

**MERUMAHKAN PEKERJA TANPA UPAH OLEH PERUSAHAAN YANG
TERDAMPAK COVID-19 DITINJAU DARI HUKUM POSITIF DAN
HUKUM ISLAM
(Studi Kasus di CV. FZ Foundation)**

SKRIPSI

Oleh

Busronul Karim

17220195



**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**MERUMAHKAN PEKERJA TANPA UPAH OLEH PERUSAHAAN YANG
TERDAMPAK COVID-19 DITINJAU DARI HUKUM POSITIF DAN
HUKUM ISLAM
(Studi Kasus di CV. FZ Foundation)**

SKRIPSI

Dijadikan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Strata Satu Sarjana
Hukum (S.H)

Oleh

Busronul Karim

17220195



**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah SWT,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

MERUMAHKAN PEKERJA TANPA UPAH OLEH PERUSAHAAN YANG TERDAMPAK COVID-19 DITINJAU DARI HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM

(Studi Kasus di CV. FZ Foundation)

Benar benar karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik oranglain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar, jika di kemudian hari terbukti skripsi ini di susun oleh orang lain, ada penjiplakan, duplikasi atau memindah data oranglain, baik sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang penulis peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 20 April 2021

penulis



Busronul Karim
NIM 17220195

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Busronul Karim, NIM 17220195, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

**MERUMAHKAN PEKERJA TANPA UPAH OLEH PERUSAHAAN YANG
TERDAMPAK COVID-19 DITINJAU DARI HUKUM POSITIF DAN
HUKUM ISLAM**

(Studi Kasus di CV. FZ Foundation)

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, 20 April 2021

Dosen Pembimbing,



Kurniasih Bahagiati, M.H
NIP: 198710192019032011

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudara Busronul Karim, NIM 17220195, mahasiswa Program Studi Hukum Eonimi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

MERUMAHKAN PEKERJA TANPA UPAH OLEH PERUSAHAAN YANG TERDAMPAK COVID-19 DITINJAU DARI HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM (Studi kasus di CV. Fz. Foundation)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai...

Dengan Penguji:

1. Dwi Hidayatul Firdaus, S.HI., M.SI.
NIP. 198212252015031002
2. Kurniasih Bahagiati, M.H.
NIP 198710192019032011
3. Dr. Suwandi, M.H.
NIP 196104152000031001


()
Ketua


()
Sekretaris


()
Penguji Utama

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara/i Busronul Karim, NIM 17220195, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

Merumahkan Pekerja Tanpa Upah Oleh Perusahaan Yang Terdampak Covid-19 Ditinjau Dari Hukum Positif dan Hukum Islam (Studi kasus di CV. Fz Foundation)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai: A

Malang, 08 September 2021

Scan Untuk Verifikasi



MOTTO

“Kerja keras lalu do'a tanpa batas.”

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi merupakan pemindahan tulisan Arab ke tulisan Indonesia (latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke bahasa Indonesia. Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah baik dari standar internasional maupun nasional. Namun disini peneliti menggunakan rujukan penulisan transliterasi yang ditentukan oleh Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yaitu transliterasi yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

A. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada table berikut ini:

Huruf Arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
ا	Tidak dilambangkan	ض	Di
ب	B	ط	Th
ت	T	ظ	Dh
ث	Ta	ع	'----
ج	J	غ	Gh
ح	H	ف	F
خ	Kh	ق	Q
د	D	ك	K
ذ	Dz	ل	L
ر	R	م	M
ز	Z	ن	N
س	S	و	W

ش	Sy	ه	H
ص	Sh	ي	Y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (,) , berbalik dengan koma (,) untuk penggantian lambang ع.

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	Fathah	A
◌ِ	Kasrah	I
◌ُ	Dlommah	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Contoh	Latin
◌ِ dan ◌َ	Fathan dan ya sukun	Ai	كَيْفَ	<i>kaifa</i>
◌ُ dan ◌َ	Fathah dan waw sukun	Au	حَوْلَ	<i>haulā</i>

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Contoh	Latin
اَ	Fathah – alif	â	قَالَ	<i>qâla</i>
اِ	Kasrah – ya'	î	قِيلَ	<i>qîla</i>
اُ	Dlomah – wawu	û	دُونَ	<i>dûna</i>

D. Ta'Marbutthah

Ta'marbûthah (ة) ditransliterasikan dengan huruf "t" jika berada di tengah kalimat, tetapi jika ta'marbûthah (ة) berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan huruf "h" misalnya المدرسة السلسلة menjadi *al-risalah li-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilaih*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan huruf "t" yang disambungkan dengan kalimat berikut, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh*.

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau Tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan tanda tasydid (ّ) , sedangkan dalam transliterasinya dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*. Contoh : رَبَّنَا , jika dalam tulisan latinnya adalah *Rabbana*.

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata

sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

- الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)
- الزُّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

G. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya:

- شَيْءٌ : *syai'un* (hamzah di tengah kalimat)
- أُمِرْتُ : *umirtu* (hamzah di awal kalimat)

H. Penulisan Bahasa Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *al-Qur'a>n*), *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh: *Al-Sunnah qabl al-tadwi>n*

I. Lafadz Al-Jalalah

Kata ‚Allah‘ yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudlaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh: بِاللّٰهِ dalam tulisan latinnya menjadi *Billa>h*.

Adapun *ta' marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh: رَحْمَةِ اللّٰهِ dalam tulisan latinnya menjadi *Rahmatillah*.

J. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh :

- وما محمد الا رسول = *wa maâ Muhammadun illâ Rasûl*
- ان اول بيت وضع للناس = *inna Awwala baitin wu dli'a linnâsi*

Penggunaan huruf capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan jika penulisan itu disatukan dengan kata

lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf capital tidak dipergunakan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil 'alamiin, Puji syukur kita panjatkan pada Allah SWT, berkat rahmat, taufiq serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan umat Islam. Berkat keridhaan Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah yakni skripsi yang berjudul **“MERUMAHKAN PEKERJA TANPA UPAH OLEH PERUSAHAAN YANG TERDAMPAK COVID-19 DITINJAU DARI HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM (Studi Kasus di CV. FZ Foundation Pusat Produksi Kerajinan Nusantara)”** yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar strata 1 (S1) pada jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sehubung dengan selesainya penulisan skripsi ini, banyak pihak yang telah mendukung baik secara moril ataupun materiil yang berupa bimbingan, sarana dan perhatian yang tak ada batasnya, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Saifullah, S.H, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin M.H, selaku Dekan jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Kurniasih Bahagiati, M.H. selaku Dosen Pembimbing skripsi penulis, ucapan terimakasih sebanyak-banyaknya atas waktu yang telah beliau limpahkan dalam bimbingan, arahan serta motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Hersila Astar Pitaloka M.Pd. selaku Dosen Wali yang telah memberikan arahan dari awal perkuliahan hingga proses akhir perkuliahan, penulis ucapkan teimakasih sebanyak-banyaknya.
6. Seluruh Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, tanpa mengurangi rasa hormat, penulis ucapkan terimakasih atas ilmu dan pengalamannya selama proses belajar di bangku perkuliahan. Semoga senantiasa tetap dalam lindungan Allah SWT.
7. Keluarga penulis khususnya kedua orang tua, yang telah memberikan dukungan baik berupa materi ataupun semangat serta yang selalu mendo'akan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Mahasiswa jurusan Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017 yang telah berjuang bersama dari awal masuk Universitas hingga akhir dalam menyelesaikan perkuliahan bersama-sama.
9. Sahabat-sahabat penulis terimakasih banyak atas dukungan yang kalian berikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Keluh kesah, canda tangis dalam perjuangan yang sudah kita lewati bersama-sama hingga pada akhirnya drama skripsi ini berakhir.

10. Owner CV. FZ Fondaton 08 Pusat Produksi Kerajinan Nusantara, terimakasih atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Passion Wedding Organizer serta telah menyambut penulis dengan baik. Dan terimakasih juga telah meleungkan waktunya untuk bersedia menjadi narasumber penulis.

11. Seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya *jazakumullah khairon katsiron*.

Dengan penuh harap semoga jasa kebaikan mereka diterima Allah SWT dan tercatat sebagai amal sholeh. Akhirnya, skripsi ini penulis suguhkan kepada segenap pembaca. Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, sehingga penulis berharap adanya saran dan kritik yang bersifat konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kiata semua. *Aamiin Yaa Robbal 'Alaamiin*.

Wassalamualaikum wr.wb

Malang, 20 April 2021

Penulis,

Busronul Karim
NIM 17220195

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	I
Halaman Judul cover.....	II
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	III
Halaman Persetujuan.....	IV
Halaman Pengesahan	V
Motto	VI
Pedoman Transliterasi	VII
Kata Pengantar	XIII
Abstrak	XVI
Abstact.....	XVII
ملخص البحث	XVIII

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Oprasional	11
F. Sistematika Penulisan	14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	17
B. Landasan Teori.....	22
1. Tinjauan Umum Pekerja, Pengusaha dan Perusahaan.....	22
2. Hak dan Kewajiba Pekerja dan Pengusaha.....	27
3. Tinjauan Upah atau <i>Ijrah</i> dalam Islam	31

4. Teori Merumahkan Pekerja dan PHK oleh Perusahaan	38
5. Tinjauan Umum <i>Force Majeure</i>	48
6. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum.....	50

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	55
B. Pendekatan Penelitian	55
C. Lokasi Penelitian.....	56
D. Jenis dan Sumber Data	56
1. Sumber Data Primer	57
2. Sumber Data Sekunder.....	57
3. Sumber Data Tersier	58
E. Metode Pengumpulan Data	58
F. Metode Pengolahan Data	59

BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum CV. Fz foundation	61
1. Sejarah Berdirinya CV. Fz Foundation	61
2. Visi dan Misi CV. Fz Foundation	62
3. Struktur Organisasi CV. Fz Foundation.....	62
4. Kegiatan Produksi dan Omzet CV. Fz Foundation.....	63
5. Perjanjian kerja Antara CV. Fz Foundatin dengan Pekerja	64
6. Pekerja di CV. Fz foundation.....	65
7. Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap CV. Fz foundation.....	67
B. Perjanjian Kerja CV. Fz Foundation Menurut Hukum Positif.....	70
C. Merumahkan Pekerja Di CV. Fz foundation Akibat Covid-19	71
1. Pemberhentian Pekerja di CV. Fz Foundation	71
2. Akibat Hukum Merumahkan Pekerja.....	80
D. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pekerja Yang Dirumahkan Tanpa Upah Dampak Pandemi Covid-19 Di CV. Fz Foundation.....	81
E. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja CV. Fz Foundation.....	88

1. Perlindungan Hukum Pekerja Yang di Rumahkan	88
2. Upaya Hukum	97

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	102
B. Saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA	104
-----------------------------	-----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

ABSTRAK

Busronul Karim, 17220195, 2021. Merumahkan Pekerja Tanpa Upah Oleh Perusahaan Yang Terdampak Covid-19 Ditinjau Dari Hukum Positif dan Hukum Islam (Studi Kasus Di CV. FZ Foundation Pusat Produksi Kerajinan Nusantara). Skripsi, Jurusan Hukum Ekenomi Syaria, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Kurniasih Bahagiati, M.H

Kata Kunci : Merumahkan Pekerja, Upah, Pandemi Covid-19, Hukum Positif, Hukum Islam

Merumahkan pekerja akibat dampak pandemi Covid-19 sampai saat ini masih menjadi masalah yang belum menemui titik temu, Pekerja menginginkan hak upah dan hak-hak lainnya untuk dipenuhi oleh pengusaha, dan pengusaha telah mengalami penurunan omzet penjualan yang berdampak pada kerugian perusahaan. kerugian tersebut membuat sebagian besar perusahaan tidak dapat menunaikan kewajibannya, yakni kewajiban upah bagi yang dirumahkan dan kewajiban pesangon jika terjadi PHK, seperti halnya yang terjadi pada CV. Fz Foundation yang merumahkan 15 pekerjanya tanpa upah karena pandemi Covid-19.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum empiris atau *empirical legal reseach*, dengan menggunakan pendekatan sosiologi hukum, dengan lokasi penelitian di CV. Fz Foundation yang beralamat di Jl. Pam Kendit No. 08 Bata'an Kilensari, Panarukan. Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, dengan Sumber data Primer wawancara direktur CV. Fz foundation dan Pekerja dan Sumberdata Sekunder berupa arsip Surat Perjanjian Kerja CV. Fz Foundation, arsip kegiatan produksi, dan dukemen lainnya.

Terdapat tiga hasil penelitian ini. *Pertama* bahwa Pekerja yang dirumahkan oleh CV. Fz foundation akibat pandemi covid-19 menurut hukum positif masih memiliki hubungan kerja sehingga pekerja tetap mendapatkan upah beserta hak-hak lainnya. Tindakan merumahkan tanpa upah merupakan suatu pelanggaran hukum dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. *Kedua*, bahwa Pekerja yang dirumahkan oleh CV. Fz Foundation berdasarkan konsep akad *ijarah* (pengupahan) dalam Islam tidak mendapat upah atau *ujrah* karena tidak terpenuhinya salah satu rukun dan syarat akad *ijarah* yang disebabkan pandemi Covid-19. Rukun yang tidak terpenuhi yaitu manfaat dan syarat yang tidak terpenuhi yakni objek *ijarah* tidaklah cacat dan diberikan atau diserahkan secara langsung. *Ketiga* Pekerja CV. Fz Foundation yang dirumahkan dalam hukum positif mendapat perlindungan hukum ekonimis berupa upah. Pekerja dapat mengupayakan agar upah yang tidak dibayarkan segera dipenuhi dengan cara menumpuh upaya penyelesaian perselisihan industrial berupa non litigasi melalui upaya penyelesaian perselihan biparti dan mediasi dan litigasi di lembaga peradilan.

ABSTRACT

Busronul Karim, 17220195, 2021. Laying off Workers Without Wages by Companies Affected by Covid-19 Judging from Positive Law and Islamic Law (Case Study at CV. FZ Foundation Nusantara Handicraft Production Center). Thesis, Department of Sharia Economic Law, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Kurniasih Bahagiati, M.H

Keywords: Laying off Workers, Wages, Covid-19 Pandemic, Positive Law, Islamic Law

Laying off workers due to the impact of the Covid-19 pandemic is still a problem that has not met a common ground, Workers want wage rights and other rights to be fulfilled by employers, and entrepreneurs have experienced a decline in sales turnover which has an impact on company losses. These losses made most companies unable to fulfill their obligations, namely the wage obligations for those who were laid off and severance pay obligations in the event of layoffs, as was the case with CV. Fz Foundation which laid off 15 of its workers without pay due to the Covid-19 pandemic.

This research is a type of empirical legal research, using a sociology of law approach, with the research location at CV. Fz Foundation which is located at Jl. Pam Kendit No. 08 Bata'an Kilensari, Panarukan. Situbondo Regency, East Java, with primary data source interview director CV. Fz foundation and Workers and Secondary Data Sources in the form of an archive of CV. Fz Foundation, archive of production activities, and other documents.

There are three results of this study. *First*, the workers who were laid off by CV. Fz foundation due to the covid-19 pandemic according to positive law still has a working relationship so that workers still get wages along with other rights. The act of laying off without pay is a violation of the law and is not in accordance with the applicable laws and regulations. *Second*, that workers who were laid off by CV. Fz Foundation, based on the concept of ancontract *ijarah* (wages) in Islam, does not receive wages or *ujrah* because one of the pillars and conditions of thecontract is not fulfilled *ijarah* due to the Covid-19 pandemic. The pillars that are not fulfilled are the benefits and conditions What is not fulfilled is that the object of *ijarah* is not defective and is given or handed over directly. *Third*, workers CV. Fz Foundation who is laid off under positive law gets economic legal protection in the form of wages. Workers can seek to ensure that wages that are not paid are immediately met by relying on efforts to resolve industrial disputes in the form of non-litigation through efforts to settle bipartisan disputes and mediation and litigation in the judiciary..

ملخص البحث

بشران الكريم، 17220195، 2021. تسريح العمال بدون أجور من قبل الشركات المتضررة كوفيد-19 بناءً على القانون الوضعي والشريعة الإسلامية (دراسة حالة في المؤسسة " CV. Fz Foundation " مركز الإنتاج الرفي نوسانتارا)، البحث الجامعي، قسم شعبة الحكم الإقتصادي الإسلامي، كلية الشريعة، بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانج، المشرفة : كورنياسيه بحافية الماجستير.

الكلمات المفتاحية: تسريح العمال ، الأجور ، وباء كوفيد - ١٩ ، القانون الوضعي ، الشريعة الإسلامية

لا يزال تسريح العمال بسبب تأثير جائحة كوفيد - ١٩ يمثل مشكلة لم تتحقق لأرضية مشتركة ، ويريد العمال حقوق الأجور والحقوق الأخرى التي يجب أن يفني بها أصحاب العمل ، وشهد رواد الأعمال انخفاضاً في معدل دوران المبيعات الذي أدى إلى التأثير على خسائر الشركة. جعلت هذه الخسائر معظم الشركات غير قادرة على الوفاء بالتزاماتها ، وهي التزامات الأجور لأولئك الذين تم تسريحهم والتزامات تعويضات الفصل في حالة تسريح العمال ، كما كان الحال مع السيرة الذاتية. مؤسسة " CV. Fz Foundation " التي قامت بتسريح 15 من عمالها بدون أجر بسبب جائحة كوفيد - ١٩ .

هذا البحث هو نوع من البحوث القانونية التجريبية ، وذلك باستخدام نهج سوسيولوجي للقانون ، مع موقع البحث في المؤسسة " CV. Fz Foundation " التي العنوان في الشارع بام كينديت رقم 08 باتان كيلنساري، باناروكان. المقاطعات سيتوبوندو، جاوة الشرقية، مع مدير مقابلة مصدر البيانات الأولية " CV. Fz Foundation " ومصادر البيانات العاملة والثانوية في شكل أرشيف من اتفاقية خطاب التوظيف " CV. Fz Foundation "، أرشيف أنشطة الإنتاج، و ديوكمن أخرى.

هناك ثلاث نتائج لهذه الدراسة. أولاً ، العمال الذين تم تسريحهم عن طريق السيرة الذاتية. مؤسسة CV.Fz Foundation ، بسبب جائحة وباء كوفيد - وفقاً للقانون الوضعي لا تزال لديها علاقة عمل بحيث لا يزال العمال يحصلون على الأجور إلى جانب الحقوق الأخرى. يعتبر التسريح بدون أجر انتهاكاً للقانون ولا يتوافق مع القوانين واللوائح المعمول بها. ثانيًا ، أن العمال الذين تم تسريحهم عن طريق السيرة الذاتية. مؤسسة CV. Fz Foundation القائمة على مفهوم عقد الإجارة (الأجور) في الإسلام ، لا تحصل على أجر أو أجرة بسبب عدم استيفاء أحد ركائز وشروط عقد الإجارة بسبب وباء كوفيد - ١٩ ، الأركان التي لم تتحقق هي الفوائد والشروط وما لم يتحقق هو أن الإجارة ليست معيبة ، وتسلم أو تسلم مباشرة. الثلاثة السيرة الذاتية للعمال. تحصل مؤسسة CV. Fz Foundation التي تم تسريحها بموجب القانون الوضعي على حماية قانونية اقتصادية في شكل أجور. يمكن للعمال السعي لضمان تلبية الأجور التي لم يتم دفعها على الفور من خلال الاعتماد على الجهود المبذولة لحل النزاعات الصناعية في شكل عدم التقاضي من خلال الجهود المبذولة لتسوية النزاعات بين الحزبين والوساطة والتفاوض في القضاء

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam melakukan aktifitas produksi membutuhkan pekerja atau buruh. Buruh atau pekerja berbeda dengan tenaga kerja. Tenaga kerja memiliki pengertian yang lebih luas dari istilah pekerja atau buruh. Tenaga kerja mencakup pegawai negeri sipil, pekerja formal maupun informal, dan pengangguran atau yang belum bekerja. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹ (untuk selanjutnya disebut UU ketenagakerjaan) Pasal 1 ayat (2) tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Istilah pekerja biasanya dimakasakan dengan pemkanaan karyawan, yakni pekerja nonfisik, sifat pekerjaannya tidak kasar ataupun tidak kotor. Sedangkan istilah buruh di identikkan dengan pekerjaan yang kasar, memiliki penghasilan yang rendah dan minim pendidikan.² Adapun konsep pekerja atau buruh menurut UU ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa pemaknaan pekerja atau buruh ialah setiap pekerja atau buruh yang berada dan sedang terikat dalam hubungan kerja kepada orang lain atau majikannya, jadi yang disebut pekerja

¹ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39

² Uti Ilmu Royen, “Pelindungan Hukum Terhadap Pekeja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabuoaten Ketapan)” (Undergradued theseis, Universitas DIponegoro Semarang, 2009)

atau buruh ialah mereka yang sudah memiliki status pekerja, yang mana status itu diperoleh pasca adanya hubungan kerja.

Hubungan kerja menurut Soepomo sebagaimana dikutip dalam Abdul Khakim³ adalah suatu hubungan antar seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antar kedua belah pihak. Mereka terikat dalam sebuah perjanjian, pihak pekerja atau buruh siap bekerja dengan memperoleh gaji ataupun upah, dan dilain pihak pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi gaji atau upah. Senada dengan itu UU Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (15) menyebutkan bahwa:

“Hubungan kerja ialah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Dari kedua pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa unsur dari hubungan kerja yaitu dengan adanya suatu pekerjaan, perintah atau permintaan untuk bekerja, dan terdapat gaji atau upah. Selain itu berdasarkan Pasal diatas juga kita dapat pahami bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang terbentuk pasca adanya perjanjian pekerja antara buruh atau pekerja dengan pengusaha.

Perjanjian kerja yang dibuat tentu tidak boleh bertentang dengan peraturan yang ada, baik itu perundang-undangan, kesepakatan pengusaha dan serikat buruh atau pekerja, maupun peraturan-peraturan lainnya. Selain itu perjanjian kerja juga harus memuat hak dan kewajiban pekerja atau buruh, dan juga hak dan kewajiban pengusaha.

