

**SISTEM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT.
MATAHARI DEPARTEMENT STORE PEKALONGAN PADA
ERA *COVID-19* (TINJAUAN PERBANDINGAN MENURUT
HUKUM EKONOMI SYARIAH DAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)



Oleh:

MIA ROSANITA
NIM. 1218049

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2022**

**SISTEM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT.
MATAHARI DEPARTEMENT STORE PEKALONGAN PADA
ERA *COVID-19* (TINJAUAN PERBANDINGAN MENURUT
HUKUM EKONOMI SYARIAH DAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)



Oleh:

MIA ROSANITA
NIM. 1218049

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2022**

SURAT PERNYATAAN

KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MIA ROSANITA

NIM : 1218049

Judul Skripsi : **SISTEM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE PEKALONGAN PADA ERA *COVID-19* (TINJAUAN PERBANDINGAN MENURUT HUKUM EKONOMI SYARIAH DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila di kemudian hari skripsi ini ternyata plagiat, penulis bersedia mendapat sanksi akademik yaitu dicabut gelarnya. Demikian pernyataan ini telah dibuat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 13 Juni 2022

Yang Menyatakan,



MIA ROSANITA
NIM. 1218049

Abdul Aziz, M.Ag.

Perum Kewayangan No. 68 Jl. Bima Kedungwuni
Kabupaten Pekalongan

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 2 (dua) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdri. Mia Rosanita

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah
c.q Ketua Jurusan Hukum
Ekonomi Syariah
di -

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi saudara :

Nama : Mia Rosanita
Nim : 1218009
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : **“Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Matahari Departement Store Pekalongan Pada Era Covid-19 (Tinjauan Perbandingan Menurut Hukum Ekonomi Syariah Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”**

Dengan ini mohon agar Skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Pekalongan, 13 Juni 2022
Pembimbing,


Abdul Aziz, M.Ag
NIP. 19711223 1999 03 1001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Pahlawan No.52 Rowolaku Kec. Kajen Pekalongan 51161

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Pekalongan mengesahkan skripsi Saudari:

Nama : **MIA ROSANITA**
NIM : **1218049**
Judul Skripsi : **Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Matahari Departement Store Pekalongan pada Era Covid-19 (Tinjauan Perbandingan Menurut Hukum Ekonomi Syariah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)**

Telah diujikan pada hari Rabu, tanggal 29 Juni 2022 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H).

Pembimbing,

Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 197112231999031001

DewanPenguji

Penguji I

Dr. Ali Muhtarom, M.H.I
NIP. 198504052019031007

Penguji II

Noorma Fitriana M.Zain, M.Pd.
NITK. 19870511202001D2018

Pekalongan, 29 Juni 2022

Disahkan oleh
Dekan



Dr. H. Akhmad Jalaludin, M.A.
NIP. 19730622 200003 1 001

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada *Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia*, tertanggal 22 Januari Nomor : 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987.

A. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	ta	T	Te
ث	sa	Š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	gain	G	Ge
ف	fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
هـ	ha	H	Ha
ء	hamzah	‘	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = a		أ = ā
إ = i	أَي = ai	إِي = ī
أ = u	أَوْ = au	أُو = ū

C. Ta Marbutah

1. Ta Marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرأة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

2. Ta Marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*

D. Syaddad (*Tasydid*, Geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddad tersebut.

contoh:

رَبَّنَا ditulis *rabbānā*

الْبِرِّ ditulis *al-birr*

E. Kata Sandang

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

contoh:

الشمس ditulis *asy-syamsu*

الرجل ditulis *ar-rojulu*

السيدة ditulis *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

contoh:

القمر ditulis *al-qamar*

البدیع ditulis *al-badi*

الجلال ditulis *al-jalāl*

F. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof /'/.

contoh:

امرت ditulis *umirtu*

شيء ditulis *syai'un*

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, bersyukur atas nikmat Allah yang telah penulis rasakan, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua, penulis persembahkan skripsi ini kepada kalian Bapak Bukhori dan Ibu Faeko Istikomah yang tak henti-hentinya memberikan kasih sayang, motivasi dan cintanya selama ini serta doa restu sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terimakasih Bapak dan Ibu.
2. Untuk kakakku Aeni Surya Ningsih, yang selalu memberikan doanya dan memberikan motivasi serta selalu mensupport setiap langkahku.
3. Untuk kedua adikku Ananda Tri Amelia dan M. Fairus Gus Azzhar yang penulis sayangi dan dan selalu memeberi dukungan.
4. Terimakasih kepada pihak PT. Matahari Departement Store Pekalongan Bpk Achmad Chamami selaku HRD, Lisa Kurniawati, Bagus Prakoso serta responden lainnya yang berkenan telah membantu penelitian saya.
5. Sahabatku Ekha dan teman hidupku Zaki Abdillah terimakasih sudah mau direpotkan atas penelitianku, bersedia menjadi tempat keluh kesahku, serta terimakasih atas support dan doanya.
6. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan HES Angkatan 2018 IAIN Pekalongan yang tidak dapat disebutkan satu-persatu terimakasih atas support, semangat, dan doanya begitu banyak kenangan yang telah kalian berikan kepada saya selama duduk di bangku kuliah.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat kepada kalian dan mencatatnya sebagai amal shaleh. Aamiin.

MOTTO

“Jangan percaya terlalu banyak, jangan mencintai terlalu banyak, jangan berharap terlalu banyak, sebab terlalu banyak akan melukai begitu banyak pula.”

واستعينوا بالصبر والصلوة {45}

“Dan mohonlah pertolongan kepada Allah dengan sabar dan sholat.”

(Q.S Al-Baqarah : 45)

ABSTRAK

Mia Rosanita (1218049). 2022. Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Di Pt. Matahari Departement Store Pekalongan Pada Era Covid-19 (Tinjauan Perbandingan Menurut Hukum Ekonomi Syariah Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Skripsi Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. **Dosen Pembimbing : Abdul Aziz, M.Ag.**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didefinisikan sebagai berakhirnya hubungan hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan. PHK terjadi karena beberapa hal. Salah satu di antaranya adalah karena sebab adanya keadaan memaksa (*force majeure*). Disebut dengan keadaan memaksa apabila perusahaan mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut dibuktikan dengan laporan keuangan atau adanya keadaan luar biasa tertentu. Di tengah masa pandemi akibat *Covid-19* banyak perusahaan melakukan PHK terhadap karyawannya. Padahal, belum tentu perusahaan yang berkaitan mengalami kondisi *force majeure*. PHK dilakukan atas dasar antisipasi perusahaan untuk mengurangi beban di masa pandemi. Penelitian ini akan meninjau sistem PHK yang terjadi di P.T. Matahari Department Store Pekalongan pada era *Covid-19* dengan menggunakan tinjauan hukum ekonomi syariah dengan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Adapun rumusan masalah dan tujuan yang diangkat dalam penelitian berupa, (1) Bagaimanakah sistem pemutusan hubungan kerja PT. Matahari Departement Store Pekalongan pada era *Covid-19* menurut Hukum Ekonomi Syariah, dan (2) Bagaimanakah sistem pemutusan hubungan kerja di PT. Matahari Departement Store Pekalongan pada era *Covid-19* menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian diperoleh dengan menggunakan metode penelitian berupa penelitian langsung di lapangan dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Dari proses pengambilan data, analisis, dan penarikan simpulan diperoleh hasil berikut. Pertama, berdasarkan tinjauan hukum ekonomi syariah, PHK yang dilakukan oleh PT. Matahari Department Store Pekalongan pada era pandemi tidak dapat dikatakan dengan alasan keadaan memaksa yang dapat membatalkan akad perjanjian (*ijarah*). Kedua, dari sisi UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, perusahaan terkait belum mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut akibat pandemi *Covid-19*, hanya perusahaan mengalami penurunan omset pada saat pandemi. Sehingga, melakukan pemutusan terhadap karyawan dengan memberikan uang sejumlah upah atau uang ganti rugi dinilai sebagai jalan tengah dan solusi terbaik antara pengusaha dengan pekerja, hal ini mengacu pada pasal 164 ayat 1 dan 2 UU Ketenagakerjaan. Ketiga adalah PT. Matahari Departmen Store dalam hal memberikan hak terhadap karyawan yang di-PHK telah memenuhi syarat. Perusahaan memberikan ganti rugi berupa uang atau dalam bentuk lain sejumlah dengan kemampuan perusahaan. Hal ini telah disepakati bersama sebagaimana telah tercantum dalam perjanjian dan kontrak kerja yang telah ditandatangani dua pihak.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), P.T. Matahari Departmen Store, Era Covid-19, Hukum Ekonomi Syariah, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU Nomor 13 Tahun 2003.

ABSTRACT

Mia Rosanita (1218049). 2022. Termination System at PT. Matahari Departement Store Pekalongan In the Covid-19 Era (Comparative Review Acording to Sharia Economic Law and Law Number 13 of 2003 concerning Employment. Thesis of the Sharia Faculty of the State Islamic Institute (IAIN) Pekalongan. Advisory Lecturer: Abdul Aziz, M.Ag.

Termination of Employment (LAYOFF) is defined as the end of the relationship of rights and obligations between the worker and the company. Layoffs happen because of several things. One of them is due to force *majeur*. It is called a force majeure if the company suffers losses for two consecutive years as evidenced by financial statements or the existence of certain extraordinary circumstances. In the midst of the pandemic due to *Covid-19*, many companies have laid off their employees. In fact, it is not necessarily that the related company experiences a *force majeure condition*. The layoffs were carried out on the basis of the company's anticipation to reduce the burden during the pandemic. This study will review the layoff system that occurred at P.T. Matahari Departement Store Pekalongan during the *Covid-19* era using a review of Sharia economic law with the Manpower Law Number 13 of 2003.

The formulation of the problems and objectives raised in the study is in the form of, (1) How is the termination system of PT. Matahari Departement Store Pekalongan in the *Era of Covid-19* according to Sharia Economic Law, and (2) How is the termination system at PT. Matahari Departement Store Pekalongan in the *Era of Covid-19* according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The research results were obtained using research methods in the form of direct research in the field using a qualitative research approach. From the process of data collection, analysis, and drawing conclusions, the following results were obtained. First, based on the review of sharia economic law, layoffs carried out by PT. Matahari Departement Store Pekalongan in the pandemic era cannot be said to be due to compelling circumstances that can cancel the agreement (*ijarah*). Second, in terms of Manpower Law Number 13 of 2003, related companies have not experienced losses for two consecutive years due to the *Covid-19 pandemic*, only companies have experienced a decrease in turnover during the pandemic. Thus, terminating employees by giving money a certain amount of wages or compensation money is considered as a middle ground and the best solution between employers and workers, this refers to article 164 paragraphs 1 and 2 of the Manpower Law. The third is PT. Matahari Departement Store in terms of granting rights to laid-off employees has qualified. The company provides compensation in the form of money or in other forms an amount with the company's ability. This has been mutually agreed upon as stated in the agreement and employment contract that has been signed by the two parties.

