
Wrongful Termination of Employment and Workers' Rights Violations: An Analysis Through Islamic Muamalah Jurisprudence and Indonesian Labor Law

Dzulkifli Al'Amin^{1*}, Riza Amriyani²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

Email: ¹dzulkifli.alamin@uin-alauddin.ac.id, ²rizaamriyani@gmail.com

*Corresponding Author

[Received: January 7, 2026] [Reviewed: March 31, 2026] [Revised: April 20, 2026] [Accepted: May 30, 2026]
[Published: May 30, 2026]

How to Cite:

Al'Amin, Dzulkifli, and Riza Amriyani. 2026. "Wrongful Termination of Employment and Workers' Rights Violations: An Analysis Through Islamic Muamalah Jurisprudence and Indonesian Labor Law". *Shautuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab* 7 (2). <https://doi.org/10.24252/shautuna.v7i2.57313>

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang mengabaikan hak-hak normatif pekerja masih menjadi persoalan yang berulang dalam praktik hubungan industrial di Indonesia. Penelitian ini mengkaji salah satu kasus tersebut melalui Putusan Pengadilan No. 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mks, di mana seorang pekerja diberhentikan secara sepihak tanpa memperoleh pesangon dan kompensasi sebagaimana diamanatkan hukum. Dengan menggunakan pendekatan yuridis-normatif melalui analisis konseptual dan peraturan perundang-undangan, penelitian ini mengandalkan dokumen putusan pengadilan dan literatur hukum yang relevan untuk menelaah bagaimana fikih muamalah dan hukum ketenagakerjaan Indonesia merespons praktik PHK yang tidak sah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 beserta perubahannya dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022, secara tegas mewajibkan pembayaran pesangon dan prosedur yang adil dalam setiap proses PHK. Dari sisi fikih muamalah, PHK sepihak tanpa musyawarah dan tanpa pemenuhan hak pekerja bertentangan dengan prinsip dasar akad ijarah yang mensyaratkan kerelaan dan keadilan antara kedua belah pihak. Studi kasus ini memperlihatkan adanya pelanggaran nyata terhadap kedua kerangka hukum tersebut, yang diperparah oleh lemahnya mekanisme penegakan hukum. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sinergi yang lebih kuat antara nilai-nilai hukum Islam dan regulasi ketenagakerjaan nasional, disertai penegakan hukum yang konsisten baik secara yudisial maupun administratif, merupakan syarat penting untuk membangun sistem perlindungan tenaga kerja yang lebih berkeadilan di Indonesia.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja; Hak Pekerja; Fikih Muamalah; Perlindungan Tenaga Kerja; Hubungan Industrial.

Abstract

Cases of employment termination that disregard workers' statutory rights remain a recurring problem in Indonesia's industrial relations landscape. This study examines one such case — Court Decision No. 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mks — in which a worker was dismissed unilaterally without receiving legally mandated severance and compensation. Using a normative juridical approach with conceptual and statutory analysis, this study draws on court documents and relevant legal

literature to investigate how both Islamic muamalah jurisprudence and Indonesian labor law address wrongful termination. The findings show that Indonesian labor law, particularly Law No. 13 of 2003 and its amendment under Government Regulation in Lieu of Law No. 2 of 2022, explicitly requires severance pay and procedural fairness in any termination process. From the perspective of fiqh muamalah, unilateral dismissal without prior deliberation and without fulfillment of the worker's rights contradicts the foundational principles of *ijarah* — a contractual relationship that demands mutual consent and equitable treatment between employer and employee. The case under study reveals a clear violation of both legal frameworks, compounded by weak enforcement mechanisms. This study argues that stronger integration between Islamic legal values and national labor regulation, alongside consistent judicial and administrative enforcement, is essential to building a more just employment protection system in Indonesia.

Keywords: Wrongful Termination; Workers' Rights; Islamic Muamalah Jurisprudence; Employment Protection; Industrial Relations.

Introduction

Secara umum dalam kasus pemutusan hubungan kerja adalah hal yang biasa terjadi, namun kadang kala memicu perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Salah satu contoh permasalahan yang sering terjadi dalam kasus pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja tanpa memperhatikan hak-hak pekerja. Kasus ini merupakan kejadian yang sering kali menimbulkan perdebatan di masyarakat. Pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan hak dan kewajiban pada masing-masing pihak bila pemutusan ini secara yuridis formil dapat diakui.¹ Hak merupakan suatu kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum yang dapat memberikan kesejahteraan untuk masyarakat, sedangkan kewajiban merupakan sekumpulan norma positif yang memerintahkan individu dengan menetapkan sanksi sebagai bentuk efek jera bagi individu yang melanggarnya.² Pemutusan hubungan kerja seringkali menyulut perselisihan hubungan industri antara pengusaha dan pekerja, perselisihan diantara kedua belah pihak biasanya terjadi karena tidak terpenuhinya hak-hak yang semestinya diterima oleh pekerja.³ Pemutusan hubungan kerja menjadi masalah yang kompleks bagi para pekerja karena memiliki hubungan terhadap masalah ekonomi maupun psikologi⁴. Dari aspek ekonomi pemutusan hubungan kerja akan menyebabkan hilangnya pendapatan bagi pekerja.⁵ Sedangkan masalah psikologi, pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akan merasa cemas karena kehilangan karir yang berdampak negatif pada kesehatan mental. Kehilangan pekerjaan salah menjadi satu faktor terbesar seseorang mengalami stres hingga mengalami depresi.