³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: Aditya Bakti, 2007) 25

Kedua belah pihak melakukan perjanjian kerja dengan harapan untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat bagi keduanya (pengusaha dan pekerja). Pengusaha mendapat keuntungan dari produksi, dan keuntungan pekerja atau buruh mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya (sebagia tujuannya dalam bekerja).⁴ Namun nyatanya, dalam hubungan kerja tidak jarang salah satu pihak merasa dirugikan sehingga berujung pada timbulnya perselisihan antar pekerja dan pengusaha yang sebagian besar berakhir pada putusnya hubungan kerja, atau yang dikenal dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pada akhir 2019, dunia digemparkan dengan kemunculan wabah virus corona jenis baru atau yang lebih dikenal dengan Covid-19 (*Coron Virus Disease 2019*) di Wuhan China. Wabah tersebut dengan cepat menyebar keseuluruh dunia termasuk Indonesia. berbagai negara mengalami dilematis dalam upaya penanggulangan wabah ini, hal ini menimbulkan keresahan pemerintah bahkan kerugian masyarakat. Wabah ini secara langsung berdampak pada kesehatan dan prekonomian, sehingga pemerintah perlu mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dan aturan-aturan lain yang bertujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Adapun aturan pembatasan tersebut meliputi peliburan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan dan pembatasan kegiatan ditempat atau fasilitas umum,⁵ adanya aturan pembatasan kegiatan masyarakat tersebut menyebabkan sebagian besar sektor usaha mengalami penurunan omset, hal ini tentu berdampak

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 107

⁵ Pasal 4 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomo 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Bersekala Besar Dalam Rangka Percepatan Penangan Corona Virus Disease 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 91)

pada turunnya keuntungan dan bahkan tidak sedikit mengalami kerugian. Dalam kondisi ini, perusahaan harus mengambil tindakan atau kebijakan seperti mengurangi jumlah produksi, menutup cabang, atau mengurangi biaya operasional perusahaan, dan bahkan memangkas tenaga kerja perusahaan dengan cara memutus hubungan kerja (PHK pekerja).

Dilansir dari laman katadata.co.id, hingga 05 November 2020 terdapat 14,28 juta pekerja yang terdampak akibat Covid-19, dimana sebagian besar para pekerja mengalami penurunan jam kerja dan juga tidak bekerja atau pengangguran karena di PHK, selain itu menurut Badan Pusat Statistik pada bulan Agustus 2020 bahwa sebanyak 29,12 juta penduduk usia kerja yang terdampak covid-19, dimana para pekerja ini mengalami pengurangan jam kerja sehingga menjadi pengangguran karena di PHK.⁶ Berdasarkan data tersebut dapat kita simpulkan bahwa telah terjadi peristiwa pemutusan hubungan kerja yang dilakau oleh sebagian besar perusahaan terhadap pekerjanya.

Terdapat pula pengusaha yang memberhentikan pekerjanya tanpa memenuhi kewajibannya yaitu membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Sebagaimana dilansir dilaman resmi *Kompas.com* salah satu karyawan perusahaan swasta tempat aryo (bukan nama asli) bekerja menegaskan untuk tidak memeberikan konpensasi atau tanggung jawab apa pun.⁷

⁶ Aghata Olivia Victoria, Berita [Katadata.co.id](http://katadata.co.id), <https://katadata.co.id/agustiyanti/finansial/5fa39e64a3b0e/29-juta-pekerja-terdampak-covid-19-jam-kerja-berkurang-hingga-phk>, diakses Pada 24 Februari 2021

⁷ Tria Sutrisna, "Kisah Korban PHK Saat Wabah Covid-19, Tanpa Pesangon dan Sulit Dapat Pekerjaan Baru" *Kompas. Com*, Mei 04, 2020. <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/04/05/20223421/kisah-korban-phk-saat-wabah-covid-19-tanpa-pesangon-dan-sulit-dapat>

Selain itu nasib serupa juga dialami oleh Jihan, Sejak Maret tanggal 23 jihan tidak dipekerjakan lagi sebagai guru bimbil, dan dia tidak mendapat pesangon dari statusnya yang tidak jelas, nasib yang sama juga menimpa Jodi seorang barisata kafe di salah satu kafe yang terlaetak di Bilangan Jakarta selatan, dia bekerja baru 7 bulan hal ini tidak sesuai dengan kontrak kerja, masih tersisa 5 bulan lagi sebagai mana dalam kontrak kerja diawal bahwa ia akan bekerja selama satu tahun.⁸

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pengelola perusahaan yang terdampak akiba covid-19 yaitu CV. FZ Foundation yang beralamat di Jl. Pam Kendit No.08 Bata'an Kilensari Panarukan Situbondo, dimana perusahaan ini bergerak dibidang produksi kerajinan tangan nusantara. Terdapat 15 pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya akibat dari menurunnya pesanan karena sepi pengunjung digrosir tempat penjualan kerajinan, menurut pengelola, perusahaan keberatan dalam menunaikan kewajibannya. Pekerja yang diberhentikan tidak diberikan upah maupun uang pesangon karena telah mengalami kergian yang cukup banyak (hinga *colab*), sehingga kewajiban upah dan pesangon tidak dapat ditunaikan kepada pekerja yang diberhentikan.⁹

Tidak dipekerjakan yang mana satu-satunya sumber penghasilan untuk menopang hidup, tanpa kepastian dimasa depan dan diberhentikan tanpa pemenuhan hak-hak pekerja (upah bagi yang dirumahkan, dan pesangon jika di PHK) merupakan hal yang tidak di inginkan oleh para pekerja.

⁸ Rina Nurjannah dan Aryo Bhwano, "Mereka Putus Kerja Tanpa Pesangon," *KumparanNews*, April 09, 2020. <https://kumparan.com/kumparannews/mereka-putus-kerja-tanpa-pesangon-1tBowFStzGo/full>

⁹ Berdasarkan Wawancara Kepada Pengelola Perusahaan

Fenomena yang terjadi pada perusahaan CV. FZ Foundation tentu tidak sejalan dengan salah satu tujuan dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja¹⁰ (untuk selanjutnya UU Ciptaker) yakni Pasal 3 Poin (b) bahwa undang-undang cipta kerja dibentuk dengan tujuan untuk:

“menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Hal serupa terdapat dalam ketentuan Pasal 156 ayat 1 UU Ketenagakerjaan sebelum dirubah di UU Ciptaker, dimana Pasal 156 menyebutkan bahwa:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”

Dari ketentuan diatas dapat kita pahami bahwa, setiap pekerja berhak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Jika terjadi hubungan kerja maka ia berhak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) maka pengusaha (dalam hal ini CV. FZ Foundation) diwajibkan untuk menunaikan hak-hak pekerja yakni, membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Apakah pandemic covid-19 ini dapat menyebabkan CV. FZ Foundation boleh melakukan Pemberhentian pekerja untuk dirumakan tanpa imbalan? lalu bagaimana CV. Fz Foundation menyelesaikan permasalahan tersebut? Hal ini tentu menarik diteliti

¹⁰ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573

Pembahasan mengenai imbalan atau upah pekerja tidak hanya diatur dalam peraturan perundang-undangan. Agama Islam, sebagai agama *rahmatul-lil alamin* juga menyoroti perihal upah pekerja (*ijarah*), hal ini dimaksudkan agar menjamin keadilan dan kesejahteraan bagi ummat manusia (khususnya pekerja). Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 233:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا اتَّيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَأَتَّقُوا اللَّهَ
وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: "Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertaqwalah kepada Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan."¹¹

Berdasarkan ayat diatas, jika seorang mempekerjakan orang lain maka hendaknya diberikan upah yang patut. Dalam kamus bahasa Indonesia patut memiliki makna baik, layak dan pantas. Jadi setiap pekerja berhak mendapat perlakuan yang baik dalam pekerjaannya, tempat kerja yang layak untuk pekerjaannya, dan upah yang pantas untuk menopang hidupnya.

Selain ayat diatas Nabi Mohammad SAW bersabda sebagaimana hadis yang diriwayatkan oleh Muslim dari Abu Hurairah berkata:

¹¹ Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, *Al-Qur'an Terjemahan As-Salam*, (Depok: Al Huda, 2015), 38.

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: قال الله عز وجل : ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة : رجل أعطى

بي ثم غدر، ورجل باع حرًا، فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرًا، فستوفى منه، ولم يعطه أجره. (رواه

مسلم)¹²

Artinya: Rasulullah bersabda: Bahwa Allah berfirman: Tiga orang yg mana aku akan menjadi lawannya di hari kiamat: (yang pertama) seseorang yg memberi sesuatu kepada orang lain (maksudnya dengan namaku) kemudian dia berkhianat, (yang kedua) seseorang yg menjual orang merdeka, kemudian dia makan dari hasil penjualannya (atau harganya dia), (yang ketiga) dan seseorang yg menyuruh seseorang menyewa seseorang dan dia mengambil pekerjaan orang tersebut (atau mempekerjakan seseorang) tersebut tetapi dia tidak membayar upahnya.

Dari hadis qudsi diatas dapat kita pahami bahwa prihal upah dalam Islam merupakan salah satu kewajiban yang harus ditunaikan bagi seseorang yang mempekerjakan pekerja. Senanda dengan hal itu M. Abdul Mannan berpendapat sebagaimana dikutip dari Cut Mirna bahwa setiap pekerja baik yang kaya ataupun yang miskin, harus diberikan upah atau imbalan baik atau buruk, sesuai dengan harga nyata atau kebutuhan hidup sehar-harinya.¹³

Jadi, pekerja yang meminta hak nya dipenuhi tentu tidak dapat kita salahkan karena hal itu legal sabagaimana yang ada dalam undang-undang dan dibolehkan dalam hukum Islam. Sedangkan perusahaan CV. Fz Fondation08 telah mengalami kerugian yang begitu besar akibat pandemic covid-19 tentu juga harus diperhatikan, agar kelangsungan usahanya terjamin. Pemberhentian pekerja

¹² Ahmad bin Ali bin Hajar Al-‘asqalany, *Bulughul Maram Min Adillatil Ahkam*, (Mekkah: Darul Qabas, 2014), 351.

¹³ Cut Mirna, "Sistem Pengupahan Dalam Ijarah (Studi Terhadap Upah Pekerja Traktor Pemetong Padi Pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejahtera Pulo Panjoe Kec. Glumpang Baro Kab. Pidie)", Skripsi, UIN Ar-Araniry, 2018, 18.

(dirumahkan) oleh perusahaan dimaksudkan untuk meminimalisir dana oprasional perusahaan dan menjaga kesetabilan keuangan perusahaan.¹⁴ Lalu bagaimana solusi untuk menjembatani antara kepentingan pengusaha dan pekerja sehingga keduanya merasakan keadilan, sebagaimana dikemukakan oleh Gustav Radbruch bahwa tujuan hukum adalah keadilan, kemanfaat dan kepastian. Prioritas yang utama adalah keadilan, kemudian kemanfaatan, dan yang terakhir kepastian.¹⁵ Satjipto Rahardjo juga mengemukakan bahwa hukum hadir dalam masyarakat ialah untuk menyatukan dan mengharmonisasikan hajat atau kepentingan-kepentingan yang dapat saling bertentangan atau bertubrukan antar satu dan lainnya.¹⁶

Dari latar belakang masalah penelitian yang telah disebutkan diatas, maka penulis tertarik untuk mengakat judul penelitan ini dengan judul “Merumahkan Pekerja Tanpa Upah Oleh Perusahaan Yang Terdampak Covid-19 Ditinjau Dari Hukum Positif dan Hukum Islam (Studi Kasus di CV. FZ Fondation Pusat Produksi Kerajinan Nusantara)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan yang akan diteliti yakni:

1. Bagaimana tinjauan hukum positif bagi pekerja yang dirumahkan tanpa upah oleh perusahaan CV. FZ Foundation dengan alasan pandemi covid-19?

¹⁴ Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia* (Medan: Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, 2006) 80

¹⁵ Sirajuddin (dkk), *Legislative Drafting* (Malang: Setara Press, 2016) 2.

¹⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000) 53

2. Bagaimana tinjauan hukum Islam bagi pekerja yang dirumahkan tanpa upah oleh perusahaan CV. FZ Foundation dengan alasan pandemi covid-19?
3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja perusahaan CV. FZ Foundation yang dirumahkan tanpa upah dengan alasan perusahaan terdampak pandemi covid-19?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan hasil yang hendak dicapai dari adanya penelitian ini, berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan hukum positif bagi pekerja yang dirumahkan tanpa upah oleh perusahaan CV. FZ Foundation dengan alasan pandemi covid-19
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam bagi pekerja yang dirumahkan tanpa upah oleh perusahaan CV. FZ Foundation dengan alasan pandemi covid-19
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja perusahaan CV. FZ Foundation yang dirumahkan tanpa upah dengan alasan perusahaan terdampak pandemi covid-19.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terhadap perkembangan hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan diharapkan dapat menjadi sumbangsi pemikiran serta dapat menjadi rujukan dikalangan akademisi maupun praktisi hukum.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi peneliti

Untuk memperluas *khazanah* keilmuan peneliti, utamanya dalam ranah praktek, dimana peneliti berharap dapat mengetahui dan memahami keadaan riil perusahaan CV. Fz Foundation yang terdampak covid-19, dan menambah wawasan terkait langkah apa saja yang dilakukan oleh perusahaan CV. FZ Foundation untuk menunaikkan kewajibannya kepada para pekerjanya.

b. Bagi masyarakat

Untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat utamanya pekerja di perusahaan CV. Fz Foundation yang di rumahkan tanpa upah akibat covid-19 terkait hak dan kewajibannya pasca adanya kebijakan merumahkan tersebut oleh perusahaan.

E. Definisi Oprasional

1. Merumahkan pekerja

Definisi mengenai merumahkan pekerja (pekerja dirumahkan) tidak terdapat dalam peraturan perundang-undangan.¹⁷ Namun terdapat beberapa aturan yang berkaitan dengan merumahkan pekerja. Salah satu aturan tersebut adalah:

“Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal”

Pada poin (f) Surat Edaran tersebut menyubtkan bahwa PHK merupakan sebagai langkah terakhir, pasca dilakukan upaya:

¹⁷ Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan* (Malang: Setara Press, 2016) 14.

“Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu”

Dari isi surat edaran tersebut maka dapat dipahami bahwa merumahkan pekerja merupakan kegiatan meliburkan ataupun membebaskan pekerja untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu.

2. Upah

Dalam UU ketenagakerjaan definisi upah terdapat dalam Pasal 1 angka (30) dimana menyebutkan bahwa upah adalah:

“hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

3. Perusahaan

Menurut Farida Hasyim seorang baru dapat dikatakan menjalankan suatu perusahaan , jika ia dengan teraatur dan terang-terangan bertindak keluar dalam pekerjaan tertentu untuk mendapatkan suatu laba dengan sautu metode atau cara dimana jika dipresentasekan lebih dominan atau banyak menggunkana modalnya dari pada tenagnya sendiri¹⁸

Selain itu menurut ketentuan UU ketenagakerjaan Pasal 1 Angka (6) menyebutkan bahwa perusahaan ialah:

“setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain” dan

¹⁸ Farida Hasyim, *Hukum Dagang* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016) 92

“usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”

4. Covid-19

Covid-19 dimana merupakan singkatan (*Coron Virus Disease 2019*) atau juga disebut dengan Sars-Cov 2 (*Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2*), muncul pertama kali di negara China (wuhan) pada akhir tahun 2019 dan menyebar keseluruh penjuru dunia pada awal tahun 2020 hingga awal 2021. Virus ini memiliki tingkat penyebaran atau penularan yang begitu cepat, Penularan Covid-19 diprediksi bermula dari hewan dan ditularkan kepada manusia, dan pada perkembangan selanjutnya penularan terjadi antar manusia (*human to human*).¹⁹

5. Hukum positif

Pengertian hukum positif menurut Mohammad Koesnoe yakni seluruh ketentuan-ketentuan dan atau aturan-aturan hukum yang berlaku, berlaku ditempat ini (disini) dan dimasa ini (waktu ini).²⁰

6. Hukum Islam

Istilah hukum Islam tidak disebutkan didalam Al-Qur'an dan hadis serta literature terdahulu, namun terdapat beberapa istilah kata seperti *syari'ah*, *fiqh*, dan hukum Allah dan istilah lainnya. Kata hukum islam merupakan terjemahan dari literatur barat yakni *Islamic law*.²¹ Adapun pengertian hukum islam adalah hukum yang bersumber atau berasal dari agama Islam. Yakni hukum yang

¹⁹ Diah Handayani Dkk, "Penyakit Virus Corona 2019," *Jurnal Respirolog Indonesia* No. 2(2020) 122

²⁰ Mohammad Koesnoe, *Ilmu Hukum Positif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2010), 3.

²¹ Rohidin, *Pengantar Hukum Islam Dari Semenanjung Arabia Hingga Indonesia* (Yogyakarta: Lintang Rasi Aksara Books, 2016), 1.

diturunkan oleh Allah untuk kemaslahatan seluruh hamban-Nya di dunia dan akhirat.²²

7. CV (Perseroan Komanditer)

Perseroan Komanditer ialah perseroan yang menjalankan suatu perusahaan yangmana dibentuk oleh satu orang atau beberapa orang persero yangmana orang tersebut bertanggung jawab secara langsung kepada satu pihak atau lebih sebagai pelepas uang pada pihak lain.²³

Adapun dalam Kitab Undang-undang Hukum Dagang pasal 19 memeberikan pegertian bahwa CV (Komanditer) yaitu:

“Perseroan secara melepas uang yang juga dinamakan perseroan komanditer, didirikan antara satu orang atau beberapa pesero yang secara tanggung- menanggung bertanggung-jawab untuk seluruhnya pada pihak satu, dan satu orang atau lebih sebagai pelepas uang pada pihak lain.”

F. Sistematika Penulisan

Berdasarkan pemaparan diatas, perlu kiranya peneliti memaparkan sistemakasi penulisan dari rencana Penulisan Skripsi ini, agar mempermudah peneliti dan juga pembaca dalam mengidentifikasi hal-hal yang berkaita dengan penelitian ini, sistematika pembasan penelitian ini sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Menjelaskan terkait latar belakang masalah yang terjadi saat pandemic covid 19 dimana banyaknyaa terjadi PHK oleh perusahaan termasuk Pemberhentian pekerja oleh CV. FZ Foundation, dalam bab ini juga di uraikan kegelisahan peneliti terkait peristiwa hukum tersebut. Selain

²² Mohammad Ichsan, *Pengantar Hukum Islam* (Yogyakarta: Gramsurya, 2015), 2.

²³ Hasyim, *Hukum Dagang*, 144

latar belakang masalah, dalam bab ini juga di uraikan terkait tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, dan juga definisi oprasional yang menguraikan tentang definisi-definisi terkait judul penelitian yang diteliti serta menguraikan sistematika pembahasan dalam penelitian skripsi ini.

BAB II: Tinjuan Pustaka

Di bab ini, peneliti menguraikan dan memaparkan penelitian yang telah ada atau peneleitian terdahulu serat memapaarkan juga kajian konsep dan kerangka teori dari fokus permasalahan yang akan diteleti, yang mana nantinya digunakan sebagai alat untuk menganalisis variabel-variabel yang akan dibahas dalam pembahasan nanti.

Tinjuaun pustaka ini peneliti menguraikan hak dan kewajiban dari pekerja/buruh dan juga hak dan kewajiban dari majikan atau pengusaha, konsep *ijarah* dalam islam, teori PHK oleh perusahaan beserta akibat hukum yang terjadi setelah PHK oleh perusahaan, konsep keadaan memakasa (*force majeure*) serta tinjaun umum tentang teori perlindungan hukum.

BAB III: Metode Penelitian

Dalam bab ini peneliti menguraikan metodogi penelitian yang digunakan dalam skripsi ini, metodologi penelitian ini meliputi beberapa hal penting yakni: jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi atau tempat penelitian dilaksanakan, jenis sumber data, metode pengumpulan data dan metode pengolahan data.

BAB IV

Di bab ini, penulis menguraikan data-data yang diperoleh dan kemudia di analisis guna menjawab rumusan masalah dan latar belakang masalah. Pemaparan data-data yang diperoleh dikembanng dengan cara diedit, diklarifikasi dan verifikasi, kemudian diklasifikasi dan yang terakhir dianalisis. Pada bab ini juga penulis menggabungkan teori-teori yang sudah dikemukakan dalam bab sebelumnya dengan temuan-temuan di lapangan dari hasil sumber data yang ada, guna menjawab latar belakang dan juga rumusan masalah.

BAB V: Penutup

Setelah melakukan tahapan pembahasan dan analisis sebagaimana diuraikan diatas, maka tahap selanjutnya adalah kesimpulan, yakni bab terakhir (BAB V) dimana nantinya akan berisi kesimpulan dari penelitian dan saran untuk penelitian yang akan datang. Kesimpulan ini berisi jawaban singkat dari rumusan masalah yang telah ditetapkan diawal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Untuk lebih memahami pokok permasalahan dan membedakan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang telah ada, maka penulis mencantumkan beberapa literatur yang telah membahas berkaitan dengan PHK di masa pandemi covid-19 diantaranya:

Penelitian *pertama* oleh Hillary Kristina Siahaan, fokus nya yakni proses yang harus dilalui dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dimana jika terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dimasa pandemic covid 19, maka kesimpulan dari penelitian yang keempat ini ialah perselisihan harus terlebih dahulu melalui Penyelesaian Bipartit, Penyelesaian Di Luar Pengadilan, Penyelesaian Melalui Pengadilan. Perbedaannya dengan penelitian yang akan penulis teliti ialah terletak pada fokus pembahasan masalah, penulis menfokuskan pada PHK tanpa pesangon akibat Covid-19 ditinjau dari UU ketenagakerjaan.

Penelitian *kedua* oleh Lanov, yang mana skripsi ini membahas terkait perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan dan di PHK akibat pandemi covid-19, perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis teliti adalah pada objek kajian yakni pada pemenuhan hak pekerja (uang pesangon) bagi yang di PHK di perusahaan CV. FZfundation.

Penelitian *ketiga* oleh Siti Atika Ramadhani, yang mana skripsi ini membahas terkait pemenuhan hak dalam PHK pada karyawan yang bekerja dengan sistem PKWT dimana objek kajiannya adalah di PT. Permata Energi Indonesia.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis teliti yakni pada objek kajiannya yakni perusahaan CV. Fz Fondation.

Penelitian *keempat* oleh Putri Fitria Febriyanty, yang mana fokus pemhasan penelitian ini yaitu pelaksanaan PHK tanpa pesangong terhadap pekerja yang meminta izin saat kerja lembur di PT. Visionland Global Apparel. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis teliti yakni terletak pada objek kajiannya dan sebab PHK. Objek kajiannya adalah perusahaan CV. Fz Fondation, dan sebab PHK yakni pandemi covid-19.

Penelitian *kelima*, oleh Ropidin dan Styo Riyanto yang mana jurnal ini membahas terkait dampak PHK diperusahaan farmasi yang dikaji dari sisi manajemen ekonomi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan telliti yakni pada objek kajian dan jenis metode penelitian. Objek kajiannya adalah perusahaan CV. Fz Fondation, dan jenis metode penelitiannya adalah penelitian hukum empiris.

Penelitian *keenam*, oleh Mustika Prabaningrum Kusumawati yang mana penelitian mengkaji terkait pekerja yang dirumahkan akibat pandemi covid-19 ditinjau dari sisi hukum positif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti terletak pada objek penelitian dan jenis metode penelitian. Objek kajiannya adalah perusahaan CV. Fz Fondation, dan jenis metode penelitiannya adalah penelitian hukum empiris.