Keywords : Termination of Employment (PHK), P.T. Matahari Department Of Store, Covid-19 Era, Sharia Economic Law, Manpower Law, Law Number 13 of 2003.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT dan junjungan besar kita Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan rahmat dan KaruniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Matahari Departement Store Pekalongan Pada Era *Covid-19* (Tinjauan Perbandingan Menurut Hukum Ekonomi Syariah Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” dengan lancar tanpa suatu halangan apapun.

Penulis skripsi ini merupakan salah satu prasyarat kelulusan yang harus di penuhi oleh Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan, guna memperoleh gelar sarjana hukum pada program Sarjana (S1) dari Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.


Penulis ingin sekali mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang telah berkenan mendukung segala kegiatan yang berkenan dengan pembuatan skripsi ini. Terima kasih penulis haturkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan.
2. Bapak Dr. Akhmad Jalaludin, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Pekalongan beserta staffnya.
3. Bapak Tarmidzi, M.S.I. selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.

4. Bapak Dr. Mohammad Fateh, M.Ag. selaku wali studi yang selalu memberi nasihat dan motivasi
5. Bapak Abdul Aziz, M.Ag selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar telah banyak memberikan bimbingan dan saran yang berguna bagi penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Syariah IAIN Pekalongan.
7. Segenap Civitas Akademika IAIN Pekalongan, yang telah memberikan pelayanan yang terbaik.
8. Keluarga serta orang tua yang berperan sangat besar lewat dukungan dan do'a restu dalam penyusunan skripsi ini.

Di dalam penulisan skripsi ini pastilah terdapat banyak kekurangan yang penyusun harapkan menjadi pembelajaran agar kedepannya lebih baik. Saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Pekalongan, 13 Juni 2022



MIA ROSANITA
NIM.1218049

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
MOTTO	x
ABSTRAK	xi
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	6
E. Penelitian Yang Relevan	7
F. Kerangka Teoritik	13
G. Metode Penelitian	16
H. Sistematika Penulisan	20
BAB II TINJAUAN UMUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI ERA COVID-19	
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Menuurut Hukum Ekonomi Syariah	23
B. Tinjauan Umum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan UU Ketenagakerjaan	37
C. Tinjauan mengenai Covid-19 secara Umum	48
BAB III PRAKTIK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE PEKALONGAN PADA ERA COVID-19	
A. Profil PT. Matahari Departement Store Pekalongan	51
B. Visi dan Misi PT. Matahari Departement Store Pekalongan	52
C. Stuktur Organisasi PT. Matahari Departement Store Pekalongan ..	53
D. Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Matahari Departement Store Pekalongan Pada Era Covid-19	65

**BAB IV PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. MATAHARI
DEPARTEMENT STORE PEKALONGAN MENURUT HUKUM
EKONOMI SYARIAH DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

- A. Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Matahari Departement Store
Pekalongan Pada Era Covid-19 Menurut Hukum Ekonomi Syariah 72
- B. Sistem pemutusan hubungan kerja di PT. Matahari Departement Store
Pekalongan pada era Covid-19 menurut UU Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan..... 78

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan..... 82
- B. Saran 83

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 2 Responden Wawancara	19
Tabel 2. 1 Definisi Ijarah menurut Beberapa Ulama	24
Tabel 2. 2 Lama Masa Kerja dengan Besaran Nilai Uang Pesangon.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Struktur Organisasi Pengurus Koperasi Karyawan PT. Matahari Departement Store Pekalongan.....	55
Gambar 2: Struktur Organisasi Pengurus Lembaga Kerjasama (KLS) BIPARTIT PT. Matahari Departement Store Pekalongan.....	58
Gambar 3: Struktur Organisasi Pengurus Ikatan Karyawan Matahari (IKM) PT. Matahari Departement Store Pekalongan.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemutusan hubungan kerja (kemudian disingkat dengan PHK) merupakan penyelesaian hubungan kerja yang disebabkan oleh perihal tertentu sehingga berakibat pada selesainya hubungan kewajiban dan hak perusahaan-pekerja. PHK dalam aturan UU Nomor 13 Pasal 150 Tahun 2003 dapat terjadi di berbagai perusahaan, termasuk perusahaan milik negara maupun non negara, perusahaan milik persorangan, persekutuan, pemerintah, perusahaan yang berbadan hukum maupun tidak, atau perusahaan lain yang memang melibatkan tenaga kerja yang diberikan imbalan atau upah dalam bentuk tertentu. Pemutusan hubungan kerja dapat diartikan dalam keadaan dimana antara pekerja atau buruh berhenti bekerja dari perusahaan atau majikannya.

Dalam hukum Islam, persoalan PHK dapat digolongkan ke dalam *fasakh* dan *ijarah*. *Fasakh* berarti pemutusan, sedangkan *ijarah* dapat dimaknai akad perjanjian kerja. Hanafiyah berpendapat, *ijarah* merupakan kesepakatan atau akad terhadap sesuatu yang bermanfaat dengan diiringi imbalan yang memiliki sifat tetap. Dengan demikian, tidak dapat membatalkan (di-*fasakh*) suatu transaksi secara sepihak tanpa persetujuan dari pihak lain.¹ Hal ini sesuai dengan proses terjadinya akad kesepakatan kedua belah pihak. Namun, ketika terdapat suatu hal yang dapat merusak transaksi antara kedua belah pihak, misalnya

¹ Jumailah, "Kontrak Kerja Pada PT. Primatexco Indonesia Batang dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah", *Jurnal Hukum Islam*, Vol 15, No. 2 Desember, (2017), hlm. 3-4.

ditemukan aib, adanya kerusakan, hilangnya manfaat atau lainnya, akad *ijarah* menjadi rusak.²

Dengan demikian, apabila terjadi persengketaan antara dua belah pihak, landasan yang seharusnya dijadikan pedoman untuk melakukan penuntutan adalah akta yang berisi akad perjanjian yang telah disepakati di awal tersebut.³ Apabila terjadi persengketaan di tengah masa kontrak hingga menyebabkan pemutusan hubungan kerja, hak-hak pekerja yang diberhentikan perlu diperhatikan secara adil. Hal ini berkaitan dengan karakter bahwa sejatinya seorang muslim harus dapat berlaku sebagaimana kesepakatan bersama, menghormati harta orang lain, serta tidak boleh menyepelkan kerja keras pekerja yang dapat menimbulkan kerugian baginya.⁴

Pada awal Maret 2020, *Covid-19* mulai diketahui keberadaannya di Indonesia. Akhir tahun 2019, awal mula *Covid-19* diketahui di kota Wuhan, Tiongkok. Dengan berjalannya waktu, penyebarannya semakin meluas. Dengan demikian, dunia meningkatkan kewaspadaannya dalam rangka mencegah dan menangani penyebaran virus ini. Namun, pada kenyataannya penyebaran virus *Covid-19* semakin hari semakin menyebar dipenjuru dunia termasuk Indonesia.⁵

² Laili Nur Amalia, "Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Penerapan akad Ijarah Oada Bisnis Jasa Laundry", *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam Vol. 5 No. 2, (2015)*, hlm. 2.

³ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", *Jurnal Az-zarqa' Vol. 9 No. 2 Desember (2017)*, h. 5-6.

⁴ Ahmad Rifai, "Kajian Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid (19) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Kajian Fakultas Hukum UIN Al-Azhar Mataram*, h. 217.

⁵ Yenti Sumarni, "Manajemen Ekonomi Islam dalam Menangani Pandemi Coronavirus Disease (COVID-19) di Indonesia", *Jurnal Baabu Al-Ilmi. Volume 5 Nomor 1, April (2020)*. h. 118.

Kasus *Covid-19* di Indonesia sangatlah membawa dampak negatif yang besar, terutama dalam sektor kesehatan. Namun demikian, dampak pada sektor tersebut berakibat dan merambah sektor lain. Di antaranya adalah perekonomian yang juga termasuk salah satu faktor penting dalam kehidupan manusia.⁶ Sekitar awal bulan Maret 2020, pemerintah Indonesia menetapkan negara Indonesia dalam keadaan darurat akibat *Covid-19*. Pemerintah mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 sebagai upaya penanggulangan virus. Tindakan karantina dilakukan dalam rangka membatasi kegiatan sosial atau diistilahkan dengan *social* dan *physical distancing*. Bentuk dari upaya tersebut di antaranya adalah dengan beraktivitas, belajar, ibadah dan bekerja dari rumah.⁷

Dengan diterapkannya aturan tersebut, banyak perusahaan yang melakukan penutupan paksa demi mengurangi lonjakan penyebaran kasus *Covid-19*. Penutupan paksa perusahaan berakibat pada pemutusan hubungan kerja bagi karyawan atau pekerja perusahaan. Kasus PHK sepihak dilakukan atas dalih pengurangan karyawan akibat keadaan yang memaksa.⁸ Padahal, di dalam perjanjian kerja sejak awal telah disepakati oleh perusahaan dan pekerja terkait dengan lama waktu atau masa bekerja. Hal tersebut terjadi di perusahaan terbuka PT. Matahari Departement Store Pekalongan.

⁶ Fachrul Rozi dan Ririn Noviyanti Putri, “Dampak *Covid-19* Terhadap Ekonomi Indonesia”, *Jurnal of Ekonomi dan Bisnis* Vol 4 No. 2, September (2020), h. 384-385.

⁷ Andina Amalia dan Nur Sa’adah, “Dampak Pandemi *Covid-19* Terhadap Kegiatan Belajar Mengajar Di Indonesia”, *Jurnal Psikologi Volume 13 No. 2 Desember (2020)*, h. 215.

⁸ Dian Eka Aprilia Ningsih, “Dampak Pandemi *Covid-19* Terhadap Laju Ekonomi Indonesia 2020 Dan Alternatif Solusinya”, *Jurnal Ekonomi Syariah, IAIN Sunan Kalijogo Malang, Vol 3 Nomor 1 Juni (2021)*, h. 16.

Matahari Departement Store merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas. Perusahaan ini termasuk usaha ritel yang menyediakan perlengkapan kebutuhan termasuk aksesoris, perlengkapan kecantikan, dan *fashion*. Perusahaan ini bekerjasama dengan pemasok lokal dan internasional yang terpercaya, yang didirikan di Pekalongan sejak 27 September 1997 dan berlokasi di Jalan Nusantara nomor 5, Kota Pekalongan.⁹ Sebelum adanya *Covid-19* perusahaan ini memiliki jumlah karyawan kurang lebih 163 terdiri dari SPG 140 orang dan karyawan 23 orang.

Di era *Covid-19* sekarang ini banyak karyawan dari perusahaan tersebut yang dirumahkan, bahkan di-PHK secara sepihak. Dari hasil pemaparan salah satu karyawan diketahui terdapat tenaga kerja yang dirumahkan kurang lebih 20 karyawan dan 3 diantaranya mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan keadaan *Covid-19* sebelum habis masa kerja, tanpa adanya uang ganti rugi, serta tanpa pemberian surat resmi PHK.¹⁰ Padahal, telah tertera aturan perihal Ketenagakerjaan dalam pasal 156 ayat (1) nomor 13 tahun 2003 Undang-Undang, “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima.”

