BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

WHO (*Word Health Organization* atau Badan Kesehatan Dunia) pada tanggal 11 Maret 2020, mengumumkan dan memutuskan dengan resmi virus covid-19 sebagai pandemi telah menyebar secara luas di dunia. Covid-19 merupakan terdiri dari sekumpulan virus yang menyerang saluran pernafasan manusia yang dapat menyebabkan penyakit seperti batuk, pilek, hingga dapat menyebabkan penyakit serius yang dikenal dengan *Middle East Respiratory* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS).[1]

Pandemi covid-19 pertama kali terjadi di kota Wuhan, Cina pada tanggal 31 Desember 2019. Covid-19 bukan hanya terjadi di Wuhan, Cina bahkan menyebar terus meluas kebelahan dunia begitupun dengan Indonesia. Wabah Covid-19 membuat pemerintah dan masyarakat merasa dirugikan dalam beberapa

[1]Nahla Shihab, *Covid-19: Kupas Ringkasan yang Perlu Anda Ketahui*, (Tangerang Selatan: Literasi, 2020), h. 2.

sektor di antaranya sektor kesehatan, pendidikan dan perekonomian. Pemerintah Indonesia berdasarkan Ketetapan Presiden No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penularan Covid-19.[2]

Maka pemerintah menghimbau kepada seluruh lapisan masyarakat untuk menertapkan *Physical Distancing* dan melakukan pembelajaran atau pun bekerja melalui rumah masing-masing *(work from home)* sebagai bentuk upaya pengambatan penyebaran Covid-19, selain itu pemerintah Indonesia langsung meresmikan kebijakan tentang pembatasan sosial berskala besar yang dimuat pada Keputusan Pemerintah No. 21 Tahun 2020.[3]

Dengan penetapan strategi tersebut sebagian perusahaan mengambil **t**indakan pengurangan kegiatan produksi, mengambil tindakan *unpaid leave* mencutikan pekerja akan tetapi tidak memperoleh gaji, pekerja dirumahkan dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak.

---

[2]Keputusan Pemerintah No. 12 Tahun 2020 Tentang Mengenai Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Covid-19.

[3]Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 2020 Mengenai Pembatasan Sosial Bersekal Besar.

Pada S.E manaker 3/ bagian III poin no. 4 yang berbunyi: “untuk perusahaan yang mengambil tindakan pengurangan produksi dampak dari keputusan pemerintah di berbagai wilayah yang tersebar di indonesia dengan tujuan untuk membantu pemerintah dalam menghambat laju penyebaran Covid-19, sehingga dengan mengambil kebijakan tersebut sebagian ataupun keseluruhan pekerja tidak dapat bekerja seperti biasanya karena alasan mempertimbangkan usaha maka pergantian maupun metode pembayaran upaya ini dapat dikerjakan sesuai dengan persetujuan yang terjalin antara pengusaha dan karyawan”.[4]

Dari surat edaran tersebut pemerintah mengamanatkan kepada seluruh pengusaha di Indonesia untuk tidak mengambil langkah pemutusan hubungan kerja secara sepihak, hal ini bila terjadi pekerja akan mengalami kerugian.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (25), pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah sebagai berakhirnya

[4]Surat Edar Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020 Mengenai Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19.

hubungan antara pengusaha dan pekerja yang mengakibatkan berakhirnya pula hak dan kewajiban pekerja atas pengusaha dan sebaliknya.[5]

Pemutusan hubungan kerja menjadi momok yang menakutkan bagi seorang pekerja dan orang-orang yang menjadi tanggungnya (keluarganya). Peristiwa pandemi Covid-19 memberikan dampak besar bagi beberapa perusahaan di Indonesia untuk mengambil tindakan pemecatan pekerja/buruh dengan alasan keadaan memaksa meskipun kenyataannya perusahaan masih beroperasi normal seperti biasa. Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Pasal 154A Ayat (1) huruf b,c,d mengenai Cipta Kerja dijelaskan kondisi memaksa (*force majeur*) kurang tepat dan belum ada hukum yang mengungkapkan secara rinci tentang keadaan memaksa atau *force majeur*.[6]