Berikut tabel perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu atau penelitan sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu:

Tabel 1

Penelitian Terdahulu

NO	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Hillary Kristina Siahaan, Fakultas Hukum Universita HKBP Nommnesen, 2020. Tinjauan Yuridis Terhadap Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid 19 Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Skripsi)	Sama-sama membahas tentang PHK sepihak dimasa pandemic covid 19 berdasarkan UU ketenagakerjaan	Dalam skripsi yang disusun oleh Hillary, terfokus pada proses yang harus ditempuh dalam PHK pada masa pandemic, Fokus bahasan yang akan penulis teliti adalah PHK tanpa pesangon akibat covid 19 di tinjau dari UU ketenagakerjaan. Objek yang diteliti yaitu perusahaab CV. Fz Fondation 08
2.	Lanov, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, 2020. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Dirumahkan dan DI PHK Akibat Dampak Covid-19. (Skripsi)	Sama-sama membahas tentang PHK yang terjadi akibat pandemi Covid-19	Penulis meneliti dampak covid-19 terhadap pemenuhan hak pesangon bagi pekerja yang di PHK di perusahaan

			CV. Fz Fondation 08.
3.	Siti Atika Ramadhani, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang, 2020. Pemenuhan Hak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Atau Buruh Pada Pekerja Atau Buruh Perjanian Kerja Waktu Tertu (PKWT) studi di PT. Permata Energi Indonesia. (Skripsi)	Sama-sama membahas tentang PHK Pekerja dan bagaimana pemenuhan hak- hak pekerja setelah di PHK (uang pesangong dan uang lainnya)	Penulis meneliti dampak covid-19 terhadap pemenuhan hak pesangon bagi pekerja yang di PHK di perusahaan CV. Fz Fondation 08.
4	Putri Fitria Febriyanty, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. (2020). Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Terhadap Pekerja Yang Meminta Izin Saat Kerja Lembur Di PT. Visionland Global Apparel	Sama-sama membahas PHK tanpa pesangon yang dilakukan oleh suatu perusahaan dalam hal ini PT. Visionland Global Apparel	Perbedaan terletak pada objek kajiannya dan sebab PHK. Objek kajiannya adalah perusahaan CV. Fz Fondation 08, dan sebab PHK yakni pandemi covid-19.

	Dihubungkan Dengan Pasal 156 Ayat (1) Jo Pasal 161 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.		
5	Ropidin dan Styo Riyanto, Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 Di Indonesia <i>Jurnal Syntax Transformation</i> , Vol 1, No 5, Juli 2020.	Sama-sama membahas PHK tanpa pesangon yang dilakukan oleh suatu perusahaan akibat pandemi covid-19.	Terdapat pada objek penelitian yakni CV. FZ Foundation.
6	Mustika Prabaningrum Kusumawati, Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang “Dirumahkan” Akibat Pandemi Covid-19 <i>Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia</i>	Samam membahas terkait Perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan akibat Covid-19.	Terletak pada objek penelitian yang diteliti yakni CV. Fz Foundation

Sumber: Diolah dari keempat hasil penelitian

Dari pemaparan penelitian terdahulu diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa tidak terdapat penelitian yang sama dengan objek penelitian dari penulis.

B. Landasan Teori

Dalam memperkuat pembahasan penelitian ini, maka perlu kiranya peneliti menambahkan beberapa teori sebagai pisau analisis dalam mengurai pembahasan yang akan dibahas di Bab IV, adapun beberapa teori itu yakni sebagaimana berikut:

A. Tinjauan Umum Pekerja, Pengusaha dan Perusahaan

1. Pengertian Pekerja, Pengusaha dan Perusahaan

Istilah buruh sudah dikenal serta digunakan sejak lama dalam dunia perburuhan atau ketenagakerjaan, bahkan istilah buruh sudah populer sejak zaman penjajahan belanda di bumi nusantara. Pada masa itu istilah buruh atau tenaga kerja ialah pekerja berat atau kasar seperti halnya kuli, mandor, tukang yang mengerjakan pekerjaan mengangkat barang berat dan mengerjakan pekerjaan kasar dibawah terik matahari pekerja ini dikenal juga dengan sebutan juga disebut *blue collar*.²⁴ Adapun pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang ringan dan halus yang biasa dilakukan oleh golongan priyai disebut dengan *white collar*.²⁵ Pada kala itu memang sudah terdapat hubungan yang kuat antara pekerja/buruh dengan majikan atau pengusaha, namun untuk unsur upah kala itu tidak begitu mengikat, hal ini dibuktikan dengan fakta sejarah bahwa terdapat sistem kerja tanpa upah contohnya kerja rodi.

²⁴ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004) 21

²⁵ Purbadi Hardjoprajitno dkk, *Hukum Ketenagakerjaan* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2018) 2.2

Awal diadakannya”Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila di Indonesia tepat pada tahun 1974, istilah buruh di usulkan untuk diganti dengan istilah pekerja. Hal ini didasari dengan alasan bahwa istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis yang biasa, namun telah berkembang menjadi istilah yang kurang mengena. Jika mendengar kata buruh maka orang akan membayangkan sekelompok orang yang berasal dari pekerja bawahan yang mengandalkan kekuatan otot. Selain itu, dengan dipengaruhi oleh paham *marxisme* stigma negative buruh, dimana buruh selalu dianggap sebagai kelompok yang ingin menghancurkan pengusaha atau majikan dalam perjuangan perluasan usahanya. Oleh karena itu, penggunaan kata buruh sudah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tentu dapat menghambat terciptanya rasa kekeluargaan, kegotongroyongan dan juga musyawarah untuk mencapai kata mufakat dalam perusahaan, sehingga istilah buruh dirasa perlu dirubah dengan padanan kata yang baru.²⁶

Untuk memperoleh istilah baru tersebut yang selaras dengan keinginan semua pihak memang tidak mudah. Oleh karena, harus merujuk kembali pada konstitusi sebagai hukum tertulis tertinggi, yakni pada penjelasan Pasal 2 Undang-Undang Dasar 1945²⁷ menyebutkan bahwa:

“Yang disebut “golongn-golongan’ ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dst...”²⁸

²⁶ Heppy Indah Alamsari. Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. 2010. Karya ilmiah skripsi

²⁷ Penjelasan Tentang Undang-undang Dasar 1945 sebelum amandemen.

²⁸ Risha Nillas, *Pedoman Resmi UUD 1945 dan Perubahannya* (Jakarta Selatan: PT Wahyudimedia, 2016) 51

Pada penjelasan Pasal 2 UUD 1945 tersebut, sangat jelas bahwa kata pekerja mempunyai dasar hukum yang kuat, karena itulah kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh”.²⁹

Pada perkembangan selanjutnya kata pekerja dan buruh disandingkan atau digandeng menjadi “pekerja/buruh”, sebagaimana termaktub dalam UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pekerja/buruh ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Pasal 1 angka (6) menyebutkan pekerja/buruh ialah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Seperti halnya pengertian pekerja, di UU Ketenakerjaan juga terdapat pengertian mengenai pengusaha dan perusahaan. Pasal 1 angka (5) menyebutkan bahwa pengusaha ialah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri

²⁹ Hartono Widodo dan Judiantoro. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta (PT.Rajagrafindo Persada, 2013) 39

- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri

Adapun maksud dari definisi orang perseorangan yaitu pribadi atau individu yang melaksanakan atau mengawasi kegiatan oprasinoal perusahaan. Persektuan ialah merupakan suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum, baik itu firma, CV, yayasan dan yang lainnya, baik pesekutuan itu bertujaun untuk mencari manfaat/keuntungan/laba maupun tidak.³⁰ Badan hukum (*rechpersoon*) yaitu orang yang cipatakan oleh hukum, atau perkumpulan-perkumpulan atau badan-badan yang ditetapkan oleh hukum menjadi subjek hukum, mempunyai hak dan kewajiban, dan juga mempunyai harta kekayaan sendiri (terpisah dengan pengurus/pemilik peruhaan).³¹

Dari pemaparan pengusaha diatas maka dapat dikatakan bahwa pengurus perusahaaan yaitu orang yang menjalankan perusahaan juga masuk dalam cakupan arti pengusaha, yang berarti pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha.

Pengertian perusahaan dalam UU ketenagakerjaan terdapat dalam Pasal 1 angka (6) dimana menyebutkan bahwa perusahaan ialah;

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik

³⁰ Hardjoprajitno dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, 2.23

³¹ Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata Dalam Sitem Hukum Nasional* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2008) 46

swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adapun menurut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan (Lembaran Negara Nomor Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 7) Pasal 1 huruf B menyebutkan bahwa Perusahaan adalah:

“setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba”

Dikutip dari Farida Hasyim, Molengraaff mengemukakan pendapat bahwa baru dikatakan sebuah perusahaan jika secara *countinue* (terus-menerus) bertindak secara nyata (keluar) untuk mendapat *profit* dengan menggunakan atau memberikan barang-barang atau mengadakan (berbuat) perjanjian perdagangan. Selain itu Polak juga menambahkan bahwa dalam perusahaan menurut Molengraaf ditambahkan dengan keharusan untuk melaksana pembukuan atau pencatatan.³²

Dari uraian definisi perusahaan diatas, maka terdapat beberapa poin penting dari setiap definisi yang diberikan. Yakni:

- a. Perusahaan merupakan bentuk usaha yang baik berbadan hukum maupun tidak

³² Hasyim, *Hukum Dagang*, 91

- b. Menjalankan suatu usaha tersu menerus
- c. Memiliki pekerja/buruh (mempekerjakan orang)
- d. Memberi imbalan pada pekerja atau buruh (upah/gaji)
- e. Melakukan perjanjian perdagangan
- f. Untuk tujuan profit atau laba

2. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha

Kewajiban merupakan suatu beban yang bersifat kontraktual. Timbulnya hak dan kewajiban jika terjadi hubungan hukum antara dua pihak yang didasarkan atas suatu kontrak atau perjanjian.³³ Tentunya kewajiban merupakan presatasi baik berupa benda maupun jasa yang harus dilaksanakan oleh seseorang.

Adapun kewajiban pekerja/buruh yaitu:

- a. Pekerja harus atau wajib melakukan atau melaksanakan pekerjaan
Melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan merupakan tugas yang utama bagi pekerja/buruh dimana harus dilakukan sendiri, namun juga dapat diwakilkan dengan seizin pengusaha/perusahaan.
- b. Membayar ganti rugi dan denda
Jika pekerja berbuat hal yang merugikan perusahaan baik itu dengan disengaja maupun tidak, maka berdasarkan prinsip hukum pekerjawajib membayar ganti rugi dan denda.³⁴

Sama halnya dengan pekerja, pengusahapun juga mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan diantaranya:

³³ Lukma Santos dan Yahyanto, *Pengantar Ilmu Hukum* (Malang: Setara Press, 2016) 63

³⁴ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 2003) 14

a. Wajib membayar upah

Kewajiban yang utama bagi pengusaha yaitu memberikan upah atau gaji bagi pekerja/buruhnya secara tepat waktu sebagaimana dalam perjanjian. (Pasal 88 UU Ketenagakerjaan) Adapun maksimum dan minimum upah yang akan di bayar, keterlibatan pemerintah sangat dibutuhkan, hal ini dimaksudkan agar upah/gaji tidak terlalu rendah dan tidak terlalu tinggi.

b. Wajib memberikan cuti atau istirahat

Kewajiban ini tertara dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dimana pengusaha diwajibkan memberikan cuti tahunan kepada pekerja/buruh. Selain cuti tahunan tersebut, juga terdapat cuti melahirkan, cuti haid, dan cuti panjang.

c. Memberikan perawatan dan pengobatan

Bagi pekerja/buruh yang tinggal di perusahaan, maka pengusaha diwajibkan untuk merawat dan mengobatinya.

d. Memberikan surat keterangan

Adapun kewajiban ini diatur dalam Pasal 1602y KUHPerdara dimana surat keterangan ini sudah ditandatangani, dan berisi keterangan sifat pekerjaan, durasi hubungan kerja yang pernah terjadi. Surat keterangan ini dapat berguna bagi pekerja/buruh yang akan mencari pekerjaan baru, agar ia ditempatkan sesuai dengan pengalamannya.³⁵

³⁵ Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta; RajaGrafindo Persada, 2004) 58

Selain kewajiban tersebut diatas, kewajiban lain yang harus dilaksanakan oleh pengusaha adalah melaksanakan apa yang sudah disepakati dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja. Dan apa yang menjadi hak pekerja juga merupakan kewajiban pengusaha.

Adapun hak dari pekerja yang harus dilaksanakan dan dipenuhi oleh pengusaha. Dimana hak-hak tersebut dilindungi dalam UU ketenagakerjaan, hak-hak tersebut meliputi:

a. Hak untuk memperoleh upah

Sebagaimana diatur dalam UU ketenagakerjaan yakni pada bagian kedua Bab sepuluh UU tersebut. Tepatnya pada Pasal 88.

b. Hak perlindungan jam kerja

Terdapat dalam paragraf empat Pasal 77 hingga Pasal 85 UU ketenagakerjaan.

c. Perlindungan (THR) Tunjangan Hari Raya

THR merupakan sesuatu yang harus ditunaikan oleh pengusaha kepada setiap pekeja/buruh yang bekerja padanya. Hal ini dikarenakan sebagian besar masyarakat Indonesia beragama.³⁶ Hal ini pun dipertegas dengan adanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya.

d. Perlindungan Jamsostek (Jaminan Sosiaal Tenaga Kerja)

³⁶ Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan* (Tangerang: Visi Media, 2006)

Dalam hal ini terdapat lima jaminan sosial bagi pekerja agar terciptanya kehidupan sosial yang sejahtera dan makmur serta menjamin kesetaraan dan keadilan. Kelima jaminan untuk pekerja itu ialah, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan jaminan pensiun.³⁷

e. Hak cuti

Cuti merupakan istirahat tahunan yang boleh dilakukan oleh pekerja/buruh setelah ia bekerja selama 12 bulan tak henti-hentinya. Namunjuga terdapat cuti khusus yang hanya berlaku bagi pekerja/buruh perempuan, seperti cuti melahirkan dan cuti haid.

f. Kompensasi atas PHK

Adapun kompensasi PHK telah tertian dalam UU ketenagakerjaan, yakni setidaknya terdapat empat macam kompensasi PHK, yaitu:

- 1) Kewajiban uang pesangon, tatacara menghitungnya sebagaimana tertera dalam Pasal 156 ayat (2) UU ketenagakerjaan
- 2) Kewajiban uang penghargaan masa kerja, perhitungnya sebagaimana tertera dalam Pasal 156 ayat (3) UU ketenagakerjaan
- 3) Uang penggantian hak, sebagiaman ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU ketenagakerjaan.
- 4) Uang pisah, ketentuan uang pisah terdapat dalam Pasal 162 ayat (2) UU ketenagakerjaan.

³⁷ Berdasarkan Ketentuan Pasal 18 Undang-undang Nomor 40 Tentang Jaminan Sosial Nasional.

3. Tinjauan Upah atau *ijarah* dalam Islam

a. Pengertian *ijarah*

Dalam Islam istilah upah (*ujrah*) termasuk dalam lingkup pembahasan *ijarah*. secara etimologis kata *ijarah* berasal dari kata *ajrun* yang berarti (ganjaran) yakni ‘*aud* (ganti).³⁸ Sedangkan secara terminologi *ijarah* merupakan kontrak atas jasa atau manfaat yang memiliki nilai ekonomis (*maqshudah*), diketahui (*ma'lumah*) dan diserahkan kepada orang lain dengan upah yang diketahui.³⁹ Menurut Sayyid Sabiq, *ijarah* merupakan pemilikan jasa dari seseorang yang menyewakan atau (*mu'ajir*) kepada penyewa (*musta'jir*), serta pemenuhan harta dari *musta'jir* atas seorang *mu'ajir*.⁴⁰ Senada dengan hal itu Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No: 112/DSN-MUI/IX/2017 (untuk selanjutnya Fatwa DSN MUI tentang Ijarah) memeberikan definis bahwa akad *ijarah* adalah:

“akad sewa antara *mu'jir* (المؤجر) dengan *musta'jir* (المستأجر) atau antara *musta'jir* dengan *ajir* (الأجير) untuk mempertukarkan *manfa'ah* dan *ujrah*, baik manfaat barang maupun jasa”

Jadi dapat dikatakan bahwa *ijarah* merupakan kontrak atas jasa atau manfaat yang memiliki nilai ekonomis yang dilakukan oleh *mu'ajir* dengan *musta'jir* dengan ketentuan waktu dan upah yang diketahui.

Dalam hal *ijarah* yang dimaknai sebagai jual beli jasa atau upah mengupah, Saleh Al-Fauzan berpendapat bahwa mengambil manfaat dari

³⁸ Hasbiyallah, *Sudah Syar'ikah Muamalahmu? Pedoman Memahami Seluk Beluk Fiqh Muamalah*, (Temanggung: Desa Pustaka Indonesia, 2014), 43

³⁹ Mudaimullah Azza, *Motodologi Fiqih Muamalah*, (Kediri: Lirboyo Press, 2013), 278.

⁴⁰ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah 13*, (Bandung: PT Al Ma'arif, 1987), 15.

tenaga manusia dan mengambil manfaat dari barang adalah boleh, karena secara umum *ijrah* didefinisikan sebagai akad atas manfaat yang dibolehkan, yang berasal dari barang tertentu atau yang dilafalkan ciri-cirinya, dalam jangka waktu yang diketahui, atau akad atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan bayaran yang telah diketahui dan disepakati.⁴¹

Berkenaan dengan upah atau *ujrah* M. Abdul Manan mengemukakan sebagaimana dikutip oleh Cut Mirna bahwa setiap pekerja baik yang kaya ataupun yang miskin, harus diberikan upah atau imbalan baik atau buruk, sesuai dengan harga nyata atau kebutuhan hidup sehar-harinya.⁴²

b. Dasar hukum pengupahan dalam Islam

1) Al-Qur'an

Terdapat beberapa dalil al-Qur'an yang mendasari legislasi kebolehan akad ijarah (sewa menyewa dan atau pengupahan), adapun ayat-ayat tersebut yakni QS Al-Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

*Artinya: Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.*⁴³

Selain ayat tersebut, terdapat ayat Al-Qur'an yang menjadi landasan legislasi konsep *ujrah* atau upah yakni QS Ath-Thalaq ayat 6:

⁴¹ Saleh Fauzan, *Fikih Sehari-hari*, Cet 1. (Jakarta: Gema Insani Pres, 2005), 482.

⁴² Cut Mirna, "Sistem Pengupahan Dalam Ijarah (Studi Terhadap Upah Pekerja Traktor Pematong Padi Pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejahtera Pulo Panjoe Kec. Glumpang Baro Kab. Pidie)", Skripsi, UIN Ar-Araniry, 2018, 18.

⁴³ Al-Qur'an, *Al-Qur'an Terjemahan As-Salam*, 389.

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوِهْنَ أَجُورَهُنَّ

*Artinya: Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka.*⁴⁴

Ayat tersebut menjelaskan tentang kebolehan bagi perempuan untuk memberikan jasa menyusui anak orang lain dengan diberikan upah atau gaji.

2) Hadis

Selain dalil-dalil Al-Quran sebagaimana disebutkan diatas, juga terdapat hadis nabi Mohammad SAW yang menjadi dasar pijakan atas kebolehan dalam akad ijarah ataupun upah mengupah yakni:

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَهَى عَنِ الْمُزَارَعَةِ وَ أَمَرَ بِالْمُؤَاجَرَةِ (رواه مسلم)

*Artinya: Sesungguhnya Nabi SAW. melarang akad muzha'rah dan menerima akad sewa.*⁴⁵

Hadis tersebut menjelaskan tentang boleh nya akad ijarah secara umum,

Selain hadist tersebut terdapat hadis nabi yang diriwayatkan oleh Ibnu

Majah dan Baihaqi yang berbunyi:

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه و

البيهقي)

*Artinya: Sesungguhnya Nabi SAW. bersabda: berikanlah upahnya buruh sebelum kering keringatnya.*⁴⁶

⁴⁴ Al-Qur'an, Al-Qur'an Terjemahan As-Salam, 560.

⁴⁵ Azza, *Motodologi Fiqih Muamalah*, 278.

⁴⁶ Azza, *Motodologi Fiqih Muamalah*, 278

Hadis tersebut memberikan penjelasan bahwa hendaknya seorang majikan atau orang yang mempekerjakan memberikan upah atau imbalan tanpa menunda-nunda pelunasannya.

3) *Ijma'*

Selain dalil Al-Qur'an dan hadis yang menempati tingkatan pertama dan kedua dalam hiraraki sumber hukum Islam, dikenal juga *ijma'* sebagai sumber hukum yang ketiga. Menurut Wahbah Azzuhaili semua umat bersepakat, tidak ada seorang ulama yang menolak atau membantah (*ijma*).⁴⁷ Para pakar ekonomi islam hanya memiliki perbedaan pandangan terkait seberapa besar upah yang harus diterima oleh seorang pekerja atau bagaimana upah itu ditetapkan, sebagian pakar berpendapat bahwa upah ditetapkan atas dasar tingkat kebutuhan hidup dan sebagian lainnya berpendapat ditetapkan atas dasar produktivitas marginal.⁴⁸

Berdasarkan ketiga sumber hukum islam diatas, maka dapat dikatakan bahwa islam memandang penting upah pekerja. Jika seorang telah siap mempekerjakan pekerja maka juga harus siap untuk mmebrikan upahnya.

c. Rukun dan syarat-syarat *ijarah* dalam islam

1) Rukun

Rukun ialah unsur-ujud yang membentuk sesuatu itu terwujud, adanya unsur-unsur tersebut maka terbentuklah sesuatu tersebut. Dalam konsep

⁴⁷ Wahbah Azzuhaili, *Figh Islam Wa adillatuhu* , terj Abdul Hayyi al-Kattani (Jakarta: Gemma Insani, 2011), 84.

⁴⁸ Azlul Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid II*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 362.

Islam unsur-unsur yang membentuk itu disebut rukun.⁴⁹ Akad *ijarah* terdiri dari empat rukun, yakni:⁵⁰

- a) *Aqidain* (para pelaku yang meliputi *mu'jir* dan *musta'jir*)
- b) Manfaat
- c) *Ujrah*
- d) *Shighah*

Dalam Fatwa Dewan Syari'ah Nasional No: 09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah poin pertama menyebutkan bahwa rukun dan syarat *ijarah* terdiri dari:

“(1)Sighat Ijarah, yaitu ijab dan qabul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak), baik secara verbal atau dalam bentuk lain. (2).Pihak-pihak yang berakad: terdiri atas pemberi sewa/pemberi jasa dan penyewa/pengguna jasa. (3).Obyek akad ijarah adalah : a. manfaat barang dan sewa; atau b. manfaat jasa dan upah.”