¹ Sri Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan," *Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora* 1, no. 1 (2010): 77–88, <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/download/382/385>.

² & Andriyanto Adhi Nugroho Khalda Fadilah, "Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," *Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 2021, 336.

³ Sugeng Hadi Purnomo, "Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja," 2019, 110.

⁴ Ahmad Arif and Juraev Abror Turobovich, "Sharia Legal Certainty in Boycotts : Assessing the Implications of Fatwas on Socio-Economic Justice In 2023 , the Indonesian Ulema Council (MUI) Issued Fatwa No . 83 on the Law Of" 7, no. 1 (2025): 19–37, <https://doi.org/10.24252/mazahibuna.vi.52254>.

⁵ Zahrotul Jannah, 'Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Menurut Undang-undang No. 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', 3, 2003.

Bahkan, tidak sedikit juga yang mungkin mengalami gangguan kejiwaan, hal tersebut dapat terjadi apabila stresnya yang dialami tidak dikelola dengan baik, sehingga pemutusan hubungan kerja dapat berdampak pada masalah yang jauh lebih serius terdapat korbannya.⁶ Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu pengalaman tersulit dalam kehidupan profesional seseorang. Ketika seseorang kehilangan pekerjaan, hal itu tidak hanya memengaruhi kesejahteraan finansialnya, tetapi juga rasa harga diri, stabilitas, dan arah masa depannya. PHK sering kali datang tiba-tiba, tanpa peringatan, yang menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian yang mendalam.⁷

Pada skala yang lebih luas, dapat merambat pada masalah pengangguran dan kriminalitas. Namun dalam hal ini tentu saja dapat teratasi apabila pekerja dibekali dengan pemberdayaan dan ilmu pengetahuan mengenai hak dan kewajibannya sebagai pekerja. Perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang mendasar untuk dipenuhikan pengusaha/perusahaan pemberi kerja. Hal-hal yang harus dilindungi pengusaha/perusahaan pemberi kerja yang utamanya adalah mengenai pemberian upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja.⁸ Tidak jarang dapat kita temukan banyak pekerja/buruh karena keterbatasan dalam bidang ilmu pengetahuan sehingga banyak yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia, entah karena kesalahan para pekerja dalam menunaikan tanggung jawabnya maupun keputusan perusahaan yang secara bertahap berdampak pada angka pengangguran yang lebih tinggi.⁹ Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu bentuk pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Namun, dalam praktiknya, masih sering ditemukan kasus PHK yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum, terutama dalam hal pemenuhan hak-hak pekerja seperti pesangon, upah proses, dan kompensasi lainnya.

Salah satu kasus yang mencerminkan hal tersebut adalah perkara Nomor 29/6 Perdata Sus PHI/2023/PN Makassar, di mana pekerja mengajukan gugatan atas PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa memperhatikan hak-haknya. Dalam konteks hukum Islam, khususnya fikih muamalah, praktik semacam ini juga menimbulkan pertanyaan etis dan keadilan dalam hubungan kerja sebagai bentuk akad ijarah. Islam menekankan prinsip keadilan ('adl), tolong-

⁶ Dede Susi Sulastri, 'Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dan Potong Gaji Terhadap Kesehatan Mental Karyawan UMKM Dilampung Timur Pada Era Pandemic Covid 19', 2020, 1-12 (p.9).

⁷ Kepercayaan Masyarakat, Pada Bank, and Syariah Indonesia, "Issn : 3025-9495" 3, no. 1 (2023).

⁸ Abdi Wijaya Muhammad Asbar, "Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja Perspektif Maslahat," *Shautuna* 2 (2021), file:///C:/Users/user/Downloads/reza,+15.+Muhammad+Asbar+dan+abdi+wijaya.pdf.

⁹ Jannah, "Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang – Undang No 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." "Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-undang NO 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", 3, 2003.

menolong (ta'awun), dan larangan aniaya (zulm) dalam setiap transaksi muamalah, termasuk hubungan kerja. Namun selain hak pekerja, perusahaan juga memiliki hak, antara lain: membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.¹⁰

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa dalam suatu hubungan antar pekerja dan pengusaha dibuat berdasarkan perjanjian kerja baik secara tertulis maupun lisan atau tidak tertulis.¹¹ Selain itu dalam pemutusan hubungan kerja sebaiknya dilakukan musyawarah antara karyawan dengan pemimpin perusahaan, sebagaimana dalam undang-undang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan harus mengupayakan musyawarah dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan mengupayakan untuk tidak mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja.¹² Secara yuridis kedudukan pekerja/buruh adalah seimbang.¹³ Namun pada penerapannya posisi pemberi kerja dengan pekerja/buruh sering dalam keadaan tidak setara. Beberapa rintangan permasalahan masih ditemukan, antara lain: faktor regulasi, faktor budaya baik pekerja, pengusaha maupun penegak hukum: walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja setara kedudukannya, namun dalam penerapannya berbeda, kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja.¹⁴

Pada penelitian terdahulu dalam jurnal yang ditulis oleh Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zahulchu yang berjudul Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia membahas mengenai perlindungan hukum untuknpekerja di Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jurnal ini berfokus pada beberapa poin penting yaitu perlaksanaan perlindungan hukum dengan mengkaji bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dilaksanakan dalam praktiknya di Indonesia, dan juga menganalisis hambatan yang dihadapi dalam memberikan perlindungan hukum dan upaya yang

¹⁰ Tiberu Zaluchu Niru Anita Sinaga, 'Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia', 13, 2003, 56–70 (p. 58).

