

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DI
PURWOKERTO YANG DI PHK AKIBAT WABAH COVID-19
PERSPEKTIF *MAQĀṢID ASY-SYĀRI'AH***



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H)**

Oleh
ZAHROTUL JANNAH
NIM. 1817301126

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya,

Nama : Zahrotul Jannah

NIM : 1817301126

Jenjang : S1

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja di Purwokerto Yang di PHK Akibat Wabah COVID-19 Perspektif *Maqāṣid Asy-Syārī’ah*”** secara keseluruhan adalah hasil karya dan penulisan saya sendiri, tidak dibuat oleh orang lain, bukan saduran dan bukan merupakan terjemahan. Semua yang dikutip dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan dituangkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terdapat bukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang berupa pencabutan skripsi dan gelar yang sudah saya peroleh.

Purwokerto, 27 Mei 2022

Saya yang menyatakan,



Zahrotul Jannah
NIM. 1817301126



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553

PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DI PURWOKERTO
YANG DI PHK AKIBAT WABAH COVID-19 PERSPEKTIF *MAQĀṢID
ASY-SYĀRĪ'AH***


Yang disusun oleh Zahrotul Jannah (NIM. 1817301126) Program Studi Hukum
Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H.
Saifuddin Zuhri, telah diujikan pada tanggal 21 Juni 2022 dan dinyatakan telah
memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) oleh Sidang Dewan
Penguji Skripsi.


Purwokerto, 22 Juni 2022

Disetujui Oleh,


Penguji I / Ketua Sidang


Penguji II / Sekretaris Sidang


Prof. Dr. H. Ridwan, M. Ag
NIP. 19740805 199803 1 004


Abdul Basith, S. Th.I. M.H.I
NIDN. 2001048101

Penguji III / Pembimbing


M. Fuad Zain SHI., M.Sy
NIDN. 2016088104

Purwokerto, 22 Juni 2022
Pkt. Dekan Fakultas Syariah

Dr. Marwadi, M. Ag.
NIP. 19751224 200501 1 001



NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 27 Mei 2022

Hal : Pengajuan Munasqosyah

Lampiran : 4 Eksemplar

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syariah UIN Prof. K.H.
Saifuddin Zuhri

di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa :

Nama : Zahrotul Jannah

NIM : 1817301126

Fakultas : Syariah

Angkatan : 2018

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DI
PURWOKERTO YANG DI PHK AKIBAT WABAH
COVID-19 PERSPEKTIF *MAQASID ASY-SYARI'AH*

Sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri untuk dimunasaqosyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 27 Mei 2022

Pembimbing,



M. Fuad Zain, SHI., M.Sy
NIDN. 2016088104

MOTTO

*Make yourself what you want, according to what is the purpose of your life,
always be a good person and always be grateful.*

-zahr



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan beribu-ribu nikmat serta karunia-Nya dan dengan izin serta do'a dan restu kedua orang tua tercinta saya Bapak Muslimin dan Bunda Anifah ku persembahkan skripsi ini untuk beliau. Terimakasih untuk selalu memberi dukungan dan do'a kepada anak tersayangmu ini.

Tak lupa untuk adikku tercinta, Ahmad Fatikhul Ihsan yang selalu menyemangatiku dan selalu memberi dukungan semangat yang tak pernah henti dalam proses penyusunan skripsi ini.

Terakhir, untuk diriku sendiri, terimakasih untuk selalu bertahan dan selalu semangat, kamu telah berhasil melewati ini.



**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
DI PURWOKERTO YANG DI PHK AKIBAT WABAH COVID-19
PERSPEKTIF MAQĀṢID ASY-SYARI'AH**

**ABSTRAK
Zahrotul Jannah
NIM. 1817301126**

**Jurusan Hukum Ekonomi Syariah , Program Studi Hukum Ekonomi
Syariah,
Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

Pandemi COVID-19 yang melanda negara Indonesia pada awal tahun 2020, membawa dampak yang besar bagi perekonomian Indonesia. Seperti halnya dalam ketenagakerjaan, hal itu membawa dampak bagi pihak perusahaan maupun pihak tenaga kerjanya. Banyak perusahaan yang terdampak COVID-19 sehingga berpengaruh pada pengurangan produktifitas dan standar pendistribusian, sehingga dampak itu pun turut dirasakan oleh karyawan atau tenaga kerjanya. Banyak perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan tenaga kerjanya tanpa memberikan upah atau uang pesangon atas PHK itu, tak terkecuali para tenaga kerja di Purwokerto. Pihak tenaga kerja menjadi pihak yang sangat dirugikan karena tidak mendapatkan upah atau uang pesangon dan menjadi kehilangan lapangan pekerjaannya.

Penelitian ini menjelaskan bagaimana bentuk perlindungan hukum terkait hak upah tenaga kerja di Purwokerto dan menjelaskan mengenai bagaimana pandangan hukum Islam terhadap akad pemenuhan hak upah tenaga kerja di Purwokerto yang di PHK karena wabah COVID-19. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan atau (*field research*) karena penelitian ini dilakukan secara langsung untuk mengetahui bagaimana praktik permasalahan yang sedang terjadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif dan empiris. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dan metode pengumpulan datanya melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi hak pengupahan tenaga kerja di Purwokerto yang di PHK karena wabah COVID-19, masih harus dibenahi dan diperhatikan. Para tenaga kerja yang merasa keberatan akan PHK karena pandemi tersebut dapat mempertahankan hak-haknya melalui jalur hukum yaitu jalur bipartit, tripartit, dan pengadilan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sedangkan dalam pandangan prinsip *ḥifz al-māl* dalam konsep *maqāṣid asy-syari'ah*, masih terdapat perusahaan yang belum menerapkan perlindungan harta dalam hukum Islam, karena tidak terpenuhinya akad pemenuhan hak upah dalam hukum Islam (*Ijārah*), sehingga tidak terciptanya keadilan untuk kemaslahatan bersama.

Kata Kunci: PHK, Pandemi, Upah, *Ḥifz al-māl*.

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang digunakan dalam penyusunan penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor 158 tahun 1987 Nomor 0543 b/U/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	sa	ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain ‘....	koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

2. Vokal

1) Vokal tunggal

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
—	fathah	A	A
—	Kasrah	I	I
—	damah	U	U

Contoh : مُنَوٍ - *Munawi*

2) Vokal rangkap

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
—ي	<i>Fathah dan ya</i>	<i>Ai</i>	a dan i
—و	<i>Fathah dan wawu</i>	<i>Au</i>	a dan u

Contoh: كَيْفٌ - *kaifa* هَوْلٌ - *haulā*

3. Maddah

Tanda dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...ا...	<i>fathah dan alif</i>	\bar{A}	a dan garis di atas

ي...ي	<i>Kasrah dan ya</i>	<i>ī</i>	i dan garis di atas
-------	----------------------	----------	---------------------

Contoh:

مقاصص - *Maqāsid*

الشريعة - *Al-Syarī'ah*

4. *Ta Marbūṭah*

الاجارة	<i>Al-Ijārah</i>
الشريعة	<i>Al-Syarī'ah</i>

5. *Syaddah (tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan sebuah tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*.

Contoh:

ربنا - *rabbanā*

6. Kata Sandang Alif dan Lam

a. Alif + Lam Qomariyyah (Bila diikuti huruf Qomariyyah)

القاس	<i>Al-Qiyās</i>
-------	-----------------

b. Alif + Lam Syamsiyyah (Bila diikuti dengan huruf Syamsiyyah ditulis

dengan menggunakan hurus Syamsiyyah yang mengikutinya.

السماء	<i>Al-Samā'</i>
--------	-----------------

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji syukur kepada Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang senantiasa dinantikan syafa'atnya di hari akhir nanti, Aamiin.

Adapun skripsi yang berjudul: **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DI PURWOKERTO YANG DI PHK AKIBAT WABAH COVID-19 PERSPEKTIF *MAQĀSĪD ASY-SYĀRĪ'AH*”** ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri. Ketertarikan penulis terhadap judul tersebut dikarenakan penulis ingin mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan kepada tenaga kerja di Purwokerto karena pandemi COVID-19 dan bagaimana pandangan hukum Islam terhadap akad pemenuhan hak upah pada permasalahan tersebut.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta saya, Bapak Muslimin dan Bunda Anifah yang selalu memberikan dukungan moral, materiil, dan spiritual serta senantiasa meridhoi setiap langkah penulis selama masa perkuliahan sampai dengan penyusunan skripsi ini.
2. Dr. Supani, M.Ag., Dekan Fakultas Syariah UIN Prof. K.H. Syaifuddin Zuhri.
3. Dr. Marwadi, M. Ag., Wakil Dekan I Fakultas Syariah UIN Prof. K.H. Syaifuddin Zuhri.
4. Dr. Hj. Nita Triana, S.H., M.Si., Wakil Dekan II Fakultas Syariah UIN Prof. K.H. Syaifuddin Zuhri.

5. Haryanto, M. Hum., M. Pd., Dekan III Fakultas Syariah UIN Prof. K.H. Syaifuddin Zuhri.
6. Agus Sunaryo, S.H.I., M.S.I., Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah UIN Prof. K.H. Syaifuddin Zuhri.
7. Sugeng Riyadi, S.E., M.S.I., Penasehat Akademik Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah UIN Prof. K.H. Syaifuddin Zuhri.
8. M. Fuad Zain, S.H.I., M.Sy selaku dosen pembimbing, yang selalu meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan serta koreksi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Segenap Dosen UIN Prof. K.H. Syaifuddin Zuhri yang telah membekali berbagai ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh Civitas Akademik UIN Prof. K.H. Syaifuddin Zuhri khususnya Fakultas Syariah yang telah membantu urusan akademik mahasiswa.
11. Semua pihak yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis menjadi narasumber dalam Penulisan ini.
12. Terimakasih kepada Zydan Reza Kusuma dan Ahmad Fatikhul Ihsan yang selalu memberikan dukungan semangat setiap waktu kepada penulis.
13. Terimakasih kepada sahabatku Multi Munawaroh untuk selalu menjadi rumah kedua ku, terimakasih telah menjadi orang baik dalam setengah cerita hidupku.
14. Terimakasih kepada Mutiani Latifah, Nur Baeti Fitriyani, Nur Rafikah Widya Ardianti, Dwi Irma Desiarti, Alfiatul Khoeriyah, Dita Widyasari, untuk semua dukungan yang telah kalian berikan.
15. Teman-teman seperjuanganku, Hukum Ekonomi Syari'ah Angkatan 2018 khususnya teman-teman HES C 2018, dan semua teman-teman dari berbagai kegiatan kepanitiaan, baik teman pondok teman asrama yang pernah berjuang bersama penulis. Terimakasih atas semua suka duka yang sudah dilalui selama proses perkuliahan. Semoga silaturahmi kita akan selalu terjaga sampai kapanpun.

16. *Last but not least, thank for my self, thank for always standing firmly on your feet, thank you for always holding on, for always being enthusiastic in the midst of many trials that hit, thank you for being a person who can motivate yourself.*

Purwokerto, 27 Mei 2022

Penulis,



Zahrotul Jannah
NIM. 1817301126



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
PENGESAHAN.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
PEDOMAN TRANSILITERASI ARAB-LATIN	vii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR SINGKATAN.....	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat.....	9
E. Kajian Pustaka.....	11
F. Sistematika Pembahasan	15
BAB II : TINJAUAN TEORITIS MENGENAI TENAGA KERJA DAN KONSEP <i>MAQĀSĪD ASY-SYĀRI'AH</i> SERTA AKAD PENGUPAHAN DALAM HUKUM ISLAM (<i>IJĀRAH</i>)	17

A. Tenaga Kerja	17
B. <i>Maqāṣid Asy-Syārī'ah</i>	35
C. Akad Pengupahan Dalam Hukum Islam (<i>Ijārah</i>).....	45
BAB III : METODE PENELITIAN.....	53
A. Jenis Penelitian.....	53
B. Pendekatan Penelitian.....	55
C. Subjek dan Objek Penelitian	56
D. Sumber Data.....	57
E. Metode Pengumpulan Data.....	59
F. Teknik Pengambilan Sampling	63
G. Metode Analisis Data.....	64
BAB IV : ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI HAK PENGUPAHAN TENAGA KERJA DI PURWOKERTO YANG DI PHK AKIBAT WABAH COVID-19 PERSPEKTIF MAQĀṢID ASY-SYĀRĪ'AH.....	67
A. Analisis Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pengupahan Tenaga Kerja di Purwokerto Yang ter PHK Akibat Wabah Covid-19 .	67
B. Analisis Hukum Islam Terhadap Akad Pemenuhan Hak Upah Tenaga Kerja di Purwokerto Yang di PHK Karena Wabah COVID-19 Berdasarkan Prinsip <i>maqāṣid asy-syārī'ah</i>	76
BAB V : PENUTUP	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR SINGKATAN

SWT	: <i>Subhānahūwata'ālā</i>
SAW	: <i>Sallāhu'alaihiwasallama</i>
HR	: Hadist Riwayat
QS	: Qur'an Surat
Hlm	: Halaman
https	: <i>Hypertext Transfer Protocol Secure</i>
www	: <i>World Wide Web</i>
UIN	: Universitas Islam Negeri
DSN	: Dewan Syariah Nasional
MUI	: Majelis Ulama Indonesia
PP	: Peraturan Pemerintah
UU	: Undang-Undang
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
COVID-19	: <i>Corona Virus Disease - 19</i>
PT	: Perseroan Terbatas
CV	: <i>Commanditaire Vennootschap</i>



UIN
PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Tabel Ketentuan Uang Pesangon
Tabel 2	: Tabel Ketentuan Uang Penghargaan Masa Kerja
Tabel 3	: Tabel Teori <i>Maqāṣid asy-Syāri'ah</i>



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Hasil Wawancara
Lampiran 2 : Data Diri Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada tahun 2020, negara Indonesia dikejutkan dengan datangnya wabah atau pandemi COVID-19 yang banyak memakan korban kematian atas virus tersebut. Terdapat dua kasus yang sudah terkonfirmasi pada tanggal 2 Maret 2020 hingga 1.528 kasus dengan 136 terkonfirmasi kematian sesuai data per 31 Maret 2020. Dan pada saat itu negara Indonesia menduduki tingkat mortalitas 8,9% termasuk tertinggi di Asia Tenggara.¹

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa COVID-19 merupakan pandemi yang memerlukan upaya penanggulangan untuk mencegah merebahnya virus tersebut. Sehingga, pemerintah mengeluarkan peraturan baru dalam rangka penanggulangan dari pandemi ini, yaitu dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*.

Dengan dikeluarkannya peraturan tersebut menimbulkan dampak positif dan negatif bagi masyarakat luas. Adapun dampak negatif turut dirasakan bagi tenaga kerja yang ikut dirumahkan bahkan mengalami pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan karena adanya pembatasan sosial berskala besar tersebut. Banyak tenaga kerja yang mengeluhkan dari adanya PHK, mereka kehilangan

¹ Adityo Susilo, et.al, "Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini", *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, Vol. 7, No. 1, 2020, hlm. 46.

pekerjaan tetapi kebutuhan hidup untuk dirinya dan keluarga harus terus terpenuhi.