Sedangkan pada kondisi pandemi beberapa perusahaan mengambil tindakan pengakhiran hubungan kerja dengan alasan keadaan memaksa (*force majeure*). Ketika perusahaan

---

[5]UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 25.
[6]UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 154A.

mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja harus memenuhi syarat-syarat salah satunya, perusahaan mengalami penurunan dan kerugian dalam kurun waktu 2 (dua) tahun. Namun pada kenyataanya pandemi Covid-19 belum genap 2 (dua) tahun akan tetapi sebagian besar perusahaan di Indonesia mengambil tindakan pengakhiran hubungan kerja.

Hubungan kerja dalam Islam disebut dengan hubungan kemitraan yang bersifat timbal balik dan saling membutuhkan yang dikenal dengan penyewaan (ijarah). Menurut mayoritas (Jumhur) ulama, ijarah adalah akad lazim (mengikat) yang tidak dapat dibatalkan (*fasakh*) terkecuali dengan hal-hal yang dapat membatalkan akad-akad lazim, seperti cacat atau hilangnya objek manfaat.[7]

Permasalahan pemutusan hubungan kerja dapat digolongkan kedalam *fasakh* yang artinya pembatalan atau pemutusan, akad yang digunakan dalam hubungan kemitraan kerja adalah akad ijarah. Maka dalam proses pemutusan hubungan kerja menurut akad ijarah tidak boleh terpaksa dan

---

[7]Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adilatuhu*, Jilid 5 (Jakarta: Darul Fikir) h. 410.

tidak boleh dilakukan secara sepihak terkecuali ada *uzur* yang membatalkan akad ijarah tersebut. Hal ini berdasarkan pada firman Allah,

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوۡفُواْ بِٱلۡعُقُودِۚ

Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu,.... (QS. Al-Maidah: 1).[8]

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam yaitu skripsi tentang: "PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 PERSPEKTIF AKAD IJARAH DAN UU CIPTA KERJA"

B. Perumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang tersebut peneliti menemukan permasalahan pada penelitian penulisan skripsi ini yaitu:

1. Bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja pada Masa Pandemi dalam Presfektif Akad Ijarah?

---

[8]Kementerian Agama c.q.Latjnah Pentashihan Mushaf Al-Quran , "*Qur'an Kemenag*", Apk. Quran Kemedag,h. 102.

2. Bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja pada Masa Pandemi Menurut UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian diartikan sebagai pembatas masalah penelitian yang hendak diteliti lebih mendalam guna penelitian terarah dalam mencari data masalah penelitian yang diteliti. Pembatasan masalah mengikuti penelitian kualitatif lebih berlandasan pada kadar kepentingan**,** keharusan dan feasebilitas masalah yang hendak diselesaikan serta keterbatasan tenaga, biaya serta waktu.[9]

Fokus penelitian yang hendak diteliti yaitu bagaimana pemutusan hubungan kerja pada karyawan dimasa pandemi Covid-19 presfektif akad ijarah dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja.

D. Tujuan Penelitian

Penelitin penulisan skripsi ini bertujuan dapat menguraikan dan mengkaji tentang pemutusan hubungan kerja

---

[9]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 207.

pada masa pandemi perspektif akad ijarah dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penulisan penelitian yang dilakukan kiranya dapat menerima manfaat dan kegunaan, baik secara teoritis maupun praktis yaitu**:**

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis penelitian ini diharapakan mampu menambah wawasan dalam bidang hukum ketenagakerjaan perihal pengakhiran hubungan kerja pada terhadap karyawan selama pandemi.

2. Manfaat Praktis

   Secara praktis penelitian ini diharapkan mampu membagikan informasi atau masukan bagi pemerintah dan perusahaan-perusahaan guna mempertimbangkan dalam mengambil kebijakan tentang ketenagakerjaan pada masa pandemi, seperti halnya pengakhiran hubungan kerja. Sedangkan untuk pekerja dan masyarakat diharapkan dapat

menambah wawasan mengenai ketenagakerjaan agar luput dari pemecatan secara sepihak.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Hasil dari penulisan penelitian skripsi ini ada terdapat dalam karya ilmiah, seperti: jurnal, skripsi dan tesis.