¹¹ Suryadi Bata Rahmah Amir Ahmad, "Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam (Studi Kasus Di PT Citra Van Titipan Kilat)," *Shautuna* Vol 1 (2020), file:///C:/Users/user/Downloads/reza,+3.+Suryadi+Ahmad.pdf.

¹² Ana Rochmatul Laili (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Jurnal Ilmiah.

¹³ Rizaldy Pedju, "Pemenuhan Perlindungan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Lex et Societatis* IV, no. 8 (2016): 57–67.

¹⁴ Niru Anita Sinaga, 'Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia', 2003, p. 68.

perlu dilakukan untuk mengatasinya. Akan tetapi dalam jurnalnya tidak membahas mengenai hak-hak pekerja menurut fikih muamalah.

Berdasarkan studi perkara 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mks Pemutusan hubungan kerja terhadap seorang karyawan yaitu Abdul Nasir(penggugat) yang dilakukan oleh PT. Superintending Company (tergugat) bermula dari serangkaian tuduhan pelanggaran yang diajukan oleh perusahaan. Tuduhan tersebut mencakup penyalahgunaan wewenang dan tindakan yang dianggap merugikan perusahaan, yang kemudian menjadi dasar keputusan PHK hal ini menjadi titik penting dalam mengkaji ulang bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dapat ditingkatkan, dari segi penerapan undang-undang maupun penerapan prinsip-prinsip fikih muamalah. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui prosedur pemutusan hubungan kerja yang seharusnya menurut fikih muamalah dan undang-undang ketenagakerjaan serta memberikan kontribusi dalam memperbaiki sistem perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia, sehingga kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang melibatkan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja dapat diminimalisir. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana praktik PHK yang tidak adil tersebut ditinjau dari perspektif fikih muamalah dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia, serta implikasi hukumnya bagi perlindungan tenaga kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tinjauan fikih muamalah terhadap pemutusan hubungan kerja tanpa memperhatikan hak-hak pekerja serta bagaimana analisis yuridis terhadap putusan perkara Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Makassar berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan solusi yang lebih baik dalam menangani konflik yang muncul akibat pemutusan hubungan kerja tanpa memperhatikan hak-hak pekerja serta memberikan panduan yang komprehensif bagi pengusaha, pekerja dan pihak terkait lainnya untuk menghindari sengketa yang merugikan kedua belah pihak serta mempromosikan prinsip keadilan dalam dunia ketengakerjaan.

Research Methods

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan normatif yaitu penelitian yang bersifat deskriptif dan berfokus pada analisis norma-norma, aturan, atau kaidah yang berlaku dalam bidang, terutama dalam bidang hukum. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual (fikih muamalah). Pendekatan perundang-undangan adalah metode yang menelaah norma hukum, nilai-nilai hukum, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara tertulis dan resmi dalam suatu negara atau sistem hukum. Sedangkan konseptual (fikih muamalah) adalah metode yang menelaah konsep-konsep dasar, prinsip, dan kaidah fikih yang mengatur hubungan sosial dan ekonomi dalam Islam. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi dokumen (*library research*) yaitu

mengumpulkan dan menganalisis literatur yang relevan dengan topik penelitian, termasuk buku, jurnal, artikel, dan beberapa dokumen perundang-undangan, serta literatur yang membahas tentang hak-hak pekerja dan prinsip-prinsip fikih muamalah yang relevan dengan pemutusan hubungan kerja. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif adalah gabungan dari teknik analisis data deskriptif dan kualitatif. Dalam analisis data kualitatif, data diperoleh dari berbagai macam sumber. Teknik pengumpulan data juga bermacam-macam dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh.

Results and Discussion

Duduk Perkara dan Kronologi Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN MkS

Pemutusan hubungan kerja terhadap seorang karyawan yaitu Abdul Nasir (penggugat) yang dilakukan oleh PT. Superintending Company (tergugat) bermula dari serangkaian tuduhan pelanggaran yang diajukan oleh perusahaan. Tuduhan tersebut mencakup penyalahgunaan wewenang dan tindakan yang dianggap merugikan perusahaan, yang kemudian menjadi dasar keputusan PHK. Berikut adalah kronologi asal mula kasus ini:

1. Penggugat merupakan pegawai PT. SUCOFINDO (in casu Tergugat) dan telah bekerja dengan penuh loyalitas terhitung sejak tanggal 1 Juli 1997, dan ditempatkan di Strategic Business Unit (SBU) Laboratorium sebagai Analis Kimia pada Laboratorium Analis Emas (Gold Assay) di Cibitung, Jawa Barat.
2. Kemudian riwayat perjalanan karir Penggugat di PT. SUCOFINDO adalah sebagai berikut:

Tahun 1998, Penggugat ditugaskan di laboratorium batubara di Cabang Banjarmasin dan Site Kelanis PT. Adaro; Tahun 1999, Penggugat ditugaskan sebagai Analis Kimia di Proyek Laboratorium Gold Assay di Timika yang sekarang menjadi Cabang Timika; Tahun 2004, Penggugat diangkat sebagai Koordinator Sample Preparasi dan Fire Assay Cabang Timika (Vide Surat Keputusan Vice President SBU Mineral PT. (Persero) Superintending Company of Indonesia No. 70/SKVP-MIN/2004 tertanggal 30 Juni 2004; Tahun 2008, Penggugat diangkat sebagai Manager Operasional Cabang Timika (Vide Surat Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (persero) PT. Superintending Company of Indonesia No. 304/SKD/2008 tertanggal 29 Juli 2008); Tahun 2012, terjadi perubahan nomenklatur jabatan dari Manager Operasional menjadi Kepala Bidang Inspeksi dan Pengujian di Timika (Vide Surat Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (persero) PT. Superintending Company of Indonesia No. 52/SKD/2012 tertanggal 14 Maret 2012). Tahun 2014, Penggugat dimutasi sebagai Kepala Bidang Komersial 3 di Cabang Makassar sampai dengan tahun 2016 (Vide Memorandum Kepala Cabang Timika (Adrian E. Jonas) Our Ref : 000054/TMKI/BM/2014 tertanggal 21 Januari 2014); Tahun 2016, Penggugat dimutasi ke Palu sebagai Kepala Unit

Pelayanan Palu (VideSurat Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (persero) PT. Superintending Company of Indonesia No. 617/SKD/2016 tertanggal 17 Oktober 2016);

1. Tanggal 1 September tahun 2019, Penggugat dimutasi ke Cabang Makassar sebagai Branch Operation Support Officer 3 (VideSurat Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (persero) PT. Superintending Company of Indonesia No. 493/SKD/2019 tertanggal 09 Agustus 2019);
2. Tanggal 1 September 2020, Penggugat ditugaskan sebagai Kepala Bidang Dukungan Bisnis di Makassar (VideSurat Keputusan Direksi (SKD) Nomor 491/SKD/2020 tertanggal 05 Agustus 2020);
3. Tanggal 1 September 2022, Penggugat dirotasi sebagai Branch Operation Support Officer 3 di Makassar (VideSurat Keputusan Direksi PT. Superintending Company of Indonesia No. 300/SKD/2022 tertanggal 08 Juli 2022).
4. Bahwa riwayat perjalanan karir Penggugat pada angka 1 dan 2, menunjukan Penggugat mempunyai dedikasi, loyalitas, dan kinerja yang tinggi serta prestasi pada PT. Superintending Company of Indonesia.
5. Bahwa pada tanggal 14 September 2022, Penggugat mendapat surat panggilan dari Pimpinan Divisi Satuan Pengawas Internal (SPI) No. 07/SP/2669/STP/DRU-IX/SPI-4/2022, yang pada intinya Penggugat dianggap telah melakukan beberapa pelanggaran, sebagai berikut:
6. Menyetujui proses pengadaan karung sampel untuk Unit Pelayanan Manado yang kuantitasnya hanya terpenuhi senilai Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) dari Rp. 78.000.000,00 (tujuh puluh delapan juta rupiah) karena sebagian sisanya untuk kebutuhan Canvassing (hadiah) kepada pelanggan sebesar Rp. 38.000.000,00 (tiga puluh delapan juta rupiah);
7. Menyetujui proses pembayaran pengadaan karung sampel yang barangnya belum diterima dan Bukti Penerimaan Gudang (BPG) belum ditandatangani oleh User yang merugikan Perusahaan;
8. Melakukan mark up dalam proses pengadaan sewa kantor Unit Pelayanan Morowali yang seharusnya Rp. 140.000.000,00 (seratus empat puluh juta rupiah) menjadi Rp. 280.000.000,00 (dua ratus delapan puluh juta rupiah) untuk jangka waktu 2 (dua) tahun sehingga merugikan Perusahaan sebesar Rp. 140.000.000,00 (seratus empat puluh juta rupiah).
9. Bahwa penjatuhan hukuman PHK terhadap Penggugat tersebut tidak benar secara hukum dan tidak sesuai ketentuan peraturan perundang undangan. Adapun tanggapan Penggugat berdasarkan fakta yang sebenarnya terjadi, adalah sebagai berikut:

Bahwa terhadap tuduhan pelanggaran pada angka 4 huruf a dan b di atas, dapat Penggugat jelaskan sebagai berikut:

Terkait pengadaan karung sample yang nilainya Rp. 78.000.000,00 (tujuh puluh delapan juta rupiah) sebagaimana tertuang dalam Kontrak Pengadaan Karung (20 Kg) untuk PT. Sucofindo Cabang Makassar antara PT. Sucofindo dengan CV. Sejahtera Karya Utama Mandiri Nomor: MKS/KONT22/0110 tanggal 12 Mei 2022 merupakan perintah langsung atasan Penggugat yaitu saudara Gatot Kafrawi selaku Kepala Cabang Makassar yang berkoordinasi dengan saudara Muhammad Naufal selaku Kepala Unit Pelayanan Manado untuk menyiapkan kebutuhan dana canvassing (hadiah) dengan alasan sudah diminta oleh pelanggan dan harus diserahkan sebelum Hari Raya Idul Fitri tahun 2022;