Kedua literature tersebut meskipun berbeda dalam bilangan pemabagia rukun *ijarah*, namun substansi keduanya tidaklah berbeda, yakni rukun ijarah setidaknya terdiri dari *shighah*, *aqidain*, dan obyek akad ijarah, yang meliputi manfaat dan upah.

2) Syarat

Agar *ijarah* dapat dikatakan sah, maka harus memenuhi beberapa syarat yang mengikuti rukun-rukun *ijaarah*. Adapun syarat-syarat dari akad *ijarah* meliputi:⁵¹

⁴⁹ Mohammad Al Albani, *Shaih Sunnah Ibnu Majah*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2007), 303.

⁵⁰ Azza, *Motodologi Fiqih Muamalah*, 279

⁵¹ Ghufran A. Mas'adi, *Fiqih Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 186.

a) Para transaksi berakal

Para pihak yang melakukan akad *ijarah* menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah telah mencapai usia baligh dan berakal. Oleh sebab itu para anak kecil dan orang gila, yang menyewakan harta ataupun memberikan jasa (menjadi buruh), menurut pandangan mereka tidaklah sah.

b) Tidak adanya paksaan (keridhaan para pihak)

Para pihak yang melakukan akad *ijarah* harus menyatakan kerelaan atau keridhaannya, apabila salah satu pihak terpaksa melakukan akad *ijarah* maka akad *ijarah* tersebut tidak sah. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ
مِنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

*Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesama dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu.*⁵²

Berdasarkan ayat tersebut maka setiap perniagaan atau kontrak bisnis atau harus dilandaskan atas dasar suka sama suka atau keikhlasan dan ke-*ridho'an* para pihak.

c) Objek *ijarah* tidaklah cacat dan diberikan atau diserahkan secara langsung.

⁵² Al-Qur'an, *Al-Qur'an Terjemahan As-Salam*, 84.

Para ulama fiqh bersepakat bahwa tidak dibolekan untuk menyewakan sesuatu yang tidak bisa diserahkan dan dinikmati secara langsung oleh si penyewa dan juga barang yang cacat.

- d) Tidak adanya larangan syara' terhadap objek *ijaraah* (sesuatu yang diharamkan).

Pada hakikat segala sesuatu itu boleh sampai adanya dalil yang melarannya. Sebagaimana kaidah fiqh mengatakan:

الأصل في الأشياء الإباحة

Artinya: *Hukum segala sesuatu adalah boleh*⁵³

Kaidah diatas juga berlaku dalam konteks muamalah atau perniagaan. Segala sesuatu yang terdapat dalil yang mengharamkan, baik datangnya dari Al-Qur'an, hadis, *ijma'* dan *qiyas* maka hal tersebut haram dilakukan.

- e) Objek *ijarah* merupakan sesuatu yang diketahui

Jika suatu objek merupakan sesuatu yang tidak diketahui dan tidak jelas manfaatnya, maka hal itu dapat menyebabkan tidak sahnya akad *ijarah* tersebut. Kejelasan objek akad tercermin dalam hal penjelasan mengenai tempat manfaat, tenggang waktu, dan penjelasan objek kerja atau jenis pekerjaan serta pembayaran upah kerja dalam hal *ijarah* kontrak kerja.⁵⁴

⁵³ Abdul Haq dkk, *Formulasi Nalar Fiqh Telah Kaidah Fiqh Konseptual, Buku Satu* (Surabaya: Khalista, 2006), 151.

⁵⁴ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Depok: Raja Grafindo, 2002), 36-37.

4. Teori Merumahkan pekerja dan PHK oleh perusahaan (majikan)

a. Merumahkan pekerja

Definisi mengenai merumahkan pekerja (pekerja dirumahkan) tidak terdapat dalam UU ketenagakerjaan maupun undang-undang lainnya.⁵⁵ Namun bukan berarti istilah merumahkan pekerja tidak ada dalam perundang-undangan. Terdapat beberapa ketentuan atau aturan yang menyebutkan kata “merumahkan pekerja”. Adapun beberapa aturan tersebut diantaranya:

- 1) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 Tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja
- 2) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja yang diterbitkan pada tahun 1998 diatas jelas mencatun istilah merumahkan pekerja (pekerja yang dirumahkan) namun tidak memberikan definisi. Adapun pada surat edaran Menteri Tenaga Kerja yang dikeluarkan pada tahun 2004 pada poin (f) aturan tersebut menyebutkan bahwa PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) merupakan tindakan terakhir setelah dilakukan beberapa upaya:

“(f) Melibatkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu”

⁵⁵ Fahrojih, *Hukum Perburuhan*, 14.

Dari poin Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Tahun 2004 tersebut diatas maka dapat dipahami bahwa merumahkan pekerja merupakan kegiatan meliburkan ataupun membebaskan pekerja untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu oleh pengusaha.

Terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi agar suatu perusahaan dapat merumahkan pekerjanya, sebagaimana dikatakan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Kota Surabaya,⁵⁶ bahwa syarat tersebut meliputi:

- 1) Order atau pesanan yang diterima oleh perusahaan mengalami penurunan yang disebabkan keadaan atau kondisi tertentu, yang mana keadaan tersebut tidak dapat dihindari seperti krisis ekonomi, bencana baik alam maupun non alam, kebakaran dan lain sebagainya.
- 2) Tidak tersedianya pasokan gas untuk oprasional perusahaan sehingga perusahaan harus berhenti oprasional produksi sementara waktu.
- 3) Adanya masalah seperti listrik yang digunakan untuk menjalankan alat produksi guna membantu kelancara produksi barang atau jasa.
- 4) Kurangnya pasokan bahan baku yang akan diproduksi oleh perusahaan
- 5) Tempat pemasaran produk barang hasil produksi yang terbatas dikarenakan suatu keadaan tertentu.

⁵⁶ Dikutip dari wawancara David Prasetyo dalam Skripsi “Pelanggaran Hukum Terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Hal Pekerja Yang Di Rumahkan Oleh Perusahaan (Studi Kasus Di PT. Indoplast Makmur)” Undergraduate Thesis, Universitas Airlangga, 2007), 19

6) Keadaan keuangan perusahaan yang lesu kerana kondisi-kendisi tertentu sehingga produk barang atau jasanya tidak laku terjual sebagaimana mestinya.

b. PHK oleh perusahaan(majikan)

Keputusan untuk mem-PHK oleh perusahaan terhadap pekerja/buruhnya hendaknya menjadi jalan terakhir, jika sudah menempuh alternatif-alternatif yang ada, seperti merumahkan atau melakukan perbaikan. Untuk menjamin ketentraman hidup pekerja/buruh, sebisa mungkin untuk menghindari PHK, hal ini dikarenakan pemutusan hubungan kerja tersebut merupakan pemutusan jaminan atas pekerjaan yang selama ini menjadi tumpuan hidupnya, sehingga untuk menjamin ketentram hidup pekerja/buruh seyogyanya ditiadakan PHK. Sebagaimana jaminan yang diberikan oleh negara terhadap hak dasar rakyat, dan merupakan amant konstitusi, yaitu (Pasal 27 Ayat (2) 1945) tiap-tiap warga negara ber hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak demi kemanusiaan.⁵⁷

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sejatinya merupakan proses pengahiran suatu hubungan kerja antara pengusaha (sipemberi kerja) dan pekerjaa/buruh (si penerima kerja). Dan PHK oleh pengusaha merupakan satu diantara keempat macam prosos terjadinya PHK.

Dalam kasus PHK ini terdapat dua perspektif yang berbeda, yakni perspektif dari pengusaha dan perspektif pekerja/buruh. Pada satu sisi, pihak pengusaha beranggapan bahwa dengan adanya PHK maka dana operasional

⁵⁷ Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 30

perusahaan dapat diminimalisir, sehingga hal ini tentunya menghemat biaya dan sangat berguna untuk menjaga kestabilan atau keseimbangan perusahaan, dan masih terdapat berbagai alasan lain yang muncul dari pengusaha terkait PHK, dalam hal ini pengusaha selalu ingin terbebas dari segala tuntutan yang dapat memberatkan dan membahayakan keseimbangan keuangan perusahaan (terbebas dari segala kewajiban akibat hukum dari PHK). Disisi lain, pihak pekerja/buruh berpendapat bahwa PHK merupakan keadaan dimana terputusnya mata pencaharian, untuk menghidupi dirinya dan orang-orang yang ditanggungnya. Persoalan yang utama, ialah tidak ada lagi kepastian tetap bekerja dan jaminan pendapatan. Meskipun ada kemungkinan pekerja/buruh akan mendapatkan pekerjaan baru, namun tentunya terdapat pertimbangan yang setidaknya mencakup pertimbangan ekonomis dan non ekonomis. Dari sisi pertimbangan ekonomis, perolehan pendapatan atau hasil tidak sama (setara) dengan pekerjaan yang lama, dan seandainya mungkin setara atau sama, maka terdapat pertimbangan non ekonomis, seperti jarak antara perusahaan tempat bekerja dengan tempat tinggal pekerja/buruh, lingkungan perusahaan, dan kepuasan dalam bekerja, suka tidak suka pekerja/buruh harus bekerja di pekerjaan baru tersebut demi mendapat upah/gaji.⁵⁸

Menurut A. Ridwan Halim dikutip dari Asri Wijayanti terdapat beberapa alasan yang dapat membenarkan majikan ataupun pengusaha untuk melakukan PHK pada pekerja/buruh diantaranya:

⁵⁸ Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia* 80

1) Karena alasan ekonomis

- a) Hasil produksi perusahaan yang menurun dikarenakan beberapa faktor diantaranya:
 - i. Permintaan masyarakat terhadap hasil produksi menurun.
 - ii. Kapasitas produksi barang bagi perusahaan menurun.
 - iii. Berkurangnya persediaan barang untuk di produksi (barang dasar)
 - iv. Barang hasil produksi tidak laku di pasar, baik itu barang produksi awal maupun barang yang sudah ada namun di modifikasi, yang tentunya hal ini dapat mengakibatkan kerugian baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b) Berkurangnya atau menurunnya penghasilan dari perusahaan, yang hal ini tentu menyebabkan kerugian pada perusahaan.
- c) Menurunnya kemampuan perusahaan dalam menunaikan gaji atau upah bagi pekerjanya.
- d) Perusahaan melakukan efisiensi ataupun penyederhaan yang berarti ini akan berakibat pada pekerja/buruh akan di PHK dalam jumlah yang cukup banyak secara bersamaan.⁵⁹

2) Karena alasan lain, (Non ekonomis)

Terdapat beberapa faktor yang bukan bersumber dari non ekonomis sebagaimana diatas, faktor-faktor itu dapat berupa:

⁵⁹ Wijayanti, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, 165

- a) Karena sedang terjadi perang yang mengakibatkan kekacauan sehingga tidak bisa dilanjutkannya hubungan kerja.
- b) Adanya bencana alam yang menghancurkan tempat kerja (perusahaan) ataupun yang lainnya.
- c) Perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan, sudah tidak mampu lagi untuk meneruskan hubungan pekerjaan sehingga tidak tersedia lagi lapangan pekerjaan.
- d) Majikan atau pengusaha meninggal dan ahli waris tidak ada yang mampu untuk melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja/buruh yang bersangkutan.⁶⁰

PHK oleh perusahaan juga dapat saja terjadi jika pekerja/buruh melakukan kesalahan berat yang disertai bukti-bukti yang kuat, seperti: pekerja/buruh kedapatan secara langsung melakukan kesalahan, adanya pengakuan dan pembenaran dari pekerja/buruh yang bersangkutan, dan juga laporan dari pihak yang berwenang atas kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan dibuktikan tidak kurang dari 2 orang saksi.⁶¹

Aturan terkait PHK oleh pengusaha karena kesalahan berat ini terdapat dalam Pasal 158. Yang berbunyi:

Ayat (1)

“Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan

⁶⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, 165

⁶¹ Purbadi Hardjoprajitno dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, 7.10

- b. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- c. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- d. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- e. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- f. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- h. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- i. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih”

Bagi pekerja/buruh yang di PHK akibat melakukan kesalahan berat atau pelanggaran sebagaimana disebutkan diatas, maka hanya mendapatkan uang pengganti hak (sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan) dan juga uang pisah, hal ini tercantum dalam Pasal 158 ayat (3) – (4) UU Ketenagakerjaan.

- c. Akibat hukum merumahkan pekerja dan PHK pekerja oleh perusahaan

Akibat hukum timbul dari suatu peristiwa hukum yang mendahuluinya. Dimana peristiwa dalam bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai kejadian, jadi peristiwa hukum merupakan kejadian yang dapat menimbulkan adanya hukum atau kejadian yang berhubungan dengan hukum. Adapun aturan hukum terdiri dari kejadian dan akibat yang oleh aturan hukum dihubungkan. Peristiwa tersebut disebut dinamakan peristiwa

hukum, dan akibat yang ditimbulkan dari peristiwa tersebut adalah akibat hukum.⁶²

1) Merumahkan pekerja

Merumahkan pekerja tidak menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, sebagaimana ketentuan yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan.⁶³ Selain itu, UU Ciptakerja menegaskan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:⁶⁴

“(a). Pekerja/buruh meninggal dunia;” (b). Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; (c). Selesai suatu pekerjaan tertentu; (d). Adanya putusan pengadilan dan atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau (e). Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Karena belum berakhirnya hubungan kerja, maka hal-hal yang berkaitan dengan unsur-unsur hubungan kerja yang dilandaskan atas perjanjian kerja (hak dan kewajiban) tetap berlaku. Adapun unsur-unsur tersebut meliputi:

- a) Pekerjaan.
- b) Perintah
- c) Upah⁶⁵

Berkenaan dengan upah, dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 Tentang

⁶² Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011) 191

⁶³ Pasal 61 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁶⁴ Pasal 61 Ayat (1) BAB IV Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

⁶⁵ Pasal 1 Angka (15) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja dijelaskan beberapa ketentuan yang perlu di perhatikan oleh pengusaha pasca merumahkan pekerja. ketentaun tersebut berbunyi:

“(1).Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama. (2). Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan/atau pekerja mengenai besarnya upah salam dirumahkan dan lamnya dirumahkan. (3). Apabila perundingan melalui jasa pegawai perantara ternyata tidak tercapai kesepakatan agar segera dikeluarkan surat anjuran. Apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih, maka masalahnya agar segera dilimpahkan ke P4 Daerah, atau ke P4 Pusat untuk PHK Massal.”

2) PHK pekerja

Akibat hukum dari PHK secara umum dapat dilihat dalam muatan

Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, berbunyi:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”

Adapun perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak bagi pekerja/buruh juga terdapat mekanisme tersendiri baik itu dalam UU ketengakerjaan, maupun peranturan-peranturan pelaksanaanya. Berikut rincian penjelasan akibat hukum PHK:

a. Uang pesangon

Uang pesangon dalam UU ketenagakerjaan memang tidak tidak didefiniskan secara *dzahir* dan tidak termuat dalam pasal 1 Undang-

undang tersebut, namun kita dapat menemukan pengertian uang pesangon dalam Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 2009 Tentang Tarif Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Manfaat Pensiun, Tunjangan Hari Tua, Dan Jaminan Hari Tua Yang Dibayarkan Sekaligus⁶⁶ Pasal 1 angka (4) menyebutkan bahwa uang pesangon adalah:

“Penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk Pengelola Dana Pesangon Tenaga Kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja ataupun terjadinya pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak”

Adapun menurut Edytus Adisu dikutip dari Isti Wahyu Ningsih, uang pesangon merupakan pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja, jumlah uang yang akan diberikan sebagai uang pesangon bergantung pada jenis PHK.⁶⁷

Menurut Lalu Husni uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja atau buruh yang mana merupakan akibat dari adanya PHK dan besarnya atau nominalnya disesuaikan dengan masa kerja dari pekerja atau buruh.⁶⁸

⁶⁶ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 169

⁶⁷ Isti Wahyuningsih, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon pada Karyawan PHK di PT Bumi Waras Tulang Bawang Barat)(Undergraduated Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2018)

⁶⁸ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 185-186

Menurut Soepomo uang pesangon merupakan *severance allowance* atau tunjangan pemberhentian yang diberikan kepada buruh. Dimana tunjangan itu merupakan tambahan sejumlah uang yang diberikan kepada buruh selain gaji atau upah pokok yang menjadi hak buruh, dan tunjangan ini (uang pesangon) semata-mata karena buruh diberhentikan pasca bekerja pada pengusaha dalam kurun waktu tertentu.⁶⁹ Jadi uang pesangon bukan merupakan hukuman bagi pengusaha/majikan karena telah mem PHK akan tetapi, merupakan uang tunjangan dan tambahan selain gaji/upah bagi pekerja/buruh guna kesejahteraan hidupnya.

Adapun ketentuan jumlah uang pesangon yang diberikan oleh pengusaha/majikan didasarkan atas beberapa komponen yakni tertian dalam Pasal 157 UU Ketenagakerjaan yakni:

Ayat (1)

“Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas: a. upah pokok; b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.”

5. Tinjauan Umum *Force Majuere*

⁶⁹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1995), 85

Force majeure dalam kamus hukum diberi arti dalam keadaan terpaksa, dalam keadaan darurat.⁷⁰ Sedangkan dalam bahasa Belanda keadaan tersebut dikenal dengan sebutan *overmacht* yang mana merupakan suatu peristiwa atau kejadian diluar kendali manusia dan tidak bisa dihindarkan yang berakibat pada suatu kegiatan tidak dapat berjalan atau terlaksana sebagaimana mestinya.⁷¹ Adapun menurut Otto Hasibuan *force majeure* merupakan keadaan dimana seseorang tidak bisa melakukan kehendaknya, diluar kemampuannya sendiri baik itu karena keadaan administrative maupun karena bencana alam ataupun bencana non alam, yang mana hal tersebut membuat dia sudah tidak mampu lagi melakukan suatu kewajibannya atau kegiatannya.⁷² Jadi dapat dikatakan bahwa *force majeure* adalah keadaan yang mana seseorang terhalang melakukan kehendaknya dikarenakan suatu keadaan atau peristiwa yang berada diluar kemampuannya baik itu karena keadaan administrative, bencana alam, ataupun bencana non alam.

Force majeure merupakan salah satu konsep dalam hukum perdata dan keberadaannya diterima sebagai prinsip dalam hukum, khususnya dalam ruang lingkup hukum perjanjian (kontrak).⁷³ Hukum ketenagakerjaan sejatinya juga mengandung hukum perjanjian, hal ini dapat kita lihat pada adanya perjanjian kerja atau kontrak kerja antara pekerja dengan pengusaha, oleh sebab itu

⁷⁰ Yan Pramadya Puspita, *Kamus Hukum* (Semarang: Aneka Ilmu, 2008), 247

⁷¹ Moh Syaiful Suib, "Implikasi Force Majeure Pada Akad Perspektif Usul Fiqh Dan Fiqh (Studi Pada Akad Salam) *Profit: Jurnal Kajian Ekonomi dan Perbankan*, No 2, (2018), 58.

⁷² Otto Hasibuan, "Wawancara Prof Dr Otto Hasibuan Tentang Force Majeure Terkait Wabah Covid 19," *Nusantara TV*, diakses Pada 3 Maret 2021. <https://www.youtube.com/watch?v=OyQIy7XkRY0>

⁷³ Annisa Dian Arini, "Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Suatu Kontrak Bisnis," *Supremasi Hukum*, Vol 9, No. 1 Juni (2020), 42

ketentuan yang terdapat dalam KUHPerdataa dapat diberlakukan sepanjang tidak diatur dan tidak bertentangan dengan UU ketenagakerjaan.

Seperti halnya unsur-unsur yang berkaitan dengan *force majeure* yang mana hal tersebut tidak diatur secara spesifik dalam UU ketenagakerjaan, namun diatur dalam KUHPerdata yakni pada Pasal 1244 dan 1245, dimana *force majeure* harus memenuhi empat unsur yang harus dibuktikan,⁷⁴ yakni:

- a. Suatu hal yang tidak terduga yang menyebabkan pihak tidak dapat menjalankan kewajibannya.
- b. Suatu hal tersebut tidak bisa dipertanggungjawabkan kepadanya
- c. Tidak ada unsur kesengajaan
- d. Ada iktikad baik dari pihak yang terhalang untuk memenuhi kewajibannya.

6. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dalam segi bahasa terdiri dari dua kata yaitu perlindungan dan hukum, perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki makna mengayomi, mencegah, mempertahankan dan membentengi sedangkan perlindungan dapat diartikan sebagai pemeliharaan, konservasi, dan penjagaan. Adapun pengertian hukum dapat diartikan sebagai serangkaian peraturan yang dibuat oleh pemerintah yang bersifat mengikat dan memaksa, baik itu yang tertulis maupun tidak tertulis, yang bertujuan untuk membatasi

⁷⁴ Putu Bagus Tutuan Aris Kaya dan Ni Ketut Supasti Dharmawan, "Kajian Force Majeure Terekit Pemenuhan Prestasi Perjanjian Komersial Pasca Penetapan Covid-19 Sebagai Bencana Nasional," *Kertha Semaya*, Vol. 8, No. 6(2020), 895

tingkah laku manusia satu dengan yang lainnya guna terciptanya ketentraman, dan bagi yang melanggar hukum terdapat sanksi.⁷⁵

Menurut Satjipto Rahardjo perlindungan hukum ialah upaya untuk memberikan perlindungan terhadap hak azasi manusia (HAM) yang dilanggar (dirugikan) orang lain, dan perlindungan itu dimaksudkan agar orang atau individu tersebut dapat menikmati hak-haknya tersebut sebagaimana yang termuat dalam aturan hukum.⁷⁶

Jadi perlindungan hukum dapat diartikan sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, dimaksudkan untuk perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.⁷⁷ Dalam kajian ilmu hukum “hak” disebut juga dengan hukum subyektif. Dimana hukum subyektif merupakan segi aktif dari hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma, kaidah maupun *recht*)

Perlindungan hukum senantiasa berakitan dengan peran dan fungsi dari hukum sebagai pengatur dan pelindung bagi kepentingan atau keperluan masyarakat, mengutip dari Soeroso bahwa Bronislaw Malinowski mengemukakan dalam buku yang berjudul “*Crime and Costom In Savage*” bahwa hukum itu tidak saja berfungsi ataupun berguna dalam keadaan atau masa

⁷⁵ Lukman Santoso dan Yahyanto, *Pengantar Ilmu Hukum* (Malang: Setara Press, 2016)16-17.