Hal ini sebagaimana permasalahan yang terjadi pada tenaga kerja di Purwokerto, dimana banyak tenaga kerja yang di PHK tanpa diberikan hak pengupahannya. Seperti pada wawancara yang dilakukan dengan Nahya selaku mantan tenaga kerja atau karyawan di Toko Naga Mas Pasar Wage, yang menjelaskan bahwa dirinya adalah seorang tenaga kerja yang ter PHK karena wabah COVID-19 dengan tanpa diberikan hak-hak pengupahannya.²

Hal tersebut juga turut dirasakan oleh Kusnandar, mantan tenaga kerja atau karyawan roti gembong gembul Purwokerto yang merasa keberatan dengan adanya PHK tersebut, karena ia menjadi kehilangan lapangan pekerjaannya dan kehilangan sumber pendapatan untuk menghidupi kebutuhan hidupnya.³

Perlindungan hukum terhadap permasalahan mengenai tenaga kerja tersebut di atur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat pada Pasal (5) yang menyatakan bahwa semua tenaga kerja baik karyawan maupun buruh mempunyai hak yang sama dalam memperoleh suatu pekerjaan. Hal tersebut termasuk dalam bentuk perlindungan terkait dengan hak-hak yang semestinya mereka dapatkan dari setelah adanya kontrak perjanjian dengan perusahaan terkait.⁴

Dalam perubahan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa: *“setiap warga negara mempunyai hak dalam memperoleh*

² Hasil Wawancara dengan Nahya Mantan Tenaga Kerja Toko Naga Mas Pasar Wage, 21 April 2022.

³ Hasil Wawancara dengan Kusnandar Mantan Tenaga Kerja Toko Roti Gembong Gembul Purwokerto, 06 April 2022.

⁴ Rizki Herdian Zenda dan Suparno, “Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, 2017, hlm. 373.

pekerjaan, mendapatkan penghidupan yang layak atas dasar kemanusiaan”.

Kemudian dalam Pasal 28 D ayat (2) ditegaskan tentang pentingnya hak upah bagi setiap pekerja, bahwa semua warga negara berhak atas upah yang diperolehnya setelah melakukan pekerjaan dan berhak untuk mendapatkan perlakuan yang adil dalam kehidupan ketenagakerjaan.⁵

Hak pengupahan tidak hanya dikenal atau diatur dalam hukum positif saja, upah juga diatur dalam hukum Islam, dimana upah disebut sebagai *ujrah* atau *ajr*, bentuk masdar dari kata *ya'jir* atau *ajr*, yang mempunyai arti hadiah. Hadiah dalam hal pekerjaan bermakna sebuah imbalan yang diberikan kepada pekerja yang disebut dengan upah. Hukum Islam mengatur tentang hak pengupahan ini dalam kitab fiqh yang termasuk dalam pembahasan bab *ijārah*. Istilah fiqh nya menjelaskan bahwa upah merupakan harga yang harus diberikan kepada tenaga kerja atas kerja keras yang telah dilakukan oleh nya.⁶

Di dalam agama Islam, terdapat tujuan dari adanya syariat Islam. Tujuan tersebut dimaksudkan untuk mencapai kemaslahatan bersama yang mana tujuan ini dalam ushul fiqh dikenal dengan *maqāṣid asy-syarī'ah*. Kaitannya dengan *maqāṣid asy-syarī'ah*, terdapat tiga jenis pembagian maṣlahah, yaitu maṣlahah ḍaruriyyat (primer), maṣlahah hajiyyat (sekunder), dan maṣlahah tahsiniyyat (tersier). Adapun maṣlahah yang mempunyai hubungan dengan perlindungan harta benda yaitu maṣlahah ḍaruriyyat, yang terbagi ke dalam lima prinsip, diantaranya yaitu: *ḥifẓ al-naḥs*, *ḥifẓ al-‘aql*, *ḥifẓ al-naṣl*, *ḥifẓ al-*

⁵ I Made Subawa, “Hak Asasi Manusia Bidang Ekonomi Sosial dan Budaya Menurut Perubahan UUD 1945”, *Jurnal Kertha Patrika*, Vol. 33, No. 1, 2008, hlm. 3.

⁶ Riska Anggraini, “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Tentang Praktik Pengupahan Anak Buah Kapal (ABK) Tanpa Ketentuan”, *Skripsi*, Lampung: Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021.

māl, dan *ḥifz al-dīn*. *Maṣlahah ḍaruriyyat* mempunyai lima unsur pokok dan merupakan tujuan mutlak yang harus di jaga antar sesama manusia, sehingga apabila tujuan tersebut tidak terpenuhi, maka akan mengakibatkan permasalahan yang bersifat menyeluruh karena tidak terjaganya suatu tujuan untuk kemaslahatan tersebut.⁷

Perlindungan hak pengupahan ini merupakan salah satu hak asasi ekonomi yang wajib dipenuhi untuk mencapai suatu kemaslahatan bersama. Dimana dalam Islam konteks pemenuhan hak upah termasuk dalam konsep pembahasan *maqāṣid asy-syarī'ah*. Di dalam konsep *maqāṣid asy-syarī'ah* pada prinsip *ḥifz al-māl*, yang berarti perlindungan harta dan benda. Seorang tenaga kerja merupakan pelaku ekonomi, dimana untuk melindungi harta bendanya tenaga kerja tersebut berhak untuk mendapatkan lapangan pekerjaan, mendapatkan upah yang adil, dan berserikat buruh.

Islam sangat mendahulukan hak dari adanya kewajiban. Suatu hak dapat musnah apabila kewajiban yang ditanggung tidak dijalankan. Namun hal tersebut berlaku sebaliknya, apabila suatu kewajiban dijalankan dan terpenuhi maka, hak akan muncul dengan sendirinya. Tetapi pada kenyataannya hal tersebut tidak semestinya di terapkan dalam kehidupan era modern ini, terdapat beberapa kalangan tertentu yang hanya bisa menuntut hak nya tanpa melakukan kewajiban terlebih dulu, padahal suatu hak akan bisa diterima apabila kewajiban telah dijalankan.⁸ Sebagaimana hak dan kewajiban tersebut

⁷ Luqman Nurhisam dan Dimas Aprilianto, “*Hifdz Al-Maal* Dalam Regulasi Rahasia Perbankan”, *Jurna of Sharia Economic Law*, Vol. 3, No. 2, 2020, hlm. 220.

⁸ Rusdin Muhalling, “Hak Asasi Manusia (HAM) Perspektif Hukum Islam”, *Jurnal Al-‘adl*, Vol. 11, No. 1, Januari 2018, hlm. 57.

memiliki hubungan timbal balik yang erat seperti halnya pada penerapan pengupahan antara pekerja dengan perusahaan yang memberikan upah tersebut. Oleh karena itu, konsep dasar pada lima prinsip *ḍaruriyyat* tersebut menjadi pedoman dalam melakukan suatu hal. Kehidupan manusia akan terjaga dan adil apabila dengan menjaga dan menjalankan lima prinsip tersebut, dan lima prinsip tersebut merupakan hak bagi manusia yang telah dijamin oleh syariat Islam.

Landasan hukum pemenuhan hak pengupahan tersebut terdapat dalam Qur'an Surat An-Nahl ayat 90 yang berarti : *“sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”*⁹ ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam memberikan pekerjaan, seorang majikan atau perusahaan diwajibkan untuk berbuat adil tanpa adanya diskriminasi antar tenaga kerja, berperilaku baik, dan bersikap dermawan terhadap pekerja atau karyawan nya, mampu mensejahterakan para pekerjanya dalam hal pemberian upah yang layak, memberikan perlindungan terhadap pekerja dan tidak melakukan perbuatan keji atau kedzoliman.

Hak pengupahan dalam Islam juga dijelaskan dalam Hadist Riwayat Ibnu Majah, artinya: *“Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”* (HR. Ibnu Majah). Hadist tersebut menjelaskan bahwa apabila seorang tenaga kerja telah selesai melakukan kewajiban pekerjaanya,

⁹ Q.S An-Nahl ayat 90

maka segeralah seorang pengusaha atau majikan tersebut untuk memberikan imbalan atas kewajiban yang telah dilakukannya itu. Kemudian hadist tersebut diperjelas oleh Al – Munawi beliau berkata, “*diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu*”. Hadist tersebut mempunyai makna yang sama dengan hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa apabila seorang pekerja telah menyelesaikan pekerjaannya, maka segeralah seorang majikan memberikan upahnya tanpa menunda-nunda apalagi di saat seorang majikan tersebut telah memiliki uang yang cukup.¹⁰

Dalam Pasal 88 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Seorang pekerja berhak mendapatkan upah untuk dapat mencukupi kebutuhan hidupnya bagi kemanusiaan”.¹¹ Aturan hukum mengenai hak pengupahan tersebut yang ditinjau dari hukum Islam maupun hukum positif, keduanya memiliki keterkaitan yang sama terhadap perlindungan hak antar individu. Pada hakikatnya hukum menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, agar tidak saling menjatuhkan, memiliki sifat toleransi, dan hidup berdampingan tanpa adanya penindasan.

Salah satu hak yang mestinya didapatkan oleh tenaga kerja adalah hak untuk mendapatkan pesangon atau kompensasi. Terlebih dalam suatu kasus pemutusan hubungan kerja di masa pandemi, suatu perusahaan wajib memberikan imbalan atau upah sebagai bentuk penghargaan selama masa kerja yang telah dilakukan oleh seorang pekerja tersebut. Imbalan yang semestinya

¹⁰ Hendy Herijanto, “Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan *Outsourcing*”, *Jurnal Islamomic*, Vol. 7, No. 1, 2016, hlm. 15.

¹¹ Lidia Febrianti, “Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal UIR Law Review*, Vol. 1, No. 1, 2017, hlm. 85.

di berikan kepada tenaga kerja adalah upah pesangon, upah bentuk penghargaan atas masa kerja, dan upah penggantian hak kerja yang seharusnya di dapatkan dari upah pokok beserta tunjangannya.¹²

Perlindungan hak pengupahan terhadap tenaga kerja yang di PHK oleh perusahaan semestinya harus tetap diberikan dan diperhatikan, sebab masih banyak tenaga kerja yang membutuhkan penghasilan untuk mencukupi kebutuhan hidup untuk diri sendiri dan keluarganya. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja di masa pandemi seperti PHK yang terjadi di Purwokerto tersebut menimbulkan persoalan baru, yaitu bertambahnya jumlah pengangguran dan terdapat tenaga kerja yang tidak dilindungi hak pengupahannya sehingga tidak terpenuhinya hak asasi ekonomi dalam prinsip *hifdzu al māl* yang semestinya didapatkan oleh karyawan atau tenaga kerja setelah mereka di PHK. Oleh karena latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DI PURWOKERTO YANG DI PHK AKIBAT WABAH COVID-19 PERSPEKTIF MAQĀSID ASY-SYĀRI’AH”**.

¹² Ari Hermawan, “Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan Yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun”, *Kertha Patrika*, Vol. 38, No. 1, Januari-April 2016, hlm. 2.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya pelebaran dan penyimpangan pokok permasalahan dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti akan memberikan beberapa batasan pokok permasalahan, diantaranya yaitu:

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum dalam penelitian ini mengacu pada peraturan ketenagakerjaan yaitu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Terdapat hak dan kewajiban yang diatur dalam undang-undang tersebut diantaranya yaitu, keselamatan kerja, perlakuan yang baik dan perlindungan harkat maupun martabat sebagai pemenuhan hak-hak tenaga kerja.

Perlindungan hukum bagi manusia juga diatur dalam hukum Islam. Hukum Islam pada penelitian ini mengacu pada al-Qur'an, hadist, ijma', dan qiyas yang mencakup pembahasan tentang perlindungan hak asasi manusia dalam Islam.

2. Hak Pengupahan

Merupakan suatu bentuk kompensasi atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau majikan terhadap para pekerja ataupun buruh sesuai dengan perjanjian atau kesepakatan yang telah dilakukan.

3. Tenaga Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja mencakup mereka yang masih mencari

pekerjaan, yang sudah mempunyai pekerjaan, seseorang yang masih menempuh pendidikan, dan seseorang yang telah mempunyai keluarga.

4. *Maqāṣid asy-Syārī'ah*

Maqāṣid asy-syārī'ah mempunyai arti sebagai tujuan-tujuan dari adanya syariat Islam untuk mendatangkan manfaat atau maslahat dan menolak kemafsadatan yang terbagi menjadi tiga tingkatan. Terdapat tiga jenis *maṣlahah* yang ada dalam hukum Islam, yaitu *maṣlahah ḍaruriyyat* (primer), *maṣlahah hajiyyat* (sekunder), dan *maṣlahah tahsiniyyat* (tersier).

C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan permasalahan yang diangkat oleh penulis, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak pengupahan bagi tenaga kerja yang di PHK akibat wabah COVID-19?
2. Bagaimana sudut pandang hukum Islam terhadap akad pemenuhan hak atas upah terhadap tenaga kerja yang di PHK akibat wabah COVID-19 berdasarkan *Maqāṣid Asy- Syārī'ah*?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis untuk meneliti mengenai permasalahan tentang perlindungan hukum bagi hak pengupahan tenaga kerja yang di PHK akibat wabah COVID-19 diantaranya, yaitu:

- a. Mengetahui bagaimana penerapan perlindungan hukum bagi hak pengupahan tenaga kerja yang di PHK akibat pandemi COVID-19.

- b. Mengetahui sudut pandang hukum Islam terhadap akad pemenuhan hak atas upah bagi tenaga kerja yang di PHK akibat adanya pandemi berdasarkan perspektif *Maqāṣid Asy-Syārī'ah*.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Jika dilihat dari sudut pandang teoritis, manfaat dari adanya penelitian ini adalah untuk melengkapi perkembangan ilmu mengenai perlindungan hak pengupahan tenaga kerja yang di PHK akibat adanya pandemi. Serta untuk membangun, menyempurnakan, dan memperkuat teori yang telah ada terlebih dulu sebagai pedoman dalam memberikan perlindungan permasalahan tersebut.

Secara akademis, penelitian ini bermanfaat bagi pembaca dalam menambah wawasan serta ilmu pengetahuan mengenai penulisan tentang perlindungan hukum bagi hak pengupahan tenaga kerja yang di PHK akibat adanya wabah COVID-19.

b. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca dalam menambah serta memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan.
- 2) Bagi akademisi, penelitian ini dapat membantu saran pemikiran serta referensi yang digunakan dalam penelitian berikutnya serta membantu masyarakat dalam mengetahui perlindungan hukum terkait dengan permasalahan tersebut.

E. Kajian Pustaka

Untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan pada penelitian ini, penulis akan memberikan beberapa dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang dalah hal judul, subyek maupun obyek bersinggungan dengan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nilawati merupakan skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang Tahun 2017 yang berjudul tentang “Analisis Tentang Hak-Hak Tenaga Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Mneurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Ketenagakerjaan” dalam penelitian Nilawati tersebut menjelaskan tentang bagaimana hak-hak ketenagakerjaan yang didapatkan setelah adanya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.¹³
2. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Ulina Ginting, merupakan skripsi dari Bidang Hukum Keperdataan, Fakultas Hukum Universitas Medan Area Tahun 2016 yang berjudul tentang “Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan(Studi Kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn)” dalam penelitian pratiwi ini memfokuskan pada pertimbangan hakim dalam dalam memutuskan sengketa PHK sepihak tanpa adanya ganti rugi dari perusahaan.¹⁴

¹³ Nilawati, “Analisis Tentang Hak-Hak Tenaga Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Skripsi*, Palembang : Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017.

¹⁴ Pratiwi Ulina Ginting, “Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan (Studi Kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn)”, *Skripsi*, Medan : Fakultas Hukum , Universitas Medan Area, 2016.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Auliana Rismita, merupakan skripsi dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan Tahun 2020 yang berjudul “Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Keadaan *Pandemic Corona Virus Disease 2019*” dalam penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan hak pekerja dan akibat hukum dari adanya pemutusan hubungan kerja tersebut.¹⁵
4. Dalam tesis yang dilakukan oleh peneliti Fauziyah, Fakultas Hukum Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto dengan judul “Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi *COVID-19* Perspektif Fiqih Muamalah” peneliti fauziyah lebih memfokuskan pada bagaimana pemutusan hubungan kerja di masa pandemic dengan perspektif fiqih muamalah.¹⁶

No.	Nama Peneliti	Judul Skripsi/Tesis	Fokus Pembahasan	Perbedaan Penelitian
1.	Nilawati	Analisis Tentang Hak-Hak Tenaga Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-	Hak-hak ketenagakerjaan yang didapatkan setelah adanya pemutusan hubungan kerja	Penelitian penulis membahas perlindungan hukum bagi hak pengupahan

¹⁵ Auliana Rismita, “Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Keadaan *Pandemic Corona Virus Disease 2019*”, *Skripsi*, Medan: Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019.