Pada awalnya, Penggugat menolak untuk melaksanakan perintah tersebut karena pengadaan karung sample diperuntukkan untuk Unit Pelayanan Manado. Kemudian Penggugat menyarankan Saudara Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar) agar berkoordinasi terlebih dahulu dengan Kepala Unit Pelayanan Manado, namun Saudara Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar) mengatakan hal tersebut sudah dikoordinasikan;

Selanjutnya, saudara Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar) menyampaikan kepada Penggugat bahwa saudara Suprpto selaku Kepala Strategic Business Unit (SBU) Mineral meminta dana canvassing segera disiapkan sebelum Hari Raya Idul Fitri 2022, namun pada kenyataannya vendor (CV Sejahtera Karya Utama Mandiri) telah menyerahkan dana canvassing sebesar Rp. 38.000.000,00 (tiga puluh delapan juta rupiah) (Vide Bukti transfer dari saudara Muhammad Karimin kepada saudara Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar) melalui No. Rek. 1480005987451 Bank Mandiri sebesar Rp. 38.000.000,00 (tiga puluh delapan juta rupiah) pada tanggal 27 April 2022 jam 12:46:32 WIB). Dana tersebut ditransfer sebelum Surat Perintah Kerja (SPK) diterbitkan;

Sepengetahuan Penggugat, dana canvassing sudah dianggarkan oleh Perusahaan, namun Saudara Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar) memerintahkan dana canvassing melalui untuk menyiapkan pengadaan dengan alasan adanya desakan/tagihan setiap hari dari saudara Suprpto selaku Kepala Strategic Business Unit (SBU) Mineral;

Persetujuan pembayaran pengadaan karung sample sebagaimana pada poin a di atas dilakukan setelah vendor menyerahkan uang kepada saudara Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar) melalui transfer sebesar Rp. 38.000.000,00 (tiga puluh delapan juta rupiah) dari saudara Muhammad Karimin kepada saudara Gatot Kafrawi melalui No. Rek. 1480005987451 Bank Mandiri sebesar Rp. 38.000.000,00 pada tanggal 27 April 2022 jam 12:46:32 WIB (Vide Bukti Transfer), dan secara tunai sebesar Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) pada tanggal 19 Mei 2022 yang diterima langsung oleh saudara Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar) di Hotel Claro, Makassar. Setelah lebih dari 45 (empat puluh lima) hari sejak pembayaran sebesar Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) tersebut, saudara Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar) belum meneruskan dana tersebut kepada Kepala Unit Pelayanan Manado, sehingga

Bukti Penerimaan Gudang (BPG) tidak ditandatangani. Sedangkan dilain sisi vendor menuntut untuk segera dibayar karena merasa sudah memenuhi permintaan saudara Gatot Kafrawi (Kepala Cabang Makassar) untuk mentransfer uang terkait pengadaan karung sample; 6) Kepala Unit Pelayanan Manado tidak mau menandatangani Bukti Penerimaan Gudang (BPG) karena belum menerima uang pembelian karung sample dan meminta dikirimkan dana sebesar Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah). Atas dasar permintaan Kepala Unit Pelayanan Manado tersebut, vendor bersedia mengirimkan kembali tambahan dana jika invoice sebesar Rp. 78.000.000,00 (tujuh puluh delapan juta rupiah) dibayarkan terlebih dahulu;

Setelah pembayaran invoice sebesar Rp. 78.000.000,00 tersebut dilakukan oleh Kantor Cabang Makassar, kemudian vendor mentransfer uang senilai Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) dari saudara Muhammad Karimin kepada saudara Muhammad Naufal melalui No. Rek. 9000008683493 Bank Mandiri sebesar Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) pada tanggal 29 Juli 2022 jam 08:13:43 WIB (Vide Bukti Transfer 2) kepada Kepala Unit Pelayanan Manado. Dengan demikian, vendor telah melakukan pembayaran senilai Rp. 38.000.000,00 + Rp. 12.000.000,00 + Rp. 12.000.000,00 = Rp. 62.000.000,00 (enam puluh dua juta rupiah).¹⁵

Berdasarkan hal diatas kronologi kasus tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Surat panggilan dan tuduhan pelanggaran

Pada 14 september 2022, Abdul Nasir menerima surat panggilan dari divisi satuan pengawas internal PT. SUCOFINDO. Dalam surat tersebut, Abdul Nasir dituduh melakukan beberapa pelanggaran yaitu menyetujui proses pengadaan karung sampel untuk unit pelayanan manado yang kuantitasnya hanya terpenuhi senilai Rp12 juta dari Rp 78 juta karena sebagian sisanya untuk kebutuhan *canvassing* (hadiah) kepada pelanggan sebesar Rp38 juta.

b. Perintah atasan dan penolakan awal

Abdul Nasir mengklaim bahwa tindakan terkait pengadaan karung sampel dilakukan atas perintah langsung dari gatot kafrawi, kepala cabang makassar. Abdul Nasir sempat menolak perintah tersebut karena merasa pengadaan tersebut tidak sesuai prosedur. Namun, Gatot Kafrawi meyakinkan bahwa koordinasi telah dilakukan dengan pihak terkait, termasuk kepada unit pelayanan manado dan kepala Strategic Business Unit (SBU) mineral.

c. Transfer dana canvassing

Abdul Nasir menyatakan bahwa dana canvassing sebesar Rp38 juta telah ditransfer oleh vendor kepada Gatot Kafrawi sebelum Surat Perintah Kerja (SPK) diterbitkan. Abdul Nasir juga mengungkapkan bahwa dana canvassing sebenarnya sudah dianggarkan oleh perusahaan, tetapi tetap diminta untuk disiapkan melalui pengadaan dengan alasan desakan dari pihak internal perusahaan.