Dalam pasal 164 ayat 1 UU mengenai Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tercantum, “Ketika perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun lamanya atau karena keadaan memaksa (*force majeure*), setiap

⁹ Muhammad Satria Aldista, “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Akibat Pandemi Covid-19*”, Skripsi Program Hukum Keperdatan Universitas Sumatera Utara, h. 2.

¹⁰ Lisa Kurniawati, Karyawan, diwawancarai oleh Mia Rosanita, (PT. Matahari Departement Store Pekalongan, 28 September 2021), pukul 13.30 wib.

pengusaha dapat melakukan PHK”. Seringkali pengusaha menggunakan alasan memaksa untuk mem-PHK karyawannya, sementara perusahaan tersebut sebenarnya masih dapat beroperasi sebagaimana mestinya, serta perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum ada dua tahun lamanya *Covid-19*. Alih-alih atas alasan keadaan memaksa, perusahaan memutus kontrak dengan karyawan secara sepihak untuk mengurangi beban. Hal demikian juga terjadi di era *Covid-19* sekarang ini. Keadaan *Covid-19* oleh beberapa pihak dijadikan sebagai alasan untuk merumahkan karyawan bahkan memutus hubungan kerja karyawan dengan alasan keadaan memaksa.

Dalam hal *force majeure*, *Covid-19* sebenarnya masih menjadi pertanyaan apakah termasuk ke dalam klasifikasi keadaan yang memaksa atau tidak. Sebab, *Covid-19* tidak termasuk bencana alam. Beberapa perusahaan kemudian menganggap munculnya *Covid-19* sebagai *force majeure* (keadaan memaksa), sehingga mereka melakukan pemutusan hubungan kerja bagi karyawannya. Di sisi lain, perusahaan memanfaatkan pandemi untuk merumahkan karyawan dalam rangka mengurangi beban perusahaan dalam keadaan yang tidak menentu. Semakin banyak perusahaan yang melakukan PHK berdampak pada tingginya tingkat pengangguran di Indonesia pada era *Covid-19*.

Dari uraian latar belakang tersebut, pemutusan hubungan kerja harus mempertimbangkan pemenuhan hak-hak yang harus ditunaikan kepada karyawan sebagaimana tertera dalam peraturan perundang-undangan. Pada era pandemi, ketika diperlukan PHK sebelum berakhirnya masa kontrak, upah tenaga kerja yang mengalami PHK perlu diperhatikan secara adil. Atas dasar hal

tersebut, penulis menilai perlu adanya pengkajian lebih mendalam berkaitan dengan PHK di era pandemi. Dengan itu, penulis menggali lebih dalam melalui penelitian berjudul **“Sistem Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Matahari Departement Store Pekalongan pada Era Covid-19 (Tinjauan Perbandingan Menurut Hukum Ekonomi Syariah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah sistem pemutusan hubungan kerja PT. Matahari Departement Store Pekalongan pada era *Covid-19* menurut Hukum Ekonomi Syariah?
2. Bagaimanakah sistem pemutusan hubungan kerja di PT. Matahari Departement Store Pekalongan pada era *Covid-19* menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis serta menjelaskan jawaban atas sistem pemutusan hubungan kerja PT. Matahari Departement Store Pekalongan pada era *Covid-19* menurut hukum ekonomi syariah;
2. Mengexplorasi, menganalisis, dan menjelaskan jawaban atas sistem pemutusan hubungan kerja di PT. Matahari Departement Store Pekalongan pada era pandemi.

D. Kegunaan Penelitian

1. Dari sisi teoritis

Penelitian berguna sebagai upaya meningkatkan dan memperkaya keilmuan khususnya pengembangan khazanah dan ilmu hukum sehingga

mampu memperkuat, membangun dan menyempurnakan teori tentang pemutusan hubungan kerja yang dibenarkan menurut perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Hukum Ekonomi Syariah.

2. Dari sisi praktis

Diharapkan, penelitian berguna sebagai referensi berkaitan dengan implementasi PHK di era *Covid-19* melalui cara dan sistem yang tepat serta dapat dijadikan sebagai materi komparasi untuk penulisan penelitian serupa di kemudian hari.

E. Penelitian Yang Relevan

Penelitian tentang sistem PHK selama era *Covid-19* telah dibahas oleh beberapa penelitian sebelumnya. Berikut adalah beberapa penelitian yang dipakai sebagai rujukan.

Pertama, tesis karya Fauziyah dari IAIN Purwokerto, tahun 2021 tentang "PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 PERSPEKTIF FIQIH MUAMALAH". Penelitian terdahulu meneliti mengenai PHK semasa *Covid-19* dengan menggunakan analisis *force majeure* atau keadaan memaksa. Dengan, menggarisbawahi PHK yang dilakukan dalam keadaan memaksa atau alasan kerugian perusahaan selama dua tahun berturut harus dibuktikan dengan laporan keuangan sebagai bahan pertimbangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PHK pada era *Covid-19* dalam sudut pandang muamalah berbeda dari perjanjian kerja (*ijarah*) yang telah

disepakati di awal,¹¹ namun terjadinya PHK tersebut dikarenakan oleh kemafsadatan yaitu menghindari memperluasnya penyebaran *Covid-19*. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu memiliki persamaan penelitian dalam kajian perspektif muamalah tepatnya pada akad *ijarah*. Adapun perbedaannya terlihat dari jenis penelitian, dan teknik analisis data. Penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian hukum normatif (studi dokumen). Sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*) dimana penelitian ini dilakukan secara langsung dilapangan sesuai dengan pembahasan yang penulis teliti. Kemudian, sumber data dalam penelitian terdahulu menekankan pada sumber sekunder berupa perhitungan jumlah angket, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder, dimana peneliti memperoleh data dilapangan secara langsung yang kemudian diperkuat dengan literatur lain seperti skripsi, tesis, buku, jurnal, dan tulisan dalam laman website.

Kedua, skripsi berjudul “AKIBAT HUKUM TERHADAP PEKERJA SISTEM PKWT YANG MENDAPAT PHK SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN” karya Alwi Iksan dari Universitas Islam Malang, 2020. Penelitian terdahulu dari Alwi Iksan menitikberatkan PHK satu pihak kepada karyawan dalam PWKT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) ditinjau berdasarkan beberapa UU, peraturan pemerintah, dan surat edaran yang masih berlaku, dimana semua regulasi tersebut menjadi dasar hukum terkait penyelesaian

¹¹ Fauziyah, Tesis “*Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqh Muamalah*”, Program Hukum Ekonomi Syariah IAIN Purwokerto, 2021, h. 136

perselisihan hubungan industrial, serta pekerja yang mendapat PHK secara sepihak dari perusahaan.¹² Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terlihat dari jenis pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif yang bertujuan memperoleh pengetahuan secara langsung yang bersumber dari wawancara secara mendalam terhadap pekerja yang mendapat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan. Adapun perbedaannya dalam penelitian terdahulu ditujukan kepada pendekatan perundang-undangan saja. Sedangkan dalam penelitian ini difokuskan dengan tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja pada era *Covid-19*

Penelitian *ketiga*, adalah penelitian Nabila Luthvita Rahhma, dkk., dari IAIN Kudus yang termuat di *Journal of Sharia Economic Law* Vol. 4 No.1 2021. Judul mengenai “DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KETAHANAN KELUARGA”. Penelitian terdahulu membahas mengenai dampak *Covid-19* yang tengah mewabah di tengah masyarakat. Indonesia. Hal utama yang dikaji adalah dampak pandemi terhadap terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh kepala keluarga dan implikasinya bagi ketahanan keluarga.

Berkaitan dengan ketahanan keluarga pada era *Covid-19*, penelitian terdahulu menarik simpulan bahwa, Mahkamah Agung memaparkan di Indonesia terjadi kenaikan angka perceraian selama masa pemberlakuan

¹² Alwi Iksan, “Akibat Hukum Terhadap Pekerja Sistem PKWT Yang Mendapat PHK Secara Sepihak Oleh Perusahaan”, *Skripsi Ilmu Hukum Universitas Islam Malang, Fakultas Hukum, Malang, 2020*, h. 71.

pembatasan sosial bersekala besar. Kemudian, pada masa PSBB terjadi peningkatan jumlah pengangguran, yang banyak dialami oleh kepala keluarga.¹³Pada saat yang bersamaan, sebagian peningkatan angka perceraian diakibatkan oleh faktor ekonomi dan hilangnya pekerjaan. Meskipun tidak berdampak secara langsung, hal tersebut menunjukkan keterkaitan antara PHK terhadap ketahanan keluarga. Kemudian, jika dikaitkan dengan penelitian ini terdapat persamaan penelitian yaitu menggunakan metode pendekatan kasus dan pendekatan undang undang dengan sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder berupa buku atau jurnal jurnal hukum sebagai memperkuat sumber primer yang berkaitan dengan judul penelitian. Adapun perbedaannya dalam penelitian terdahulu terlihat dari objek kajiannya yang berdampak bagi ketahanan keluarga hingga dampak terjadinya perceraian. Sedangkan penelitian ini berfokus pada bagaimana sistem pemutusan hubungan kerja pada era *Covid-19* yang difokuskan menurut hukum ekonomi syariah dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Keempat, yaitu penelitian Yayuk Sugiarti, dan Asri Wijayanti, dari Universitas Wiraraja Sumenep, dan Universitas Muhammadiyah Surabaya, yang termuat di *Justitia Jurnal Hukum*, Volume 4, No 2 Oktober 2020. Judul terkait “KEABSAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA FORCE MAJEUR DI MASA PANDEMI *COVID-19*”. Penelitian terdahulu membahas mengenai keabsahan dari pemutusan hubungan kerja di masa pandemi *Covid-19*

¹³ Nabila Luthvita Rahhma, dkk, “Dampak Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi *Covid-19* terhadap Ketahanan Keluarga”, *Jurnal Of Sharia Economic Law Vol. 4 No. 1, 2021*, h. 70.

karena alasan *force majeure*. Hal utama yang dikaji adalah memecahkan suatu perselisihan terkait perlindungan bagi pekerja yang diputus hubungan kerja dengan alasan keadaan memaksa, maka setiap orang yang belum, sedang dan selesai menjalani masa kerja harus di lindungi haknya.¹⁴ Kemudian, jika dikaitkan dengan penelitian ini terdapat persamaan penelitian, yaitu sama-sama penelitian ini mengkaji tentang pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Covid-19* dengan alasan *force majeure*. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu bahwa penelitian terdahulu hanya mengkaji berdasarkan perlindungan hukum saja, sedangkan penelitian ini mengkaji menurut hukum ekonomi syariah tepatnya pada akad *ijarah* dan undang-undang tentang Ketenagakerjaan khususnya bagi karyawannya.