¹⁶ Fauziyah, “Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi *COVID-19* Perspektif Fiqih Muamalah”, *Tesis*, Purwokerto: Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2021.

		Undang RI Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Ketenagakerjaan	oleh perusahaan berdasarkan UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	tenaga kerja yang di PHK karena adanya wabah COVID-19, tidak hanya ditinjau dari segi hukum positif tetapi ditinjau dari hukum Islam.
2.	Pratiwi Ulina Ginting	Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perysahaan(Studi Kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn)	penelitian pratiwi ini memfokuskan pada pertimbangan hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak tanpa ganti rugi	Penelitian penulis tidak fokus kepada pemutusan hubungan kerja secara sepihak tetapi memfokuskan pada pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan

			perusahaan	oleh adanya pandemi dan lebih memfokuskan pada hak pengupahannya.
3.	Auliana Rismita	Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Keadaan <i>Pandemic Corona Virus Disease 2019</i>	Peneliti lebih memfokuskan hak pekerja dan akibat hukum dari adanya pemutusan hubungan kerja tersebut, serta pengaturannya	Penelitian penulis tidak memfokuskan dari segi Hukum positif saja melainkan ditinjau juga dengan konsep hak asasi manusia dalam hal pengupahan menurut hukum Islam.
4.	Fauziyah	Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi COVID-19	peneliti lebih memfokuskan pada pemutusan hubungan kerja	Penelitian penulis memfokuskan pada hak

		Perspektif Fiqih Muamalah	di masa pandemic perspektif fiqih muamalah	pengupahan tenaga kerja yang tidak di lindungi karena adanya pemutusan hubungan kerja akibat wabah COVID-19 dengan perspektif hukum positif dan hukum Islam.
--	--	---------------------------	--	--

F. Sistematika Pembahasan

Agar penelitian bisa berjalan dan dapat dikemukakan secara runtut dan sistematis, maka penelitian ini akan dibagi menjadi lima pokok pembahasan, masing-masing pokok bab pembahasan akan diuraikan dan menjadi sub bab. Sistematika lima pokok pembahasan ini akan berhubungan satu sama lain dan menjadi runtut, seperti halnya dapat dilihat sebagai berikut:

Bab pertama, yang meliputi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, berisi tentang tinjauan teoritis umum yang akan memberikan gambaran mengenai tenaga kerja dan pengupahan. Dalam bab ini, akan menjelaskan mengenai pengertian dan dasar hukum tenaga kerja, jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, pengertian dan dasar hukum upah di Indonesia, serta bentuk dan sistem pengupahan nya. Dan berisi mengenai tinjauan umum tentang *maqāsid asy-syari'ah* dan pengupahan dalam hukum Islam (*Ijārah*).

Bab ketiga, berisi mengenai metode penelitian yang akan digunakan dalam proses penelitian ini. Hal tersebut meliputi, jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data dan metode analisis data agar penelitian ini dapat terstruktur dan mudah dipahami.

Bab keempat, berisi mengenai data hasil penelitian dan analisis pembahasan yang terdiri dari analisis perlindungan hak bagi tenaga kerja di Purwokerto yang telah di PHK akibat wabah COVID-19. Dalam bab ini, juga menganalisis bagaimana hak pengupahan yang di dapatkan oleh tenaga kerja di Purwokerto dan analisis sudut pandang hukum Islam terhadap akad pemenuhan hak atas upah tenaga kerja yang di PHK akibat wabah COVID-19 perspektif *maqāsid asy-syari'ah*.

Bab kelima merupakan menjadi bab terakhir yang berisi jawaban-jawaban atas pertanyaan yang diajukan pada rumusan masalah dengan disertai kesimpulan dan saran sebagai rekomendasi penelitian berikutnya.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS MENGENAI TENAGA KERJA DAN KONSEP
MAQĀSĪD ASY-SYĀRĪ'AH SERTA AKAD PENGUPAHAN DALAM
HUKUM ISLAM (IJĀRAH)

A. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seorang masyarakat atau penduduk yang sudah berusia cukup untuk melakukan pekerjaan, diantaranya adalah mereka yang sudah mendapatkan pekerjaan, yang masih mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan bagi mereka yang sudah berumah tangga. Terdapat beberapa pengertian tenaga kerja menurut para ahli yaitu:

- a) Sumitro Djojohadikusumo memberikan pengertian bahwa seorang tenaga kerja adalah semua masyarakat penduduk yang bersedia dan sanggup, dan golongan ini meliputi seseorang yang bekerja untuk diri sendiri, untuk anggota keluarga yang tidak menerima bayaran dan mereka yang bekerja dengan tujuan untuk menerima bayaran upah ataupun gaji.
- b) Payaman J. Simanjuntak menuturkan bahwa definisi tenaga kerja adalah penduduk yang dalam lingkup variabel usia 14 tahun hingga 60 tahun, sedangkan penduduk yang berusia di bawah 14 tahun tidak digolongkan dalam kategori tenaga kerja.¹⁷ Maksud dari pendapat tersebut bahwa pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut Payaman J. Simanjuntak dapat dibedakan berdasarkan batas umur.

¹⁷ Rizki Herdian Zenda, Suparno. "Peranan Sektor Industri...", hlm. 373.

c) Sumarsono mendefinisikan tenaga kerja adalah semua orang yang telah siap dan bersedia sanggup untuk melakukan pekerjaan. setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri ataupun untuk orang lain tanpa adanya paksaan dari berbagai pihak.

d) Subri, menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah permintaan partisipasi tenaga untuk memperoleh produksi barang atau jasa yang dilakukan oleh seorang penduduk dalam kurun usia 15 hingga 64 tahun.¹⁸ Arti dari definisi tersebut adalah seorang tenaga kerja menyalurkan tenaga atau jasanya untuk menghasilkan produksi barang maupun jasa dengan mengharapkan imbalan yang dilakukan oleh pekerja dengan usia 15 – 64 tahun.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tenaga kerja merupakan orang yang dapat bekerja atau orang yang dapat melakukan pekerjaan tertentu. Definisi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tersebut menjelaskan bahwa seorang pekerja melakukan pekerjaan dalam bidang tertentu yang dapat dikuasainya untuk dapat menghasilkan barang ataupun jasa agar dapat meningkatkan produksi dalam suatu usaha yang dilakukan dalam jangka waktu panjang pada periode tertentu.¹⁹ Sedangkan pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja, merupakan setiap orang atau masyarakat yang mampu untuk melakukan pekerjaan agar

¹⁸ Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 59.

¹⁹ Aplikasi KBBI, 21 April 2022.

dapat menghasilkan barang maupun jasa baik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat ataupun diri sendiri.

Tenaga kerja (*manpower*) dapat dikategorikan berdasarkan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau (*labour force*) terdiri dari golongan yang sudah bekerja dan golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan. Sedangkan kategori bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang masih bersekolah atau sedang menempuh pendidikan, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain atau penerima pendapatan.²⁰

Golongan yang termasuk dalam kategori bersekolah adalah mereka yang berkegiatan atau melakukan pekerjaan hanya bersekolah saja. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang melakukan pekerjaan hanya untuk mengurus rumah tangga tanpa mendapatkan upah atau imbalan. Sedangkan mereka yang masuk dalam kategori lain-lain terdapat 2 macam yaitu golongan penerima pendapatan dan mereka yang hidupnya tergantung kepada orang lain.

Golongan penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan transaksi kegiatan ekonomi tetapi mendapatkan pemasukan seperti tunjangan dana pensiun, bunga atas simpanan uang, atau sewa atas milik pribadi. Sedangkan golongan mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya adalah mereka seseorang yang karena lanjut usia (*jompo*), cacat, atau sakit kronis. Ketiga golongan tersebut yang masuk dalam

²⁰ Sendjun H. Manulang, *Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm. 5.

kategori bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja, kecuali bagi seseorang yang hidupnya tergantung dari orang lain.²¹

Berdasarkan pemaparan pengertian tenaga kerja di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa tenaga kerja adalah masyarakat penduduk yang sudah berusia cukup dan siap melakukan pekerjaan tanpa adanya unsur paksaan. Diantaranya adalah mereka yang sudah mendapatkan pekerjaan, yang masih menempuh pendidikan, mereka yang sedang mencari pekerjaan dan mereka yang sudah berkeluarga, yang nantinya akan mendapatkan upah atau imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya itu, baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain.

2. Dasar Hukum Tenaga Kerja

Landasan hukum adanya hubungan kerja yang semula dikenal dengan istilah perburuhan adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Undang-Undang tersebut memberikan penjelasan tentang makna bekerja yang mempunyai arti luas, apabila ditinjau dari segi perorangan bekerja adalah gerak daripada badan serta pikiran pada setiap orang untuk menjaga kelangsungan hidup rohaniyah maupun badaniah. Apabila ditinjau dari segi kemasyarakatan, bekerja adalah melakukan kegiatan pekerjaan untuk dapat menghasilkan produksi barang maupun jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan apabila dilihat dari segi spiritual, bekerja merupakan hak dan kewajiban seorang

²¹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, hlm.6.

manusia yang bertujuan untuk mengabdikan dan memuliakan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Akan tetapi Undang-Undang tersebut kemudian diganti menjadi Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian diperbaharui lagi menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279), yang kemudian disingkat menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.²² Apabila Undang-Undang tersebut dianalisa berdasarkan istilah, hukum ketenagakerjaan memiliki dua makna kata yang saling bersangkutan, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Konsep hukum dapat diartikan sebagai norma atau aturan yang dibuat oleh lembaga yang berwenang atas kekuasaannya. Norma atau aturan hukum dapat berbentuk tertulis maupun tidak tertulis. Adapun konsep ketenagakerjaan, adalah menyangkut bagi mereka yang melakukan pekerjaan seperti pegawai negeri, pegawai formal, pegawai informal, dan pengangguran.

Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur sebagai serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis. Adanya hukum tersebut berfungsi untuk mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha. Adanya seseorang yang bekerja dibawah dan patuh untuk mendapatkan upah sebagai tanda balas jasa, serta adanya hukum ketenagakerjaan berguna untuk mengatur perlindungan pekerja atau

²² Nur Aksin, "Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)", *Jurnal Meta Yuridis*, Vol. 1, No. 2, 2018, hlm. 74.

buruh ketika terjadi suatu masalah seperti halnya dalam keadaan sakit, sedang haid bagi seorang perempuan, cuti melahirkan, serta keberadaan organisasi pekerja atau buruh.²³

Dengan adanya hukum tersebut mempunyai tujuan untuk menciptakan keadilan sosial bagi para pekerjanya dengan cara melindungi hak para tenaga kerja dari kekuasaan seorang pengusaha. Perlindungan ini terlaksana dengan baik apabila seorang pengusaha menjalankan prinsip-prinsip ketenagakerjaan nya sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dapat terwujud keadilan untuk menciptakan kesejahteraan bersama antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha.

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan yang disebabkan oleh hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hubungan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.²⁴ Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja karena sebab-sebab tertentu yang mengakibatkan berakhirnya pula hubungan hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang tersebut maka dapat diartikan bahwa kegiatan pemutusan hubungan kerja merupakan pilihan terakhir bagi suatu perusahaan dan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut

²³ Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2016), hlm. 4.

²⁴ Aplikasi KBBI, 22 April 2022.

mendefinisikan bahwa pihak perusahaan tidak boleh mengatur tenaga kerja atau karyawannya dengan keinginan sendiri, terkecuali apabila karyawan atau pekerjanya telah melakukan pelanggaran berat terhadap peraturan perusahaan. Karena dengan adanya pemutusan hubungan kerja akan membawa dampak bagi kedua belah pihak, terlebih apabila pemutusan hubungan kerja diberatkan kepada pekerja yang dipandang dari sudut ekonomi lemah. Adanya pemutusan hubungan kerja tersebut akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis dan finansial kepada para pekerjanya seperti.²⁵

- a) Adanya pemutusan hubungan kerja seorang buruh atau pekerja kehilangan mata pencahariannya.
- b) Untuk proses pencarian pekerjaan yang baru, seorang pekerja harus mengeluarkan biaya.
- c) Seorang buruh atau pekerja kehilangan sumber pendapatan untuk bisa menghidupi diri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru untuk menggantikannya.

Terdapat beberapa istilah dalam lingkup permasalahan pemutusan hubungan kerja diantaranya yaitu *Termination*, hal ini dikatakan bahwa putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan *indidipliner*, contohnya seperti pekerja melakukan kesalahan melakukan tindak kejahatan. *Redundancy*, pemutusan hubungan kerja karena berkembangnya

²⁵ Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 3, No. 3, 2015, hlm. 3.

teknologi. Seperti halnya, perusahaan mengurangi jumlah karyawan atau pekerjanya karena sudah menggunakan teknologi canggih berupa robot-robot dalam proses produksi. *Retrenchment*, pemutusan hubungan kerja karena masalah ekonomi. Seperti resiko ekonomi, pemasaran, sehingga perusahaan tersebut tidak mampu untuk memberikan upah kepada tenaga kerjanya.²⁶

Berdasarkan pemaparan materi diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan proses berakhirnya hubungan kerja antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha. Pemutusan hubungan kerja tersebut bisa disebabkan oleh hal-hal tertentu, dan dapat menimbulkan dampak bagi kedua belah pihak. Bagi pihak perusahaan bisa dikarenakan kerugian ekonomi, pengoperan perusahaan, permasalahan pemasaran sehingga melakukan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan dampak bagi seorang pekerja dengan adanya pemutusan hubungan kerja tersebut, mereka kehilangan mata pencahariannya, kehilangan pendapatan untuk dapat menghidupi keluarga dan dirinya sendiri.

4. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam teori ketenagakerjaan dikenal dengan adanya jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, diantaranya yaitu:²⁷

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja ini dapat terjadi dengan sendirinya karena berhubungan dengan berakhirnya pula jangka waktu perjanjian kerja

²⁶ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, hlm. 107.