¹⁵ Direktori Putusan et al., "Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mks," 2023. h.5-7

d. Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan tuduhan tersebut, PT. SUCOFINDO memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Abdul Nasir pada juli 2022. Abdul Nasir mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) karena merasa keputusan pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak sah secara hukum dan melanggar hak-haknya sebagai pekerja.

Adapun kesimpulan berdasarkan hasil putusan perkara putusan nomor 29/Pdt.SusPHI/2023/PN Mks yaitu Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pengadilan Negeri Makassar memutuskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Abdul Nasir 52 oleh PT. SUCOFINDO tidak sah secara hukum. Dalam putusan tersebut, majelis hakim menyatakan bahwa:¹⁶

- a. Pemutusan Hubungan Kerja Tidak Sesuai Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. SUCOFINDO terhadap Abdul Nasir dianggap melanggar prosedur hukum sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, khususnya terkait hak-hak pekerja selama proses perselisihan hubungan industrial.
- b. Hak-Hak Pekerja yang Dilanggar Majelis hakim menilai bahwa tergugat (PT. SUCOFINDO) telah melanggar kewajibannya untuk tetap membayar gaji, tunjangan, dan manfaat lainnya kepada penggugat selama proses penyelesaian perselisihan berlangsung, sebagaimana diatur dalam pasal 157A undang-undang Cipta Kerja.
- c. Perintah Pembayaran Hak-Hak Penggugat Pengadilan memerintahkan PT. SUCOFINDO untuk memenuhi kewajibannya dengan membayar gaji, tunjangan dan hak-hak lainnya yang belum diberikan kepada abdul nasir sejak maret 2023 hingga proses penyelesaian perselisihan selesai. Putusan ini menegaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku dan perusahaan wajib memenuhi hak-hak pekerja selama proses perselisihan berlangsung.

Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam Islam, hubungan kerja didasarkan pada kontrak kerja (ijarah), yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan jika terdapat alasan yang sah sesuai dengan syariat islam, seperti pelanggaran kontrak atau keadaan tertentu yang memaksa.¹⁷ Tinjauan fikih muamalah terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa memperhatikan hak-hak pekerja menegaskan bahwa PHK sepihak yang dilakukan tanpa persetujuan dan tanpa alasan yang dibenarkan adalah tidak sesuai dengan

¹⁶ Putusan et al. h.17

¹⁷ Parman Komarudin St. Rafiah, Rahmatul Huda, "Analisis Hukum Islam Tentang Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Oleh Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19," n.d.

prinsip-prinsip hukum Islam.¹⁸ Berikut adalah poin-poin utama berdasarkan kajian fikih muamalah dan hukum Islam berdasarkan jurnal yang ditulis oleh Ardiansyah, Ashadi L, Diab dan Rusman yang berjudul Analisis Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 :¹⁹

a. Prinsip Dasar dalam Fikih Muamalah terkait PHK

1) Akad Ijarah sebagai dasar hubungan kerja

Hubungan kerja dalam Islam dipandang sebagai akad ijarah (sewa-menyewa tenaga), di mana kedua belah pihak, pekerja dan pengusaha, sepakat atas manfaat dan imbalan tertentu. Akad ini tidak boleh dibatalkan secara sepihak tanpa adanya sebab yang sah dan tanpa kerelaan kedua belah pihak.

2) Larangan memutus akad sepihak tanpa alasan yang sah

Ulama Hanafiyah menjelaskan: "Ijarah adalah akad lazim, bukankah salah satu pelaku akad tidak bisa membatalkan akad sendiri tanpa udzur?". Maka konsekuensi dari akad ini adalah ketika terjadi akad ijarah antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja, maka pekerja tidak bisa sewaktu-waktu mengundurkan diri, tanpa kerelaan dari pihak perusahaan. Demikian pula, pihak perusahaan tidak bisa memutus hubungan kerja dengan pekerja sesukanya, tanpa kerelaan dari para pekerja. Oleh karena itu, PHK sepihak tanpa persetujuan pekerja maupun perusahaan dianggap tidak sah dan bertentangan dengan prinsip akad dalam Islam.²⁰

b. Hak Pekerja dalam PHK Menurut Hukum Islam

1) Kewajiban Memberikan Hak dan Pesangon

Jika Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerja, termasuk upah yang belum dibayar, pesangon, dan penghargaan masa kerja sebagai bentuk kompensasi. Ketentuan adanya kewajiban membayar upah pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diatur oleh Undang-undang dimaksudkan menjadi sebuah jaminan dalam menjaga dan memperkuat suatu hubungan kerja, agar dalam pelaksanaan ijarah tersebut tidak dapat diputuskan dengan cara sepihak dan tanpa adanya persetujuan dari pihak lain. Hal ini berdasarkan prinsip menjaga hak pekerja dan keadilan dalam muamalah.

2) PHK sebagai Akibat dari Kesepakatan atau Alasan yang Sah

¹⁸ Syaiful Achyar, "Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam," *Maliyah* 03, no. 02 (2013): 680–97, <https://jurnalfsh.uinsby.ac.id/index.php/maliyah/article/view/335/285>.

