Keuangan, "Cara Menghitung Uang Pesangon Sesuai Peraturan Pemerintah," Jurnal.id, <https://www.jurnal.id/id/blog/uang-pesangon-sesuai-peraturan/>.
- Puji Aprinda, "Corona Virus," Hallo Sehat.com, Januari 2022, <https://hellosehat.com/infeksi/infeksi-virus/penyakit-coronavirus/>.
- Sekretariat JDIH Kemnaker, "Bagaimana Ketentuan Pemberian Pesangon Bila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini?," Kemnaker, April 2021, <https://jdih.kemnaker.go.id/faq-bagaimana-ketentuan-pemberian-pesangon-bila-terjadi-pemutusan-hubungan-kerja-phk-sesuai-dengan-peraturan-perundangundangan-yang-berlaku-saat-ini.html>.
- Setiawan, "Kamus Besar Bahasa Indonesia," KBBI Web, 8 Oktober 2021, <https://kbbi.web.id/pesangon>.
- Yudo, "Apa Sih Omnibus Itu?," Pelitaku Sabda, September 2013, <https://pelitaku.sabda.org/node/872>.