²⁷ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1983), hlm. 115-116.

yang telah dibuat oleh pihak pekerja dengan pihak pengusaha. Oleh sebab itu, pemutusan hubungan kerja ini tidak terjadi karena sebab-sebab tertentu baik yang disebabkan oleh pihak pekerja ataupun pengusaha. Dalam pasal 1603 KUHPerdara juga menyebutkan bahwa “hubungan kerja yang berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang telah ditentukan dalam persetujuan ataupun *reglement* dalam ketentuan undang-undang atau kebiasaan”. Meskipun pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi dengan sendirinya, para pihak masih mempunyai hak untuk mengadakan pemberitahuan mengenai kontrak perjanjian tersebut akan berakhir atau dilanjutkan. Dengan ketentuan, perjanjian tersebut dapat berupa tertulis maupun tidak tertulis, dan pemberitahuan tentang pemberhentian diharuskan berdasarkan undang-undang dan adat istiadat.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pihak Buruh

Hal ini terjadi ketika pihak pekerja atau buruh mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada perusahaan. Teori hukum perjanjian menjelaskan bahwa salah satu pihak boleh untuk memutus perjanjian dengan persetujuan dari pihak lainnya. Pihak pekerja boleh mengajukan pemutusan hubungan kerja atas persetujuan dari pihak pengusaha. Keadaan demikian biasanya terjadi apabila perusahaan tidak melakukan kewajiban kepada tenaga kerjanya. Terdapat beberapa kesalahan besar yang dilakukan oleh pihak perusahaan yang dapat dijadikan alasan mendesak bagi seorang tenaga kerja untuk mengakhiri pemutusan hubungan kerjanya dengan perusahaan, hal tersebut terangkum dalam

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-05/MEN/1986 yang berisi sebagai berikut:²⁸

- 1) Pengusaha melakukan tindak aniaya, menghina secara kasar membuat ancaman kepada keluarga atau anggota rumah tangga atau anggota bawahan pengusaha
- 2) Membujuk pekerja, anggota keluarganya atau teman rumah pekerja untuk melakukan suatu hal yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan
- 3) Tidak membayar upah pekerja secara berulang kali pada waktunya
- 4) Tidak melakukan kewajiban atau syarat sesuai dengan apa yang ditetapkan dalam kesepakatan kerja
- 5) Tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada para pekerja yang penghasilannya didasarkan kepada apa yang telah dilakukannya
- 6) Tidak menyediakan fasilitas kerja kepada para tenaga kerjanya
- 7) Memerintahkan suatu hal kepada pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan pada perusahaan lain diluar kesepakatan kerja yang telah dilakukan, walaupun pekerja dapat menolak perintah tersebut
- 8) Pekerjaan tersebut dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa, atau keselamatan diri pekerja, dimana hal tersebut tidak diketahui pihak pekerja pada saat melakukan perjanjian

Pada praktek permasalahan pemutusan hubungan kerja oleh pihak pekerja atau karyawan jarang terjadi, meskipun para pekerja mengalami

²⁸ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2002), hlm 145.

permasalahan yang dilakukan oleh pengusaha seperti halnya keterlambatan pembayaran upah atau kurangnya fasilitas dalam pekerjaan. Namun, para pekerja dapat mengerti keadaan demikian sebab mereka tidak ingin memutuskan hubungan kerjanya dengan perusahaan agar tidak kehilangan mata pencahariannya, tidak kehilangan pendapatan, dan memahami sulitnya mendapatkan lapangan pekerjaan baru setelah adanya pemutusan hubungan kerja tersebut. Karena, pada keadaan sekarang ini dapat dipahami bahwa jumlah tenaga kerja yang ada, tidak sebanding dengan besarnya lapangan pekerjaan yang dibutuhkan.

c. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan atau Pengusaha

Adalah pemutusan hubungan kerja yang kerap sering terjadi. Hal tersebut bisa dikarenakan kelalaian atau kesalahan yang disebabkan oleh pihak pekerjaannya, ataupun dari pihak perusahaan yang mengalami faktor penurunan ekonomi sehingga memutuskan hubungan kerjanya dengan karyawan. Seperti pada awal tahun 2020 banyak perusahaan yang sudah termasuk dalam eksploitasi pemasaran tingkat tinggi, mereka memutuskan hubungan kerjanya dengan para karyawan. Satu perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja terhadap lebih dari 10 orang, hal tersebut tentunya dikarenakan pada awal tahun 2020 negara Indonesia dikejutkan dengan datangnya wabah COVID-19 yang membawa dampak besar dalam bidang perekonomian. Hal tersebut tentunya membawa dampak negatif bagi tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan hidup untuk dirinya dan keluarganya. Pasalnya mereka kehilangan lapangan

pekerjaan serta pendapatan untuk mencukupi kelangsungan hidupnya pada saat ekonomi negara mengalami penurunan, dan keadaan demikian juga berhubungan dengan akibat yang ditimbulkan dalam era pembangunan nasional yang bertujuan untuk tercapainya masyarakat yang adil dan makmur.

d. **Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan**

Setiap pihak berhak mengajukan perjanjian kerja kepada pengadilan negeri agar hubungan kerja dapat diputus dengan alasan penting. Sesuai dengan teori ketenagakerjaan, sebelum pengadilan memberikan putusan, para pihak dipanggil terlebih dahulu untuk dimintai keterangan mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut. Apabila pengadilan mengabulkan permohonan pemutusan hubungan kerja itu maka penetapan berakhirnya hubungan kerja bisa dilaksanakan. Tetapi dalam prakteknya, terjadinya pemutusan hubungan kerja karena pengadilan ini jarang sekali terjadi, karena masalah mengenai pemutusan hubungan kerja sudah terdapat panitia khusus untuk menangani permasalahan tersebut, yakni P4 (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan).

5. Bentuk dan Sistem Pemberian Upah

Upah atau gaji menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak yang semestinya diterima oleh pekerja atau buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai bentuk imbalan dari perusahaan kepada pekerjanya yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan,

hal demikian termasuk dalam tunjangan pekerja dan keluarganya. Besarnya upah pekerja dituangkan dalam peraturan tertulis yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak.

Upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada pekerja selama ia telah menyelesaikan pekerjaan. Upah merupakan segala bentuk penghasilan (*carving*), yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang maupun barang, diberikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.²⁹ Upah atau gaji seorang tenaga kerja berhubungan langsung dengan kemampuan yang dimilikinya (*skill*) dan kemampuan manajemen untuk memberikan upah tenaga kerja. Upah ini diberikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja, baik kebutuhan primer, sekunder ataupun tersier. Oleh karena hal tersebut, di negara-negara berkembang seperti di negara Indonesia ini perlu mengupayakan peningkatan pendapatan masyarakatnya, yang dalam hal tersebut salah satunya dapat ditempuh melalui sistem pengupahan tenaga kerja yang dapat menjamin kelangsungan hidup bagi para pekerjanya.

Sedangkan pengertian upah dalam pandangan seorang pengusaha, upah adalah biaya produksi yang ditekan serendah-rendahnya supaya pengeluaran untuk harga barang tidak tinggi dan keuntungan perusahaan meningkat tinggi. Bagi organisasi buruh upah merupakan objek yang perlu dirundingkan dengan pengusaha agar dapat dinaikan. Bagi seorang pekerja,

²⁹ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, hlm. 145.

upah yang diberikan lebih penting untuk membiayai jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat di beli dari upah yang diterimanya itu.

Dari semua pengertian upah yang telah dikemukakan diatas, terdapat pula teori mengenai pengupahan yang banyak di definisikan oleh para ahli. Teori-teori ini digunakan sebagai dasar atau landasan dalam menetapkan upah dalam bidang ketenagakerjaan, diantaranya adalah:

1. Teori Upah Normal

Teori ini dikemukakan oleh David Ricardo, dimana ia menjelaskan bahwa upah ketetapan upah berdasarkan pada biaya yang diperlukan untuk membayar segala kebutuhan hidup para pekerja.

2. Teori Undang-Undang Upah Besi

Teori ini dikemukakan oleh Lassale, dimana upah menurutnya hanya bersifat memenangkan majikan atau pengusaha saja. Menurut teori ini, para pekerja harus berusaha menentang teori upah normal agar masyarakat pekerja dapat mencapai kesejahteraan hidup.

3. Teori Dana Upah

Menurut teori ini, seorang pekerja tidak perlu menentang besarnya upah seperti yang dijelaskan oleh teori besi. Karena, upah yang didupakannya itu sebenarnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah pendapatan yang ada pada masyarakat. Menurut teori ini, yang dipermasalahkan sebenarnya bukanlah berapa besar upah yang diterima oleh setiap pekerja, melainkan mengenai seberapa jauh upah tersebut dapat

mencukupi kebutuhan pekerja dan keluarganya agar dapat melangsungkan kehidupannya.³⁰

Dalam proses pemberian upah tentunya mempengaruhi besar kecilnya pendapatan bagi setiap tenaga kerja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat pendapatan tenaga kerja yaitu:³¹

a. Faktor Pendidikan Serta Keterampilan

Hal tersebut dipengaruhi semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin besar pula upah yang diterima oleh pekerja. Begitu juga dengan keterampilan yang dimilikinya, semakin tinggi keterampilan seseorang pekerja maka akan semakin tinggi pula upah yang diterimanya.

b. Persentase Biaya Pekerja Terhadap Faktor Biaya Produksi

Semakin kecil proporsi biaya pekerja maka semakin tinggi tingkat upahnya.

b. Keuntungan Perusahaan

Besar keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan, maka semakin besar pula upah yang diterimanya.

c. Berdasarkan Faktor Besar Kecilnya Perusahaan

Dalam hal ini perusahaan besar lebih mampu untuk memberikan upah dengan nilai tinggi jika dibandingkan dengan perusahaan yang kecil.

d. Tingkat Efisiensi Dan Manajemen Perusahaan

Semakin efektif manajemen perusahaan dan faktor produksi, maka semakin besar pula upah yang didapatkan oleh tenaga kerjanya.

³⁰ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, hlm. 70.

³¹ Lapeti Sari. dkk, "Analisis Tingkat Upah Pekerja di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Rumah Makan/Restoran)", *Jurnal Ekonomi*, Vol. 17, No. 2, 2009, hlm.90.

e. Kemampuan Atau Kekuatan Bagi Serikat Pekerja

Perusahaan yang serikat pekerjaanya kuat lebih tinggi upahnya jika dibandingkan dengan perusahaan yang serikat pekerjaanya lemah.

f. Faktor Kelangkaan Keterampilan

Kelangkaan keterampilan pekerja dapat menambah upah yang didapatkan oleh seorang tenaga kerja tersebut.

g. Besar Kecilnya Resiko Yang Diterima Dalam Lapangan Pekerjaan

Semakin tinggi kemungkinan pekerja untuk mendapatkan resiko maka semakin tinggi pula upah yang ditawarkan oleh pihak perusahaan.

h. Faktor Campur Tangan Pemerintah Dalam Menetapkan Upah Pekerja

Besarnya upah minimum regional yang ditetapkan oleh pemerintah, membantu penetapan upah yang semestinya didapatkan oleh pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Faktor-faktor itulah yang dapat mempengaruhi perbedaan pada setiap pemberian upah yang diterima oleh masing-masing tenaga kerja. Untuk melindungi hak upah yang harus diterima pekerja, pemerintah melakukan upaya penetapan besar kecilnya upah minimum regional (UMR) pada setiap daerah atau provinsi. Penetapan tersebut dilakukan oleh gubernur dengan mempertimbangkan pendapat bupati atau wali kota atas saran yang diberikan oleh dewan pengupahan kabupaten atau kota yang unsurnya tripartite, yaitu adanya pengusaha, pemerintah, serikat buruh atau pekerja ditambah dengan pakar perguruan tinggi. Upah minimum tersebut ditetapkan selambat-lambatnya 40 hari sebelum tanggal pencairan upah

pekerja. Tujuan diadakannya upah minimum tersebut adalah sebagai jaringan penanganan, untuk mencegah agar tingkat nilai upah tidak menurun dibawah daya beli pekerja.³²

Sistem pemberian upah bagi setiap pekerja yang telah mengalami pemutusan hubungan kerja dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat dalam Pasal 1 yang menjelaskan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan untuk membayar upah pesangon kepada pekerjanya atau uang penghargaan masa kerja, ataupun uang penggantian hak yang semestinya diterima. Dimana menurut undang-undang tersebut ketentuan upah atau pesangon yang wajib diterimanya adalah.³³

Tabel.1

NO.	MASA KERJA	UPAH PESANGON
1.	Kurang dari 1 Tahun	1 bulan upah
2.	1 tahun lebih tetapi >2 tahun	2 bulan upah
3.	2 tahun lebih tetapi >3 tahun	3 bulan upah
4.	3 tahun lebih tetapi >4 tahun	4 bulan upah
5.	4 tahun lebih tetapi >5 tahun	5 bulan upah

³² Izzaty dan Rafika Sari, "Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia (*The Minimum Wage Policy in Indonesia*)", *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, Vol. 4, No. 2, 2013, hlm. 134.

³³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

6.	5 tahun lebih tetapi >6 tahun	5 bulan upah
7.	6 tahun lebih tetapi >7 tahun	6 bulan upah
8.	7 tahun lebih tetapi >8 tahun	8 bulan upah
9.	8 tahun lebih	9 bulan upah

Tabel. 2

No.	MASA KERJA	UPAH PENGHARGAAN
1.	3 tahun lebih >6 tahun	2 bulan upah
2.	6 tahun lebih >9 tahun	3 bulan upah
3.	9 tahun lebih tetapi >12 bulan	4 bulan upah
4.	12 tahun lebih tetapi >15 tahun	5 bulan upah
5.	15 tahun lebih tetapi >18 tahun	6 bulan upah
6.	18 tahun lebih tetapi > 21 tahun	7 bulan upah
7.	21 tahun lebih tetapi >24 tahun	8 bulan upah
8.	24 tahun tahun lebih	10 ulan upah

Pemberian upah penghargaan atau pesangon, diberikan berdasarkan kondisi pengakhiran hubungan kerja yang terjadi pada diri pekerja tersebut. bagi tenaga kerja yang mengakhiri hubungan kerja dengan cara

mengundurkan diri atau pemutusan hubungan kerja oleh karyawan, maka hak-hak yang semestinya didapatkan adalah hak upah penghargaan masa kerja dan upah penggantian hak. Upah penggantian hak meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang pekerja, penggantian perumahan serta perawatan dan pengobatan yang ditetapkan dengan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi pekerja yang memenuhi syarat. Sedangkan upah pesangon diberikan kepada pihak pekerja yang memutus hubungan kerja dikarenakan oleh pihak perusahaan. Ditentukan sesuai masa kerja dan upah pesangon ditetapkan berdasarkan masa kerja tersebut.

B. *Maqāṣid Asy-Syāri'ah*

Maqāṣid asy-Syāri'ah adalah bentuk kata majemuk yang terdiri dari dua kata yang saling berkaitan yaitu *Maqāshid* dan *Asy-Syāriah*. Secara etimologi, *maqāṣid* merupakan suatu bentuk kata plural dari kata *maqshid*, yang terbentuk dalam beberapa huruf yaitu *qāf*, *shad*, dan *dal*, yang mempunyai arti kesengajaan atau tujuan. Sedangkan makna kata *syari'ah* menurut bahasa berasal dari kata *syara'a*, *yasyra'u*, *syar'an* yang mempunyai arti membuat shari'at atau undang-undang, menerangkan dan menyatakan.³⁴ Terdapat beberapa pendapat yang mendefinisikan pengertian syari'ah secara bahasa, pengertian syari'ah secara bahasa menurut Asaf A.A Fyzee menjelaskan bahwa syari'ah adalah *canon law of islam*, yang berarti

³⁴ Ali Mutakin, "Teori Maqashid Al- Syari'ah dan Hubungannya Dengan Metode Istinbath Hukum", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 19, No. 3, 2017, hlm. 550.

seluruh perintah Allah SWT yang berupa nash-nash nya. Sedangkan menurut Satria Effendi memberikan arti pada syari'ah adalah *al-nushush al-muqaddasah* yaitu nash yang terkandung dalam al-Qur'an dan hadist mutawatir yang belum tercampuri oleh pemahaman manusia.³⁵

Pada awal perkembangan pemikiran hukum Islam, pembahasan mengenai konsep *maqāsid asy-syāri'ah* ini tidak terlalu dipergunakan oleh para ulama ushuliyin, bahkan konsep pembahasan tersebut dikesampingkan dan hanya digunakan sebagai tulisan tambahan pada suatu hukum tertentu. Tetapi pada dasarnya konsep *maqāsid asy-syāri'ah* ini bertujuan untuk mencapai kemaslahatan bersama, sehingga pada pengaplikasiannya dalam proses kehidupan manusia adalah untuk menciptakan suatu kemaslahatan atau kesejahteraan para makhluk di bumi, yang berhubungan dengan kemaslahatan atau kesejahteraan di akhirat kelak.