⁷⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), 69

⁷⁷ Uti Ilmu Royen, “Pelindungan Hukum Terhadap Pekeja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabuoaten Ketapang)” (Undergradued theseis, UNIV.Diponogoro Semarang, 2009) 54

yang penuh dengan kekerasan dan pertentangan, melainkan hukum itu berperan dan berfungsi dalam aktifitas sehari-hari.⁷⁸

Hukum menampakkan tentang kepentingan dan keinginan serta urusan apa saja bagi masyarakat yang dapat diangkat menjadi hak hukum atas individu dan dapat dipaksakan atas pemenuhannya, hal ini menurut Roscoe Poun dalam teori berkenaan dengan kepentingan (*Theory of Interest*), yaitu terdapat tiga (3) penggolongan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum, *pertama*; (*individual interest*) atau keperluan yang berkaitan dengan kepentingan pribadi, *kedua*; (*sosial interest*) atau keperluan yang menyangkut kepentingan masyarakat, dan *ketiga*; (*public interest*) keperluan yang menyangkut kepentingan umum.⁷⁹

Kepentingan individu sendiri terdiri dari kepentingan setiap manusia sebagai perseorangan, dan *sosial inters* sendiri terdiri dari keamanan dan ketentraman sosial, kesusilaan umum, keamanan atas badan-badan sosial, sedangkan *public interest* dapat berbentuk kepentingan pemerintah dalam bertindak untuk kesejahteraan yang mana merupakan perwakilan dari kepentingan masyarakat.

Berkenaan dengan salah satu dari peran hukum yang digunakan untuk alat untuk memberikan proteksi atau perlindungan dan fungsi dari hukum yaitu mengatur kehidupan masyarakat serta menyelesaikan masalah atau konflik yang timbul di masyarakat, menurut Bohannan (yang masyhur dengan konsepsi *reinstutinalization of norm*) dikutip dari Soerjono Soekanto

⁷⁸ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, 13

⁷⁹ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, 13

mengemukakan bahwa lembaga hukum menjadi media yang digunakan untuk menyelesaikan konflik maupun permasalahan oleh warga yang ada dalam perkumpulan masyarakat dan juga menjegah adanya penyalahgunaan aturan maupun kewenangan oleh berbagai pihak yang berada dalam lembaga masyarakat.⁸⁰ Bohanna juga menambahkan lembaga hukum itu menentukan aturan-aturan terkait cara-cara penyelesaian perselisihan yang terjadi dalam masyarakat.⁸¹ Cara-cara menyelesaikan masalah yang timbul itu kemudian disebut dengan upaya hukum. Upaya hukum dibutuhkan agar apa yang menjadi kebutuhan setiap individu dapat benar-benar terjaga.

Adapun upaya hukum sebagai sarana perlindungan hukum terbagi dalam dua macam, *pertama* upaya hukum non yudisial atau non litigasi (diluar jalur peradilan) dan juga upaya hukum yudisial atau litigasi (jalur penyelesaian perkara peradilan). Upaya hukum non-litigasi lebih condong terhadap pencegahan praterjadi (sebelum) suatu pelanggaran (preventif), dimana upaya ini dapat berupa memberikakan tindakan peringatan, tuguran, pengaduan dan tindakan-tindakan lain yang bersifat pencegahan. Adapun upaya hukum litigasi lebih condong represif atau korektif hal ini dikarenakan telah masuk kedalam tahapan upaya penegakan hukum, hal ini dilakukan setelah terjadinya pelanggaran dan bermaksud untuk mengembalikan keadaan ataupun memulihkan keadaan sebagaimana mestinya. Adapun muara yang ingin dicapai dari upaya hukum ialah agar hak yang dimiliki seseorang terhindar dari

⁸⁰ Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembagunan DI Indonesia*, (Jakarta: UI-Press, Cetaka ke 3, 1983) 15

⁸¹ Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum*, 15

gangguan atau jika hak tersebut telah dilanggra maka hak tersebut dapat dipulihkan kembali. Akan tetapi tidak dapat maknakan bahwa dengan ada nya upaya hukum maka maka keadaan dapat kembali sepenuhnya seperti sebelumnya.⁸²

⁸² Mengutip pendapat Harjono dari Uti Ilmu Royen, "Pelindungan Hukum Terhadap Pekeja, 55

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan teknik utama yang dilakukan oleh peneliti untuk mengurai fakta-fakat dan menemukan jawaban atas suatu permasalahan yang ada. Menurut Haris Herdiansya metodologi penelitian ialah serangkaian hukum, aturan, dan tata cara tertentu yang diatur dan ditentukan berdasarkan kaidah ilmiah dalam menyelenggarakan suatu penelitian dalam koridor keilmuan tertentu yang hasilnya dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.⁸³ Untuk mrnguraikan fakta-fakta dan menemukan jawaban atas rumusan permasalahan, maka peneliti perlu menguraikan teknik atau metode yang digunakan dalam penelitian ini, yakni:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum empris atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *empirical legal reseach*. Penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang mengkaji dan menganalisis tentang suatu prilaku hukum individu atau mayarakat dalam kaitannya dengan hukum dan sumber data penelitiannya berasal dari data primer yang didapat langsung dari individu atau masyarakat.⁸⁴

Berdasarkan objek penelitian yang akan diteliti yaitu adanya perbuatan hukum yang dilakukan oleh perusahaan CV. Fz Fondation yang merumahkan pekerjanya tanpa upah dengan alasan pandemi covid-19.

2. Pendekatan Penelitian

⁸³ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), 3.

⁸⁴ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum* (Tangerang Selatan: Unpam Press, 2018), 60.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan sosiologi hukum, yang mana hendak mengkaji hukum dalam konteks sosial. Hasil yang hendak dicapai yakni menjabarkan atau menjabarkan dan menghubungkan, menguji dan juga mengkritik bekerjanya hukum positif dalam masyarakat.⁸⁵

Berdasarkan pendekatan tersebut maka penelitian hendak mengkaji bagaimana perusahaan CV. Fz Fondation merumahkan pekerja tanpa upah dengan alasan pandemi covid-19 yang mana hal tersebut dihubungkan dengan ketentuan yang ada dalam hukum positif dan hukum Islam.

3. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian hukum empiris lokasi penelitian merupakan salah satu aspek yang penting, karena penelitian empiris merupakan penelitian yang meneliti hukum dalam kehidupan nyata di masyarakat (*law in action*)⁸⁶, yang artinya jenis penelitian ini mengharuskan adanya tempat atau lokasi penelitian.

Adapun tempat atau penelitian ini adalah perusahaan CV. FZ Fondation yang berada di Jl. Pam Kendit No. 08 Bata'an Kilensari, Panarukan. Kabupaten Situbondo, Jawa Timur.

4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian hukum empiris bertitik tolak pada data primer atau dasar, yakni data yang didapat atau diperoleh secara langsung dari masyarakat sebagai

⁸⁵ Umar Sholahuddin, "Pendekatan Sosiologi Hukum Dalam Memahami Konflik Agraria" *Jurnal Dimensi*, No 2(2017), 52.

⁸⁶ Amiruddin dan Zainuddin Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo, 2006), 137

sumber pertama dengan melalui penelitian lapangan.⁸⁷ Adapun sumber data dari penelitian ini terbagi dalam tiga macam yakni:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer ialah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti atau si pengumpul data, yang mana hal ini dapat dilakukan dengan pengamatan atau observasi, wawancara dan kuesioner.⁸⁸ dan penelitian menggunakan sumber data wawancara dan pengamatan observasi.

Data primer dalam penelitian ini di peroleh melalui wawancara dilakukan dengan pihak pengelola perusahaan CV. Fz foundation08, dan juga pengamatan atau observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 18-19 Maret 2021 di perusahaan tersebut.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, yang mana data dapat di peroleh melalui orang lain atau dokumen⁸⁹ Menurut Muslan Abdurrahmaan sumber hukum sekunder dalam suatu penelitian meliputi rancangan peraturan perundang-undangan, buku-buku, jurnal, dan karya tulis ilmiah milik orang lain.⁹⁰ Sehingga dalam penelitian ini penulis membutuhkan sumber hukum sekunder berupa jurnal, karya tulis ilmiah dan/atau buku yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, uang

⁸⁷ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Jakarta: Kencana, 2018), 156.

⁸⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 137.

⁸⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 137

⁹⁰ Muslan Abdurrahman, *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*, (Malang; UMM Press, 2009), 127.

pesangon, *force majeure*, dan topik lainnya yang berhubungan dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti.

c. Sumber Data tersier

Sumber data merupakan suatu sumber pelengkap untuk melengkapi suatu sumber pada penilitain. Menurut Ngani Nico sumber hukum tersier adalah bahan hukum penjelasan atau petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder⁹¹ sumber hukum tersier dapat berupa kamus hukum, bibliografi dan ensiklopedia.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data atau teknik pengumpulan data merupakan tindakan ataupun langkah yang penting dalam penelitian, hal ini dikarenakan tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data.⁹² Adapun teknik pengumpulalan data dari penelitian ini yakni:

1) Wawancara

Wawancara merupakan suatu kegiatan pertemuan yang dilakukan oleh dua orang (peneliti dan narasumber) untuk bertukar informasi dan ide yang diaplikasikan dengan kegiatan tanya jawab, sehingga dapat menghasilkan makna dalam suatu topik tertentu.⁹³ Dan teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semiterstruktur,

2) Observasi

⁹¹ Nico Ngani, *Metode Penelitan dan Penulisan Hukum*, (Jakarta; Pustaka Yustisia, 2012) 79.

⁹² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitaif*, 224

⁹³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitaif*, 231

Observasi merupakan kegiatan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap objek kajian yang diteliti, dimana penelitian ini menggunakan jenis observasi yang pasif artinya peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang diucapkan dan berpartisipasi dalam aktivitas mereka.⁹⁴

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan atau arsip yang berkaitan dengan peristiwa yang telah berlalu.⁹⁵ Adapun dokumentasi yang berupa catatan atau tulisan yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu peraturan perundang-undangan, dan dokumen-dokumen yang diberikan oleh pihak perusahaan.

4. Metode Pengolahan Data

Setelah sumber data penelitian ini terkumpul maka tahap selanjutnya adalah melakukan analisis untuk mendapatkan jawaban atas suatu permasalahan yang diteliti. Dimana menurut Hasan Bisri metode pengolahan sumber data penelitian hukum yakni meliputi tahap *editing, classifying, analyzing*.⁹⁶

a. Tahap mengedit (*Editing*), yaitu suatu tahap yang dilakukan untuk memastikan kelengkapan dan kelayakan atas informasi atau data yang diperoleh dari hasil pengumpulan sumber data,⁹⁷ adapun pengumpulan data

⁹⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 226

⁹⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 240

⁹⁶ Cik Hasan Bisri, *Pilar-Pilar Penelitian Hukum Islam dan Pranata Sosial* (Depok: Rajawaliipers, 2004) 20

⁹⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, Cet ke III, 2015), 264.

yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi.

- b. Tahap penggolongan atau pengelompokan (*classifying*), yaitu tahap melakukan penyusunan secara sistematis terhadap sumber data yang sudah diseleksi pada tahap editing, kemudian pada tahap hasil dari editing akan digolongkan dengan pembahasan yang relevan dengan pokok permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti.⁹⁸
- c. Tahap analisis (*analysing*), yaitu tahap penguraian suatu pokok dari sumber data yang digunakan untuk menjawab permasalahan atau rumusan masalah dalam penelitian. Adapun teknik analisis yang digunakan yakni dengan analisis deskriptif, diawali dengan mengelompokkan data dan informasi yang sama menurut subaspek dan selanjutnya melakukan interpretasi untuk memberikan makna terhadap tiap subaspek dan hubungannya satu sama lain.⁹⁹

⁹⁸ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum* (Bandung: CV. Mandar maju, 2008), 174.

⁹⁹ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian*, 174

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum CV.FZ Foundation

1. Sejarah Berdirinya CV. FZ Foundation

CV Fz. Foundation telah berdiri sejak tahun 2008 yang usaha tersebut diawali dengan pemilik perusahaan melakukan penjualan kerajinan tangan (souvenir yang dibuat dari bahan kayu) secara sederhana di pulau Dewata Bali, pada saat itu perusahaan ini masih belum banyak menghasilkan produksi produk dan masih menggunakan metode produksi konvensional.

Adapun metode produksi kerajinan perusahaan pada awal produksinya yakni menggunakan metode pengecatan diatas media lukis menggunakan teknik semprot (*airbrush*), yang mana teknik tersebut sudah ada dan berkembang sejak abad ke 19 dalam catatan sejarah seni lukis modern.¹⁰⁰ Setelah itu metode produksi perusahaan mengalami perkembangan yakni dengan teknik menggambar diatas media kayu bintaus (*painting*) yang mana dengan menggunakan teknik produksi ini perusahaan telah memproduksi 9 jenis bentuk kerajinan tangan dengan 90 motif.

Samapai saat ini CV. FZ Foundation telah berusia 12 tahun lebih dengan begitu banyak pencapaian dan raihan yang dicapai, salah satunya perusahaan ini telah menyuplai ke 7 toko pusat kerajinan oleh-oleh dan souvenir di Pulau Dewata Bali (termasuk toko pusat oleh-oleh terbesar di Bali yakni Krisna), lebih

¹⁰⁰Menurut Syaafiqah Dikutip dari Dian Rizky, Strategi Pengembangan Usaha Kerajinan Tangan Olahan Kayu CV. FZ. Foundation Sitbondong-Jawabimur (2020,Tesis) 20

dari 20 toko dan lokasi wisata di wilayah Jawa serta beberapa negara di penjuru dunia seperti Hawaii, Amerika, Jepang, China, California, Korea, Inggris dan beberapa negara lainnya.

2. Visi dan Misi CV.FZ Foundation

Perusahaan ini memiliki visi dan misi layaknya perusahaan lainnya, yang mana hal ini merupakan tujuan yang hendak diperjuangkan dan dicapai. Adapun visi dan misi CV. Fz Foundation yakni:

a. Visi

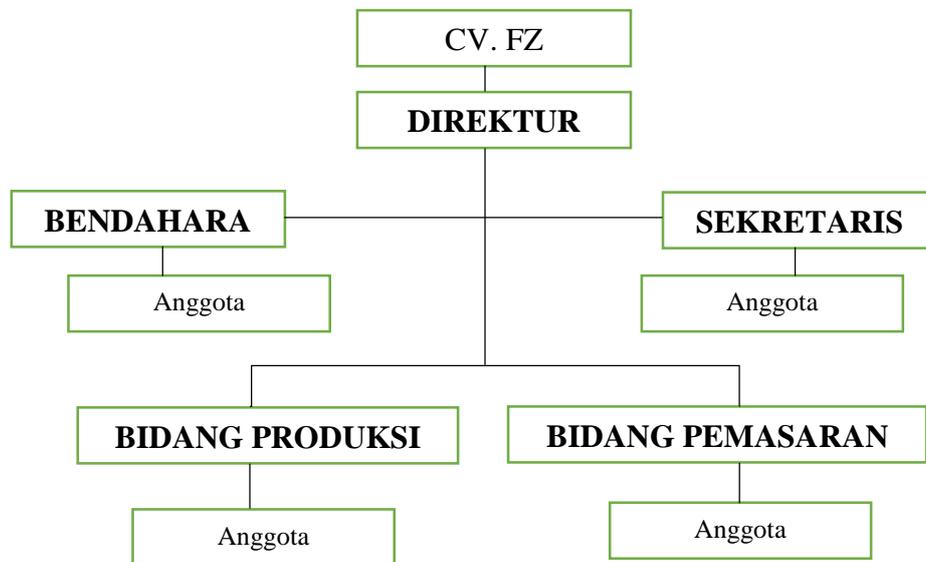
Menjadi pusat kerajinan cinderamata wisata di seluruh nusantara dan mancanegara

b. Misi

- 1) Menjadi perusahaan penyedia berbagai macam cinderamata khas daerah di seluruh Indonesia dan Negara lain
- 2) Membuka jaringan pemasaran cinderamata di seluruh wilayah pariwisata Indonesia dan dunia

3. Struktur Organisasi CV. Fz Foundation

Struktur organisasi CV. Fz Foundation terdiri dari beberapa bagian, semua bagian tersebut memiliki anggota, adapun bagian-bagian tersebut sebagaimana berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi CV. Fz Foundation

4. Kegiatan Produksi dan Omset Perusahaan CV. Fz Foundation

Kegiatan produksi atau oprasional ialah kegiatan yang berhubungan langsung dengan produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan.¹⁰¹ Proses yang terjadi dalam kegiatan produksi tentu sangat banyak dan kompleks, setiap perusahaan tentu memiliki cara prosuksi tersendiri dalam mengubah produknya agar bisa dinikmati oleh konsumennya.

Kegiatan produksi di CV. FZ Foundatioan yang memproduksi berbagi macam kerajinan kayu meliputi pembuatan desain, persiapan bahan, pembuatan pola, proses pengerjaan/pembuatan, assembling, dan *finishing*. Dalam tahap *finishing* ini juga meliputi sortir produk dan pengemasan produk yang akan di pasarkan.

¹⁰¹ Dian Rizky, Strategi Pengembangan Usaha Kerajinan Tangan Olahan Kayu CV. FZ. Foundation Sitbono-Jawatimur, 16.

Kegiatan pemasaran tersebut tentu ditujukan untuk mendapat keuntungan atau profit. Adanya suatu keuntungan dari hasil penjualan produk perusahaan diketahui setelah mengetahui dan menjumlah omzet dari penjualan.

Dalam kamus besar Indonesia omzet merupakan jumlah uang hasil penjualan barang (dagangan) tertentu selama suatu masa jual. Menurut Chanigo¹⁰² omzet penjualan adalah keseluruhan jumlah pendapatan yang diperoleh dari hasil penjualan suatu barang atau jasa dalam kurun waktu tertentu. Jadi dapat dikatakan bahwa omzet merupakan totalitas jumlah pendapatan yang diperoleh dari hasil penjualan produk yang dilakukan perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Dan Omzet CV. FZ Foundation pertahun dapat mencapai 1,8 Milyar rupiah. Dengan rata-rata perbulan mencapai 150.000.000,00 Rupiah.

5. Perjanjian Kerja Antara CV. Fz Foundation dengan Pekerja atau Buruh

Perjanjian kerja CV. Fz Foundation dilakukan dengan cara tulisan. Pada bagian awal surat perjanjian kerja memuat tentang identitas para pihak yang bersepakat, dan diikuti 15 Pasal yang mengatur terkait hak dan kewajiban kedua belah pihak, dan diakhir dengan tempat kesepakatan dibuat serta tanda tangan kedua belah pihak sebagai bentuk kesepakatan untuk saling mengikatkan diri dalam perjanjian kerja. Secara sederhana gambaran ayat per-Pasal dari surat Perjanjian CV. Fz Foundation yakni:

- a. Pasal (1) surat perjanjian kerja memuat pernyataan kesediaan para pihak
- b. Pasal (2) memuat penempatan kerja bagi pekerja atau tugas dari pekerja

¹⁰² Dalam Nissa Nurfitriana dan Retno Hidayati, “Analisis Perbedaan omzet Penjualan Berdasarkan Jenis Hajatan Dan Waktu (Studi Pada Catering Sonokembang Semarang)” *Jurnal Liquidity*, No 1 (2013): 4-6 <http://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/LQ/>

- c. Pasal (3) memuat tentang masa percobaan bagi pekerja
- d. Pasal (4), Pasal (5), dan Pasal (6) memuat upah atau gaji, jam kerja pekerja, dan imbalan kerja lembur.
- e. Pasal (7) dan Pasal (8) memuat hak cuti pekerja, dan hak jaminan kesehatan pekerja.
- f. Pasal (9), dan Pasal (10) memuat terkait kesediaan pekerja untuk mematuhi aturan perusahaan dan akibat hukum jika terjadi pelanggaran atas peraturan perusahaan.
- g. Pasal (11) dan Pasal (12) ketentuan terkait berakhirnya hubungan kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- h. Pasal (13) mengatur terkait keadaan memaksa atau *force majeure*
- i. Pasal (14) dan Pasal (15) mengatur tatacara penyelesaian perselisihan hubungan kerja dan pemilihan wilayah hukum peradilan yang berwenang.¹⁰³

6. Pekerja di CV. Fz Foundation

Pekerja dalam UU Ketenagakerjaan merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dari hasil kerjanya.¹⁰⁴ senada dengan itu,

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan¹⁰⁵ menyebutkan bahwa pekerja ialah:

“setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

¹⁰³ Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja CV. Fz Foundation

¹⁰⁴ Pasal 1 Angka (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰⁵ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Pasal 1 Angka (6)

Jadi setiap orang yang bekerja dan mendapat imbalan atau upah dari perusahaan baik itu perusahaan berbentuk perseroan (*maatschap*), perseroan firma, perseroan komanditer (CV) dan perseroan terbatas, maka orang tersebut dapat dikatakan sebagai pekerja atau buruh. Terdapat 25 pekerja yang dipekerjakan di CV. Fz foundation dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda.

Upah atau imbalan yang diberikan kepada pekerja harus dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Terkait dengan standarisasi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka pemerintah menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan pengupahan. Kebijakan pengupahan tersebut meliputi upah minimum, upah kerja atas penambahan jam kerja (lembur), upah tidak masuk kerja karena suatu alasan, dan lain sebagainya.¹⁰⁶

Berkaitan dengan upah minimum Pasal 89 ayat (3) UU ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota”

Berdasarkan perjanjian kerja antara CV. Fz Foundation dan pekerja, maka seluruh pekerja yang bekerja di perusahaanya telah mendapat upah atau imbalan sesuai dengan upah minimum Kabupaten Situbondo, sebelum pandemi Covid-19 perusahaan CV. FZ Foundation memberikan upah pada pekerja sebesar 1.800.000,00¹⁰⁷ hal ini tentu sesuai dengan upah minimum Kabupaten

¹⁰⁶ Lihat dalam Pasal 88 Ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan

¹⁰⁷ Pasal 4) Surat Perjanjian Kerja CV. Fz Foundation

Situbondo yang berjumlah 1.763.267,65. Sebagaimana tertuang dalam Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/666/KPTS/013/2018 Tentang Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota DI Jawa Timur Tahun 2019, namun jumlah upah atau imbalan yang dibayarkan oleh CV. Fz Foundation tersebut tentu akan kurang jika kita merujuk pada peraturan upah minimum kota atau kabupaten terbaru di Jawa Timur, untuk daerah Kabupaten Situbondo sebesar 1.913.321,00.¹⁰⁸

Pekerja yang diberikan upah atau imbalan di CV. Fz Foundation tentu dituntut oleh perusahaan untuk bekerja, yang mana para pekerja mulai aktif bekerja sejak pukul 08.00 pagi hingga pukul 16.00 sore, yang artinya para pekerja bekerja selama 7 jam kerja dengan libur sehari dalam seminggu. Jika merujuk pada UU Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat 2 Poin (a) maka hal tersebut sesuai, yakni:

“Waktu kerja sebagaimana disebutkan dalam ayat (1) meliputi (a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”

7. Dampak Pandemi Covid-19 terhadap CV. FZ Foundation

Pandemi Covid-19 telah berlangsung di Indonesia kurang lebih selama 1 tahun, hal ini merujuk pada pengumuman kasus positif pertama oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 2 Maret tahun 2020.¹⁰⁹ Data pada tanggal 24 Maret Tahun 2021 kasus positif Covid-19 telah mencapai 1.471.225 juta yang

¹⁰⁸ Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/498/KPTS/013/2020 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Timur Tahun 2021

¹⁰⁹ CNN, *Jokowi Umumumkan Dua WNA Positif Corona Di Indonesia*. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200302111534-20-479660/jokowi-umumkan-dua-wni-positif-corona-di-indonesia>, Diakses Tanggal 2 April 2020.

terkonformasi terpapar virus Covid-19 dengan total 39.865 jiwa meninggal dunia.¹¹⁰

Untuk menekan laju penyebaran virus Covid-19 pemerintah telah mengupayakan berbagai cara, diantaranya menetapkan beberapa aturan seperti Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Bersekala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease (Covid-19)* yang selanjutnya disebut (PP No 21 Tahun 2020 Tentang PSBB) dimana dalam PSSB meliputi peliburan tempat sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan yang bersifat keagamaan serta pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum.¹¹¹ Tidak dapatungkiri bahwa pembatasan kegiatan tersebut telah berdampak pada sebagian besar omzet penjualan perusahaan, karena sepiunya pengunjung di tempat penjualan produk, hal ini pun dialami oleh CV. FZ Foundation, perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan tangan nusantara. Adapun dampak pandemi Covid-19 yakni sebagaimana berikut:

a. Produksi CV. FZ Foundation

Selama masa pandemi Covid-19 yakni pasca penetapan pembatasan sosial bersekala besar oleh pemerintah, perusahaan tidak lagi beroperasi untuk memproduksi kerajinan kayu seperti sebelum adanya pandemi Covid-19, hal ini dikarenakan tidak adanya permintaan produk atau

¹¹⁰ Komite Penanganan Covid-19 Dan Pemulihan Ekonomi Nasional, <https://covid19.go.id/peta-sebaran>, Diakses pada 24 Maret 2021.