Penelitian *kelima*, Khaldi Fadilah, dkk, dalam *Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora* Vol.8 No. 1 tahun 2021 berjudul “PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA SAAT PANDEMI *COVID-19* DI INDONESIA DITINJAU DARI PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN.” Penelitian ini membahas tentang pemutusan hubungan kerja apakah dapat dikatakan alasan *force majeure* karena kondisi pandemic *Covid-19* atau tidak, kemudian memberikan informasi terkait perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang terkena imbas atas pemutusan hubungan kerja tersebut. Adapun persamaan dan perbedaan terkait dalam penelitian tersebut. Persamaannya yaitu ditinjau

¹⁴ Yayuk Sugiarti, dan Asri Wijayanti, “Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena *Force Majeur* Di Masa Pandemi *Covid-19*”, *Justisia Jurnal Hukum*, Volume, 4 No. 2 Oktober 2020, h. 255.

menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁵ Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dimana dilakukan melalui studi kepustakaan dengan pengumpulan data berupa jurnal, buku referensi yang berhubungan dengan penelitian. Sedangkan, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan memaparkan data yang berkaitan dengan persoalan pemutusan hubungan kerja tepatnya di perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan dengan mengumpulkan data hasil wawancara secara mendalam dan dokumentasi.

Keenam, jurnal Ilmu Hukum, Volume 5 Nomor 1, Juni 2021, oleh Fitrah Agung Sabda Pamungkas dkk, terkait “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIMASA PANDEMI COVID-19”. Dalam penelitian terdahulu membahas tentang perlindungan hukum kepada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada era *Covid-19* dengan menyikapi kasus tersebut secara bijak untuk melindungi hak setiap pekerja dimana memberikan kebijakan yang dapat membantu masyarakat untuk mendongkrak perekonomian mereka akibat tidak bekerjanya lagi akibat *Covid-19*. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian tentang pemutusan hubungan kerja dimasa pandemi.¹⁶ Namun terdapat perbedaan yang mendasar terkait penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu

¹⁵ Khalda Fadilah, dkk, “Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi *Covid-19* Di Indonesia Ditinjau dari perspektif Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, Volume, 8 No. 1 Tahun 2021, h. 339.

¹⁶ Fitrah Agung Sabda Pamungkas, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi *Covid-19*”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 5 Nomor 1, Juni 2021, h. 101.

penelitian terdahulu lebih membahas tentang perlindungan hukum pekerjaanya, sedangkan penelitian ini lebih kearah sistem pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada era *Covid-19*. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan penelitian terdahulu yaitu mengacu pada pendekatan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian. Sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana dilakukan secara langsung pada beberapa responden yang sudah peneliti tuju berupa wawancara dan data terkait penelitian tersebut.

Dari penelitian yang relevan tersebut dipaparkan perbedaan dari beberapa penelitian terdahulu sehingga ditemukan bahwa tidak ada penelitian yang khusus membahas pada kajian perbandingan Hukum Ekonomi Syariah dan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan terhadap sistem pemutusan hubungan kerja, untuk itu penelitian ini menganalisis mengenai perlakuan perusahaan Perseroan Terbatas Matahari Departement Store Pekalongan terhadap pekerja yang diPHK. Oleh karena itu, penelitian ini tergolong memiliki kebaruan.

F. Kerangka Teoritik

Berikut adalah penggunaan kerangka teori yang relevan.

1. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Ikatan perusahaan dan pekerja yang muncul akibat perjanjian kerja disebut sebagai hubungan kerja. Berlandaskan Pasal 1 Angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan dengan kontrak atau perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah dan upah”.

Diterangkan berasaskan pasal 50 UU Nomor 13 Tahun 2003, “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh”.¹⁷

Dalam hubungan pengusaha dengan pekerja sering terjadi persoalan, misalnya PHK atau berakhirnya tenaga kerja perusahaan dengan karyawan yang mengakibatkan pengangguran. Khusus pada pasal 1 angka 25 termuat, “Pemutusan hubungan kerja yaitu pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pengusaha dengan buruh”.¹⁸ Sastrohadiyono memaparkan bahwa PHK merupakan proses pelepasan kerja sama antara perusahaan dengan karyawan. Proses ini terjadi atas permintaan karyawan atau kebijakan perusahaan dengan mempertimbangkan tingkat produktivitas karyawan atau memang menyesuaikan kondisi perusahaan.

2. Perlindungan Tenaga Kerja

Hal ini telah diatur dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan. Perlindungan diberikan bagi masyarakat prabekerja atau belum terikat pekerjaan serta masyarakat yang telah bekerja. Perlindungan bagi orang yang tengah terikat hubungan kerja lebih spesifik diatur dalam pasal 6.

Memberikan tuntunan atau penguatan pengakuan hak asasi manusia merupakan bentuk perlindungan terhadap pekerja. Perlindungan pekerja meliputi perlindungan sosial, teknis, dan fisik, serta ekonomi berdasarkan

¹⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁸ Nikodemus Maringan, “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmu Hukum Legak Opinion, Edisi 3, Volume 3, (2015)*, h. 2

ketentuan dan kultur di lingkup wilayah kerja. Berikut penjelasan pasal yang mengatur perlindungan pekerja.

- a. Pasal 4 huruf c → Perlindungan terhadap pekerja dalam hal kesejahteraan merupakan salah satu tujuan yang diharapkan dari pembangunan ketenagakerjaan.
- b. Pasal 5 → Kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan merupakan hak masing-masing tenaga kerja.
- c. Pasal 12 ayat 3 → Kesempatan mengikuti pelatihan kerja sesuai tugas dan bidang pekerjaan adalah hak yang dimiliki pekerja.
- d. Pasal 31 → Kesempatan dan hak yang sama dimiliki oleh tiap-tiap pekerja untuk mendapatkan, memilih, berpindah pekerjaan, dan mendapatkan gaji yang layak.¹⁹

3. Teori Akad ijarah

Ijarah adalah kata yang bersumber dari Bahasa Arab. Kata tersebut berasal dari *ajru*. Dalam bahasa Indonesia dapat diterjemahkan dengan *upah* atau *ganti*. Dalam *Fiqh Syafii*, Idris Ahmad menggunakan istilah “upah” untuk menafsirkan *ijarah*. Namun demikian, istilah yang digunakan oleh Kamaludin A. Marzuki berupa “sewa.” Sementara itu, Hanafiyah memilih istilah “perjanjian atas suatu manfaat disertai dengan suatu imbalan.”

Hanafiyah berpendapat bahwa *ijarah* ialah akad terhadap manfaat yang disertai imbalan. Manfaat tersebut dapat berupa benda atau jasa. *Ijarah* harus dilakukan oleh dua pihak. Satu pihak sebagai pemilik benda atau jasa,

¹⁹ Eko Wahyudi dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2016), h. 31-33.

sedangkan pihak lainnya adalah yang akan memanfaatkan benda atau jasa disertai upah atau biaya sewa. Dengan demikian perlu dilakukan adanya *akad* atau perjanjian di antara keduanya.²⁰

Berdasarkan syariat Islam, PHK alias selesainya perjanjian kerja termasuk ruang lingkup *ijarah*. Perjanjian kerja dilakukan dalam masa waktu tertentu. Apabila jangka waktu yang disepakati telah selesai, hak dan kewajiban selama masa kerja juga selesai. Namun demikian, selesainya perjanjian tidak selalu disebabkan oleh habisnya masa waktu. Perjanjian dapat berakhir apabila di dalamnya terdapat pemutusan atau *fasakh*. Artinya, terdapat pihak yang memutuskan hubungan sebelum berakhirnya masa kontrak atau adanya suatu alasan yang menyebabkan kontrak berakhir sebelum masa waktu yang disepakati. Penulis akan berusaha menggali bagaimana berakhirnya perjanjian *ijarah* pada era *Covid-19* ditinjau dari hukum ekonomi syariah dalam penelitian ini.²¹

G. Metode Penelitian

Guna memperoleh data, dilakukan metode penelitian di antaranya meliputi:

1. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT. Matahari Departement Store Pekalongan, Jalan Nusantara No. 5, Keputran, Kec. Pekalongan Timur, Kota Pekalongan,

²⁰ Ruwiyati, “*Studi Akad Ijarah Terhadap Perjanjian Antara TKI dan PJTKI (PT. Amei Margatama cabang Ponorogo)*”, Skripsi Fakultas Syariah IAIN Sunan Ampel Surabaya (2010), h. 12.

²¹ Rina Fitri, “*Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak Dalam perspektif akad Ijarah Bi Al-Amal*”, Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry Darussalam, Aceh, (2021), h. 25-28.

Jawa Tengah 51128 . Adapun pertimbangan memilih PT. Departement Store Pekalongan ini karena:

- a. PT. Matahari Departement Store Pekalongan berdiri sejak 27 September 1997 dengan jumlah karyawan 163 orang, yang karyawan tersebut terbagi dari SPG 140 orang dan karyawannya sendiri 23 Orang.
- b. Adanya berbagai permasalahan yang terjadi di PT. Matahari Departement Store yang tidak mendapatkan penyelesaian secara maksimal terkait pandemi *Covid-19*;
- c. Pandemi *Covid-19* dijadikan sebagai dalih dilakukannya PHK. Padahal, hal tersebut tidak termuat dalam surat perjanjian kerja atau menurut akad ijarah;

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang di lakukan secara langsung kelapangan terhadap sumber data yang berkenaan dengan pembahasan yang penulis teliti. Dengan penelitian lapangan ini menggambarkan secara jelas, fleksibel, dan terbuka karena peneliti mempunyai peluang dalam menentukan tujuan penelitian, mengenai sistem Pemutusan hubungan kerja di PT. Matahari Departement Store Pekalongan.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif. Sebab, dalam penelitian ini dipaparkan dan dijelaskan data yang

berkaitan dengan persoalan pemutusan hubungan kerja, yang bersumber dari hasil wawancara langsung secara mendalam, dan dokumentasi.

4. Sumber Data

Data yang disajikan berasal dari sumber berikut.

a. Sumber Data Primer

Dalam hal ini, data diperoleh melalui lapangan secara langsung oleh peneliti, meliputi data di lokasi penelitian PT. Matahari Departement Store Pekalongan. Sumber data pertama diperoleh melalui dokumentasi wawancara yang dilakukan dengan pihak HRD (*Human Resource and Development*) Matahari Departement Store, tanpa melalui perantara guna mendapatkan informasi yang lebih valid dan akurat mengenai sistem pemutusan hubungan kerja.

b. Sumber Data Sekunder

Selain sumber primer, data yang dipakai berupa wawancara dan observasi karyawan PT. Matahari Departement Store Pekalongan, dan dari data literatur lain seperti: skripsi, tesis, buku, jurnal, dan tulisan dalam laman website. Data sekunder digunakan sebagai data tambahan yang memperkuat data primer yang berkaitan dengan penelitian.

5. Subjek Penelitian

Responden wawancara merupakan subjek dalam penelitian berikut.

Tabel 1.2 Responden Wawancara

No	Nama	Jabatan
1	Achmad Chamami	HRD PT. Matahari Departement Store
2	Lisa Kurniawati	SPG
3	Bagus Prakoso	Karyawan
4	Jihan	Karyawan yang mengalami PHK dengan dalih pandemi.