Pembahasan mengenai konsep *maqāsid asy-syāri'ah* adalah perumusan atau *istinbat* hukum dengan tujuan sebagai penetapan pada hukum syara' yang dalam hal demikian faktor utamanya adalah *maṣlahah*. Teori mengenai *maqāsid asy-syāri'ah* ini didefinisikan oleh Abdul Wahab Khalaf, yang memberikan pengertian bahwa *maqāsid asy-syāri'ah* dapat dijadikan pedoman sebagai alat bantu untuk memahami redaksi pada al-qur'an dan sunnah, dapat membantu untuk menyelesaikan dalil-dalil yang saling bertentangan (*ta'āruḍ al-adillah*), dan sangat berperan penting untuk menetapkan suatu hukum dalam suatu kasus yang ketentuan hukumnya

³⁵ Ali Mutakin, "Teori Maqashid Al-Syariah...", hlm. 549.

tidak tercantum dalam al-qur'an maupun sunnah. Sedangkan definisi *maqāsid asy-syāri'ah* menurut As-Syatibi adalah tujuan pokok dalam pembuatan undang-undang (*tahqīq maṣalih al-khalq*) yaitu merealisasikan kemaslahatan makhluk, untuk menunaikan kewajiban – kewajiban syari'at dan untuk memeliharanya yang dalam hal itu disebut dengan *maqāsid asy-syāri'ah*.³⁶

Wahbah al-Zuhaili mengatakan bahwa konsep *maqāsid asy-syāri'ah* ini merupakan suatu nilai dengan sasaran syara' yang tersirat dalam suatu bagian hukum. Nilai-nilai tersebut dipahami sebagai tujuan serta rahasia syari'ah yang ditetapkan oleh pembuat syari'at yaitu Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW. Pada setiap ketentuan hukumnya. *Al-syar'i* memiliki suatu tujuan yang terkandung pada setiap penentuan hukum untuk mencapai kemaslahatan dan kesejahteraan manusia di dunia maupun di akhirat.³⁷ *Asy-Syāṭibi* mendefinsikan syari'ah kembali pada konsep penjagaan tujuan pada suatu makhluk (*qashdu al-syar'i fi wadl'i al-syari'ah*), tujuan tersebut terdiri dari tiga macam yaitu *dharuriyyat*, *hajiyyat*, dan *tahsiniyyat*. *Dharuriyyat* harus ada untuk menjaga kemaslahatan dunia dan akhirat, apabila hal tersebut tidak terdapat dalam pengaplikasiannya, maka akan terjadi kerusakan di dunia dan akhirat.

Senada dengan *As-Syatibi* imam *al-ḥaramain al-juwaini* yang diakui oleh banyak kalangan ulama bahwa imam *al-juwaini* lah yang pertama kali

³⁶ Moh. Nasuka, "Maqāshid Syari'ah Sebagai Dasar Pengembangan Sistem, Praktik, dan Produk Perbankan Syariah" *Jurnal Syazi'ah dan Hukum Diktum*, Vol. 15, No. 1, 2017, hlm. 2.

³⁷ Moh. Toriquddin, "Teori Maqashid Syari'ah Perspektif As-Syatibi", *Jurnal Syariah dan Hukum*, Vol. 6, No. 1, 2014, hlm.14.

mendirikan atau menggagas adanya teori *maqāshid as syari'ah*, yang kemudian dikategorikan menjadi tiga tingkatan yaitu, peringkat pokok atau primer *dharūriyyāt*, peringkat kebutuhan atau sekunder *hajiyyāt*, dan peringkat pelengkap atau tersier *taḥsiniyyāt*.³⁸

Tabel. 3



Pada setiap tingkatan mempunyai klasifikasinya masing-masing. Dalam penerapan hukumnya, tingkatatan konsep *maqāshid as syāri'ah* ini akan terlihat kepentingannya ketika bertentangan dengan kemaslahatannya. Tingkat *darūriyyāt* menduduki peringkat pertama yang dimaknai sebagai suatu kebutuhan yang tidak dapat dibiarkan ataupun ditunda keberadaannya untuk mencapai keutuhan lima pokok kemaslahatan, baik dengan cara menegakkan sendi-sendi utama, menetapkan suatu kaidahnya, atau menolak adanya kesengsaraan (*al-mafāsīd*). *Hajiyyāt* merupakan suatu kondisi yang tidak dapat mengancam eksistensi keberadaan kelima pokok (*al-umūr al-khamsah*), namun dapat mengakibatkan kesulitan. Contohnya, adanya

³⁸ Musolli, "Maqasid Syariah: Kajian Teoritis dan Aplikatif Pada Isu-Isu Kontemporer", *Jurnal At-Turus*, Vol. V, No. 1, 2013, hlm. 65.

ruqhsah merupakan suatu bentuk keringanan yang diberikan kepada seorang musafir. Sedangkan *tahsiniyyat* diartikan sebagai suatu kebutuhan yang dapat menunjang martabat manusia dalam kehidupan bermasyarakat dihadapan tuhan, dan hal tersebut tentunya memperhatikan kesesuaian dan kepatutannya.

Kemudian pemikiran al-juwaini tersebut dikembangkan oleh muridnya yang bernama al-Ghazali. Pemikirannya berkembang dalam bidang ushul fiqh atau bidang lainnya yang dijadikan sebagai pondasi oleh para pemikir atau ulama setelahnya. Al-Ghazali berpendapat bahwa *maslahat* adalah suatu ungkapan yang makna asalnya menarik manfaat dan menolak kesulitan. Mengambil manfaat dan menolak kesengsaraan adalah suatu tujuan makhluk. Al-ghazali berpendapat bahwa *maqāshid as-syāri'ah* tercermin dalam lima prinsip yang terdiri dari menjaga agama, menjaga jiwa, menjaga akal, menjaga keturunan, dan menjaga harta. Setiap suatu ketetapan hukum yang mengandung kelima prinsip itu maka hukum tersebut dinamakan *maslahat*, tetapi apabila suatu hukum tersebut mengabaikan kelima prinsip tersebut maka hukum tersebut mengandung *mafsadah*.³⁹ Kelima prinsip *maqāshid as syari'ah* tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Menjaga Agama (حِفْظُ الدِّينِ)

Yang dimaksud menjaga agama dalam hal ini adalah konsep pemeliharaan agama bagi setiap pemeluknya agar tidak terjerumus ke

³⁹ Musolli, "Maqasid Syariah: Kajian Teoriti...", hlm. 67.

dalam hal-hal yang dapat merusak keimanannya, hal tersebut meliputi aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh setiap makhluk pada setiap harinya.⁴⁰ Islam merupakan agama yang menjaga hak dan kebebasan bagi kaumnya. Kebebasan tersebut termasuk dalam hal untuk berkeyakinan dan beribadah. Dalam hal berkeyakinan dan beribadah seseorang tidak boleh untuk dipaksakan kehendaknya atau meninggalkan untuk menuju agama atau madzhab lain. Adanya dasar prinsip ini sesuai dengan firman Allah SWT:

لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ

Artinya: “Tidak ada paksaan untuk memasuki agama Islam, sesungguhnya telah jelas jalan yang benar daripada jalan yang sesat”.

Q.S. Al-Baqarah (256)

b. Menjaga Jiwa (حِفْظُ النَّفْسِ)

Maksud dari prinsip ini adalah seseorang diwajibkan untuk melindungi diri nya dan diri orang lain. Dalam agama Islam perlindungan diri lebih terperinci kepada perlindungan nyawa. Seorang muslim dilarang untuk membunuh sesama muslim nya, hal tersebut dijelaskan dalam firman Allah SWT Q.S Al-Isra’ ayat 33 yang berarti “Dan janganlah kamu membunuh jiwa yang diharamkan Allah SWT (membunuhnya), melainkan dengan suatu alasan yang benar...”⁴¹

⁴⁰ Muhammad Tahir bin ‘Asyur, *Maqashid al-Syari’ah*, (Urdun: Darun Nafais, 2001), hlm. 303.

⁴¹ Eva Muzlifah, “Maqashid Syariah Sebagai Paradigma Dasar Ekonomi Islam”, *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, Vol.3, No. 2, 2013, hlm. 79.

c. Menjaga Akal (حِفْظُ الْعَقْلِ)

Akal dalam diri seorang makhluk haruslah dijaga karena, akal merupakan suatu sumber hikmah pengetahuan, hidayah yang diberikan oleh Allah SWT dan sebagai sumber mata hati kebahagiaan manusia di dunia maupun di akhirat. Dengan adanya akal, manusia berhak untuk menjadi pemimpin di muka bumi dan dengan adanya akal manusia menjadi lebih sempurna, dan berbeda dengan makhluk lain. Karena yang membedakan manusia dengan hewan adalah akal pikiran.

d. Menjaga Keturunan (حِفْظُ النَّسْلِ)

Islam melindungi setiap umatnya dalam hal keluarga atau garis keturunan dengan jalan menikah secara agama dan negara. Agama Islam sangat menjamin terhadap kehormatan manusia dengan memberikan suatu perhatian besar untuk dapat melindungi hak asasi mereka. Perlindungan dalam hal ini dapat jelas dapat dilihat pada peraturan yang terdapat dalam suatu negara seperti adanya peraturan larangan berbuat zina, menghancurkan kehormatan orang lain, dan qadzaf. Apabila seseorang melakukan perbuatan tersebut, maka sama saja seseorang tersebut tidak melindungi kehormatan pada dirinya dan dapat dikenai sanksi atas perbuatan tersebut.

e. Menjaga Harta (حِفْظُ الْمَالِ)

Pengertian harta menurut bahasa merupakan suatu istilah yang berasal dari kata *al-māl* , *māla-yamīlu-mailan*, yang mempunyai arti

condong, cenderung, dan miring. Fuqaha hanafiyah memberikan keterangan mengenai harta bahwa harta hanya pada batasan materi yang dapat disimpan (*idkhar*). Sementara sisi kemanfaatan tidak bisa dikategorikan dalam harta, karena hal tersebut tidak dapat disimpan. Aspek manfaat termasuk dalam kategori milikiyah, karena para fuqaha hanafiyah membedakan pengertian antara harta dengan milik. Milik dapat diartikan sesuatu yang dapat digunakan secara khusus dan tidak ada campuran penggunaan oleh pihak lain.

Sementara konsep harta merupakan suatu hal berwujud yang dapat disimpan dan digunakan selama batas waktu yang ditentukan dan dalam penggunaannya dapat dicampuri oleh orang lain. Maka dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa harta memiliki unsur-unsur yaitu bersifat materi (*'aniyah*) atau mempunyai wujud nyata, dapat disimpan untuk dimiliki, dapat dirasakan kemanfaatannya, dan adanya *'urf* kebiasaan masyarakat memandang hak tersebut sebagai harta.⁴²

Permasalahan mengenai harta benda merupakan suatu kebutuhan pokok yang harus dijaga dalam kehidupan bermasyarakat. Semua masyarakat termotivasi untuk selalu mencukupi kebutuhan hidupnya dengan mencari harta sebagai pendapatan untuk kelangsungan hidupnya. Namun semua motivasi seseorang dalam mencari hartanya dibatasi dengan tiga pokok syarat, yaitu harta dikumpulkan dengan cara yang halal dan tidak bathil, digunakan untuk hal-hal yang halal seperti mencukupi kebutuhan

⁴² Qamarul Huda, *Fiqih Muamalah*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm.12.

keluarganya, dan harta tersebut harus dikeluarkan sebagai hak Allah SWT dan masyarakat tempat dia hidup.⁴³

Contoh memelihara harta dalam tingkat *dharūriyyāt* adalah seperti yang disyariatkan untuk mencari harta yang halal, adanya kepemilikan harta, dan adanya larangan untuk mengambil harta milik orang lain dengan cara yang bathil. Apabila hal tersebut dilanggar, maka akan berakibat pada eksistensi suatu harta. Pada tingkat *hajjiyyāt*, dapat dimisalkan pada saat melakukan transaksi harus sesuai dengan aturan syariah atau hukum Islam seperti pada akad *murabahah, ijarah, salam, istishna*, dll. Sedangkan konsep memelihara harta dalam tingkat *tahsiniyyāt*, seperti adanya ketentuan tentang menghindari diri dari segala hal penipuan. Karena hal ini erat kaitannya dengan moral dan etika masyarakat.

Bagi sebuah perusahaan, implementasi mengenai adanya prinsip *ḥifz al-mal* ini dapat diterapkan untuk mengukur kesejahteraan para pekerjanya, seperti perusahaan tepat waktu dalam pemberian gaji, memberikan gaji yang cukup sesuai dengan kontrak perjanjian dengan pekerja, adanya bonus atau insentif lainnya. Hal tersebut dapat menimbulkan kesejahteraan antara pihak perusahaan dengan pekerjanya. Karena seperti yang telah dijelaskan bahwa konsep kesejahteraan menurut Imam *Al-Ghozali* adalah tercapainya kemaslahatan umat. Dengan tercapainya kemaslahatan tersebut maka konsep *maqāshid asy syāri'ah* sudah terpenuhi, terutama dalam hal

⁴³ Ahmad Al-Mursi Husain Jauhar, *Maqashid Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2010), hlm. 163.

perlindungan harta bagi suatu masyarakat. Karena harta merupakan suatu sarana terpenting dalam mencukupi kebutuhan hidup manusia.

Akan tetapi, harta juga dapat menimbulkan mafsadat bagi manusia, oleh sebab itulah Imam Al-Ghozali menempatkan perlindungan harta sebagai peringkat kelima setelah adanya perlindungan agama, jiwa, keturan, dan akal. Adanya iman merupakan hal yang utama daripada sebuah harta, karena dengan adanya seseorang mempunyai iman maka seseorang tersebut dapat mengelola harta bendanya sesuai dengan syariat Islam. Sebagaimana Firman Allah SWT Q.S Al-Furqon ayat 67:

وَالَّذِي إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا

Artinya: “Dan (termasuk hamba-hamba Tuhan yang maha pengasih) orang-orang yang apabila menginfakkan (harta), mereka tidak berlebihan, dan tidak pula kikir, diantara keduanya secara wajar”.

Makna dari ayat tersebut adalah hendaknya seorang mukmin dalam menafkahkan hartanya tidak boros dan tidak pula kikir, tetapi dengan cara memelihara keseimbangan diantara keduanya.⁴⁴

Pada penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan dan tertuju pada prinsip *ḥifẓ al-māl* yang merupakan bagian dari adanya konsep *maqāṣid asy-syāri’ah*. Adanya tiga tingkatan pada *maqāṣid asy-syāri’ah*., prinsip *ḥifẓ al-māl* termasuk dalam tingkatan *dhāruriyyāt*, dimana tingkat *dhāruriyyāt* tersebut mempunyai lima prinsip yang salah satunya adalah prinsip *ḥifẓ al-*

⁴⁴ Novita Andiana dan Ari Prasetyo, “Implementasi Komponen Maqashid Syariah Terhadap Kesejahteraan Pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya”, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 6, No. 3, 2019, hlm. 436.

māl. Prinsip perlindungan terhadap harta benda ini merupakan prinsip yang harus dilindungi oleh setiap masyarakat. Terlebih di era teknologi seperti sekarang ini, banyak seseorang yang mencari harta dengan jalan yang bathil dengan cara merugikan pihak-pihak lain. Khususnya dalam hal ketenagakerjaan, diantara pihak pekerja dengan pihak pengusaha seharusnya mengerti dengan adanya prinsip hukum Islam ini agar dalam hubungan kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dapat mewujudkan kemaslahatan bersama.

C. Sistem pengupahan dalam hukum Islam (*Ijārah*)

Upah atau imbalan dalam Islam dikenal dengan (*ujrah*). Sedangkan *ujrah* sendiri merupakan pembahasan dalam lingkup fiqh muamalah khususnya dalam akad *ijārah*, dalam artian *ijārah* dengan *ujrah* memiliki keterkaitan satu sama lain. Kata *ijārah* merupakan kata yang berasal dari fi'il "*ajara-ya'juru-ajran*". *Ajran* mempunyai persamaan makna dengan kata *al-'iwadh* yang berarti upah atau ganti, dan dapat pula berarti sebagai sewa ataupun upah. Sedangkan pengertian *ijarah* didefinisikan oleh ulama hanafiyah bahwa *ijarāh* merupakan akad untuk membolehkan kepemilikan manfaat yang dapat diketahui dan dilakukan dengan sengaja dari suatu zat yang disewakan dengan disertai imbalan. Sedangkan ulama malikiyah mendefinisikan *ijarāh* adalah nama bagi suatu akad untuk memperoleh kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan juga berlaku untuk sebagian yang dipindahkan. Kemudian sayyid sabiq juga mendefinisikan bahwa *ijarāh*

merupakan suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.⁴⁵

Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional, *ijarāh* merupakan akad pemindahan hak manfaat atas suatu barang ataupun jasa dengan mengharapkan imbalan atau upah yang dilaksanakan pada kurun waktu tertentu. Istilah hukum Islam bagi orang yang menyewa disebut dengan “*mu’ajir*”, sedangkan orang yang menyewa disebut dengan *musta’jir*” dan benda yang disewakan disebut dengan “*majrur*”, sedangkan upah atau imbalan yang diterima disebut dengan “*ujrah*”.