¹¹¹ Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Bersekala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease (Covid-19)*

barang oleh toko-toko (distributor) yang menjalin kerjasama dengan CV. FZ Foundation untuk memasarkan produk kerajinannya, selain itu, masih terdapat cukup banyak produk atau barang yang telah selesai di produksi namun tidak bisa dipasarkan ke distributor, hal ini dikarenakan para distripor juga mengalami kesulitan untuk memasarkan produk atau barang dikarena minim pengunjung atau wistawan (baik domestik maupun mancanegara) akibat adanya pembatasan kegiatan masyarakat kerana dampak pandemi Covid-19.¹¹²

b. Omzet CV. FZ Foundation

Omzet perusahaan ini mengalami penurunan yang begitu derastis selama masa pandemi, penurunan omzet hampir mencapai 98%, terhitung sejak pendemi Covid-19 pada bulan Maret 2020 hingga Maret 2021, CV. Fz Foundation hanya dapat mengirimkan hasil produksi atau barang satu kali ke distributor yakni pada Desember 2020.¹¹³

Akibat dari penurunan omzet, CV. FZ Fountioun mengambil beberapa kebijakan karena efek pandemi Covid-19, Adapun kebajikan tersebut meliputi:

- 1) Memberhentikan produksi kerajinan selama masa pandemi Covid-19
- 2) Memberhentikan pekerja.

¹¹² Zainulla, Wawancara. (Situbondo, 19 Meret 2021)

¹¹³ Zainulla, Wawnacara. (Situbondo, 19 Maret 2021)

Sebagain besar pekerja CV. Foundation diberehentikan dari pekerjaannya kecuali dibidang manajemen yang masih bekerja dirumah atau (*work from home*)

- 3) Membina pekerja untuk menjadi mitra dari CV. Fz Foundation dalam usaha baru.

Kebijakan tersebut diatas dilakukan agar pengusaha atau pemilik perusahaan CV. Fz Foundation dapat menanggulangi dana oprasional perusahaan selama masa pandemi covid-19

B. Perjanjian Kerja CV. Fz Foundation Menurut Hukum Positif

Perjanjian kerja merupakan landasan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia untuk menentukana cakupan legislasi dalam hukum ketenagakerjaan. Perlindungan diberikan kepada mereka (pekerja) yang menerima dan melakukan pekerjaan atas dasar perjanjin kerja.¹¹⁴ Dalam KUHPer Pasal 1601a menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah:

“pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu”

Adapun perjanjian kerja yang dilakukan oleh CV. Fz foundation dengan pihak pekerja yaitu dibuat secara tertulis atau tulisan, yang mana hal tersebut sah dan boleh sebagaimana ketentuan yang terdapat dalam Pasal 51 ayat (1) UU ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja itu dibuat secara tertulis atau lisan.

Perjanjian kerja CV, Fz foundation telah memuat keterangan yang berkaitan dengan identitas para pihak, jenis pekerjaan, upah atau gaji yang diperoleh pekerja,

¹¹⁴ Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, (Denpasar: Pustaka Larasan, 2012), 13

jam kerja pekerja, serta tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja,¹¹⁵ yang mana hal tersebut termasuk dalam syarat-syarat formil suatu perjanjian kerja.

Menurut Asri Wijayanti syarat formil meliputi:¹¹⁶

1. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Jadi dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja CV. Fz Foundation telah memenuhi syarat formil dari suatu perjanjian kerja menurut UU ketenagakerjaan.

C. Merumahkan Pekerja Di CV. FZ Foundation Karena Pandemi Covid-19

1. Pemberhentian pekerja di CV. Fz foundation

Perusahaan CV. Fz Foundation tidak melakukan PHK atas pekerja karena dampak pandemi Covid-19, namun melakukan pemberhentian pekerja selama masa pandemi Covid-19, hal ini dilakukan untuk meminimalisir dana

¹¹⁵ Lihat di Lampiran Surat Perjanjian Kerja.

¹¹⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, 47. Sesuai dengan Pasal 54 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

operasional dan mengurangi kerugian perusahaan, meskipun sejatinya tujuan pemberhentian oleh CV. Fz Fountion memiliki tujuan yang hampir sama dengan PHK oleh perusahaan secara umum, yakni untuk meminimalisir dana operasional perusahaan dan menjaga kesetabilan keuangan perusahaan,¹¹⁷ selain itu, CV. Fz Foundation tidak melakukan PHK karena adanya kewajiban pesangon yang harus ditunaikan, sebagaimana ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan menyebutkan:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”

Senada dengan ketentuan diatas UU Cipta kerja bab IV ketenagakerjaan yang diundangkan pada tanggal 2 November 2020 menyebutkan dalam Pasal 156 Ayat (1) bahwa:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”

Ketentuan terkait pesangon juga tela diatur dalam surat perjanjian kerja antara CV. FZ Foundation dengan para pekerjanya yakni dalam Pasal (11)

“**PIHAK PERTAMA** berhak setiap saat untuk mengakhiri perjanjian kerja ini dengan syarat harus memberitahukan secara tertulis kepada **PIHAK KEDUA** tanpa berkewajiban menjelaskan alasan apapun juga. Dalam masalah ini, **PIHAK PERTAMA** wajib memberikan ganti rugi atau pesangon kepada **PIHAK KEDUA** yang jumlah serta tata aturannya merujuk pada Peraturan Pemerintah yang berlaku.”

Adapun Covid-19 menjadi alasan pengusaha untuk mem PHK pekerja boleh saja dilakukan oleh CV. FZ Foundation hal ini dikarenakan covid-19 telah

¹¹⁷ Amran Bastri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia* 80

digolongkan sebagai bencana nonalam sesuai dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Wrus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional¹¹⁸, sehingga bencana non alama tersebut dapat disebut sebagai keadaan darurat atau *force majeure*.¹¹⁹ *Force majeure* dapat dijadikan dalil yang dibenarkan untuk mem-PHK pekerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 154A huruf (d) UU Cipta kerja bab IV Ketenagakerjaan bahwa:

“pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan: huruf (d) perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*)”

Selain itu, dalam surat perjanjian kerja CV. Fz foundation juga diatur hal-hal yang berkaitan dengan *force majeure* atau keadaan memaksa. Pasal 13 belas surat perjanjian kerja menyebutkan:

“Perjanjian kerja ini batal dengan sendirinya jika karena keadaan atau situasi yang memaksa: seperti bencana alam, peberontakan, perang, huru hara, kerusuhan, Peraturan Pemerintah atau apapun yang mengakibatkan perjanjian kerja ini tidak mungkin diwujudkan”

Dalam pasal perjanjian kerja diatas, tidak disebutkan bahwa bencana nonalam termasuk hal yang dapat membatalkan perjanjian kerja. Namun, bukan berarti *covid-19* tidak termasuk dalam kategori keadaan memaksa atau *force majeure* berdasarkan surat perjanjian tersebut. *Covid-19* tetap dapat menjadi alasan untuk mem-PHK berdasarkan ketentuan klausul Peraturan Pemerintah dalam surat perjanjian tersebut. Adapun Peraturan Pemerintah tersebut yakni Peraturan Pemerintah Nomo 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial

¹¹⁸ Ditetapkan pada tanggal 13 April 2020

¹¹⁹ Annisa Dian Arini, “Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majeur Dalam Suatu Kontrak Bisnis” *Supermasi Hukumu*, Vol 9, No 1 Juni 2020. 55. (Annisa Dian A. merupakan Dosen Fakultas Syrai’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta)

Berskala Besar), yang memuat ketentuan yang berkaitan dengan peliburan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan dan pembatasan kegiatan ditempat atau fasilitas umum,¹²⁰ adanya aturan pembatasan kegiatan masyarakat tersebut menyebabkan CV. Fz Foundation mengalami penurunan omset, dan berdampak pada turunnya keuntungan dan kerugian. Peraturan Pemerintah tentang PSBB yang muncul karena covid-19 tersebut termasuk dalam keadaan memaksa atau *force majeure* yang ada dalam Pasal 13 surat perjanjian kerja. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Otto Hasibuan mengenai *force majeure* yang mengemukakan bahwa *force majeure*:

merupakan keadaan dimana seseorang tidak bisa melakukan kehendaknya, diluar kemampuannya sendiri baik itu karena keadaan administrative maupun karena bencana alam ataupun bencana non alam, yang mana hal tersebut membuat dia sudah tidak mampu lagi melakukan suatu kewajibannya atau kegiatannya.¹²¹

Meskipun *force majeure* dapat menjadi alasan yang legal untuk mem-PHK bukan berarti pengusaha terbebas dari akibat hukum PHK seperti kewajiban pesangon. Dalam Pasal 164 UU Ketenagakerjaan sebelum dirubah menyebutkan:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”

¹²⁰ Pasal 4 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomo 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penangan Corona Virus Disease 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 91)

¹²¹ Otto Hasibuan, "Wawancara Prof Dr Otto Hasibuan Tentang Force Majeure Terkait Wabah Covid 19," *Nusantara TV*, diakses Pada 3 Maret 2021. <https://www.youtube.com/watch?v=OyQly7XkRY0>

Pasca penetapan UU Cipta Kerja ketentuan diatas dirubah. Ketentuan terkait pesangon yang harus ditunaikan oleh pengusaha terdapat dalam Pasal 156 ayat (2-4) bab IV Ketenagakerjaan.

Karena banyaknya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang harus ditunaikan setelah mem-PHK, maka menurut pihak perusahaan, mereka tidak mampu membayar sebagaimana yang tertara dalam perundang-undangan, ketidak mampuan ini akibat dari menurunnya omzet perusahaan CV. Fz Foundation kerana pandemi Covid-19.

Jadi pemberhentian pekerja yang dilakukan oleh CV. Fz foundation di masa pandemi Covid-19 merupakan kebijakan merumahkan pekerja. Kebijakan merumahkan pekerja sebagai salah satu upaya untuk menyelamatkan perusahaan sejatinya bukan hal yang baru, namun sudah lama ada yakni sejak tahun 1998 dengan diterbitkannya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 Tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja, tidak hanya itu, dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal menyebutkan bahwa jika perusahaan mengalami kesulitan yang dapat berpengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka PHK merupakan upaya terakhir setelah terlebih dahulu melakukan beberapa upaya, salah satunya yakni meliburkan atau merumahkan

pekerja atau buruh secara bergiliran untuk sementara waktu.¹²² Terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi agar suatu perusahaan dapat merumahkan pekerjanya, syarat-syarat merumahkan pekerja tersebut meliputi:¹²³

- 1) Order atau pesanan yang diterima oleh perusahaan mengalami penurunan yang disebabkan keadaan atau kondisi tertentu, yang mana keadaan tersebut tidak dapat dihindari seperti krisis ekonomi, bencana baik alam maupun non alam, kebakaran dan lain sebagainya.
- 2) Tidak tersedianya pasokan gas untuk operasional perusahaan sehingga perusahaan harus berhenti operasional produksi sementara waktu.
- 3) Adanya masalah seperti listrik yang digunakan untuk menjalankan alat produksi guna membantu kelancaran produksi barang atau jasa.
- 4) Kurangnya pasokan bahan baku yang akan diproduksi oleh perusahaan
- 5) Tempat pemasaran produk barang hasil produksi yang terbatas dikarenakan suatu keadaan tertentu.
- 6) Keadaan keuangan perusahaan yang lesu kerana kondisi-kendisi tertentu sehingga produk barang atau jasanya tidak laku terjual sebagaimana mestinya.

Dari syarat-syarat merumahkan pekerja tersebut, dapat dipahami bahwa CV. Fz foundation telah memenuhi syarat yang pertama dan yang terakhir, sehingga hal tersebut memperbolehkan CV. Fz foundation untuk merumahkan

¹²² Poin (f) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal

¹²³ Prasetyo, "*Pelanggaran Hukum*", 19

pekerja, namun apabila kondisi atau keadaan sudah membaik, maka perusahaan wajib memanggil kembali pekerja yang di rumahkan.

Dalam UU ketenagakerjaan dan UU Cipta kerja tidak terdapat definisi dan aturan secara detail terkait merumahkan pekerja, oleh sebab itu kebijakan merumahkan pekerja yang dilakukan CV. Fz Foundation di masa pandemi Covid-19 harus mengacu pada peraturan perundang-undangan yang ada, salah satunya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19 (Untuk selanjutnya disebut SEMENKER Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja dan Pengusaha Akibat Covid-19), dalam surat edaran tersebut menyebutkan bahwa untuk melindungi pekerja atau buruh serta kelangsungan usaha akibat pandemi Covid-19 yang melanda wilayah Indonesia dan dunia maka kepada para Gubernur atau Kepala Daerah diminta untuk melakukan:

“Melaksanakan pelindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi *Covid-19*:

1. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait *Covid-19* berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 (empat belas) hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.
2. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek *Covid-19* dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
3. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit *Covid-19* dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan *Covid-19*, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan

mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.¹²⁴”

Berdasarkan peraturan diatas maka besarnya upah atau gaji pekerja yang dirumahkan akibat Covid-19 baik itu karena ODP, suspek *Covid-19*, sakit *Covid-19* maka upahnya atau gajinya dibayarkan secara penuh atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tidak hanya itu, bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha sehingga sebagian atau seluruh pekerjanya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah atau gaji bagi pekerja dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja, hal tersebut sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan¹²⁵ menyebutkan bahwa:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Jadi menurut kedua ketentuan diatas, maka pengusaha wajib membayar upah bagi pekerjanya sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, hal ini tentu akibat dari adanya hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban yang didasarkan atas suatu

¹²⁴ Poin II (dua) Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19, h 2.

¹²⁵ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 273, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747

kontrak atau perjanjian antar pekerja dan pengusaha¹²⁶ atau dalam bahasa lain disebutkan bahwa pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan masih memperoleh upah atau gaji beserta hak-hak lainnya sebagai pekerja, hal ini dikarenakan pengertian pekerja yang dirumahkan tidak sama dengan PHK yang menyebabkan berakhirnya hak serta kewajiban.¹²⁷

Dalam pelaksanaan merumahkan pekerja oleh CV. FZ Foundation, pekerja yang dirumahkan tidak diberi upah atau tidak digaji, namun bagi mereka (pekerja atau buruh) yang dibina untuk menjadi mitra CV. Fz Foundation dalam usaha baru diberikan upah atau gaji, bagi pekerja yang dirumahkan tersebut diberi jaminan akan dipekerjakan kembali oleh pihak CV. Fz Foundation setelah prekonomian kembali normal.¹²⁸ Adanya pekerja yang dirumahkan dan pekerja yang dibina tersebut sudah dibicarakan oleh perusahaan kepada pekerja, namun pekerja tidak bisa berbuat banyak karena alasan kebijakan tersebut diambil dampak pandemi Covid-19.¹²⁹

Kebijakan merumahkan pekerja tanpa memberikan upah atau gaji oleh CV. Fz Foundation tersebut tentu tidak sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengupahan. Hal ini dikarenakan upah merupakan hak pekerja sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja

¹²⁶ Lukma Santos, *Pengantar Ilmu Hukum*, 63

¹²⁷ David Prasetyo, "Pelanggaran Hukum Terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Hal Pekerja Yang Di Rumahkan Oleh Perusahaan (Studi Kasus Di PT. Indoplast Makmur)" Undergraduate Thesis, Universitas Airlangga, 2007), 17.

¹²⁸ Zainulla, Wawancara. (Situbondo, 19 Maret 2021)

¹²⁹ Pekerja Perusahaan CV. Fz Foundation

atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan di lakukan¹³⁰ UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (30) menyebutkan

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

Menurut Prof Aloysius Uwiyono Dalam UU Ketenagakerjaan upah dimaknai sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia dan merupakan kejahatan yang dapat dipidana.¹³¹

Upah yang tidak berikan juga menurut pandangan peneliti bertentangan dengan ketentuan yang terdapat dalam surat perjanjian kerja Pasal 10 yang mana menyebutkan bahwa:

PIHAK KEDUA selama masa berlakunya ikatan perjanjian kerja berhak mendapatkan sesuai dengan perjanjian ini, dan tidak dibenarkan untuk melakukan kerja rangkap di perusahaan lain manapun juga dan dengan alasan apapun juga, kecuali apabila **PIHAK KEDUA** telah mendapat persetujuan secara tertulis dari **PIHAK PERTAMA**.

2. Akibat Hukum Merumahkan Pekerja

Tindakan merumahkan pekerja yang dilakukan oleh CV. Fz foundation untuk menyelamatkan usahanya, menimbulkan konsekuensi yuridis atau akibat hukum bagi kedua belah pihak. Pekerja yang dirumahkan masih memiliki hubungan kerja dengan pengusaha, yang mana hubungan kerja merupakan

¹³⁰ Devi Rahayu, *Hukum Ketenaga Kerjaan Teori dan Studi Kasus*, (Yogyakarta: New Elmatara, 2011), 89.

¹³¹ Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 100.

suatu hubungan antar seorang pekerja dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu tersebut terjadi pasca adanya perjanjian kerja antar kedua belah pihak,¹³² setelah perjanjian kerja berakhir maka berakhir pula ikatan hubungan kerja, dan suatu perjanjian kerja berakhir jika terjadi:

“(a)Pekerja meninggal dunia, (b)berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja’ (c) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau (d) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.^{133”}

Jadi karena belum berakhirnya perjanjian kerja maka pekerja yang dirumahkan memiliki hak seperti apa yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja, seperti upah atau gaji beserta hak-hak lainnya

D. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pekerja Yang Dirumahkan Tanpa Upah Dampak Pandemi Covid-19 Di CV. Fz Foundation

Islam telah mengatur setiap kegiatan atau aktivitas manusia baik yang berkenaan dengan interaksi dengan Tuhan, maupun interaksi sosial (interaksi sesama manusia dan lingkungan). Interaksi dengan Tuhan diatur dalam *fiqh al-ibadah* dan interaksi sosial sesama manusia dalam hal perniagaan (ekonomi) diatur dalam *fiqh al-muamalah*. Dalam *fiqh al-muamalah*, setiap transaksi didasarkan berdasarkan akadnya.

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah memberikan pengertian bahwa akad adalah kesepakatan dalam suatu perjanjian antara dua pihak atau lebih untuk

¹³² Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 25

¹³³ Pasal 61 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

melakukan dan atau tidak melakukan perbuatan hukum tertentu.¹³⁴ Mempekerjakan orang dalam Islam termasuk dalam cakupan akad *ijarah*, dan imbalan yang diberikaan dinamakan *ujrah*. Sesuai dengan definisi *ijarah* yang dikemukakan oleh fatwa DSN MUI tentang *Ijarah*¹³⁵ bahwa *ijarah* adalah:

“akad sewa antara *mu'jir* (المؤجر) dengan *musta'jir* (المستأجر) atau antara *musta'jir* dengan *ajir* (الأجير) untuk mempertukarkan *manfa'ah* dan *ujrah*, baik manfaat barang maupun jasa”

Dalam fatwa tersebut juga dijelaskan bahwa *mu'jir* merupakan pihak yang menyewakan barang, sedangkan *musta'jir* adalah pihak yang menyewa barang atau jasa, dan *ajir* ialah pihak yang memberikan jasa dalam akad *ijarah al mal* atau akad sewa atas jasa pekerjaan orang. Berdasarkan ketiga klasifikasi tersebut maka dapat dikatakan bahwa CV. FZ Foundation bertindak sebagai *musta'jir* dan pekerja dapat dikatakan sebagai *ajir* yang bertindak sebagai pemilik jasa yang melibatkan tenaga dirinya.¹³⁶

Akad perjanjian yang dilakukan oleh CV. Fz Foundation dengan pekerja dilandaskan pada perjanjian tertulis, yakni surat perjanjian kerja yang memuat ketentuan:

1. Identitas para pihak
2. Penjelasan jenis pekerjaan bagi pekerja (Pasal 2)

¹³⁴ Pasal 20 Angka (1) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 02 Tahun 2008 Tentang Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

¹³⁵ Ketentuan Umum Angka (1) Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No: 112/DSN-MUI/IX/2017

¹³⁶ Azza, *Motodologi Fiqih Muamalah*, 279.