Responden dipilih berdasarkan dua alasan. Pertama, responden adalah pihak yang lebih paham terkait dengan permasalahan yang akan dibahas. Kedua, responden adalah orang yang bersedia dimintai keterangan berkaitan dengan topik penelitian.²²

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Peneliti kemudian mewawancarai para responden. Beberapa pertanyaan diajukan guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Dalam wawancara, terlebih dahulu disiapkan alat bantu berupa recorder, kamera, atau lainnya sehingga jawaban dari narasumber dapat dengan jelas dipahami oleh peneliti.²³

b. Dokumentasi

Selanjutnya, peneliti melakukan pengambilan dokumentasi dalam teknik pengambilan data. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan

²² Suryana, *“Metodelogi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif”*, Buku Ajar Perkuliahan: Universitas Pendidikan Indonesia, (2010), h. 51.

²³ Mudjia Rahardji, *“Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif”*, Materi Kuliah Metodologi Penelitian, UIN Maliki, Malang, (2011), h. 2

informasi berupa dokumen-dokuman dari pihak terpercaya, baik berupa foto ketika wawancara dan bukti dokumen atau catatan penting lain yang masih berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja.

7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Artinya, penulis menguraikan informasi, dan menjelaskan mengenai persoalan serta perolehan data dalam penelitian secara tepat dan runtut terkait sistem pemutusan hubungan kerja di PT. Matahari Departement Store Pekalongan. Kemudian, setelah menganalisis secara deskriptif, dapat disimpulkan melalui pernyataan yang bersifat khusus untuk memperoleh simpulan faktanya secara umum untuk menilai hukum dari objek penelitian yang diteliti.²⁴ Dalam penelitian ini penulis menerapkan objek tinjauan perbandingan tentang UU Ketenagakerjaan dan dari hukum ekonomi syariah. Dengan teknik analisis tersebut, penyajian hasil penelitian lebih mudah dipahami maksud dari penelitian yang dilakukan.

H. Sistematika Penulisan

Penyajian penelitian diuraikan menjadi lima bab. Tiap-tiap bab terdiri atas subbab-subbab yang disusun secara sistematis. Lima bab tersebut secara terperinci berupa:

²⁴ Okta Rita, "*Tinjauan Hukum Ekonomi syariah Terhadap Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin*", Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, UIN Raden Fatah Palembang, (2018), h. 39.

BAB I Pendahuluan

Latar belakang masalah beserta alasan pemilihan topik penelitian diuraikan dalam bab ini. Selain itu, dirincikan pula tujuan penelitian berdasarkan dengan rumusan masalah, kegunaan penelitian dengan menguraikan manfaat dan kegunaan hasil penelitian bagi banyak orang khususnya dalam kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan, serta guna memperoleh gelar sarjana hukum. Penelitian yang relevan menguraikan tentang persamaan dan perbedaan dari penelitian yang terdahulu. Kerangka teori menguraikan tentang ringkasan dari penelitian yang akan dibahas. Metode penelitian, dengan menjelaskan prosedur yang digunakan dalam penelitian. Dan sistematika penulisan, menjelaskan mengenai urutan dalam pembahasan penulisan skripsi.

BAB II Tinjauan Umum Terhadap Perjanjian Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja di Era *Covid-19*

Bab kedua berisi landasan teori tentang pemutusan hubungan kerja di era *Covid-19*. Akan dijelaskan mengenai tinjauan umum perjanjian kerja menurut hukum ekonomi syariah mengenai: Definisi perjanjian kerja (*ijarah*), dasar hukum perjanjian kerja (*ijarah*), rukun dan syarat sah perjanjian kerja (*ijarah*), kewajiban serta hak-hak pekerja, berakhirnya perjanjian kerja, serta terminasi akad dalam perjanjian Islam. Sekaligus, membahas terkait pemutusan hubungan kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan diantaranya: Pengertian pemutusan hubungan kerja, dasar hukum pemutusan hubungan kerja, jenis-jenis PHK, hak-hak dan perlindungan hukum untuk pekerja, terlebih yang terkena PHK berdasarkan

undang-undang. Dan terakhir memaparkan tentang tinjauan tentang *Covid-19* secara umum.

BAB III Praktik pemutusan Hubungan Kerja di PT. Matahari Departement Store Pekalongan Pada Era *Covid-19*

Gambaran umum terkait profil PT. Matahari Departement Store Pekalongan, berupa visi, misi, struktur organisasi dan praktik yang terjadi dalam pemutusan hubungan kerja PT. Matahari Departement Store Pekalongan pada era *Covid-19* yang akan diuraikan dalam bab ini.

BAB IV Pemutusan Hubungan kerja di PT. Matahari Departement Store Pekalongan Menurut Hukum Ekonomi Syariah dan UU Ketenagakerjaan

Hasil pembahasan diuraikan dalam dua subbab antara lain:

1. Sistem pemutusan hubungan kerja di PT. Matahari Departement Store Pekalongan pada era *Covid-19* menurut hukum ekonimi syariah;
2. Sistem pemutusan hubungan kerja di PT. Matahari Departement Store Pekalongan pada era *Covid-19* menurut UU tentang Ketenagakerjaan.

BAB V Penutup

Simpulan penelitian, kritik, dan saran merupakan subbab terakhir penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berikut adalah simpulan dari seluruh hasil penelitian.

1. Sistem PHK di PT. Matahari Departement Store Pekalongan ditinjau dari hukum ekonomi syariah karena wabah *Covid-19* tidak dapat dikatakan dengan alasan memaksa yang dapat membatalkan akad perjanjian kerja (*ijarah*). Oleh sebab itu perusahaan harus menangguhkan atau memperkerjakan karyawan sampai masa kerja habis sesuai kontrak perjanjian kerja diawal.
2. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan terkait sistem pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan ketika perusahaan mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut atau ketika ada keadaan memaksa (*force majeure*). Berdasarkan perusahaan PT. Matahari Departement Store Pekalongan memang mengalami omset penjualan selama pandemi *Covid-19* terjadi. Namun, demikian pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. Matahari Departement Store Pekalongan terhadap karyawannya dengan memberikan uang ganti rugi dinilai menjadi jalan tengah atau solusi terbaik antara pengusaha dengan pekerja. Hal ini mengacu pada pasal 164 ayat 1 dan 2 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengenai PHK.
3. Dari sisi praktik pemenuhan hak karyawan yang menerima PHK oleh perusahaan PT. Matahari Departement Store Pekalongan dianggap sudah

sesuai karena telah termuat didalam isi perjanjian kerja sejak awal. Namun, terdapat presentase jumlahnya yang tidak pasti karena berdasarkan dengan kemampuan perusahaan. Sejatinya antara kedua belah pihak telah sepakat atas perjanjian kontrak kerja yang telah dibuat beserta konsekuansinya.

B. Saran

Berdasarkan pengamatan dan penelitian, peneliti menyarankan beberapa hal berikut.

1. Bagi pihak perusahaan PT. Matahari Departement Store Pekalongan:
 - a. Sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja hendaklan perusahaan memusyawarahkan terlebih dahulu kepada karyawan, agar tidak terjadinya PHK sepihak dan pihak yang dirugikan;
 - b. Pihak perusahaan lebih mementingkan kesejahteraan dan keadilan atas hak pemberi ganti rugi kepada pihak karyawan yang diputus hubungan kerja, tanpa adanya pemotongan yang harus diberikan;
 - c. Dalam sistem pemutusan hubungan kerja pada era *Covid-19*, perusahaan lebih memiliki hati nurani dan simpati kepada karyawan, dalam memberikan opsi perusahaan yang sedang membutuhkan tenaga kerja, agar karyawan tidak terpuruk atas kehilangan pekerjaannya.

2. Bagi pihak pekerja/karyawan:
 - a. Dalam melaksanakan perjanjian kerja, pekerja harus lebih teliti atas isi yang termuat dalam perjanjian;
 - b. Pekerja harus lebih berhati-hati dalam memilih suatu pekerjaan baru dan harus mempersiapkan diri secara lebih atas keterampilan, pendidikan, dan percaya diri agar dapat mencari pekerjaan baru.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Rahman Ghazali, Abdul Rahman. dkk. 2010. *"Fiqh Muamalat"*, Jakarta:Prenada Media Group.
- Asyhadie, Zaenal. dkk, 2019. *"Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Praktik di Indonesia"*. Jakarta Timur:Prenamedia Group
- Djuwaini, Dimyauddin. 2015. *"Pengantar Fiqh Muamalah"*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Husni, Lalu. 2019.*"Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi"*, Depok:PT. Raja Grafindo.
- Prasetyo, Yoyok. 2018. *"Ekonomi Syariah"*. Google Book:Aria Mandiri Group,Agustus.
- R. Subekti dkk. 1996. *"Kitab Undang-Undang Hukum Perdata"*. Jakarta:Pradiya Pramita.
- Rahardji, Mudjia. 2011. *"Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif"*, Materi Kuliah Metodologi Penelitian, UIN Maliki, Malang.
- Sabiq, Sayyid.1983. *"Dalam buku Fiqh al-Sunnah"* Jilid III, Cet. Ke-4. Beirut:Dar al-Fikr.
- Sahrani. Sohari. dkk. 2011 *"Fikih Muamalah"*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Shidarta, dkk. 2019. *"Aspek Hukum Ekonomi dan Bisnis"*, Jakarta:Prenadamedia Group.
- Suhendi, Hendi. 2010. *"Fiqh Muamalah"*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Surahwardi K, Lubis dkk. 2014. *"Hukum Ekonomi Islam"*. (Jakarta Timur:Sinar Grafika.
- Suratman. 2019. *"Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia"*. Depok:PT. Grafindo Persada.
- Suryana. 2010. *"Metodelogi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif"*, Buku Ajar Perkuliahan:Universitas Pendidikan Indonesia.
- Suryani. 2016. *"Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam"*. Jakarta: Kencana, Februari.

- Syafe'i, Rachmat. 2004. 2004. "*Fiqh Muamalah*". Bandung: Pustaka Setia.
- Wahyudi, Eko. dkk. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Wardi Muslich, Ahmad. 2015. "*Fiqh Muamalah*". Jakarta: Amzah.

B. Skripsi

- Ayu Margina, Rizki. 2022. "*Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19 Di Kota Mataram*", Skripsi Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Fitri, Rina. 2021. "*Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak Dalam perspektif akad Ijarah Bi Al-Amal*", Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry Darussalam, Aceh.
- Putri, Dheah Triana. 2021. "*Skripsi tentang Tinjauan Hukum Islam Tentang Sisa Uang Tidak Terpakai Pada Akad Pembiayaan Ijarah Multijasa Lembaga Keuangan Syariah (Studi di PT. BPRS Bandar Lampung)*". Program Studi Hukum Ekonomi Syariah UIN Raden Intang Lampung.
- Rita, Okta. 2018. "*Tinjauan Hukum Ekonomi syariah Terhadap Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin*". Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, UIN Raden Fatah Palembang.
- Ruwiyati, 2010. "*Studi Akad Ijarah Terhadap Perjanjian Antara TKI dan PJTKI (PT. Amei Margatama cabang Ponorogo)*", Skripsi Fakultas Syariah IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- Satria Aldista, Muhammad. "*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Akibat Pandemi Covid-19*". Skripsi Program Hukum Keperdatan Universitas Sumatera Utara.

C. Tesis

- Fauziyah. 2021. "*Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqh Muamalah*" , Tesis Program Hukum Ekonomi Syariah IAIN Purwokerto.