Dasar hukum adanya akad *ijarāh*:

1. firman Allah SWT Q.S At-Talaq ayat 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُدُّنَهُنَّ أُرْوَاهُنَّ

Artinya: “Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah kepada mereka upahnya”.

2. Hadist

Hadist Rasulullah SAW menegaskan:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : أُعْطُوا لِإِخْوَانِهِمْ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عُرْفُهُ (رَوَاهُ مَاجَه)

Artinya:”Dari Ibnu Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW, “Berikanlah upah terhadap pekerja, sebelum kering keringatnya”.

(H.R. Ibnu Majah)

3. Ijma’

⁴⁵ Qamarul Huda, Fiqh Muamalah....., hlm.77.

Adapun dasar hukum *Ijarāh* dari ijma' adalah semua ulama telah sepakat terhadap adanya eksistensi praktek akad ijarah ini, meskipun terdapat perbedaan dalam proses pengaplikasiannya.

Adapun penerapan sunnah tersebut dalam permasalahan pengupahan di masa sekarang adalah, seperti halnya pengusaha wajib membayarkan upah kepada pekerjanya pada tepat waktu, pengusaha tidak boleh untuk menunda pembayaran upah tersebut. Karena jika berbicara mengenai upah, hal tersebut merupakan pembahasan yang sensitif bagi para pekerja. Upah dalam hukum Islam terdapat dua jenis yaitu:

- a. *Ijarāh al-a'yan*, adalah akad yang berhubungan dengan sewa menyewa pada properti, asset, atau kemanfaatan benda atau barang. Bentuk pengaplikasiannya yaitu dengan memindahkan hak pakai kepada orang lain dengan adanya biaya sewa tertentu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Contohnya seperti sewa rumah, gedung, kendaraan dan lain sebagainya.
- b. *Ijarāh al-a'māl*, adalah bentuk akad sewa yang berkenaan dengan sewa jasa, yaitu dengan cara mempekerjakan jasa seseorang kemudian diimbangi dengan adanya imbalan atau upah sebagai ganti dari jasa yang telah dikerjakan oleh pekerja tersebut. contohnya adalah tenaga kerja pada perusahaan, dimana pihak yang mempekerjakan disebut dengan

mustajir, yang bekerja disebut dengan *ajir*, dan adanya upah disebut dengan *ujrah*.⁴⁶

Terkait dengan kedua perbedaan *ijarāh* tersebut, dalam penelitian kali ini penulis akan lebih memfokuskan pada *ijarāh al-a'māl*, yaitu akad sewa menyewa yang berhubungan langsung dengan manfaat jasa. Karena, jenis *ijarāh* tersebut mempunyai hubungan dengan permasalahan penelitian ini yaitu berkaitan dengan permasalahan upah tenaga kerja. Di dalam *fiqh muāmalāh*, pekerja diklasifikasikan menjadi 2 golongan, yaitu:

1. *Ajir khāss*

Merupakan seseorang yang bekerja kepada orang lain dan akan mendapatkan upah atas pekerjaan tersebut yang besarnya ditentukan sesuai dengan kesepakatan dan dikerjakan dalam waktu tertentu.

2. *Ajir Musytarak*

Merupakan seseorang yang bekerja, tetapi waktu kerjanya tidak dapat ditentukan dan tetap akan mendapatkan upah dengan cara penyelesaian pekerjaan tersebut.

Sedangkan klasifikasi dari *ijarāh al-māl*, yaitu *ijarāh* yang berhubungan langsung dengan manfaat jasa dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. *Ijarāh khusus*

Ijarāh khusus adalah menyangkut mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Dimana dalam perjanjian nya orang yang bekerja tidak

⁴⁶ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", *Jurnal Az-Zarqa*, Vol. 9, No. 2, 2017, hlm. 188.

boleh melakukan akad pekerjaan lagi selain dengan seseorang yang telah memberinya upah.

2. *Ijarah musytarakah*

Adalah *ijarah* yang dilakukan dengan cara bersama-sama atau melalui kerja sama. Hukumnya boleh melakukan kerja sama dengan orang lain, contohnya seperti seseorang yang mempunyai perjanjian kerja dengan perusahaan terbatas, dll.

Para ulama berbeda pendapat dalam mendefinisikan rukun-rukun *Ijarāh*. Ulama Hanafiyah, mendefinisikan rukun *Ijarāh* hanya terdapat *ijāb* dan *qabūl* saja. Hal tersebut berbedap pendapat dengan jumhur ulama yang mendefinisikan rukun *ijarāh* adalah:⁴⁷

- a. ‘Aqid (orang yang akad)
- b. Şighat (ijab qabul)
- c. Adanya Ujrah atau upah
- d. Manfaat

Sedangkan ulama syafi’iyyah, malikiyah, dan hanabilah mendefinisikan rukun *Ijarāh* adalah:

- a. Adanya pihak yang memberikan *Ijarāh* (*Mu’ajir*)
- b. Adanya orang yang membayar *Ijarāh* (*Musta’jir*)
- c. Terdapat objek
- d. Dan terdapat ijab qabul

⁴⁷ Rachmad Syafei, *Fiqih Muamalah, cet. Ke-4*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001), hlm. 134.

Dalam Islam upah termasuk dalam kategori *ijarāh al-a'māl*. dengan adanya upah, maka dapat menjadi sebab adanya suatu kepemilikan, dengan pandangan bahwa upah merupakan bentuk timbal balik kerja seseorang untuk mencari harta. Hal tersebut tentunya berkaitan dengan prinsip *ḥifdzu al-māl* dalam konsep *maqāṣid asy-syārī'ah* yang mempunyai arti sebagai perlindungan harta dan benda. Sebagai seorang pekerja, mereka berhak untuk mendapatkan upah atau gaji untuk dapat mencukupi kebutuhan hidup diri dan keluarganya. Besar kecilnya gaji atau upah memang tidak disebutkan secara rinci di dalam al-Qur'an. Tetapi Allah SWT telah menegaskan kepada seseorang yang mengelola usaha untuk wajib membayar upah atau gaji karyawannya. Besar kecilnya upah harus ditentukan dalam suatu kesepakatan atau kontrak kerja di awal perjanjian yang didasarkan pada prinsip keadilan. Artinya, besar upah yang diberikan harus sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut.

Terdapat beberapa cara sistem pembayaran upah dalam hukum Islam diantaranya yaitu:⁴⁸

- a. Sistem pembayaran upah yang ditentukan menurut waktu tertentu. Contohnya adalah pembayaran upah perjam, per bulan, per minggu, atau tahunan.
- b. Pembayaran upah sistem borongan, yaitu upah diberikan dengan berdasarkan perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu dengan cara menyeluruh.

⁴⁸ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam...", hlm. 195.

- c. Pembayaran dengan sistem pemufakatan, yaitu sistem pembyaran yang diberikan kepada sekelompok buruh atau pekerja yang nantinya upah tersebut akan dibagikan oleh mereka sendiri.
- d. Pembayaran upah dengan laba atau partisipasi, yaitu sistem pembayaran yang memberikan pekerja bagian dari laba yang dihasilkan oleh pihak perusahaan disamping upah pokok yang diterimanya.
- e. Sistem skala berubah, yaitu pemberian upah didasarkan pada keadaan harga pasaran dari suatu produk yang dihasilkan oleh perusahaan yang bersangkutan.
- f. Pembayaran sistem upah indeks, yaitu sistem pembayaran didasarkan pada indeks biaya hidup pekerja.

Dalam suatu perjanjian kerja tentunya tidak terlepas dari adanya hak dan kewajiban antara seorang pekerja dengan pengusaha. Hak dan kewajiban para pekerja harus bersifat jelas agar perjanjian dapat dijalankan dan para pekerja memenuhi kewajiban nya dengan sebagaimana mestinya. Adapun hak dan kewajiban pekerja atau *ajīr* dalam hukum Islam adalah:⁴⁹

- a. Pekerja berhak menerima upah atau gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- b. Pekerja tidak boleh diberi pekerjaan diluar kemampuan yang ada dalam diri seorang tersebut.
- c. Adan perlindungan pengobatan atau perawatan jika terjadi suatu masalah seperti sakit.

⁴⁹ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam...", hlm. 195.

- d. Adanya perlindungan pensiun bagi pekerja yang layak mendapatkannya.
- e. Pertanggung jawaban ganti rugi yang sesuai dengan kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- f. Adanya asuransi bagi pekerja
- g. Barang-barang yang dipekerjakan di dalam pabrik harus diberikan secara gratis atau menjual kepada mereka dengan harga yang lebih rendah.
- h. Adanya perlakuan baik dan sopan diantara pihak pekerja dan pengusaha.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk pandangan terhadap suatu fenomena atau keadaan sosial dengan cara menganalisa atau mengumpulkan data yang bersifat rasional, empiris, dan sistematis.⁵⁰ Dalam penyusunan skripsi ini metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang langsung dilakukan pada objek permasalahan yang akan diteliti. Peneliti menggunakan jenis penelitian lapangan guna mengetahui secara spesifik atau menemukan realita tentang apa yang sedang terjadi terkait dengan permasalahan tersebut. berdasarkan hal itu, maka penulis akan meneliti secara langsung bagaimana suatu bentuk perlindungan hukum terhadap upah para tenaga kerja yang ter putus hubungan kerja karena wabah COVID-19 oleh pihak perusahaan.

Oleh karena penulis harus meneliti dan terjun langsung ke lapangan maka, jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif (*qualitative research*), peneliti akan berinteraksi langsung dengan para informan atau narasumber yang mana dalam hal ini adalah para mantan tenaga kerja yang telah di PHK karena wabah COVID-19.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan "Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif R&D"*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 3.

Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengamati individu dalam suatu lingkungan yang kemudian berinteraksi langsung dan menanyakan pendapat dengan individu tersebut kemudian penulis menyimpulkan pendapat tersebut terkait dengan keadaan sosial atau permasalahan yang akan diteliti. Nana Syaodih Sukmadinata memberikan definisi mengenai penelitian kualitatif bahwa yang dimaksud dengan penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis atau mendeskripsikan suatu kejadian atau fenomena, pemikiran, maupun segala aktifitas sosial yang terjadi dalam individu maupun kelompok.⁵¹

Penelitian kualitatif ini memiliki beberapa tujuan, diantaranya yaitu:⁵²

1. Penggambaran suatu objek penelitian (*describing object*), agar suatu objek penelitian dapat dimaknai maka perlu dilakukannya suatu cara yaitu dengan memotret, membuat ilustrasi, memvideo, atau menarasikan objek tersebut.
2. Mengungkapkan makna di balik fenomena (*exploring meaning behind the phenomena*), mengungkapkan makna dari sebuah fakta atau fenomena permasalahan yang sedang terjadi melalui wawancara atau observasi.
3. Menjelaskan fenomena yang sedang terjadi (*explaining object*), terkadang fenomena yang terjadi di lapangan belum tentu sama dengan apa yang menjadi tujuan penelitian, sehingga dalam penelitian perlu adanya penjelasan secara detail, rinci dan sistematis.

⁵¹ Nasution, *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 2003), hlm. 3.

⁵² Muhammad Rijal Fadli, "Memahami Desain Penelitian Kualitatif", *Jurnal Humanika (Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum)*, Vol. 21, No. 1, hlm. 36.

Maka berdasarkan tujuan dari adanya penelitian kualitatif tersebut, pada penelitian ini proses *describing object* atau penggambaran suatu objek akan dilakukan terhadap objek berupa peristiwa atau aktifitas sosial yang terjadi terhadap tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan permasalahan yang terjadi pada mantan tenaga kerja di Purwokerto yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena wabah COVID-19 dan tidak mendapatkan upah atau pesangon dari perusahaan. Hal tersebut dirincikan dengan bagaimana seorang tenaga kerja tersebut berhak untuk mendapatkan perlindungan akan hak upah nya yang akan dianalisa berdasarkan persepektif *hifz al-māl* . Proses klarifikasi secara objektif ini perlu dilakukan untuk menghindari terjadinya kesalahan konsep pemahaman, kesalahan konsepsi, ataupun kesalahan interpretasi.

B. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian normatif dan empiris. Pendekatan ini dilakukan dengan mengamati keadaan sosial yang terjadi pada permasalahan tenaga kerja yang di PHK akibat wabah COVID-19 dalam perpspektif *hifz al-māl*. Pendekatan normatif adalah pendekatan yang memanfaatkan data-data akurat dan sesuai dengan dasar hukum yang ada, yang dalam penelitian ini adalah dengan mengkaji pada prinsip *hifz al-māl* . Sedangkan pendekatan empiris adalah pendekatan yang dilakukan dengan menggunakan data-data yang didapatkan dari subjek dan objek penelitian yang dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari mantan tenaga kerja di Purwokerto yang di PHK karena wabah COVID-19.

Alasan peneliti menggunakan pendekatan normatif dan empiris adalah pada pendekatan penelitian normatif dan empiris dapat menghasilkan data deskriptif untuk menggambarkan suatu keadaan yang berjalan pada saat penelitian ini dilakukan, dan jenis pada penelitian ini berlandaskan pemahaman terhadap suatu konteks tertentu. Sehingga pendekatan normatif dan empiris dianggap sesuai untuk penelitian mengenai perlindungan hukum bagi hak pengupahan tenaga kerja di Purwokerto yang di PHK karena wabah COVID-19 perspektif *hifz al-māl*. Pendekatan normatif dilakukan untuk mengkaji data-data akurat yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja karena wabah COVID-19, sedangkan pendekatan empiris dilakukan pada data-data yang didapatkan dari para pihak mantan tenaga kerja di Purwokerto yang di PHK karena wabah COVID-19.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan suatu organisasi, benda, atau hal lain sebagai tempat data penelitian pada suatu fakta atau fenomena. Subjek penelitian pada umumnya juga manusia yang menjadi urusan peneliti. Sebuah penelitian akan berjalan atau bisa dilakukan apabila terdapat suatu subjek didalamnya, karena adanya penelitian dimaksudkan untuk memecahkan sebuah permasalahan yang sedang terjadi. Hal yang dapat dilakukan untuk memecahkan masalah tersebut adalah dengan mengumpulkan data atau informasi dari subjek penelitian sebanyak-

banyaknya.⁵³ Dalam penelitian ini, subjek penelitiannya adalah mantan tenaga kerja di Purwokerto yang di PHK karena wabah COVID-19.

2. Objek Penelitian

Pengertian objek penelitian dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), bahwa yang dimaksud dengan objek penelitian adalah sasaran atau suatu tujuan penelitian yang digunakan untuk menemukan data yang bersifat objektif. Objek penelitian ditentukan dengan menyesuaikan masalah yang terdapat dalam latar belakang, harus saling terkait, tidak terpisah, dan tidak melanggar akademis. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya adalah keterkaitan prinsip *hifz al-māl* dengan permasalahan yang terjadi dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu adanya pemutusan hubungan kerja tanpa adanya pemberian upah atau pesangon dari perusahaan terhadap para karyawan atau pekerjanya dengan alasan wabah COVID-19.

D. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sebuah kata atau suatu tindakan perilaku orang-orang yang menjadi subjek penelitian dan bahan-bahan pendukung lainnya seperti dokumentasi, data tertulis, dan statistik.⁵⁴ Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

⁵³ Suharsismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), hlm. 200.

⁵⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), hlm. 4.