3. Upah kerja bagi pekerja(Pasal 4)
4. Waktu bekerja dalam sehari (Pasal 5)
5. Keterangan hak dan kewajiban para pihak (Pasal 10-11)
6. Berakhirnya perjanjian kerja (Pasal 12)
7. Keadaan memaksa atau *force majeure* (Pasal 13)
8. Penyelesaian perselisihan (Pasal 14)
9. Persetujuan para pihak (Pasal 15 dan bagian akhir)

Ketentuan yang ada dalam surat perjanjian tersebut diatas dapat digolongkan kedalam beberapa istilah yang masyhur dalam *fiqh muamalah*. Keterangan terkait identitas para pihak dapat dikatakan ‘*aqidain*, yang dimaknakan para pelaku kontrak perjanjian.¹³⁷

Penjelasan jenis pekerjaan dan berakhirnya perjanjian kerja dapat disebut dengan ‘*amal*. Hal ini didasarkan pada fatwa DSN MUI tentang *ijarah* yakni pada poin ketujuh ketentuan terkait ‘*amal* yang dilakukan oleh *ajir* mengatakan bahwa:

Angka (1)

“ ‘*Amal* (pekerjaan atau jasa) yang dilakukan Ajir harus berupa pekerjaan yang dibolehkan menurut syariah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

Angka (2)

“ ‘*Amal* yang dilakukan Ajir harus diketahui jenis, spesifikasi, dan ukuran pekerjaannya serta jangka waktu kerjanya”

¹³⁷ Azza, *Motodologi Fiqih Muamalah*, 279

Upah kerja bagi pekerja dapat dikatakan *ujrah* yang dimaknai sebagai upah atas jasa pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Nominal upah kerja bagi pekerja yang telah disebutkan dalam surat perjanjian kerja tidak bertentangan dengan fatwa DSN MUI tentang *ijarah* yang menyatakan bahwa:

“Kuantitas dan/atau kualitas uirah harus jelas, baik berupa angka nominal, prosentase tertentu, atau rumus yang disepakati dan diketahui oleh para pihak yang melakukan akad”¹³⁸

Lamanya waktu bekerja bagi pekerja serta hak dan kewajiban dapat dikategorikan sebagai *manfa'ah*. Hal ini dikarenakan *manfa'ah* merupakan objek akad yang diperjanjikan. Jadi melakukan jasa (bekerja) merupakan objek yang diperjanjikan dalam surat perjanjian kerja CV. Fz Foundation, serta ketentuan terkait hak dan kewajiban merupakan manfaat yang harus diperoleh dari jasa selama perjanjian kerja.

Berkenaan dengan ketentuan terkait penyelesaian perselisihan dalam literatur Islam dikenal beberapa istilah yakni *as sulh* (perdamaian), *tahkim* (arbitrase), dan *wilayat al qadh* (lembaga kehakiman).¹³⁹ Dalam pasal perjanjian kerja disebutkan bahwa jika terjadi perselisihan maka akan diselesaikan dengan cara musyawarah untuk mencari kata mufakat, apabila tidak berhasil maka akan menempu jalur hukum sebagaimana ketentuan perundang-undangan dan lembaga peradilan negeri.¹⁴⁰ Jadi, dapat dikatakan bahwa ketiga cara penyelesaian perselisihan dalam

¹³⁸ Poin Kedelapan Anka (2) Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No: 112/DSN-MUI/IX/2017

¹³⁹ Nurhayati, “Penyelesaian Sengketa Dalam Hukum Ekonomi Islam” *Jurna J-HES*, Vol 3, No 1, Januari-Juni 2019, 10

¹⁴⁰ Pasal 14 Surat Perjanjian Kerja CV. Fz Foundation

Islam telah digunakan dalam surat perjanjian tersebut, namun dengan istilah yang berbeda.

Persetujuan para pihak merupakan hal yang urgen dalam *aqad* muamalah. Persetujuan para pihak dapat dikatakan sebagai *sighah*. Hal ini sesuai dengan Fatwa DSN MUI No: 09/Dsn-Mui/Iv/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah yang menyatakan bahwa *sighat ijarah* ialah:

“ijab dan qabul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak), baik secara verbal atau dalam bentuk lain”

Adanya pernyataan berbentuk tulisan dan tandatangan dapat dimakanakan sebagai pernyataan *keridhoan* dan keikhlasan para pihak. Pekerja rela untuk memberikan pelayanan jasa dan pengusaha siap memberikan upah atau ujah atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

Sah tidak nya suatu akad muamalah dalam Islam dapat dilihat dari terpenuhi atau tidaknya syarat dan rukun akad tersebut. Hal ini dikerenakan rukun merupakan unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu terwujud, adanya unsur-unsur tersebut maka terbentuklah sesuatu tersebut.¹⁴¹ Sebagaimana dijelaskan dalam konsep *ijarah* bahwa rukun dari akad *ijarah* meliputi:

- a) *Aqidain* (para pelaku yang meliputi *mu'jir* dan *musta'jir*)
- b) Manfaat
- c) *Ujah*
- d) *Shighah*

¹⁴¹ Al-Albani, *Shaih Sunnah Ibnu Majah*, 303.

Dari keempat rukun tersebut diatas diikuti dengan beberapa syarat yang tidak dapat dipisahkan, yakni meliputi:

1. Para transaksi berakal
2. Tidak adanya paksaan (keridhaan para pihak)
3. Objek *ijarah* tidaklah cacat dan diberikan atau diserahkan secara langsung.
4. Tidak adanya larangan syara' terhadap objek *ijarah* (sesuatu yang diharamkan).
5. Objek *ijarah* merupakan sesuatu yang diketahui

Ditinjau dari surat perjanjian kerja dan hasil wawancara yang menerangkan bahwa rukun dan syarat akad *ijarah* atau pengupahan telah terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa akad perjanjian kerja yang dilakukan oleh CV. FZ Foundation dengan para pekerjanya tidak bertentangan dengan konsep *ijarah* dalam Islam sehingga akad tersebut sah.

Pada hakikatnya perjanjian kerja dilakukan agar kedua belah mendapatkan keuntungan atau manfaat. Pengusaha mendapatkan jasa atas pengerjaan produknya dan pekerja mendapat upah atau gaji (*ujrah*) dari hasil kerjanya. Hal yang berbeda tentu terjadi saat terjadi merumahkan pekerja, dimana saat merumahkan tersebut, berdasarkan keterangan pengusaha bahwa pekerja diliburkan dalam bekerja selama masa pandemi covid-19, hal ini disebabkan tidak adanya pesanan kerajinan di toko-toko atau grosir yang menjalin kerja sama dengan perusahaan akibat sepiunya pengunjung atau *tourism*.¹⁴² Adanya pekerja yang dirumahkan tentu tidak dikehendaki oleh para pihak, karena dengan adanya

¹⁴² Zainulla, Wawancara. (Situbondo, 19 Maret 2021)

kegiatan merumahkan, maka maksud dan tujuan akad di awal perjanjian kerja tidak dapat dicapai.

Sebelum pandemi *Covid-19* melanda wilayah Indonesia, kontrak perjanjian kerja antara CV, Fz Foundation dan pekerja dipandangan dari sisi hukum Islam yakni akad *ijarah* adalah sah. Namun pada masa pandemi Covid-19 terdapat rukun dan syarat yang hilang atau tidak dapat dipenuhi, sehingga hal ini dapat mengakibatkan keabsahan dari akad *ijarah* (pengupahan). Adapun rukun dan syarat tersebut yakni manfaat dan Objek *ijarah* tidaklah cacat dan diberikan atau diserahkan secara langsung.

Pekerja yang dirumahkan tidak dapat memberikan manfaat, yakni berupa jasa pengerjaan produk CV. Fz foundation, hal ini juga berarti bahwa objek dari akad (jasa pengerjaan) tidak dapat diberikan secara langsung. Sesuai dengan pengertian *ijarah* (sistem pengupahan) dalam Islam yang dikemukakan oleh Saleh Al-Fauzan bahwa secara umum *ijrah* didefinisikan sebagai akad atas manfaat yang dibolehkan, yang berasal dari barang tertentu atau yang dilafalkan ciri-cirinya, dalam jangka waktu yang diketahui, atau akad atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan bayaran yang telah diketahui dan disepakati.¹⁴³

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat dikatakan bahwa adanya suatu pekerjaan yang telah diketahui maka menuntut bayaran upah atau *ujara* yang telah diketahui. Sejalan dengan itu Sayyid Sabiq berpendapat bahwa Imbalan upah baru berhak diperoleh dan diberikan saat suatu pekerjaan telah dikerjakan atau dilakukan. Saat manfaat telah diterima dan didapat, maka pengguna manfaat (dalam

¹⁴³ Saleh Fauzan, *Fikih Sehari-hari*, Cet 1. (Jakarta: Gema Insani Pres, 2005), 482.

hal ini pengusaha) boleh memberikan upah atau *ujrah* diawal (dimuka), atau terjadi kesepakatan para pihak yang melakukan transaksi untuk mempercepat pembayaran¹⁴⁴

Upah kerja atau *ujrah* dibayarkan setelah pekerjaan telah selesai dilakukan menurut peneliti tidak bertentangan dengan Hadis nabi yang berbunyi:

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أُجْرَتَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه و

البيهقي)¹⁴⁵

Artinya: Sesungguhnya Nabi SAW. bersabda: berikanlah upahnya buruh sebelum kering keringatnya.

Hadis tersebut menunjukkan bahwa buruh diberikan upahnya setelah selesai mengerjakan pekerjaannya. Dan upah tersebut lebih baik ditunaikan secepatnya yakni sesaat sesudah melakukan pekerjaan.

Jadi, apabila dipandang dari konsep *ijarah* (pengupahan) dalam Islam hilangnya rukun dan syarat (manfaat) dari suatu perjanjian kerja saat merumahkan pekerja di CV. Fz Foundation menurut peneliti dapat mengakibatkan pengusaha boleh tidak memberikan upah atau *ujrah* kepada para pekerja yang dirumahkan.

E. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja CV. Fz foundation

1. Perlindungan Hukum Pekerja yang di Rumahkan

Perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek

¹⁴⁴ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, jilid III, (Bandung: PT Al Ma'arif, 1987), 372-373.

¹⁴⁵ Al-'asqalany, *Bulughul Maram Min Adillatil Ahkam*, 351.

hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.¹⁴⁶ Menurut Sujipto Rahardjo perlindungan hukum merupakan upaya-upaya untuk memberikan perlindungan terhadap hak azasi manusia (HAM) yang dilanggar (dirugikan) orang lain, dan perlindungan itu dimaksudkan agar orang atau individu tersebut dapat menikmati hak-haknya tersebut sebagaimana yang termuat dalam aturan hukum.¹⁴⁷

Dua hal mendasar yang menjadi aspek perlindungan hukum terhadap pekerja, dua hal tersebut yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah.¹⁴⁸ Perlindungan hukum terhadap kekuasaan pengusaha tercapai jika peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha untuk bertindak seperti apa yang tertera dalam peraturan perundang-undangan tersebut dilaksanakan dengan baik oleh semua pihak.¹⁴⁹ Menurut Eko Wahyudi dan yang lainnya¹⁵⁰ dalam UU ketenagakerjaan ruanglingkup perlindungan pekerja mencakup:

- a. Hak-hak asasi pekerja untuk melakukan runding dengan pihak majikan atau pengusaha
- b. Keselamatan, kesehatan dan kemananan kerja

¹⁴⁶ Phlipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat indonesia* (Surabaya; Bina ilmu, 1987), 7.

¹⁴⁷ Rahardjo, *Ilmu Hukum*, 69

¹⁴⁸ Pendapat Phlipus M. Hadjon dikutip dari Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja"*Jurisprudentie*.Vol 3. No 2, Desember 2016. 64

¹⁴⁹ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*,(Jakarta ; Raja Grafindo Persada, 1993), 5.

¹⁵⁰ Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta; Sinar Grafika, 2016), 32.

- c. Perlindungan yang khusus terhadap para pekerja perempuan, pekerja dari yang belum cukup umur (anak), dan pekerja penyandang disabilitas.
- d. Perlindungan terkait imbalan, kesejahteraan dan jamsostek

Dalam literatur lain, Iman Soepomo mengemukakan bahwa perlindungan pekerja atau buruh merupakan hakikat hukum perburuhan secara keseluruhan, yang mana hukum perburuahan meliputi yang *pertama* adalah penempatan dari tenaga kerja, *kedua* yaitu hubungan kerja, *ketiga* kesehatan kerja, *keempat* keamanan kerja, dan *kelima* jaminan sosial,¹⁵¹ dari kelima macam perlindungan tersebut digolong dalam tiga jenis perlindungan kerja yakni, perlindungan kesehatan kerja, keamanan kerja, dan jaminan sosial.¹⁵²

- a. Perlindungan kesehatan kerja

Kesehatan kerja merupakan usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan melanggar norma kesusilaan dalam suatu hubungan kerja. Dalam kata lain pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya, baik itu lingkungan kerja yang menjamin kesehatan tubuh dalam waktu yang relative lama.¹⁵³

¹⁵¹ Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, IX.

¹⁵² Menurut Ashabul Kahfi Tiga jenis itu (1)Perlindungan ekonomis seperti upah dan jamsostek, (2)Perlindungan sosial atau kesehatan kerja, (3)Perlindungan Teknis atau Kesehatan Kerja, namun dalam Soepomo Perlindungan kerja tersebut yakni (1)Kesehatan kerja, (2)Keamanan kerja (3)Jaminan sosial meliputi upah dan jamsostek, dalam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, 106-151

¹⁵³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, 11

Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 86 UU Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja atau buruh berhak untuk mendapat perlindungan atas:

“(1).Keselamatan dan kesehatan kerja; (2).Moral dan kesusilaan; dan; (3).Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Kebijakan merumahkan pekerja oleh perusahaan CV. FZ Foundation merupakan upaya untuk mematuhi aturan yang berlaku, diantaranya agar keselamatan kerja pekerja dapat terjamin ditengah pandemi Covid-19.

b. Keamanan kerja

Perlindungan keamanan kerja merupakan perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan.¹⁵⁴ Azas pokok dalam keamanan kerja menurut Soepomo dicetuskan dalam KUHPer dengan ketentuan mewajibkan pengusaha untuk:

“Mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, di tempat ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa, demikian pula mengenai petunjuk-petunjuk sedemikian rupa, sehingga buruh terlindungi dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan hartabendanya, sepanjang mengingat pekerjaan selayaknya diperlukan”¹⁵⁵

Perlindungan keamanan kerja atau disebut perlindungan teknis di CV. FZ foundation telah dilaksanakan dengan baik, hal ini terbukti menurut

¹⁵⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, 12

¹⁵⁵ Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, 122.

pihak perusahaan hampir dikatakan tidak pernah terjadi kecelakaan kerja bagi pekerja di perusahaan, dan bagi pekerja yang dirumahkan saat pandemi Covid-19 perlindungan teknis ini tidak dijalankan karena pekerja tidak melakukan pekerjaan.

c. Jaminan sosial

Perlindungan jaminan sosial bagi pekerja meliputi perlindungan terhadap upah dan jaminan sosial itu sendiri. Upah merupakan pembayaran yang diterima oleh pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan¹⁵⁶ oleh karena upah pekerja yang dirumahkan tidak dipenuhi, maka pekerja dapat mengupayakan agar hal tersebut dapat dipenuhi sebagaimana mestinya melalui jalur hukum, tindakan tersebut dikenal dengan upaya hukum.

d. Perlindungan upah pekerja yang dirumahkan

Salah satu dari asas-asas hukum pengupahan yang berkeadilan yaitu; hak atas upah muncul pasca adanya hubungan kerja dan berakhir bila hubungan kerja berakhir.¹⁵⁷ Maksudnya ialah hak dan kewajiban ada setelah dilakukannya suatu perjanjian kerja yang sah sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan oleh kedua belah pihak, dan perjanjian kerja akan mengikat dan melahirkan hubungan kerja.

¹⁵⁶ Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum*, 15

¹⁵⁷ Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan" *Mimbar Hukum*, Vol 29 No. 1 Februari 2017, 87

Merumahkan pekerja saat pandemi Covid-19 merupakan salah satu cara untuk menghindari terjadinya PHK, sebagaimana anjuran dari Pemerintah untuk tidak melakukan PHK pekerja, terutama di sektor-sektor yang rentan terdampak pandemi covid-19.¹⁵⁸ hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menyebutkan:

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Menurut Ketua Kebijakan Publik Asosiasi Pengusaha Indonesia, Sutrisno Iwantono, anjuran untuk tidak mem PHK oleh pekerja sejatinya agak sulit di terapkan, apalagi saat perusahaan mengalami kerugian, maka PHK hal yang sangat mungkin dilakukan untuk menekan defisit keuangan perusahaan. Menanggapi hal tersebut dan situasi Covid-19, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziya, menyatakan bahwa yang dibutuhkan adalah kerja sama dan dialog sosial untuk mencari jalan keluar terbaik untuk menghindari PHK.¹⁵⁹ Selain itu kementerian ketenagakerjaan juga menerbitkan SEMENKER Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja dan Pengusaha Akibat Covid-19, Poin II angka (4) menyebutkan:

“Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran

¹⁵⁸ Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendara Ridwanul Ghoni, “Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol 3, Issue 2, Juni 2020, 318

¹⁵⁹ Ridwanul Ghoni, “Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan, 318

maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.”

Untuk menghindari PHK, berdasarkan ketentuan tersebut maka pemerintah telah memperbolehkan pengusaha untuk melakukan perubahan (pengurangan atau penambahan) terhadap besaran upah atau gaji pekerja yang dirumahkan sementara akibat covid-19 sesuai dengan kesepakatan para pihak, selain itu dalam SEMENKER Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja dan Pengusaha Akibat Covid-19 juga menentukan bahwa pekerja yang diduga atau positif terpapar Covid-19 berhak atas upah atau gaji.¹⁶⁰

Jadi pekerja yang dirumah oleh CV. FZ Foundatin mendapat perlindungan upah sebagaimana ketentuan SEMENKER Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja dan Pengusaha Akibat Covid-19.

Bagi pengusaha yang tidak mampu membayarkan upah minum sebagaimana yang telah diperjanjikan sebelumnya karena dampak pandem covid-19, maka pengusaha dapat mengambil tindakan yang berupa penangguhan pembayaran atas upah, dengan catatan terlebih dahulu melaksanakan perundingan bersama pekerjanya atau serikat pekerja/buruh terkait maksud dari kebijakan penangguhan pumbayaran tersebut. Hal ini mengacu pada ketentuan Pasal 90 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan:

¹⁶⁰ Lihat Poin II Angka (1-3) Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19

“Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.”

Jadi berdasarkan uraian diatas maka pekerja yang dirumahkan mendapat perlindungan hukum upah. Selain itu pengusaha (dalam hal ini CV. FZ Foundation) dapat melakukan beberapa upaya terkait pengupahan pekerjanya meliputi:

1) Perubahan besaran upah atau gaji

Besaran upah pada hakikatnya tidak bisa dirubah yakni mengacu pada perjanjian kerja, namun akibat dari pandemi covid yang melahirkan SEMENKER Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja dan Pengusaha Akibat Covid-19 maka CV. Fz Foundation dapat mengurangi upah atau gaji pekerjanya dengan terlebih dahulu melakukan musyawarah atau perundingan.

Dalam praktiknya CV. Fz foundation tidak melakukan perubahan besaran upah atau gaji pada pekerja yang dirumahkan akibat pandemi covid-19, namun kebijakan terkait merumahkan sementara tersebut sudah disampaikan secara lisan.¹⁶¹

Menurut peneliti, terkait kebijakan merumahkan pekerja tersebut tidak serta-merta menggugurkan kewajiban perusahaan untuk tidak membayarkan upah, hal ini dikarenakan kebijakan tersebut bukan merupakan pengakhiran hubunga kerja (PHK)

¹⁶¹ Wawancara Zainullah, Situbondo (19 Maret 2021)

sesuai dengan salah satu asas hukum pengupahan yang berkeadilan, yang berbunyi: hak atas upah lahir setelah adanya hubungan kerja dan berakhir bila hubungan kerja berakhir.

2) Penangguhan upah atau gaji

Terkait penangguhan upah minimum yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan, untuk melaksanakan ketentuan tersebut mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

CV. Fz Foundatin tidak melakukan penangguhan upah atau gaji minimum kepada pekerja yang dirumahkan karena pandemi covid-19, meskipun sejatinya hal tersebut boleh dilakukan oleh CV. Fz Foundation.

3) Menawarkan pekerja untuk melakukan cuti diluar tanggungan

Istilah cuti sendiri bukan hal yang baru dalam hukum ketenagakerjaan. Sebagian besar ketentuan terkait cuti telah diatur dalam hukum positif di Indonesia, adapun cuti-cuti tersebut meliputi cuti tahunan, cuti hari besar keagamaan, cuti penting dan cuti melahirkan. Semua cuti tersebut merupakan suatu hak pekerja dan kewajiban perusahaan untuk diberikan dengan ketentuan meskipun tidak bekerja perusahaan tetap membayarkan upah atau gaji kepada pekerja.

Cuti diluar tanggungan memang tidak diatur secara terperinci di dalam UU ketenagakerjaan, hal ini dapat diasumsikan bahwa cuti diluar tanggungan bukan merupakan suatu kewajiban yang harus ditunaikan, namun boleh dilakukan dengan ketentuan pengusaha tidak memaksakan kehendaknya kepada pekerja untuk melakkan cuti diluar tanggungan, akan tetapi di musyawarahkan untuk mencapai mufakat. Dengan cuti diluar tanggungan maka pengusaha tidak memiliki kewajiban untuk membayarkan upah dimasa pandemi Covid-19. Hal ini juga sesuai dengan ketentuan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan:¹⁶²

“Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”

2. Upaya Hukum

Adanya hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja tidak sedikit akan menimbulkan perselisihan. Perselisihan dalam dunia kerja dikenal dengan sebutan perselisihan hubungan industrial.¹⁶³ Terdapat hak upah pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan tidak dipenuhi, sehingga diperlukan tindakan untuk memproteksi dan menjamin dipenuhinya hak-hak tersebut. Mekanisme penyalasain perselisihan hubungan insutrial di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

¹⁶² Pasal 93 ayat (1) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁶³ I Dewa Ayu Mirah Octaviani dan I Wayan Suardana, “Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur” Jurnal Fakultas Hukum Universitas Udayana, 8-9

Industrial¹⁶⁴ (selanjutnya disingkat UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 2 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan terdapat beberapa jenis perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja yakni meliputi:

- a. Perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Upah yang tidak dibayarkan oleh perusahaan saat merumahkan pekerja termasuk dalam jenis perselisihan hubungan industrial perselisihan hak. Pasal 1 ayat (2) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa perselisihan hak adalah:

“Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”

Untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi, terdapat dua alternatif penyelesaian yang dapat ditempuh, yakni penyelesaian secara litigasi dan non litigasi. Litigasi merupakan proses penyelesaian sengketa oleh para pihak yang bersengketa melalui lembaga peradilan negara.¹⁶⁵ Jalur pengadilan dapat ditempuh oleh pekerja sebagaimana ketentuan dalam Pasal 5 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan:

“Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial”

¹⁶⁴ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356

¹⁶⁵ Rosita, “Alternatif Dalam Penyelesaian Sengketa (Litigasi Dan Non Litigasi)” *Al-Bayyinah: Jurnal of Islamic Law*, Vol VI. No 2. 100.