D. Jurnal

- Aeni, Nurul. 2021. "Pandemi Covid-1: Dampak Kesehatan, Ekonomi dan Sosial", *Jurnal Litbang. Volume 17 No. 1.*
- Amalia, Laili Nur. 2015. "Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Penerapan akad Ijarah Pada Bisnis Jasa Laundry". *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam Vol. 5 No. 2.*
- Amir Sup, Frastiawan Dvid. Dkk. 2020. "Konsep Terminasi Akad Dalam Hukum Islam", *Jurnal Volume 14 Nomor 2, September.*
- Aprilia Ningsih, Dian Eka. 2021. "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Laju Ekonomi Indonesia 2020 Dan Alternatif Solusinya". *Jurnal Ekonomi Syariah, IAIN Sunan Kalijogo Malang. Vol 3 Nomor 1.*
- Fadilah, Khalda. dkk,. 2021. "Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau dari perspektif Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora. Volume. 8 No. 1.*
- Habibullah, Eka Sakti. "Hukum Ekonomi Syariah Tatanan Hukum Nasional", *Jurnal Hukum Islam Dan Pranata Sosial Islami*, <http://jurnal.staialhidayahbogor.sc.id/index.php/am/article/download/190/188>. *STAI Al Hidayah Bogor.*
- Hidayah Nasution, Nurul. Dkk. 2020. "Gambaran Pengetahuan Masyarakat Tentang Pencegahan Covid-19 Di Kecamatan Padangsimpuan Batunadua, Kota Padangsidempuan". *Jurnal Kesehatan Ilmiah Indonesia.*
- Hidayati, Ika Novi Nur. 2017. "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", *Jurnal Az-zarqa' Vol. 9 No. 2 Desember.*
- Hidayati, Tri. dkk, 2021. "Analisis Hadist Akad Ijarah, Ijarah Muntahiyah Bittamlik Dan Ijarah Maushufah Fi Dzimmah (Telaah Fatwa DSN-MUI), *Jurnal Al-Mustafha, Volume 6, No. 2, Desember.*
- Iksan, Alwi. 2020. "Akibat Hukum Terhadap Pekerja Sistem PKWT Yang Mendapat PHK Secara Sepihak Oleh Perusahaan". *Skripsi Ilmu Hukum Universitas Islam Malan., Fakultas Hukum. Malang. 2020.*
- Jumailah, 2017. "Kontrak Kerja Pada PT. Primatexco Indonesia Batang dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah". *Jurnal Hukum Islam, Vol 15, No. 2 Desember.*
- Lesmono, Bambang. 2021. "Tafsir Ptongan Ayat Pertama Pada Surat Al-Maidah", *Jurnal Pemikiran Hukum dan Ekonomi Islam, Volume 11 Nomor 1, Maret.*

- Luthvita Rahhma, Nabila. dkk. 2021. "Dampak Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19 terhadap Ketahanan Keluarga". *Jurnal Of Sharia Economic Law Vol. 4 No. 1*.
- Maringan, Nikodemus. 2015. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Ilmu Hukum Legak Opinion, Edisi 3, Volume 3*.
- Marsabesy, Evonia. Dkk. 2022. "Gambaran Pengetahuan Tentang Covid-19 Dan Penerapan Physical Distancing Di Dinas Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal Kesmas, Volume 11, No. 1, Januari*.
- Maulana, Diki Faqih. 2021. "Analisis Terhadap Kontrak Ijarah". *Jurnal Muslim Heritage, Volume 6 No, 1 Juni*.
- Maulana, Irwan. 2018. "Implementasi Qowaid Fiqhiyyah Dalam Ekonomi Dan Industri Keuangan Syariah". *Jurnal Asy-Syukriyyah Volume 19 Nomor 2 Oktober*.
- Nur, Amalia, Laili. 2015. "Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Penerapan Akad Ijarah Pada Bisnis Jawa Laundry". *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam Vol. 5 No. 2*.
- Randi, Yusuf. 2020. "Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Yurispruden Volume 3, Nomor 2, Juni*.
- Rifai, Ahmad. "Kajian Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid (19) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Kajian Fakultas Hukum UIN Al-Azhar Mataram*.
- Rozi, Fehrul dan Noviyanti Putri, Ririni. 2020. "Dampak Covid-19 Terhadap Ekonomi Indonesia". *Jurnal of Ekonomi dan Bisnis Vol 4 No. 2. September*.
- Sa'adah, Nurus, dan Amalia, Andina. 2020. "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Kegiatan Belajar Mengajar Di Indonesia". *Jurnal Psikologi Volume 13 No. 2 Desember*.
- Sabda Pamungkas, Fitrah Agung. 2021. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19", *Jurnal Ilmu Hukum. Volume 5 Nomor 1*.

- Saifudin. 2020. "Relevansi Perjanjian Kerja Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Hukum Islam". *Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam, Volume 4, Nomor 1 Juni*. Sekolah Tinggi Agama Islam, Purworejo.
- Sholeh Husni, Indra. 2020. "Konsep Keadilan Ekonomi Islam Dalam Sistem Ekonomi: Sebuah Kajian Konseptual", *Jurnal Islamic Economics, Vol. 6 No. 1 Juni*.
- Sugiarti, Yayuk. dan Wijayanti, Asri. 2020. "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19". *Justisia Jurnal Hukum. Volume. 4 No. 2 Oktober*.
- Sumarni, Yenti. 2020. "Manajemen Ekonomi Islam dalam Menangani Pandemi Coronavirus Disease (COVID-19) di Indonesia". *Jurnal Baabu Al-Ilmi. Volume 5 Nomor 1. April*.
- Susanti, Dyah Ochtarina. 2020. "Keagenan (SIMSAR) Sebagai Upaya Menciptakan Lapangan Kerja Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Tengah Wabah Corona Disease (COVID-19) (Perspektif Hukum Ekonomi Syariah)". *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial Volume 5, Nomor 2, September (2020)*, <http://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/dialektika>
- Syaichoni, Ahmad. 2020. "Ijarah Maushufah Fi Al-Dzimmah Dalam Kajian Muamalah", *Jurnal Syntax Transformation, Vol. 1 No. 10 Desember*.
- Wahidah, Zumrotul. 2020. "Berakhirnya Perjanjian Perspektif Hukum Islam dan Hukum Perdata", *Jurnal Peradaban dan Hukum Islam, Volume 3 Nomor 2, Oktober*.
- Zulaichah, Siti, 2019. "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam". *Jurnal of Islamic Bussiness Law, Volume 3 Issue 4*.

E. Sumber Al-Quran

QS. Al-Qashas (28) : 26

QS. An-Nahl (14) : 90

F. Sumber Hukum

Edisi Revisi. 2012 “Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah”, Jakarta:Kencana.

Fatwa Dewan Syariah Nasional. No. 72/DSN-MUI/VI/2008. Tentang “*Surat Berharga Syariah Negara dan Ijarah Sale And Lease Back*”.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

G. Sumber Internet

Blogger, “*Situs Resmi Dinas Ketenagakerjaan*”, Kota Balikpapan, Diakses pada 22 Maret 2022, <https://disnaker.balikpapan.go.id/web/detail/pengumuman/36/lks-bipartit-solusi-tepat-untuk-kemajuan-perusahaan-dan-peningkatan-kesejahteraan-pekerjaburuh>

Wikipedia. “*Pemutusan Hubungan Kerja*”, Diakses pada 26 Maret 2022. https://m.wikipedia.org/wiki/Pemutusan_hubungan_kerja

H. Sumber Wawancara

Chamami, Achmad. 2021. HRD Matahari Departement Store Pekalongan oleh Mia Rosanita. PT. Matahari Departement Store Pekalongaan. 28 September 2021, pukul 14.00 WIB.

Jihan. 2022. Karyawan yang diputus hubungan kerja di PT. Matahari Departement Store Pekalongan. Oleh Mia Rosanita. Di rumah Jihan. 20 April. pukul 12.14 WIB.

Kurniawati, Lisa. 2021. SPG Matahari Departement Store Pekalongan. Oleh Mia Rosanita. PT. Matahari Departement Store Pekalongan. 28 September. Pukul 13.30 WIB.

Prakoso, Bagus. 2022. Karyawan PT. Matahari Departement Store Pekalongan. Oleh Mia Rosanita. Dirumah Bagus Prakoso. 30 April. Pukul 20.00 WIB.

Lampiran 1

TRANSKIP WAWANCARA

**SISTEM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. MATAHARI
DEPARTEMEN STORE PEKALONGAN PADA ERA *COVID-19*
(TINJAUAN PERBANDINGAN MENURUT HUKUM EKONOMI
SYARIAH DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN)**

Hari, Tanggal : Selasa, 28 September 2021, pukul 14.00 WIB
Lokasi : PT. Matahari Departement Store Pekalongan
Nama Informan : Achmad Chamami
Jabatan : HRD Perusahaan PT. Matahari Departement Store
Pekalongan

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimanakah profil dari perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan, terkait visi misi, struktur organisasi, dan kontrak kerja karyawan diperusahaan?	Matahari Departement Store Pekalongan merupakan salah satu perusahaan ritel besar di Indonesia. Perusahaan ini memasok berbagai keperluan mulai dari perhiasan, perlengkapan rumah tangga, pakaian anak-anak, pakaian dewasa, produk kecantikan dan produk lainnya dengan harga yang terjangkau, untuk memenuhi suatu kebutuhan konsumen yang dibutuhkan. Untuk terkait visi-misi, dan struktur organisasi nanti saya kirimkan datanya. Sedangkan, untuk kontrak perjanjian kerja bagi karyawan sendiri, diperusahaan kami melakukan perjanjian kontrak bagi karyawan sepanjang 1 tahun lamanya. Apabila terkaiat dengan kinerja karyawan yang bagus atau

		perusahaan masih membutuhkan tenaga dari karyawan tersebut, biasanya perusahaan melakukan perpanjangan setelah habis masa kontrak yang pertama.
2.	Berapa jumlah karyawan di perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan?	Matahari Departement Store sendiri terdiri dari karyawan asli atau disebut SA dan SPG atau Sales Promotion Girl untuk perempuan dan sebutan SPB untuk laki-laki. Kalau keseluruhan jumlahnya kurang lebih 163 terdiri dari SPG 140 orang dan karyawan 23 orang.
3.	Bagaimana prosedur seleksi perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan, dalam pemilihan karyawan baru di perusahaan?	Prosedur yang ada untuk menjadi karyawan di perusahaan kami seperti pada umumnya, melamar, kemudian nanti akan dihubungi dari perusahaan kami terkait tes tertulis dan interview, setelah itu, perusahaan kami akan menghubungi kandidat yang terpilih lolos untuk bekerja. Namun, perusahaan kami mengutamakan bagi karyawannya yang sudah pernah memiliki pengalaman kerja diperusahaan kami ataupun dibidang ritel lainnya.
4.	Apakah ada masa training bagi karyawan baru yang diterima kerja di perusahaan? Jika ada, berapa lama waktu training yang dilakukan?	Untuk masa training tidak ada, setelah kandidat yang melamar itu dihubungi lolos seleksi maka akan langsung ditentukan hari tanggal untuk berangkat kerja. Dan dihari itupun perusahaan kami membuat surat perjanjian kerja antara kedua belah pihak dengan pekerja baru untuk langsung ditandatangani.
5.	Berapa lama kontrak perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan, yang diperjanjikan?	Seperti yang telah dijelaskan tadi, masa kontrak kerja yang dilakukan perusahaan dengan karyawan yaitu 1 tahun lamanya, terkait waktu bekerja selanjutnya nanti perusahaan yang menentukan apakah diperpanjang lagi atau tidak.
6.	Bagaimanakah sistem kerja yang dilakukan di perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan?	Sistem kerja bagi karyawan PT. Matahari Departement Store Pekalongan yaitu harus disiplin, tanggungjawab, jujur, dapat melayani