¹⁹ Ashadi L. Diab dan Rusnam Ardiansyah, "Analisis Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19" 19 (2020): 53–67.

²⁰ Moh Ikhsanudin, "TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK (Studi Kasus PHK Agung Setiawan Di PT Mapan Djaya Plastik Semarang)," *Pharmacognosy Magazine* 75, no. 17 (2021): 399–405.

PHK yang sah adalah yang terjadi atas dasar kesepakatan bersama atau karena alasan yang dibenarkan secara hukum, seperti pelanggaran berat oleh pekerja yang sudah dibuktikan secara hukum atau *force majeure* yang menyebabkan perusahaan tidak mampu lagi mempekerjakan pekerja. Sehingga ijarah menjadi suatu akad perikatan yang sah dan dibuat secara sadar berdasarkan mufakat, tanpa ada paksaan dari berbagai pihak manapun. Olehnya, pihak perusahaan tidak boleh mengambil sesuatu yang bukan menjadi haknya.²¹

3) PHK Sepihak tanpa Memperhatikan Hak Pekerja adalah Haram

Islam telah menekankan untuk tidak boleh adanya tindak kedzaliman, ketidakadilan dan merugikan salah satu pihak dalam bermuamalah. Begitu pula dalam menjaga hak-hak pekerja, Islam mengharamkan mengambil sesuatu apapun dari upah pekerja dengan atau tanpa alasan yang dibenarkan dan *ridho* para pekerja.

c. Implikasi hukum dan sosial pemutusan hubungan kerja sepihak

1) Dampak negatif bagi pekerja

PHK sepihak tanpa kompensasi yang layak dapat menimbulkan penderitaan psikologis, ekonomi maupun finansial,²² akibat hilangnya penghasilan tenaga kerja sedang kebutuhan harus tetap terpenuhi demi kelangsungan hidup.²³

2) Perlindungan hukum dalam islam

Islam menganjurkan perlindungan hak pekerja dan menuntut agar pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai prosedur dan dengan memberikan kompensasi yang adil.²⁴

Analisis yuridis terhadap putusan perkara Nomor 29/Pdt.SusPHI/2023/PN Makassar berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Analisis yuridis terhadap putusan perkara perselisihan hubungan industrial ini berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya merujuk pada ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja (PP Nomor 2 Tahun 2022) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kewajiban pengusaha membayar upah selama penyelesaian perselisihan

Dalam perkara ini, Penggugat menuntut agar Tergugat tetap membayar gaji, tunjangan, dan hak-hak lainnya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung. Hal ini didasarkan pada Pasal 157A ayat (1) "Selama penyelesaian perselisihan hubungan

²¹ ULAN PITRIYANI, "Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Perjanjian Kerjasama Antara Pekerja Kontrak Dengan Perusahaan Pt.Tenago Trimindo" (UIN SUSKA RIAU, 2024).

²² Arif and Turobovich, "Sharia Legal Certainty in Boycotts : Assessing the Implications of Fatwas on Socio-Economic Justice In 2023 , the Indonesian Ulema Council (MUI) Issued Fatwa No . 83 on the Law Of."

²³ Ilham Febriyan Adam, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap PHK Sepihak (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K / PDT . SUS-PHI / 2019 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial Di PT Transportasi Jakarta)" 4 (2024): 12169–80.

²⁴ Rianto Adi, "Aspek Hukum Dalam Penelitian," *Journal of Medicine* 19, no. 01 (2014).

industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya” dan (3)” Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya” PP Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja,²⁵ yang dapat disimpulkan bahwa selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya, termasuk pembayaran upah sampai proses penyelesaian selesai sesuai tingkatannya.

b. Penjatuhan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sesuai prosedur

Penggugat mengajukan bahwa PHK yang dijatuhkan oleh Tergugat tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 151 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”²⁶, PHK harus melalui prosedur yang benar, termasuk adanya alasan yang sah, pemberitahuan, dan penyelesaian perselisihan terlebih dahulu melalui bipartit, mediasi, atau pengadilan hubungan industrial. Jika PHK dilakukan tanpa prosedur yang benar, maka PHK tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum.

c. Perlindungan hak pekerja atas gaji dan tunjangan

Berdasarkan putusan tersebut, sejak Maret 2023, Tergugat tidak membayar gaji, tunjangan, dan hak lainnya kepada Penggugat. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 93 UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur kewajiban pengusaha membayar upah tepat waktu dan penuh. Penghentian pembayaran upah tanpa dasar hukum yang sah merupakan pelanggaran hak pekerja.