Tabel. 1 Penelitian terdahulu yang relevan

NO.	NAMA	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati. Universitas Diponegoro, 2021.	Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Kerja Secara Sepihak.	peneliti meneliti mengenai pengakhiran hubungan kerja**.**	Peneliti meneliti Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perspektif Akad Ijarah Dan Uu No. 11 Tahun 2020 mengenai cipta kerja
2.	Ahmad Zaini. UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2017.	Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan.	Peneliti meneliti mengenai Pengakhiran hubungan kerja.	Peneliti meneliti Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perspektif Akad Ijarah Dan Uu No.

				11 Tahun 2020 mengenai cipta kerja
3.	Retno Kurnia Putri, dkk, Universitas Duta Bangsa Surakarta, 2021	Efek Pandemi Covid 19: Dampak Lonjakan Angka Phk Terhadap Penurunan Perekonomian Di Indonesia.	Peneliti meneliti mengenai pengakhiran hubungan kerja.	Peneliti meneliti Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perspektif Akad Ijarah Dan Uu No. 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja

G. Kerangka Pemikiran

Tahun 2020 menjadi momok yang menakutkan dimana wabah Covid-19 yang merupakan bencana non alam yang menyerang hingga diberbagai belahan dunia termasuk di Indonesia, wabah Covid-19 membawa dampak yang sangat besar pada pemerintah maupun masyarakat kerugian-kerugian yang timbul dalam beberapa sektor diantaranya sektor perekonomian. Untuk menghambat laju penyebaran Covid-19 pemerintah

Indonesia terus berupaya mengambil kebijakan salah satunya kebijkan tentang upaya pembatasan sosial berskala besar.[10]

Dengan penetapan kebijakan tersebut menjadikan sebagian besar perusahaan mengambil tindakan pengurangan kegiatan produksi, mencutikan pekrja tanpa memperoleh gaji dan bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja menjadi hal yang sangat menakutkan bagi seorang pekerja dan orang tanggungannya. Pemutusan hubungan kerja sering dikaitkan dengan ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan adalah semua hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja hal ini berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 poin 1.[11]

Ketenagakerjaan merupakan aset penting dalam pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan guna

---

[10]PP No. 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar

[11]Harnida Gugih Aryani dkk, *Ketenagakerjaan*, (Klaten: Cempaka Putih, 2019), h. 2.

menciptakan rakyat Indonesia yang adil, makmur dan sejahtera serta merata, secara materil maupun spiritual.[12]

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 yang berisi perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dalam Islam dapat ditelusuri melalui *al-'aqad* dan *al-ijarah*. Kata *al-aqad* diartikakan dengan kontrak, persetujuan dan perjanjian (*al-'ahd*), sedangakan menurut istilah merupakan persetujuan yang mengikat dua pihak untuk menjalankan isi perjanjian yang telah disepakati.[13]

Adapun ijarah bahasa arab artinya upah, sewa jasa, atau imbalan. Ijarah merupakan bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia. Secara istialah ijarah menurut para ulama fiqh diantaranya, Syafi'iyah mendefinisikan ijarah sebagai akad atas suatu manfaat yang mengandung maksud tertentu, mubah, serta dapat didermakan dan boleh dengan

---

[12]Harnida Gugih Aryani dkk, *Ketenagakerjaan,…*h. 2
[13]Muchlis M. Hanafi, *Kerja…,* h. 362.

penganti tertentu, Malikiyah mendefiniskan ijarah adalah memberikan hak kepemilikan manfaat sesuatu yang mubah dalam masa tertentu disertai imbalan, dan Hanafiah mendefinisikan ijarah adalah akad atas manfaat disertai imbalan.[14]