		customer dengan baik, paham terkait adanya promosi produk dan mampu melakukan penjualan sesuai target. Untuk sistem waktu kerjanya 8 jam sehari, terbagi atas shift pagi dan shift siang. Shift pagi dari pukul 09.00-17.00. Sedangkan, shift siang dari pukul 13.00-21.00.
7.	Di saat masa pandemi seperti ini, dampak apakah yang dirasakan perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan sendiri?	Dampak yang paling dirasa yaitu penjualan yang terus menurun karena perusahaan tidak beroperasi seperti hari biasanya.
8.	Berapa lama penutupan yang dilakukan perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan, akibat pandemi <i>Covid-19</i> ?	Perusahaan kami melakukan penutupan sementara sebanyak 2 kali penutupan. Yang pertama pada masa diterapkannya PSBB dan penutupan kedua adanya PPKM. Penutupan pertama adanya peraturan PSBB, perusahaan kami tutup sementara ditanggal 28 Maret 2020 sampai dengan 06 Mei 2020, yang diperpanjang hingga 16 Mei 2020. Kemudian di tahun 2021 adanya peraturan PPKM, dikarenakan kenaikan angka pandemi <i>Covid-19</i> yang semakin meningkat maka, perusahaan kami kembali melakukan penutupan sementara ditanggal 03 Juli sampai dengan 20 Juli 2020.
9.	Kebijakan apa saja yang dilakukan perusahaan kepada karyawan disaat mengalami penutupan perusahaan akibat pandemic <i>Covid-19</i> ?	Perusahaan menetapkan kebijakan untuk melakukan pekerjaan dari rumah khusus kepada karyawan, melalui sistem online baik dari aplikasi matahari sendiri maupun pribadi. Kemudian, setelah beberapa hari perusahaan menetapkan kebijakan agar tetap adanya pemasukan penjualan, dan mengurangi adanya kerumunan, maka dengan cara melakukan shift kerja on off dalam sehari kepada karyawan Matahari Departement Store Pekalongan. Maksudnya karyawan yang hari ini berangkat besok libur dan seterusnya.

		Kemudian juga mengurangi jam kerja pada karyawan.
10.	Apakah ada karyawan Matahari Departement Store Pekalongan, yang dirumahkan atau bahkan diputus hubungan kerja? Jika ada, berapa jumlahnya dan jelaskan kronologisnya?	<p>Ketika perusahaan tutup toko akibat pandemi <i>Covid-19</i>, karyawan dan SPG memang dirumahkan sampai adanya informasi yang lebih lanjut. Kemudian, khusus untuk karyawan sendiri berhubung karyawan langsung terikat dengan perusahaan, maka perusahaan memberikan kebijakan selama dirumahkan bukan berarti tidak bekerja, namun untuk bekerja dari rumah/ <i>work from home</i>. Dengan cara melayani pembeli melalui online lewat aplikasi dari matahari sendiri. Dan perusahaan menghimbau kepada karyawan agar dapat melakukan penjualan melalui promosi media online seperti ig, fb dan whatsapp pribadi, agar tetap ada barang yang laku. Sehingga perusahaan mendapatkan pemasukan setiap harinya.</p> <p>Memang waktu itu ada pemutusan hubungan kerja kepada 3 karyawan yang kira-kira kurang 1 bulan bekerja sesuai masa kontrak kerja. Namun terjadinya hal tersebut perusahaan telah memikirkan dengan matang-matang. Sebab kondisi pada saat itu dirasa sangat berdampak buruk bagi perusahaan yang mengalami penurunan penjualan secara terus menerus akibat adanya <i>Covid-19</i>, dan dengan adanya suatu peraturan untuk mengurangi kerumunan pada saat itu. Dengan adanya hal tersebut, perusahaan tetap memenuhi suatu hak karyawan dengan adanya uang ganti rugi bagi karyawan yang diputus hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat.</p>
11.	Faktor apa sajakah yang dijadikan alasan untuk dilakukannya pemutusan hubungan kerja ?	Adanya faktor perusahaan yang dirasa mengalami kerugian selama pandemi <i>Covid-19</i> , sehingga

		perusahaan tidak dapat memberikan hak sesuai dengan perjanjian kerjanya. Kemudian, ditambah dengan adanya peraturan pemerintah terkait penutupan perusahaan selama beberapa waktu, guna mengurangi angka kematian akibat virus <i>Covid19</i> yang dapat menular dengan cepat, sehingga mengurangi adanya perkumpulan manusia yang menimbulkan kerumunan.
12.	Karyawan yang di putus hubungan kerja sendiri, apakah telah habis kontrak perjanjian kerjanya atau belum?	Belum, kira-kira kurang 1 bulanan lagi habis masa kerja.
13.	Bagaimana sistem penyampaian informasi terkait karyawan yang dirumahkan dan yang diputus hubungan kerja tersebut?	Kalau terkait karyawan yang dirumahkan itu diinformasikan melalui grup whatsapp. Sedangkan, yang diputus hubungan kerja itu saya melakukan pemanggilan kepada 3 karyawan tersebut untuk keruangan saya.
14.	Terkait karyawan yang di putus hubungan kerja sendiri apakah mendapatkan uang ganti rugi seperti yang diperjanjikan dalam surat perjanjian kerja atau tidak?	Iya, perusahaan tentu memberikan uang ganti rugi seperti yang diperjanjikan dalam kontrak perjanjian kerja sebagai hak pekerja.

Hari, Tanggal : Selasa, 28 September 2021, pukul 13.30 WIB
Lokasi : PT. Matahari Departement Store Pekalongan
Nama Informan : Lisa Kurniawati
Jabatan : SPG PT. Matahari Departement Store Pekalongan

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa alasan anda bekerja di perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan?	Alasan saya bekerja menjadi SPG di Matahari Departement Store Pekalongan yaitu awalnya perusahaan tersebut bekerja sama dengan sekolah saya, agar siswa yang lulus SMK bisa langsung mendapatkan pekerjaan dimana sesuai dengan jurusan saya yaitu pemasaran. Di tahun 2018 awal lulus SMK saya beserta teman-teman lainnya langsung direkrut oleh perusahaan tersebut, dengan melalui berbagai tes dan seleksi. Awal saya bekerja dibagian Kasir, kemudian kontrak kerja saya habis tidak dilakukannya perpanjangan lagi. Dan ditahun 2019, saya dihubungi kembali oleh HRD Matahari dimana HRD tersebut sudah saling kenal dengan saya, dan selalu mencari yang diutamakan sudah pernah bekerja di perusahaan tersebut. Dengan adanya informasi itu, saya melamar kembali di Matahari Departement Store Pekalongan yang sedang membutuhkan SPG baru, untuk ditempatkan disalah satu brand. Kemudian tepat di tanggal 10 September 2019 saya bekerja kembali di perusahaan tersebut.
2.	Sudah berapa lama kah menjadi SPG di Matahari Departement Store Pekalongan?	Dari 10 September 2019 sampai hari ini 28 September 2021. Berarti sudah 2 tahun lebih 13 hari.
3.	Sebagai SPG apakah di perusahaan PT. Matahari Departement Store Pekalongan?	SPG Men dibagian pakaian cowok brand D&F (Design and Fashion).
4.	Bagaimanakah sistem kerja dan tugas dari SPG?	Sitem kerja SPG sendiri sama seperti pekerja pada umumnya, bekerja di

		perusahaan setiap 8 jam dalam sehari. Dalam seminggu libur satu kali dihari weekday. Tugasnya SPG yaitu melayani pembeli/customer dengan ramah terkait dengan barang yang dibutuhkan sesuai yang diinginkan pembeli, melakukan penjelasan promosi terhadap barang yang dijualnya dan selalu bekerja dibagian brand tersebut untuk mengawasi dan mengkoordinir barang jualannya agar tidak hilang dari pengawasan.
5.	Di era pandemi <i>Covid-19</i> ini, dampak apa yang dirasakan oleh SPG perusahaan PT. Matahari Departement Store Pekalongan?	Ketika adanya <i>Covid-19</i> perusahaan melakukan penutupan sementara, agar tidak terjadinya perluasan penyebaran <i>Covid-19</i> yang semakin tinggi. Oleh sebab itu banyak SPG dirumahkan sementara waktu, akibat penutupan perusahaan yang terjadi.
6.	Apakah anda termasuk dalam SPG yang dirumahkan atau tidak? Jelaskan?	Iya, ketika perusahaan tutup sementara saya tidak berangkat bekerja, dan kira-kira selama 1 bulan saya dirumahkan.
7.	Bagaimanakah pemenuhan gaji terkait dirumahkannya SPG perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan?	Kalau untuk SPG sendiri gaji tergantung oleh pusat. Dan perusahaan melakukan sistem bagi SPG selama tidak bekerja maka tidak diberikan gaji.