Conclusion

Pemutusan hubungan kerja tanpa memperhatikan hak-hak pekerja bertentangan dengan prinsip fikih muamalah yang menekankan keadilan, kesepakatan, dan perlindungan hak dalam akad ijarah. Maka dalam pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa alasan yang sah dan tanpa memberikan hak-hak pekerja adalah hal yang tidak diperbolehkan dalam Islam dan harus dihindari. Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, pengusaha wajib membayar kompensasi yang adil sesuai ketentuan hukum Islam dan perundang-undangan yang berlaku. Putusan perkara ini secara yuridis menegaskan bahwa: Selama proses penyelesaian perselisihan

²⁵ Biro Hukum, Sekretariat Jenderal, and Kementerian Ketenagakerjaan, “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2020,” 2020, 183–279, https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/2020uuciptaker11.pdf. h.224

²⁶ Biro Hukum, Sekretariat Jenderal, and Kementerian Ketenagakerjaan, “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003,” 2003, https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/peraturan_file_13.pdf.

hubungan industrial, pengusaha wajib membayar upah hak-hak lainnya kepada pekerja sesuai pasal 157A PP No. 2 Tahun 2022, Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa prosedur dan alasan yang sah bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dapat dibatalkan, Pengusaha wajib menghormati hak pekerja atas pembayaran gaji dan tunjangan yang telah menjadi kewajibannya, Putusan ini sejalan dengan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap hendaknya perusahaan lebih bijak dalam menerapkan kontrak kerja dengan pekerja dan tidak berusaha menghindari kewajiban dari memenuhi hak pekerja.

References

- Achyar, Syaiful. "Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam." *Maliyah* 03, no. 02 (2013): 680–97. <https://jurnalfsh.uinsby.ac.id/index.php/maliyah/article/view/335/285>.
- Adam, Ilham Febriyan. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap PHK Sepihak (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K / PDT . SUS-PHI / 2019 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial Di PT Transportasi Jakarta)" 4 (2024): 12169–80.
- Adi, Rianto. "Aspek Hukum Dalam Penelitian." *Journal of Medicine* 19, no. 01 (2014).
- Ahmad, Suryadi Bata Rahmah Amir. "Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam (Studi Kasus Di PT Citra Van Titipan Kilat)." *Shautuna* Vol 1 (2020). <file:///C:/Users/user/Downloads/reza,+3.+Suryadi+Ahmad.pdf>.
- Ardiansyah, Ashadi L. Diab dan Rusnam. "Analisis Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19" 19 (2020): 53–67.
- Arif, Ahmad, and Juraev Abror Turobovich. "Sharia Legal Certainty in Boycotts : Assessing the Implications of Fatwas on Socio-Economic Justice In 2023 , the Indonesian Ulema Council (MUI) Issued Fatwa No . 83 on the Law Of" 7, no. 1 (2025): 19–37. <https://doi.org/10.24252/mazahibuna.vi.52254>.
- Habel, Abdulrahim, and Institut. "Analisis Kaidah-Kaidah Fiqih Muamalah Dan Implementasinya Di Indonesia." *Islamic Economics An Nuqud Creative* 2, no. 2 (2023): 56–69.
- Hilman Fauzan M*, Deddy Effendy Prodi. "Masuknya Syarat Kerja Baru Di Luar Yang Diperjanjikan Oleh Pengusaha Di PT . X Padalarang Kabupaten Bandung Barat Ditinjau Dari Undang-Undang No . 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Riset Ilmu Hukum*, 2003.
- Hukum, Biro, Sekretariat Jenderal, and Kementerian Ketenagakerjaan. "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2020," 2020, 183–279. https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/2020uuciptaker11.pdf.
- "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003," 2003. https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/peraturan_file_13.pdf.
- Ikhsanudin, Moh. "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penyelesaian Pemutusan

- Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus PHK Agung Setiawan Di PT Mapan Djaya Plastik Semarang." *Pharmacognosy Magazine* 75, no. 17 (2021): 399–405.
- Jannah, Zahrotul. "Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang – Undang No 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," no. 3 (2003).
- Khalda Fadilah, & Andriyanto Adhi Nugroho. "Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 2021.
- Masyarakat, Kepercayaan, Pada Bank, and Syariah Indonesia. "Issn : 3025-9495" 3, no. 1 (2023).
- Muhammad Asbar, Abdi Wijaya. "Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja Perspektif Maslahat." *Shautuna* 2 (2021).
file:///C:/Users/user/Downloads/reza,+15.+Muhammad+Asbar+dan+abdi+wijaya.pdf.
- Niru Anita Sinaga, Tiberu Zaluchu. "PERLINDJNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA," no. 13 (2003): 56–70.
- Pedju, Rizaldy. "Pemenuhan Perlindungan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex et Societatis IV*, no. 8 (2016): 57–67.
- PITRIYANI, ULAN. "Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Perjanjian Kerjasama Antara Pekerja Kontrak Dengan Perusahaan Pt.Tenago Trimindo." UIN SUSKA RIAU, 2024.
- Purnomo, Sugeng Hadi. "Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja," 2019.
- Putusan, Direktori, Mahkamah Agung, Republik Indonesia, Demi Keadilan, Berdasarkan Ketuhanan, Yang Maha, Pengadilan Hubungan, et al. "Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mks," 2023.
- Rafiah, Rahmatul Huda, Parman Komarudin St. "Analisis Hukum Islam Tentang Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Oleh Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19," n.d.
- Rahmat Hidayat, Lc, M.H.I. "Pengantar Fikih Muamalah," 2020.
- Sabir, Sultan Antus Nasruddin Mohammad & Syamsinar. "Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah 6, no. 1 (2022): 20–39.
- Susi Sulastri, Dede. "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dan Potong Gaji Terhadap Kesehatan Mental Karyawan Umkm Di Lampung Timur Pada Era Pandemic Covid 19," 2020, 1–12.
- Zulhartati, Sri. "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan." *Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora* 1, no. 1 (2010): 77–88.
<http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/download/382/385>.