Perjanjian kerja dalam Islam merupakan hubungan kerja antara *musta'jir* (pengusaha) dengan *mu'jir* (pekerja) karena adanya akad ijarah antara keduanya. Hubungan kerja terjadi karena saling menguntungkan dan saling ketergantungan antara pengusaha dan pekerja. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja bersifat *taw'wun* atau tolong menolong yang saling menguntungkan, bukan dua belah pihak yang saling bertentangan dan berhadap-hadapan dengan tujuan memanfaatkan yang lain untuk kepentingan pihaknya sendiri. Agama Islam mengusungkan asas keadilan (*'adalah*), kesamaan (*musawah*) dan saling memberikan keuntungan (*maslahah*) dalam hubungan kemitraan antara kedua belah pihak tersebut.[15] Allah berfirman:

---

[14]Wahbah Az Zuhaili, *Al-Fiqh*…, h. 378.

[15]Kementerian Agama c.q.Latjnah Pentashihan Mushaf Al-Quran , *Qur'an Kemenag*,… h. 489.

أَهُمۡ يَقۡسِمُونَ رَحۡمَتَ رَبِّكَۚ نَحۡنُ قَسَمۡنَا بَيۡنَهُم مَّعِيشَتَهُمۡ فِي ٱلۡحَيَوٰةِ
ٱلدُّنۡيَاۚ وَرَفَعۡنَا بَعۡضَهُمۡ فَوۡقَ بَعۡضٖ دَرَجَٰتٖ لِّيَتَّخِذَ بَعۡضُهُم بَعۡضٗا
سُخۡرِيّٗاۗ وَرَحۡمَتُ رَبِّكَ خَيۡرٞ مِّمَّا يَجۡمَعُونَ ٣٢

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kamilah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka atas sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (QS. Az-Zukhruf: 32).[16]

Keadilan sering dikaitkan dengan kata dasarnya yaitu adil yang diartikan tidak berat sebelah. Professor Satjipto Raharjo telah coba mendefinisikan keadilan dengan membaca buku sejumlah pemikiran yang pernah hidup dan berusaha menemukan hakikat keadilan, diantaranya:[17]

a. Menurut Ulpianus, keadilan merupakan keinginan yang bersifat tetap dan berlanjut untuk membagikan kepada setiap individu apa yang semestinya, haknya.

---

[16]Muchlis M. Hanafi, *Kerja*…, h. 294.

[17]dalam bukunya Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Cet, 6 sebagaimana dikutip oleh Teguh Prasetyo, *Keadilan Martabat Persfektif Teori Hukum* (Bandung: Nusa Media, 2019), Cet. II, h. 101-102.

b. Menurut Herbert Spencer keadilan ialah kebebasan setiap individu untuk melakukan apa yang ingin dilakukannya, selama itu tidak menyalagunakan kebebasan orang lain.
c. Menurut Justian, keadilan merupakan kebijakan yang mendapatkan hasil, bahwa setiap individu berhak atas apa yang merupakan haknya.

Pengusaha merupakan orang yang memiliki modal dan membutuhkan tenaga kerja begitupun sebaliknya pekerja adalah orang yang membutuhkan pekerjaan serta pendapatan jadi keduanya saling membutuhkan, oleh karena itu perlu dengan jelas supaya masing-masing dapat menjalankan hak dan kewajibannya secara benar. Hubungan kerja akan terjalin sesuai dengan perjanjian kerja, dalam keadaan tertentu hubungan kerja ada yang tidak sesuai dengan perjanjian sehingga terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Kaitan ulasan teori dengan karyawan atau pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dilihat dari hak dan kewajiban yang harus dipenuhi sesuai dengan akad ijarah (penyewaan) dan undang-undang tentang cipta kerja.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian didefinisikan sebagai cara untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.[18] Dalam penelitian diperlukan sebuah metode penelitian guna untuk menjadikan penelitian bernilai ilmiah. Di dalam penelitian penulisan skripsi ini menggunakan metode, sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

   Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian doktrinal merupakan penelitian yang meneliti bahan primer berupa peraturan perundang-undangan**,** buku, majalah, surat kabar, jurnal dan skripsi yang berkaitan dengan judul penelitian skripsi ini, sehingga penelitian ini disebut penelitian pustaka atau studi kepustakaan (*libarary research*). Penelitian pustaka (*libarary research*) ialah mengkaji buku dan menarik kesimpulan dari hasil penelitian pustaka tersebut.

   a. Pendekatan Penelitan Konsep (*Conceptual Approach*)

      Pendekatan konsep yaitu pendekatan yang mengambarkan penyelesaian masalah penelitian yang

[18]Sugiyono, *Metode*…, h. 1.

ditinjau dari sudut pandang hukum yang berhubungan dengan latar belakang masalah yang dihadapi.[19]

2. Sumber Data

Pengunaan sumber data pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer dihasilkan dari sumber asli yang berhubungan dengan tema permasalahan penelitian ini. Sumber data primer tersebut yaitu, Al-Qur'an, UU Cipta Kerja, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI No. M/3/HK.04/II/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, Fikih Islam Wa Adilatuhu karya Wabah Zuhaili yang telah diterjemahkan Abdul Hayyie al-Kattani, dkk. Jilid ke-5, 7

[19]Tuti Widiyanigrum, *Pendekatan Konseptual Dan Implikasi Normatif Putusan Mahkamah Kontitusi Nomor 22-24/PUU_VI/2008 Terhadap Konsep Keterwakilan Perempuan Di Dewan Perwakilan Rakyat Keterwakilan Perempuan Di Dewan Perwakilan Rakyat,* Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, (2021), https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/23641/Pendekatan-Konseptual-Dan-Impikasi-Normatif-Putusan-Mahkamah-Kontitusi-Nomor-22-24Puu-Vi2008-Terhadap-Konsep-Keterwakilan-Perempuan-Di-Dewan-Perwakilan-Rakyat , diunduh pada 9 Desember 202, pukul 09.30 WIB.

dan 8, Kerja Dan Ketenagakerjaan Latjanah Pentasihan Mushaf Al-Quran Badan Lintang Dan Diklat Kementerian Agama Republik Indonesia, Fiqih Muamalah karya Akhmad Farroh Hasan.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang dihasilkan oleh karya ilmiah, jurnal-jurnal hukum, artikel, dan yang berkaitan dengan penelitian ini yang membahas tentang pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan pada masa pandemi Covid-19 perspektif akad ijarah dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan penelitian pustaka atau studi pustaka (*libarary research*) yang artinya dihasilkan melalui sumber primer serta sumber sekunder yang berupa pengumpulan data melalui buku, jurnal, artikel, surat kabar

dan lain-lain yang berkaitan dengan pokok permasalahan penelitian ini.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis isi (*content analysis*) artinya teknik yang mengarahkan untuk mengali isi data-data informasi yang didapatkan. Setelah pengumpulan data selesai maka peneliti menganalisi faktual, yuridis dan sistematis.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bermaksud untuk mempermudah dan mengarahkan dalam penulisan skripsi ini maka dibagi memnjadi beberapa bab diantaranya:

BAB I : Pendahuluanyang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian teori yang berisikan pemaparan umum mengenai konsep ijarah dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja di antaranya pengertian ijarah, legalitas ijarah, syarat-

syarat ijarah, rukun-rukun ijarah, macam-macam ijarah, perselisihan kedua pelaku yang melakukan akad ijarah dan berakhirnya dan pembatalan ijarah dan UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

BAB III : Membahas mengenai pemutusan hubungan kerja dan pandemi coovid-19, yaitu: pengertian PHK, tatacara PHK, sifat-sifat PHK, upaya hukum bagi pekerja yang terkena PHK

BAB IV : Pemaparan hasil dari penelitian pemutusan hubungan kerja dalam konsep ijarah dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berisi tentang PHK dalam konsep ijarah, PHK dalam UU Cipta Kerja, dan Analisis PHK terhadap karyawan pada masa pandemi Covid-19 perspektif akad ijarah dan Undang-undang No. 11 tahun 2020 mengenai Cipta Kerja.

BAB V : Penutup yang berisikan Kesimpulan dan Saran.