Hari, Tanggal : Rabu, 20 April 2022, pukul 12.14 WIB
Lokasi : Dirumah Jihan, Kandang Panjang Gg 1c
Nama Informan : Jihan
Jabatan : Karyawan yang di PHK akibat pandemi *Covid-19* di
Perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa alasan anda saat itu bekerja di perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan?	Alasan saya mendaftar kerja di perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan yaitu adanya informasi terkait lowongan kerja yang dibutuhkan di perusahaan tersebut, kemudian saya, mencoba untuk melamar dikarenakan waktu itu saya butuh pekerjaan.
2.	Dari tanggal berapakah diterima kerja di Matahari Departement Store Pekalongan? dan bekerja dibagian manakah pada saat itu?	Saya bekerja dari tanggal 01 Juni 2019 sampai dengan kontrak 30 Mei 2020. Kemudian menjadi karyawan Matahari Departement Store Pekalongan yang ditempatkan dibagian youthgirl atau khusus pakaian cewek dengan produk asli Matahari langsung seperti Nevada, American jeans, T-zone dan lainnya.
3.	Pada saat pandemi <i>Covid-19</i> , dampak apa sajakah yang dirasakan saat bekerja di perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan?	Saat pandemi <i>Covid-19</i> berlangsung saya merasakan hal yang biasa saja, karena memang banyak karyawan yang di rumahkan pada saat itu. Menurut saya bukan hanya di perusahaan Matahari saja, bahkan perusahaan lain juga banyak yang merumahkan karyawannya akibat pandemi seperti ini. Kemudian, setelah berjalannya waktu saya merasa bingung karena pihak perusahaan tidak memberikan informasi lebih lanjut terkait saya berangkat kerjanya kapan. Dan selang berapa hari saya beserta 2 rekan kerja saya, sempat menanyakan hal tersebut kepada HRD perusahaan. Dan penjelasan dari HRD Matahari Departement Store Pekalongan untuk selalu berdo'a saja karena keadaannya yang memang belum stabil akibat pandemi, dan dimohon untuk bersabar terkait informasi lebih lanjutnya. Dari jawaban tersebut saya merasa bahwa

		sepertinya saya beserta 2 rekan kerja saya tidak dilanjutkan lagi bekerja di Matahari Departement Store Pekalongan akibat dampak dari <i>Covid-19</i> ini.
4.	Bagaimana sistem pemutusan kerja yang dilakukan perusahaan kepada anda?	Ketika itu saya dan 2 rekan kerja saya yaitu Faran dan Bagus dipanggil diruangan HRD. Setelah itu, kami diberitahukan bahwa tidak dapat melanjutkan kerjanya lagi, dimana keadaannya yang memang masih serba sulit adanya <i>Covid-19</i> ini, dari tanggal 19 April 2020. Kemudian dari situ saya beserta teman saya dengan berat hati ikhlas menerima keputusan tersebut, karena apapun keputusannya pasti harus dapat diterima. Dan untuk waktu kurangnya satu bulan masa kerja saya, yang belum habis, akan dianggap bekerja dan akan diberikan uang ganti rugi terhadap pemutusan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan yang diputus belum habis masa kontrak kerja.
5.	Apa yang dirasakan, ketika mengetahui bahwa tidak dipekerjakan lagi sesuai dengan perjanjian kontrak kerja?	Yang saya rasakan pada saat itu ya bingung mau kerja apa habis ini, karena disaat keadaan pandemi seperti ini mencari pekerjaan tidaklah hal yang mudah dan harus sabar untuk mencari pekerjaan yang baru.
6.	Apakah pernah terjadi permasalahan antara anda dengan perusahaan, hingga perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak?	Tidak pernah sama sekali, saya merasakan selama bekerja ya baik-baik saja sesuai dengan peraturan dari perusahaan, tidak pernah mencuri, ataupun melakukan hal-hal kriminal lainnya yang dapat merugikan perusahaan.
7.	Menurut anda, apa alasan yang diberikan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak?	Menurut saya, alasannya itu hanya karena keadaan pandemic <i>Covid-19</i> . Dimana perusahaan mengalami penurunan penjualan yang kemudian tidak dapat memenuhi hak pekerjaannya.
8.	Apakah anda mengetahui betul terkait isi perjanjian kerja yang telah dibuat dengan perusahaan?	Iya saya mengetahui, saya juga waktu itu membaca bahkan pernah saya foto. Dimana didalam surat perjanjian kerja tersebut berisi tentang maksud

		<p>perjanjian, waktu kerja dalam sehari, imbalan gaji setiap bulan, pemutusan hubungan kerja, dan jangka waktu lamanya perjanjian kerja. Kalau terkait pemutusan hubungan kerja didalam perjanjian kerja itu dijelaskan tentang tindakan yang tidak boleh dilakukan karyawan kepada perusahaan yang mengakibatkan terjadinya kerugian bagi perusahaan seperti berjudi, mencuri, mabok, berkelahi sesama karyawan atau hal lainnya. Adapun penjelasan apabila pihak perusahaan mengakhiri hubungan kerja sepihak bukan karena tindakan yang menyebabkan kerugian perusahaan, maka pihak perusahaan berhak mengganti uang ganti rugi sebesar kemampuan yang diberikan oleh perusahaan.</p>
9.	<p>Bagaimanakah terkait dengan pemenuhan uang ganti rugi atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan kepada anda?</p>	<p>Terkait pemenuhan uang tersebut saya mendapatkan uang ganti rugi yaitu sebesar 70% gaji dalam sebulan bekerja dengan nominal Rp. 1.540.000,- dan diberikan surat pencairan asuransi selama bekerja.</p>

Hari, Tanggal : Sabtu, 30 April 2022, pukul 20.00 WIB
Lokasi : Dirumah Bagus Prakoso, Landungsari Pekalongan
Nama Informan : Bagus Prakoso
Jabatan : Karyawan PT. Matahari Departement Store
Pekalongan

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa alasan anda memilih pekerjaan di PT. perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan?	Alasan saya yaitu karena saya sudah pernah bekerja di perusahaan tersebut, jarak dari rumah yang dekat dan sudah banyak relasi teman di perusahaan tersebut. Kemudian ketika habis masa kontrak kerja dan tidak diperpanjang, baru saya bekerja di tempat lain. Tetapi, kembali lagi saat perusahaan tersebut membutuhkan karyawan saya akan kembali melamar diperusahaan Matahari Departement Store Pekalongan yang notebennya pasti diutamakan pada karyawan yang sudah pernah bekerja di perusahaan tersebut.
2.	Dibagian manakah anda bekerja di perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan? Dan sudah berapa lamakah bekerja di bagian tersebut?	Saya bekerja sebagai karyawan perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan dibagian Shoes yang merupakan produk dari Matahari sendiri antara lain Fladeo, Nevada, Triset, dan lainnya. Saya bekerja mulai tanggal 01 Januari 2021 dan sampai hari ini 30 April 2022. Jadi, kira-kira sudah bekerja selama 1 tahun lebih 4 bulan di Matahari Departement Store Pekalongan.
3.	Bagaimanakah perbedaan tugas karyawan dengan SPG?	Kalau dilihat sistem kerjanya sama saja. Namun, untuk tugasnya berbeda dari pandangan saya kalau SPG hanya fokus memegang satu brand saja disertai dengan pembuatan laporan penjualan barang setiap hari. Sedangkan, untuk karyawan Matahari Departement Store Pekalongan sendiri harus dapat memegang beberapa produk asli dari Matahari Departement

		Store Pekalongan, dimana produk tersebut lebih dari satu brand. Untuk bagian shoes sendiri antara lain ada Nevada, styves, conenexion, cole, details, dan lainnya. Kemudian, hubungan antara karyawan Matahari Departement Store Pekalongan lebih terikat langsung dengan perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan berbeda dengan SPG.
4.	Ketika pandemi <i>Covid-19</i> perusahaan Matahari Departement Store Pekalongan mengalami penutupan toko sementara, apakah yang dirasakan anda sebagai karyawan pada saat itu?	Ketika perusahaan tutup sementara awalnya bingung, sempat was-was juga apakah saya nantinya akan dipanggil bekerja kembali atau tidak. Biasanya sehabis dirumahkan itu juga harus menunggu informasi kapan waktu untuk berangkat bekerja kembali atau tidak. Dan Alhamdulillah saya tidak sepenuhnya dirumahkan dirumah.
5.	Selama toko di tutup, apakah perusahaan menetapkan kebijakan kepada karyawan untuk bekerja dari rumah, atau tidak sama sekali?	Iya perusahaan menetapkan untuk karyawannya tetap bekerja dari rumah, dengan melakukan penjualan melalui aplikasi matahari untuk melayani pembelian secara online. Dan khusus untuk karyawan sendiri tetap masuk bekerja namun, dilakukannya peraturan shift hari ini berangkat besok libur seperti itu, jadi satu minggu itu tidak full berangkatnya.
6.	Bagaimanakah perhitungan gaji yang didapat ketika bekerja dari rumah?	Gaji yang diberikan ketika bekerja dari rumah Alhamdulillah untuk karyawan diberikan gaji utuh full selama satu bulan tidak ada pengurangan gaji apapun.

Lampiran 2



Dokumentasi Pada Saat Wawancara Bersama HRD PT. Matahari Departement

Store Pekalongan



Dokumentasi Pada Saat Wawancara dengan Lisa Kurniawati Selaku SPG PT.

Matahari Departement Store Pekalongan



Dokumentasi Pada Saat Wawancara dengan Bagus Prakoso Selaku Karyawan PT.

Matahari Departement Store Pekalongan.



Dokumentasi Pada Saat Wawancara dengan Jihan Selaku Karyawan yang di PHK
PT. Matahari Departement Store Pekalongan.



Dokumentasi Hasil 3 pilar Struktur Organisasi di Perusahaan PT. Matahari
Departement Store Pekalongan



Dokumentasi Visi dan Misi di PT. Matahari Departement Store Pekalongan



Dokumentasi kondisi perusahaan PT. Matahari Departement Store Pekalongan di saat tutup toko akibat Covid-19

SURAT KETERANGAN

1. Yang bertanda tangan di bawah ini :


- a. Nama : ACHMAD CHAMAMI
- b. Jabatan : HRD (*Human Resource and Development*)

Dengan ini menerangkan bahwa :

- a. Nama : MIA ROSANITA
 - b. NIK : 3375015005000006
 - c. Tempat/tanggal lahir : Pekalongan, 10 Mei 2000
 - d. Kebangsaan : Indonesia
 - e. Agama : Islam
 - f. Pekerjaan : Mahasiswi
 - NIM : 1218049
 - Fakultas : Syariah
 - Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
 - g. Alamat : Jl. Kramatsari 3 Gg. 11 No. 07 Rt. 04/10 Kel. Pasirkratonkramat, Kec. Pekalongan Barat.
2. Sehubungan dengan maksud yang bersangkutan, diminta agar instansi terkait dapat memberikan bantuan serta fasilitas sepenuhnya
3. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 20 Juni 2022

Human Resource and Development


ACHMAD CHAMAMI

Daftar Riwayat Hidup

A. Identitas Diri

Nama : Mia Rosanita
Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 10 Mei 2000
Agama : Islam
NIM : 1218049
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Semester : 8 (Delapan)
Tahun Ajaran : 2018
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : JL. Kramatsari RT 04 RW 10 Gang 11,
Kelurahan Pasirkratonkramat, Kecamatan
Pekalongan Barat, Kota Pekalongan

Riwayat Pendidikan


1. SD Negeri Kramatsari 01 Pekalongan (Tahun Lulus 2012)
2. SMP Negeri 3 Pekalongan (Tahun Lulus 2015)
3. SMK Negeri 2 Pekalongan (Tahun Lulus 2018)

B. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Bukhori
Nama Ibu : Faeko Istikomah
Agama : Islam
Alamat : JL. Kramatsari RT 04 RW 10 Gang 11, Kelurahan
Pasirkratonkramat, Kecamatan Pekalongan Barat,
Kota Pekalongan

Demikian riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Yang menyatakan,


MIA ROSANITA
NIM 1218049



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
UNIT PERPUSTAKAAN

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 Faks. (0285) 423418
Website : perpustakaan.iainpekalongan.ac.id Email : perpustakaan@iainpekalongan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MIA ROSANITA
NIM : 1218049
Jurusan : HUKUM EKONOMI SYARIAH
E-mail address : miarosanita10@gmail.com
No. Hp : 085838226514

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

Yang berjudul :

**SISTEM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. MATAHARI
DEPARTEMEN STORE PEKALONGAN PADA ERA COVID-19
(TINJAUAN PERBANDINGAN MENURUT HUKUM EKONOMI
SYARIAH DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN)**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 18 Juli 2022



MIA ROSANITA
NIM. 1218049