Adapun penyelesaian sengketa non litigasi merupakan merupakan cara penyelesaian sengketa diluar pengadilan,¹⁶⁶ UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur metode penyelesaian sengketa dalam hubungan kerja melalui penyelesaian biparti, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

a. Biparti

Penyelesaian secara biparti merupakan penyelesaian yang dilakukan kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) melalui musyawarah.¹⁶⁷ Pasal 1 ayat (10) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan:

“Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial”

Perundingan biparti yang dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat merupakan hal yang wajib dilakukan dalam jangka 30 hari, namun bila dalam jangka waktu tersebut tidak mencapai kata sepakat maka perundingan biparti dianggap gagal¹⁶⁸ dan para pihak dapat menempuh jalur mediasi.

b. Mediasi

Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hak dalam hubungan industrial dalam suatu perusahaan mengenai perselisihan hak. Baik hak

¹⁶⁶ Rosita, “Alternatif Dalam Penyelesaian Sengketa”, 102

¹⁶⁷ Asri Wijayati, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, 185

¹⁶⁸ Pasal 3 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

pekerja maupun hak pemberi kerja.¹⁶⁹ Menurut UU Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial mediasi adalah:

“penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”

Mediator dalam mediasi penyelesaian hubungan industrial ialah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yang telah memenuhi syarat menjadi mediator sebagaimana ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan berkewajiban memberikan anjuran kepada para pihak dalam hal perselisihan yang terjadi.¹⁷⁰

c. Konsiliasi

Penyelesaian sengketa dengan konsiliasi lebih mengacu kepada cara penyelesaian sengketa melalui consensus antara para pihak sedangkan pihak ketiga hanya bertindak netral, berperan aktif maupun tidak.¹⁷¹ Dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial konsiliasi adalah:

“penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral”

e. Arbitrase

¹⁶⁹ I Dewa Ayu Mirah Octaviani dan I Wayan Suardana, “Tanggung Jawab Pelaku Usaha” 11

¹⁷⁰ Asri Wijayati, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, 186-187

¹⁷¹ HualaAdolf, *HukumPerdagangan Internasional*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 205

Arbitrase adalah suatu penyelesaian perselisihan di luar pengadilan Hubungan Industrial dengan cara kesepakatan tertulis oleh para pihak yang berselisih dengan penyerahan perselisihan tersebut kepada arbiter dengan keputusan para pihak yang mengikat dan bersifat final.¹⁷² Senada dengan pengertian tersebut Pasal 1 Ayat (15) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan:

“Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final”

Dari keempat upaya non litigasi tersebut diatas, maka pekerja yang dirumahkan hanya dapat menempuh upaya penyelesaian perselisihan biparti dan mediasi, hal tersebut dikarenakan perselisihan yang terjadi merupakan perselisihan hak.

¹⁷² I Dewa Ayu Mirah Octaviani dan I Wayan Suardana, “Tanggung Jawab Pelaku Usaha” 11

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya maka, peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Pekerja yang dirumahkan akibat pandemi covid-19 menurut hukum positif masih tetap mendapatkan upah beserta hak-hak lainnya selama adanya hubungan kerja. Kebijakan perusahaan CV. Fz foundation untuk merumahkan pekerja dengan tidak memberikan upah merupakan suatu pelanggaran hukum dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Pekerja yang dirumahkan oleh CV. Fz Foundation berdasarkan konsep akad *ijarah* (pengupahan) dalam Islam tidak mendapat upah atau *ujrah* karena tidak tercapainya maksud dan tujuan akad diawal perjanjian serta tidak dapat terpenuhinya salah satu rukun dan syarat akad *ijarah* akibat pandemi Covid-19.
3. Pekerja CV. Fz Foundation yang dirumahkan dalam hukum positif mendapat perlindungan hukum ekonomis berupa upah. Pekerja dapat mengupayakan agar upah yang tidak dibayarkan segera dipenuhi dengan cara menumpuh upaya penyelesaian perselisihan industrial berupa non litigasi melalui upaya penyelesaian perselihan biparti dan mediasi dan litigasi di lembaga peradilan.

B. Saran

Kepada CV. Fz Foundation diharapkan untuk memenuhi upah pekerja dan segera memanggil kembali pekerja yang dirumahkan atau memberikan kepastian terkait status dari hubungan kerja, mengingat para pekerja sudah dirumahkan tanpa kepastian pekerjaan. Jika CV. Fz Foundation tidak mampu memberikan upah pekerja yang dirumahkan maka dapat menempuh cara lain, yaitu melakukan perubahan besaran upah atau gaji, melakukan penangguhan upah atau gaji, dan atau menawarkan pekerja untuk melakukan cuti diluar tanggungan. Kepada pada para akedemisi agar dapat mengkaji dan mengusulkan peraturan terkait cuti diluar tanggungan atau *unpaid leave* yang belum diatur dalam hukum positif ketenagakerjaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal. dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2004.
- Adisu, Editus. dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Tangerang: Visi Media, 2006.
- Abdurrahman, Muslan. *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*. Malang; UMM Press, 2009.
- Adolf, Huala. *Hukum Perdagangan Internasional*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Kahfi, Ashabul. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja" *Jurisprudentie*. Vol 3. No 2, Desember 2016.
- Alamsari, Heppy Indah. Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. 2010. Karya ilmiah skripsi
- Al-'asqalany, Ahmad bin Ali bin Hajar. *Bulughul Maram Min Adillatil Ahkam*, Mekkah: Darul Qabas, 2014.
- Al Albani, Mohammad. *Shaih Sunnah Ibnu Majah*. Jakarta: Pustaka Azzam, 2007.
- Arini, Annisa Dian. "Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majuer Dalam Suatu Kontrak Bisnis," *Supermasi Hukum*, Vol 9, No. 1 Juni (2020)
- Amiruddin dan Zainuddin Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo, 2006.
- A. Mas'adi, Ghufuran. *Fiqh Muamalah Kontekstual*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Azza, Mudaimullah. *Motodologi Fiqih Muamalah*. Kediri: Lirboyo Press, 2013.
- Azzuhaili, Wahbah. *Figih Islam Wa adillatuhu* , terj Abdul Hayyi al-Kattani, Jakarta: Gemma Insani, 2011.
- Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*. Tangerang Selatan: Unpam Press, 2018.
- Basri, Amran. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, 2006.
- Bisri, Cik Hasan. *Pilar-Pilar Penelitian Hukum Islam dan Pranata Sosial*. Depok: Rajawalipers, 2004.
- Prasetyo, David. "Pelanggaran Hukum Terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Hal Pekerja Yang Di Rumahkan Oleh Perusahaan (Studi Kasus Di PT. Indoplast Makmur)" *Undergraduate Skripsi*, Universitas Airlangga, 2007.

- Efendi, Jonaedi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Kencana, 2018.
- Fahrojih, Ikhwan. *Hukum Perburuhan*. Malang: Setara Press, 2016.
- Fauzan, Saleh. *Fiqh Seharian-hari*, Cet 1. Jakarta: Gema Insani Pres, 2005.
- Hasyim, Farida. *Hukum Dagang*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Hasbiyallah, *Sudah Syar'ikah Muamalahmu? Pedoman Memahami Seluk Beluk Fiqh Muamalah*. Temanggung: Desa Pustaka Indonesia, 2014.
- Haq, Abdul. dkk, *Formulasi Nalar Fiqh Telah Kaidah Fiqh Konseptual, Buku Satu*. Surabaya: Khalista, 2006.
- Handayani, Diah. Dkk, "Penyakit Virus Corona 2019," *Jurnal Respirolog Indonesia* No. 2(2020)
- Hardjoprajitno, Purbadi. dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2018.
- Herdiansyah, Haris. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Humanika, 2010.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004.
- Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilandan di Luar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Depok: Raja Grafindo, 2002.
- Kaya, Putu Bagus Tutuan Aris. dan Ni Ketut Supasti Dharmawan, "Kajian Force Majeure Terekit Pemenuhan Prestasi Perjanjian Komersial Pasca Penetapan Covid-19 Sebagai Bencana Nasional," *Kertha Semaya*, Vol. 8, No. 6(2020)
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* Bandung: Aditya Bakti, 2007.
- Koesnoe, Mohammad. *Ilmu Hukum Positif*. Surabaya: Airlangga University Press, 2010.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 2003.
- M. Hadjon, Philipus. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya; Bina ilmu, 1987.
- Mirna, Cut. "Sistem Pengupahan Dalam Ijarah (Studi Terhadap Upah Pekerja Traktor Pemotong Padi Pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejahtera Pulo Panjoe Kec. Glumpang Baro Kab. Pidie)", Skripsi, UIN Ar-Araniry, 2018.
- Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Hukum* Bandung: CV. Mandar maju, 2008.

- Ngani, Nico. *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. Jakarta; Pustaka Yustisia, 2012.
- Nillas, Risha. *Pedoman Resmi UUD 1945 dan Perubahannya*. Jakarta Selatan: PT Wahyudimedia, 2016.
- Nurhayati, “Penyelesaian Sengketa Dalam Hukum Ekonomi Islam” *Jurna J-HES*, Vol 3, No 1, Januari-Juni 2019.
- Octaviani, I Dewa Ayu Mirah. dan I Wayan Suardana, “Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur” *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Udayana*,
- Prajnaparamitha, Kanyaka. dan Mahendara Ridwanul Ghoni, “Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol 3, Isue 2, Juni 2020
- Puspa, Yan Pramadya. *Kamus Hukum*. Semarang: Aneka Ilmu, 2008.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rahman, Azlul. *Doktrin Ekonomi Islam jilid II*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Rahayu, Devi. *Hukum Ketenaga Kerjaan Teori dan Studi Kasus*. Yogyakarta: New Elmatera, 2011.
- Rosita, “Alternatif Dalam Penyelesaian Sengketa (Litigasi Dan Non Litigasi)” *Al-Bayyinah: Jurnal of Islamic Law*, Vol VI. No 2.
- Rohidin, *Pengantar Hukum Islam Dari Semenanjung Arabia Hingga Indonesia*. Yogyakarta: Lintang Rasi Aksara Books, 2016.
- Rizky, Dian. Strategi Pengembangan Usaha Kerajinan Tangan Olahan Kayu CV. FZ. Foundation Sitbondo Jawa Timur, Undergraduet Tesis Politeknik Jember
- Santos, Lukma. dan Yahyanto, *Pengantar Ilmu Hukum*. Malang: Setara Press, 2016.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqih Sunnah 13*. Bandung: PT Al Ma’arif, 1987.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqih Sunnah*, jilid III, Bandung: PT Al Ma’arif, 1987.
- Sirajuddin (dkk), *Legislative Drafting*. Malang: Setara Press, 2016.
- Soekanto, Soejono. *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan DI Indonesia*. Jakarta: UI-Press, Cetaka ke 3, 1983.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, Cet ke III, 2015.
- Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta Djembatan, 1995.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Suib, Moh Syaiful. "Implikasi Force Majuere Pada Akad Perspektif Usul Fiqh Dan Fiqh (Studi Pada Akad Salam) *Profit:Jurnal Kajian Ekonimi dan Perbankan*, No 2, (2018)
- Sholahuddin, Umar."Pendekatan Sosiologi Hukum Dalam Memahami Konflik Agraria" *Jurnal Dimensi*, No 2(2017)
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Tutik, Titik Triwulan. *Hukum Perdata Dalam Sitem Hukum Nasional*. Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2008.
- Uwiyono, Aloysius. dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Uti Ilmu Royen, "Pelindungan Hukum Terhadap Pekeja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabuoaten Ketapan)" (Undergradued theseis, Universitas Dponongoro Semarang, 2009)
- Voss. Guus Heerma Van, dan Surya Tjandra, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Denpasar: Pustaka Larasan, 2012.
- Wahyudi, Eko. dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta; Sinar Grafika, 2016.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Widodo, Hartono. dan Judiantoro. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 2013.
- Wahyuningsih, Isti. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemebrian Pesangon pada Karyawan PHK di PT Bumi Waras Tulang Bawang Barat)(Undergradued Skipsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2018)
- Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan" *Mimbar Hukum*, Vol 29 No. 1 Februari 2017.
- Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, *Al-Qur'an Terjemahan As-Salam*, Depok: Al Huda, 2015.
- Sumber Lain:
- Undag-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Nomor 40 Tentang Jaminan Sosial Nasional

- Peraturan Mahkanam Agung Nomor 02 Tahun 2008 Tentang Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah
- Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No: 112/DSN-MUI/IX/2017
- Hasibuan, Otto.”Wawancara Prof Dr Otto Hasibuan Tentang Force Majeure Terkait Wabah Covid 19,”*Nusantara TV*, diakses Pada 3 Maret 2021. <https://www.youtube.com/watch?v=OyQly7XkRY0>
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Repuplin Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
- Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/498/KPTS/013/2020 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Timur Tahun 2021
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Bersekala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease (Covid-19)*
- Nurfitri. Dalam Nissa, dan Retno Hidayati, “Analisis Perbedaan omzet Penjualan Berdasarkan Jenis Hajatan Dan Waktu (Studi Pada Catering Sonokembang Semarang)” *Jurnal Liquidity*, No 1 (2013): <http://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/LQ/>
- Tria Sutrisna, “Kisah Korban PHK Saat Wabah Covid-19, Tanpa Pesangon dan Sulit Dapat Pekerjaan Baru” *Kompas. Com*, Mei 04, 2020. <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/04/05/20223421/kisah-korban-phk-saat-wabah-covid-19-tanpa-pesangon-dan-sulit-dapat>
- Rina Nurjannah dan Aryo Bhwano, “Mereka Putus Kerja Tanpa Pesangon,” *KumparanNews*, April 09, 2020. <https://kumparan.com/kumparannews/mereka-putus-kerja-tanpa-pesangon-1tBowFStzGo/full>
- CNN, *Jokowi Umumumkan Dua WNA Positif Corona Di Inndonesia*. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200302111534-20-479660/jokowi-ummumkan-dua-wni-positif-corona-di-indonesia>, Diakses Tanggal 2 April 2020

Komite Penanganan Covid-19 Dan Pemulihan Ekonomi Nasional,
<https://covid19.go.id/peta-sebaran>, Diakses pada 24 Maret 2021.

Kemetrician Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia. “Manker: Badai Pasti berlalu,
Panggil Kembali Pekerja yang ter-PHK Nanti,
<https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-badai-pasti-berlalu-panggil-kembali-pekerja-yang-ter-phk-nanti>

Aghata Olivia Victoria, Berita Katadata.co.id, “29 Juta pekerja terdampak covid-19
jam kerja berkurang hingga PHK”
<https://katadata.co.id/agustiyanti/finansial/5fa39e64a3b0e/29-juta-pekerja-terdampak-covid-19-jam-kerja-berkurang-hingga-phk>, diakses Pada 24
Februari 2021

LAMPIRAN I

SURAT PERJANJIAN KERJA

Nomor:..../ FZ/.../20...

Yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : Zainullah
Jabatan : Direktur
Alamat :

Dalam hal ini bertindak atas nama direktur (CV.FZ Foundation) yang berkedudukan di (Jl. Pam Kendit No. 08 Bata'an Kilensari, Panarukan, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur.) dan selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**.

2. Nama :
Tempat dan tanggal lahir :
Pendidikan terakhir :
Jenis kelamin :
Agama :
Alamat :
No. KTP / SIM :
Telepon :



Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama diri pribadi dan selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

Pada hari ini (.....), tanggal (....) (.....) bulan (.....) tahun (20...) (.....), kedua belah telah bersepakat untuk mengikat diri dalam perjanjian kerja dengan syarat dan ketentuan yang diatur seperti berikut:

PASAL SATU

PIHAK PERTAMA menyatakan menerima **PIHAK KEDUA** sebagai karyawan/pekerja di perusahaan CV.FZ Foundation yang berkedudukan di Jl. Pam Kendit No. 08 Bata'an Kilensari, Panarukan, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur dan **PIHAK KEDUA** dengan ini menyatakan kesediaannya.

PASAL DUA

PIHAK KEDUA akan ditempatkan sebagai (.....) pada (departemen.....). Apabila dipandang perlu dan juga dikehendaki, **PIHAK PERTAMA** dapat menempatkan **PIHAK KEDUA** dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang oleh **PIHAK PERTAMA** dianggap lebih cocok serta sesuai dengan keahlian yang dimiliki **PIHAK KEDUA**, dengan syarat masih tetap berada di dalam lingkungan perusahaan CV.FZ Foundation.

PASAL TIGA

Masa percobaan ditetapkan selama (1) (satu) bulan yang dihitung sejak tanggal masuk **PIHAK KEDUA** diterima bekerja.

PASAL EMPAT

PIHAK PERTAMA harus memberikan gaji pokok kepada **PIHAK KEDUA** sebesar (Rp.1.800.000,00) (satu juta delapan ratus ribu rupiah) setiap bulan yang harus dibayarkan **PIHAK PERTAMA** pada tanggal terakhir setiap bulan setelah dipotong pajak pendapatan sesuai peraturan perpajakan di Indonesia.

PASAL LIMA

Sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, jumlah jam kerja efektif adalah (7) (tujuh) jam setiap minggu dengan jumlah hari kerja (6) (enam) hari setiap minggu, dimulai hari senin dan berakhir pada hari sabtu, dengan perincian sebagai berikut:

1. Hari senin sampai dengan hari sabtu, jam masuk adalah jam (08.00) (delapan pagi) dan jam pulang adalah jam (16.00/04.00) (enam belas atau empat sore) dengan waktu istirahat selama (1) (satu) jam, yaitu pada pukul (12.00) (dua belas) hingga pukul (13.00) (tiga belas).
2. Hari jumat, jam masuk adalah jam (07.00) (tujuh) dan jam pulang adalah jam (16.00/04.00) (enam belas atau empat sore) dengan waktu istirahat selama (2) (dua) jam, yaitu pada pukul (11.00) (sebelas) hingga pukul (13.00) (tiga belas).

PASAL ENAM

1. Apabila tersedia pekerjaan yang harus segera diselesaikan atau bersifat mendesak (urgent) dan **PIHAK KEDUA** diharuskan masuk kerja lembur, maka **PIHAK PERTAMA** akan membayar **PIHAK KEDUA** sebagai imbalan kerja lembur tersebut dengan jumlah minimal (Rp. 100.000,00) (seratus ribu) atau sesuai kesepakatan antara **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA**
2. Pembayaran upah lembur akan disatukan dengan pembayaran gaji yang akan diterima **PIHAK PERTAMA** pada tanggal terakhir setiap bulan.

PASAL TUJUH

1. Setiap karyawan berhak mendapatkan cuti yang berkaitan dengan keagamaan, atau keperluan lainnya, yang mana maksud dan tujuan cuti harus di sampaikan kepada **PIHAK PERTAMA** dengan lisan ataupun tulisan
2. Pengajuan cuti pada hari kerja, diajukan setiap karyawan selambat-lambatnya (1) (Satu) hari sebelum pelaksanaan cuti dengan mendapat pengesahan berupa tanda tangan dan ijin dari atasan langsung yang bersangkutan dan disampaikan kepada **PIHAK PERTAMA**


PT FOUNDATION

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Bapak/Ibu: *[Handwritten name]*
Penyempul Kerja & Karyawan.
No. 12. Foundation

PASAL DELAPAN

PIHAK PERTAMA wajib menanggung biaya pengobatan serta perawatan jika **PIHAK KEDUA** sakit atau memerlukan perawatan kesehatannya sesuai dengan syarat, peraturan, dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PASAL SEMBILAN

1. **PIHAK KEDUA** menyatakan kesediaannya untuk mematuhi serta mentaati seluruh peraturan tata tertib perusahaan CV.FZ Foundation yang telah ditetapkan **PIHAK PERTAMA**.
2. Pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tersebut di atas dapat mengakibatkan **PIHAK KEDUA** dijatuhi:
 - a. Skorsing, atau
 - b. Pemutusan Hubungan Pekerjaan (PHK), atau
 - c. Hukuman dalam bentuk lain dengan merujuk kepada Peraturan Pemerintah yang mengaturnya.

PASAL SEPULUH

PIHAK KEDUA selama masa berlakunya ikatan perjanjian kerja berhak mendapatkan sesuai dengan perajian ini, dan tidak dibenarkan untuk melakukan kerja rangkap di perusahaan lain manapun juga dan dengan alasan apapun juga, kecuali apabila **PIHAK KEDUA** telah mendapat persetujuan secara tertulis dari **PIHAK PERTAMA**.

PASAL SEBELAS

PIHAK PERTAMA berhak setiap saat untuk mengakhiri perjanjian kerja ini dengan syarat harus memberitahukan secara tertulis kepada **PIHAK KEDUA** tanpa berkewajiban menjelaskan alasan apapun juga. Dalam masalah ini, **PIHAK PERTAMA** wajib memberikan ganti rugi atau pesangon kepada **PIHAK KEDUA** yang jumlah serta tata aturannya merujuk pada Peraturan Pemerintah yang berlaku.

PASAL DUA BELAS

Perjanjian kerja ini akan berakhir dengan sendirinya jika **PIHAK KEDUA** meninggal dunia atau hal-hal lain yang menurut **PIHAK PERTAMA** layak diterima.

PASAL TIGA BELAS

Perjanjian kerja ini batal dengan sendirinya jika karena keadaan atau situasi yang memaksa, seperti: bencana alam, pemberontakan, perang, huru-hara, kerusuhan, Peraturan Pemerintah atau apapun yang mengakibatkan perjanjian kerja ini tidak mungkin lagi untuk diwujudkan.

PASAL EMPAT BELAS

1. Apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak, akan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.


Draf in: *Confid - Suraf*
perjanjian Kerja By karyawan.
FZ FOUNDATION & Co. fz-foundation.
Zainullah

2. Apabila dengan cara ayat 1 pasal ini tidak tercapai kata sepakat, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dilakukan melalui prosedur hukum, dengan memilih kedudukan hukum di (Pengadilan Negeri Situbondo)

PASAL LIMA BELAS

Demikianlah perjanjian ini dibuat, disetujui dan ditandatangani dalam rangkap dua, asli dan tembusan bermaterai cukup dan berkekuatan hukum yang sama. Satu dipegang oleh **PIHAK PERTAMA** dan lainnya untuk **PIHAK KEDUA**.

Dibuat di :

Tanggal : (...../...../20....)

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA


(Zainullah)

(.....)


FZ FOUNDATION
Zainullah
Direktur
Ditandatangani oleh:
Zainullah
Direktur
C. P. Foundation
C. P. Foundation

LAMPIRAN II

Foto Wawancara



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Busronul Karim, lahir di ujung timur jajan kepulauan madura yakni kabupaten Sumenep tepatnya pada tanggal 06 April tahun 1999 yang beralamatkan di Desa Sepanjang, Kecamatan Sapeken Kabuten Sumenep. Kepada yang berkepentingan silahkan untuk menghubungi di email karimrm06@gmail.com atau di nomer 081231293136.

Saat ini peneliti masih bersetatus mahasiswa di Unuversitas Islam Negeri Maulana Malik setelah menempuh pendidikan formal pertama di TK Al-Qadri tahun 2003-2005, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah dasar di SDN Sepanjang III pada tahun 2005-2011, dan melanjutkan jenjang sekolah menengah pertama di Mts Al-Amien Jambu Lenteng Sumenep Pada tahun 2011-2014, dan melanjutkan sekolah menengah atas di MA Al-Amien Jambu Lenteng Sumenep Pada tahun 2014-2017, serta masuk di UIN Malang pada tahun 2017-2021 M.