1. Sumber Data Primer

Data primer adalah sumber data yang didapatkan secara langsung oleh peneliti dari seorang narasumber terkait dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti ini.⁵⁵ Untuk memperoleh data primer tersebut peneliti melakukan wawancara kepada 10 mantan tenaga kerja di Purwokerto yang di PHK karena wabah COVID-19. Adapun persyaratan untuk menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah:

- a. Merupakan mantan tenaga kerja yang pernah bekerja di lingkup wilayah Purwokerto
- b. Tenaga kerja yang telah ter PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karena wabah COVID-19
- c. Melakukan kontrak perjanjian kerja dalam waktu minimal 1 bulan kerja
- d. Tidak mendapatkan upah atau pesangon dari perusahaan setelah adanya pemutusan hubungan kerja

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data tidak langsung yang diperoleh peneliti sebagai data pelengkap atau penunjang dari data primer. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder berupa kajian buku-buku, artikel, website, karya tulis ilmiah, ataupun *internet resources* sebagai data tambahan yang sesuai dengan pembahasan pada penelitian ini. Bahan data sekunder yang digunakan tentunya yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diteliti yaitu mengenai tenaga kerja, pemutusan

⁵⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif...*, hlm. 296.

hubungan kerja, pengupahan, akad pengupahan dalam hukum Islam (*Ijarah*), dan konsep *maqāṣid asy-syārī'ah*.

E. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi atau sumber data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai bahan pendukung proses berjalan nya penelitian ini.⁵⁶ Adapun rincian metode-metode tersebut adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan kegiatan untuk menghimpun atau mengumpulkan data dengan cara mengamati atau mengobservasi suatu objek penelitian baik berupa manusia, benda mati, ataupun alam. Arikunto mendefinisikan observasi sebagai kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan suatu alat indra. Observasi didefinisikan sebagai suatu perhatian fokus terhadap gejala, kejadian, atau suatu hal tertentu yang nantinya akan ditafsirkan, diungkap faktor-faktor penyebabnya, dan menemukan kaidah yang mengaturnya.⁵⁷

Pada penelitian ini peneliti melakukan observasi dengan cara tidak ikut serta secara langsung dalam kegiatan yang diteliti dan peneliti hanya sebagai pengamat atau penonton terhadap fenomena yang menjadi topic

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 188.

⁵⁷ Enzir, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 38.

permasalahan penelitian. Proses observasi ini disebut juga dengan *participant observation* atau observasi non-partisipan.⁵⁸

Dalam proses observasi non-partisipan ini terdapat kekurangan dan kelebihan nya. Kelebihan yang didapatkan adalah mengurangi bias pengaruh pada peneliti pada fenomena yang sedang diteliti nya karena peneliti sendiri tidak ikut serta langsung di dalamnya. Sedangkan kekurangannya adalah peneliti akan sulit untuk memahami semua aspek dari topik penulisan.⁵⁹

Maka pada penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan terhadap tenaga kerja yang di PHK karena wabah COVID-19 tetapi tidak mendapatkan upah atau pesangon dari perusahaan, tujuan nya adalah untuk mengetahui bagaimana pandangan hukum Islam khususnya pada konsep *maqāsid asy-syāri'ah* terhadap permasalahan tersebut.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik yang dapat dilakukan untuk tujuan pengumpulan data. Secara umum, wawancara mempunyai arti suatu kegiatan interaksi tanya jawab yang dilakukan oleh pewawancara dengan informan atau narasumber baik secara individu maupun berkelompok. Wawancara dapat dilakukan secara langsung atau melalui sambungan via telepon.⁶⁰

Peneliti melakukan wawancara dengan konsep tidak terstruktur, yakni wawancara dengan mengajukan pertanyaan bebas dan tidak menerapkan

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 203.

⁵⁹ Enzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif...*, hlm. 40.

⁶⁰ Sugiono, *Metode Penelitian...*, hlm. 195.

pedoman sistematis dalam proses pengumpulan datanya. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber kemudian dari jawaban narasumber tersebut akan muncul pertanyaan yang lebih mengarah pada permasalahan yang diteliti.⁶¹

Dalam praktiknya, peneliti melakukan wawancara kepada 10 mantan tenaga kerja di Purwokerto yang telah di PHK karena wabah COVID-19, dilakukan melalui sambungan via telepon. Wawancara melalui sambungan via telepon dilakukan kepada 3 mantan tenaga kerja di Purwokerto yaitu (1 mantan tenaga kerja toko naga mas pasar wage, 1 mantan tenaga kerja aleeya brand, dan 1 mantan tenaga kerja CV. ATMI) Tetapi karena terdapat 7 tenaga kerja yang tidak menghendaki untuk wawancara melalui telepon, peneliti melakukan pengumpulan data melalui kuisisioner guna mengantisipasi agar dapat tetap berjalan proses pengumpulan data penelitian ini. 7 (tujuh) mantan tenaga kerja tersebut terdiri dari 1 mantan tenaga kerja PT. Fasratabuana, 1 mantan tenaga kerja PT. Gurita Lintas Samudra, 1 mantan tenaga kerja UPH, 1 mantan tenaga kerja RM. Ayam Bakar Cita Rasa, 1 mantan tenaga kerja Roti Gembong Gembul, 1 mantan tenaga kerja PT. Bamas Satria Perkasa, 1 mantan tenaga kerja Full Speed A head.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk menjawab atau melengkapi data. Pada penelitian ini

⁶¹ Sugiono, *Metode Penelitian...*, hlm. 195.

penyebaran kuesioner dilakukan melalui *google form*. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, sehingga semua responden disajikan dengan pertanyaan dan langsung menjawab pada pilihan yang sudah disediakan.⁶²

Sasaran penyebaran kuesioner pada penelitian ini adalah seluruh mantan tenaga kerja di Purwokerto yang telah di PHK karena wabah COVID-19, jumlah mantan tenaga kerja tersebut mencakup 187 orang sesuai dengan data dinas tenaga kerja, koperasi dan UKM Purwokerto. Penyebaran kuesioner dimulai dari 15 April 2022 hingga 2 Mei 2022.

Uma Sekaran merincikan beberapa prinsip dalam penelitian angket diantaranya adalah:

- a) Isi dan tujuan pertanyaan harus jelas
- b) Bahasa yang digunakan sesuai dengan bahasa responden
- c) Tidak menanyakan suatu hal yang sekiranya responden sudah lupa
- d) Pertanyaan pada kuesioner sebaiknya tidak terlalu panjang
- e) Penulisan kuesioner harus terstruktur, dimulai dari hal yang umum kedalam hal yang lebih spesifik
- f) Prinsip pengukuran harus menghasilkan data yang valid dan realibilitasnya tinggi
- g) Penampilan kuesioner mempengaruhi minat pengisian responden

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 199.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sejumlah fakta fenomena yang tersimpan dalam bentuk foto, catatan kecil, surat, dan lain sebagainya. Dokumentasi ini merupakan salah satu metode pengumpulan data untuk mengumpulkan berbagai data historis. Pada penelitian ini pengumpulan data historis dapat berupa foto-foto, dokumen, atau bentuk data lainnya yang berhubungan dengan pengupahan tenaga kerja.

F. Teknik Pengambilan Sampling

Sampling merupakan sebuah teknik yang dilakukan untuk bisa mendapatkan sebuah sampel dari sebuah populasi. Populasi mempunyai makna pengertian sebagai sekelompok unit dimana dalam kelompok unit tersebut dapat dijadikan suatu bahan analisis yang memiliki jenis kriteria yang sama. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.⁶³

Teknik pengambilan sampling ini terbagi menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis pengambilan sampling *Nonprobability Sampling*. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, yang dalam penelitian ini mengacu pada teknik *Snowball Sampling*.

⁶³ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan..., hlm. 118.

Dalam teknik snowball sampling, mula-mula peneliti menentukan sampel yang jumlahnya kecil yang kemudian dapat membesar dari jumlah tersebut. Dalam penentuan sampelnya, pertama-tama dipilih satu atau dua orang, tetapi oleh karena dua orang ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan, maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tau dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua orang sebelumnya, sampai dengan peneliti merasa data tersebut terasa cukup dan akurat. Proses penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini, menggunakan ukuran penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok control, dengan jumlah anggota sampel yang berkisar antara 10 sampai dengan 20 orang.

G. Metode Analisis Data

Pada pendekatan kualitatif, analisis data adalah suatu proses mencari data melalui wawancara atau kuesioner ataupun angket berdasarkan catatan di lapangan serta dokumentasi yang disusun datanya secara sistematis agar dapat mudah dipahami dengan mengorganisasikan suatu data dalam beberapa kategori dan dijabarkan dalam sebuah kesimpulan.

Bogdan memberikan pengertian mengenai analisis data bahwa, suatu kegiatan observasi yang disusun secara sistematis terhadap suatu data yang diperoleh di lapangan, yang didapatkan melalui wawancara langsung maupun tidak langsung, catatan yang terjadi di lapangan, dan sumber lain baik jurnal,

artikel, majalah, dan lain sebagainya dengan tujuan untuk dapat mudah dipahami dan diinformasikan kepada orang lain.⁶⁴

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data yang mengacu pada konsep *Milles & Huberman* yaitu *interactive model* yang diklasifikasikan dalam 3 (tiga) tahap yaitu:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan proses pemilihan, penyederhanaan, atau pemusatan perhatian, pengabstrakan atau transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis yang diperoleh dari data lapangan. Proses ini berlangsung secara terus menerus selama proses penelitian masih berjalan, bahkan sebelum suatu data benar-benar belum terkumpul sebagaimana terlihat dalam kerangka konsep penelitian, pendekatan pengumpulan data, dan permasalahan studi yang dipilih oleh peneliti.⁶⁵

Reduksi data ini dilakukan dengan meringkas data, mengkode, menelusur sebuah tema, dan membuat gugus-gugus yang dilakukan dengan cara menyeleksi suatu data yang diringkas menjadi uraian singkat dan menggolongkannya ke dalam sebuah pola yang lebih luas.

2. Model Data (*Data Display*)

Dalam tahap ini merupakan tahap penyajian data, penyajian data merupakan sebuah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun yang memberikan kemungkinan adanya suatu tindakan untuk dapat memberikan kesimpulan. Bentuk penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat berupa

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 318.

⁶⁵ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif", *Jurnal Alhadharah*, Vol. 17, No. 33, 2018, hlm.

matriks, catatan lapangan, grafik, jaringan, dan bagan.⁶⁶ Bentuk-bentuk ini berfungsi untuk menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang mudah dipahami sehingga memudahkan untuk melihat suatu hal yang sedang terjadi, sebagai bahan untuk mempertimbangkan apakah suatu kesimpulan sudah tepat atau harus dipilah kembali.

3. Penarikan Kesimpulan (Verifikasi)

Upaya penarikan kesimpulan dilakukan oleh peneliti dengan cara terus menerus selama di lapangan. Berawal dari pengumpulan data, peneliti mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan pola dalam catatan teori, menjelaskan konfigurasi, mengetahui alur sebab akibat maupun proposisi. Kesimpulan ini ditangani secara terbuka dan skeptis. Awal mula kesimpulan data belum jelas tetapi kemudian meningkat menjadi suatu data yang lebih rinci.

Kesimpulan-kesimpulan tersebut diverifikasi selama penelitian berlangsung yang dilakukan dengan cara:⁶⁷

1. Memikir ulang selama proses penulisan
2. Meninjau kembali catatan di lapangan
3. Tukar menukar pikiran dengan sejawat untuk dapat mengembangkan kesepakatan intersubjektif
4. Mendapatkan upaya yang luas untuk dapat menempatkan salinan temuan dalam perangkat data lain.

⁶⁶ Ahmad Rijali, *Analisis Data Kualitatif...*, hlm. 93.

⁶⁷ Ahmad Arijali, *Analisis Data Kualitatif...*, hlm. 94.

BAB IV

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DI PURWOKERTO YANG DI PHK AKIBAT WABAH COVID-19 PERSPEKTIF *MAQĀSĪD ASY-SYĀRĪ'AH*

A. Analisis Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Purwokerto Yang Ter PHK Akibat Wabah COVID-19

Manusia sebagai makhluk sosial pasti melakukan suatu kegiatan dalam setiap harinya. Dimulai dari kegiatan sosial, ekonomi, budaya, keagamaan, adat istiadat, dan lain sebagainya. Tak terlepas dari kegiatan sosial dan ekonomi, setiap manusia tanpa disadari atau tidak pasti melakukan hal tersebut, karena dalam kehidupannya seseorang memerlukan kegiatan untuk berinteraksi dan bertransaksi antar sesama makhluk sosial. Berbagai jenis interaksi dilakukan seperti halnya saling sapa antar orang satu dengan seseorang yang lain, tolong menolong dalam kehidupan, hingga sikap saling mendengar antar sesama juga merupakan bentuk interaksi sosial yang kerap dilakukan.

Adanya interaksi tentunya berhubungan dengan bentuk transaksi, kegiatan transaksi tersebut juga turut dilakukan karena merupakan bentuk sosial yang sudah melekat dalam diri seseorang. Setiap orang dalam mencukupi kebutuhan hidupnya pasti melakukan kegiatan transaksi seperti jual beli, sewa menyewa, hingga hutang piutang yang dilakukan untuk dapat mencukupi kebutuhan pokok diri seseorang tersebut dengan keluarganya. Salah satu bentuk usaha seseorang untuk dapat mencukupi kebutuhan hidupnya adalah dengan mencari pendapatan melalui bekerja. Setiap orang membutuhkan

pekerjaan karena dengan adanya pekerjaan tersebut, seseorang dapat menghasilkan pendapatan untuk bisa mencukupi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya.

Semakin banyak seseorang membutuhkan pekerjaan maka semakin sempit pula lapangan pekerjaan yang harus menampungnya. Seperti halnya banyaknya tenaga kerja yang berada di wilayah Purwokerto. Purwokerto merupakan bagian dari Kabupaten Banyumas yang termasuk dalam Provinsi Jawa Tengah. Purwokerto merupakan kota yang sangat luas, sehingga menurut pembagian administrasi nya Purwokerto terbagi menjadi beberapa wilayah yaitu Purwokerto Timur yang terbagi menjadi 6 Desa, Purwokerto Barat yang terbagi menjadi 7 Desa, Purwokerto Selatan yang terbagi menjadi 7 Desa, dan Purwokerto Utara yang juga terbagi menjadi 7 Desa.

Purwokerto terkenal sebagai pusat jasa karena dalam lingkup wilayahnya terdapat beberapa perusahaan besar yang berdiri di dalamnya seperti PT. Rita Ritelindo, PT. Moro Grosir & Ritel, PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (persero), PT. Hablun Citramas Persada, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5, PT. Askrindo (Persero), Bank Syariah Indonesia, Mandiri Utama Finance Purwokerto, Perusahaan Umum Pembangunan, Pegadaian Syariah, hingga UMKM Rumah Makan ataupun tempat hiburan lain yang pastinya dapat menyerap banyak tenaga kerja. Banyaknya perusahaan-perusahaan tersebut tentunya dapat dijadikan sebagai lapangan pekerjaan bagi para tenaga kerja dalam memperoleh pendapatan atau upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.

Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo telah memutuskan besarnya pendapatan atau upah minimum regional tenaga kerja di Purwokerto sebesar Rp. 1.983.261.00,- hal tersebut diresmikan pada Rabu 1 Desember 2021 lalu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Besarnya upah tersebut hanya diberlakukan untuk tenaga kerja dengan ketentuan masa kerja dibawah 1 (satu) tahun. Sedangkan bagi pekerja diatas 1 (satu) tahun upah ditentukan berdasarkan perhitungan struktur dan skala upah.⁶⁸

Dalam praktik pengupahan kepada tenaga kerja di Purwokerto masih terdapat perusahaan yang memberikan pendapatan dibawah ketentuan upah minimum regional tersebut. Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi oleh 10 responden terdapat 7 tenaga kerja yang menerima pendapatan dibawah ketentuan upah minimum regional wilayah Kabupaten Banyumas khususnya daerah Kota Purwokerto.⁶⁹

Seperti pada wawancara yang dilakukan kepada mantan tenaga kerja di Toko Naga Mas Pasar Wage yang bernama Nahya, dirinya mengatakan bahwa upah yang diterimanya setiap bulan masih jauh dari UMR di Purwokerto, dirinya hanya menerima upah pembayaran atau gaji sebesar Rp. 1.200.000.00,- per bulan.⁷⁰

Hal tersebut juga dirasakan oleh mantan tenaga kerja CV. ATMI yang bernama Nurul Wahyuni, dirinya mengatakan bahwa besaran upah atau gaji

⁶⁸ <https://disdagnakerkopukm.karanganyarkab.go.id> diakses pada 24 Mei 2022 Pukul 11:44 WIB.

⁶⁹ Hasil Kuisisioner.

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Nahya, mantan tenaga kerja Toko Naga Mas Pasar Wage pada tanggal 21 April 2022.

yang diterima hanya sebesar Rp. 1.200.000.00,- upah tersebut merupakan gaji pokok yang diterimanya setiap bulan.⁷¹ Berbeda dengan Wahyu Nur Rohman, mantan tenaga kerja PT. Fasratabuana, wahyu mengatakan bahwa besaran upah yang diterima setiap bulan nya sudah sesuai dengan UMR di Purwokerto bahkan jumlah upah nya lebih dari itu. Wahyu mengatakan bahwa ia mendapatkan upah dengan besaran Rp. 2.194.000.00,- per bulan.⁷²

Berdasarkan hasil wawancara tersebut terdapat perbedaan antara tenaga kerja yang menerima upah sesuai dengan ketentuan upah minimum regional dan para tenaga kerja yang belum menerima upah sesuai dengan peraturan UMR di Kabupaten Banyumas. Oleh karena itu, dalam hal ini penulis akan menguraikan peraturan mengenai pengupahan yang berlaku di wilayah Kabupaten Banyumas. Ketentuan tersebut berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 tentang Upah Minimum pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten atau Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 yang menyatakan bahwa:⁷³

1. Upah minimum yang dimaksud adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah tanpa tunjangan pokok dan tunjangan tetap.
2. Upah minimum tersebut hanya berlaku bagi tenaga kerja yang memiliki masa kerja dengan perusahaan kurang dari 1 (satu) tahun.

⁷¹ Hasil wawancara dengan Nurul Wahyuni, mantan tenaga kerja CV. ATMI pada tanggal 6 April 2022.

⁷² Hasil Kuesioner, Wahyu Nur Rohman, mantan tenaga kerja PT. Fasratabuana pada tanggal 5 April 2022.

⁷³ Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 Tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten atau Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022.

3. Pengusaha yang memberikan upah lebih tinggi terhadap tenaga kerjanya, dilarang untuk mengurangi atau menurunkan besaran upah yang telah diberikan.
4. Pengusaha dilarang untuk membayar upah lebih rendah dari besaran upah minimum regional sebagaimana dimaksud dalam diktum ini.
5. Pengusaha yang tidak mematuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud maka akan dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Bagi perusahaan yang wilayah kerjanya terdiri dari beberapa kota atau kabupaten dilarang untuk membayarkan upah pekerjanya dibawah UMR yang berlaku di kota atau kabupaten tersebut.
7. Perusahaan memberikan upah diatas UMR kabupaten atau kota kepada pekerja yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, ditetapkan berdasarkan masing-masing perusahaan dengan menggunakan pedoman pada struktur dan skala upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan minimal inflasi 1,28% dan laju pertumbuhan ekonomi sebesar 0,97%.

Dengan hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan mengenai upah tenaga kerja yang menerima pendapatan dibawah ketentuan upah minimum regional. Dimana di dalam peraturan tersebut pada point ke 4 (empat) dijelaskan bahwa perusahaan dilarang untuk memberikan upah dibawah ketentuan UMR Kabupaten atau Kota. Tetapi pada kenyataanya, masih

terdapat tenaga kerja yang menerima upah dibawah ketentuan UMR wilayah Purwokerto Kabupaten Banyumas.

Jika dilihat dari faktor penyebab beberapa perusahaan yang masih menggaji karyawan dibawah UMR, umumnya dikarenakan karena faktor pendapatan yang tidak sebanding dengan pengeluarannya, faktor besar kecilnya perkembangan suatu perusahaan juga dapat mempengaruhi perbedaan pendapatan antar perusahaan. Hal tersebut menjadi faktor paling umum mengenai permasalahan upah karyawan dibawah UMR Kabupaten Banyumas. Adanya tenaga kerja yang sangat membutuhkan pekerjaan, sehingga dalam perjanjian kontrak mengenai upah dengan perusahaan, tenaga kerja menerima berapapun upah yang diberikannya itu, walaupun rendah tetapi karena kondisi sangat membutuhkan pekerjaan, maka perjanjian upah dengan nominal rendah pun diterima.

Permasalahan mengenai upah ini juga terus berlanjut pada saat awal tahun 2020. Ketika awal tahun 2020 negara Indonesia dikejutkan dengan datangnya wabah COVID-19 yang berdampak bagi perekonomian dan ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam wawancara yang dilakukan oleh Fadlan Mukhtar Zain selaku penulis dalam surat kabar Kompas Purwokerto kepada Joko Wiyono selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Banyumas, beliau mengatakan bahwa terdapat 187 pekerja dari 9 (sembilan) perusahaan terkena PHK karena wabah COVID-19 di wilayah

Purwokerto.⁷⁴ Dari data hasil kuesioner pada penelitian ini, terdapat 80% tenaga kerja yang ter PHK karena dampak wabah COVID-19.⁷⁵ Perusahaan melakukan PHK tersebut karena terdampak COVID-19 dan berdampak pada penurunan produktivitas dan mengalami kesulitan pendistribusian produk hingga berakibat pada penurunan omset.

Adanya permasalahan penurunan produktivitas perusahaan tersebut menimbulkan permasalahan baru yaitu selain dilakukannya pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan atau tenaga kerjanya, terdapat pula perusahaan yang memutus hubungan kerja tersebut tanpa memberikan upah atau uang pesangon terhadap para pekerjanya. Hal tersebut tentunya sangat merugikan pihak tenaga kerja, karena kebanyakan sumber pendapatan yang diperoleh untuk menghidupi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya adalah dari upah atau gaji tersebut.

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian mengenai pengupahan pada permasalahan ini, terdapat 60% tenaga kerja yang tidak mendapatkan upah atau pesangon tersebut.⁷⁶ Seperti pada wawancara yang dilakukan kepada Noni Septiarni mantan tenaga kerja Aleea Brand Rita Supermall Purwokerto, ia mengaku setelah adanya pemutusan hubungan kerja karena wabah COVID-19 ia tidak menerima upah atau uang pesangon atas PHK tersebut. Dirinya merasa

⁷⁴Fadlan Mukhtar Zain, "Pekerja di Banyumas Dirumahkan Akibat Pandemi Corona", www.kompas.com, diakses pada 24 Mei 2022 Pukul 17:27 WIB.

⁷⁵Data Hasil Kuesioner

⁷⁶Data Hasil Kuesioner

sangat keberatan dengan adanya pemutusan hubungan kerja karena pandemi, karena dengan adanya PHK tersebut ia kehilangan lapangan pekerjaannya.⁷⁷

Dengan berbagai permasalahan yang muncul mengenai pengupahan tenaga kerja di Purwokerto, maka perlu adanya pembenahan pelaksanaan pemberian hak-hak bagi tenaga kerja, hal tersebut dilakukan karena masih terdapat beberapa perusahaan yang tidak melindungi hak-hak tenaga kerja yang semestinya di dapatkan menurut peraturan perundang-undangan. Terlebih dengan adanya permasalahan pemutusan hubungan kerja karena pandemi, pihak tenaga kerja merupakan pihak yang sangat dirugikan. Karena adanya pandemi merupakan permasalahan yang dapat diselesaikan tanpa merugikan pihak lain yakni dalam hal pemutusan hubungan kerja, seorang tenaga kerja menjadi kehilangan sumber pendapatan, dan kehilangan lapangan pekerjaannya.

Perlindungan hukum bagi hak upah tenaga kerja yang di PHK karena COVID-19 merupakan permasalahan yang memiliki perdebatan tersendiri, dimana baik pihak perusahaan maupun pihak tenaga kerja tidak pernah menyangka akan datangnya pandemi yang dapat memporak porandakan dunia ketenagakerjaan ini. Perlindungan hukum mengenai hak upah pekerja ini dapat ditempuh melalui jalur bipartit, tripartit, dan pengadilan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁷⁸

⁷⁷ Hasil wawancara dengan Noni Septiarni, mantan tenaga kerja Aleeya Brand Rita Supermall Purwokerto, pada 5 April 2022.

⁷⁸ Anak Agung Arista Purnama Sari, dkk, "Perlindungan Hukum Karyawan Terkait Pengurangan Gaji Akibat Pandemi COVID-19 pada Hotel dan Restaurant di Area Seminyak" *Jurnal Analogi Hukum*, Vol. 3, No. 3, 2021, hlm. 386.

Bipartit merupakan proses perundingan yang dilakukan oleh pekerja dengan perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi diantara kedua belah pihak untuk dapat tercapainya suatu kesepakatan. Apabila perundingan tersebut mencapai kesepakatan, maka akan dibuat perjanjian tertulis oleh kedua belah pihak, tetapi apabila perundingan tidak tercapai maka bisa dilakukan dengan cara tripartit. Tripartit merupakan proses penyelesaian sengketa yang dilakukan melalui mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Apabila mediasi tersebut tercapai, maka perjanjian bersama harus ditandatangani oleh kedua belah pihak dan disaksikan oleh seorang mediator, perjanjian tersebut harus mendapatkan akta bukti pendaftaran melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri yang berlaku, yang dalam permasalahan ini adalah wilayah Pengadilan Negeri Purwokerto.

Apabila dengan cara tersebut masih belum ditemukan titik terang, maka pihak yang tidak setuju dengan perjanjian tersebut dapat mendaftarkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Melalui jalur Pengadilan ini, pihak tenaga kerja dapat melayangkan gugatan atas dasar sengketa permasalahan mengenai hak upah yang tidak dibayarkan oleh pihak perusahaan. Maka dengan adanya jalur ini, dapat terlaksananya musyawarah mufakat untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Akad Pemenuhan Hak Upah (*Ijārah*) Tenaga Kerja Di Purwokerto Yang Di PHK Karena Wabah COVID-19 Berdasarkan Konsep *Maqāṣid Asy-Syāri'ah*

Pada penelitian ini, penulis akan menjelaskan bagaimana pandangan hukum Islam terhadap akad pemenuhan hak upah tenaga kerja di Purwokerto yang di PHK karena wabah COVID-19 dalam perspektif *maqāṣid asy-syāri'ah*. Hukum Islam membahas mengenai pengupahan yaitu di dalam ilmu fiqih muāmalah , dimana pengupahan termasuk dalam lingkup pembahasan *ijārah*. *Ijārah* merupakan akad pemindahan mengenai hak guna atas barang maupun jasa melalui pembayaran upah sewa tanpa diikuti adanya pemindahan kepemilikan atas barang tersebut.⁷⁹ Apabila akad *ijārah* ini digunakan dalam hal untuk mendapatkan manfaat suatu barang maka disebut dengan sewa menyewa, tetapi apabila digunakan untuk mendapatkan manfaat jasa dari tenaga kerja, maka disebut dengan upah-mengupah.

Penulis mendefinisikan upah sebagai sejumlah uang yang wajib dibayarkan oleh perusahaan atau yang memberikan pekerjaan kepada seorang tenaga kerja, diberikan atas dasar pekerjaan yang telah dilakukannya dan berdasarkan perjanjian kontrak kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Adanya kontrak kerja yang ditentukan diawal perjanjian, menimbulkan hak dan kewajiban bagi perusahaan dengan tenaga kerja yang wajib dilaksanakan untuk mencapai kemaslahatan bersama, apabila pihak perusahaan tidak memberikan

⁷⁹ Ali Muhayatsyah, “Analisis Penerapan Transaksi Ijarah dan Al Ijarah Al Muntahiya Bit Tamlik Pada Bank Syariah”, *Jurnal Jeskape*, Vol. 3, No. 2, 2019, hlm. 3.

upah kepada tenaga kerja maka akan berpengaruh pada standar penghidupan bagi para tenaga kerjanya.

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian yang dilakukan kepada mantan tenaga kerja di Purwokerto yang terkena pemutusan hubungan kerja karena wabah COVID-19, terdapat 60% tenaga kerja yang tidak mendapatkan upah atau uang pesangon dari adanya PHK tersebut.⁸⁰ Hal itu menunjukkan bahwa terdapat beberapa perusahaan yang lalai untuk memenuhi kewajibannya sebagai pihak yang memberikan upah atau pesangon kepada karyawan atau tenaga kerjanya. Dasar hukum Islam pada konsep pemenuhan upah ini dijelaskan dalam Qur'an Surat Al-Qashash ayat 26-27:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ - ٢٦
 قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَبِجًّا فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ
 عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ - ٢٧

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. Berkatalah dia (Syu'aib): “Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak

⁸⁰ Data Hasil Kuesioner.

hendak memberati kamu dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik”.

Ayat tersebut menerangkan bahwa akad pemenuhan upah telah disyariatkan oleh umat Islam, karena di dalam kandungan ayat tersebut berisi mengenai pernyataan seorang anak kepada ayahnya untuk mempekerjakan seseorang dan memberikan imbalan kepada orang tersebut sesuai dengan kesepakatan waktu dan jumlah imbalan yang dilakukan oleh kedua belah pihak.

Pembahasan mengenai konsep pemenuhan hak upah dalam hukum Islam juga terdapat dalam rukun dari akad ijarah, menurut jumhur ulama rukun ijarah terdiri dari:⁸¹

1. Aqid (Orang yang melakukan akad)

Aqid yaitu seseorang yang melakukan akad sewa atau pengupahan. Orang yang menyewakan atau memberikan upah disebut dengan mu'ajir dan orang yang menerima upah atas sesuatu yang dilakukan disebut dengan musta'jir. Golongan hanabilah dan syafi'iyah menambahkan dalam kategori aqid yaitu harus mereka seseorang yang telah dewasa dan tidak cukup dengan mumayyiz saja.

2. Sighat

Sighat adalah akad atau pernyataan kehendak yang dilakukan oleh kedua belah pihak, terdiri atas ijab dan qabul. Dalam hukum perjanjian Islam sighat dapat dilakukan melalui ucapan, tulisan dan utusan, isyarat, secara diam-diam. Sebenarnya syarat ijab qabul nya sama dengan jual beli,

⁸¹ Rachmad Syafei, *Fiqih Muamalah...*, hlm. 134.

hanya pada akad *ijraha* harus menyebutkan lamanya waktu yang ditentukan.⁸²

3. Upah

Upah yaitu imbalan yang diberikan kepada musta'jir atas jasa yang telah diberikan atau telah diambil kemanfaatannya oleh mu'ajir. Upah tersebut harus sudah jelas dan sudah diketahui jumlahnya.

4. Manfaat

Dalam perjanjian kontrak kerja, musta'jir harus menentukan bentuk kerja, waktu, upah, serta tenaganya. Oleh karena hal tersebut, maka jenis pekerjaan harus dijelaskan agar diketahui kemanfaatannya dan jumlah upahnya. Karena, transaksi pengupahan yang masih belum jelas hukumnya adalah fasid.

Dalam sebuah transaksi ataupun akad pengupahan, akad *ijārah* dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syarat *ijārah* tersebut. Apabila dikaitkan dengan permasalahan pengupahan tenaga kerja di Purwokerto yang tidak menerima upah setelah adanya PHK karena pandemi, maka menurut hukum Islam akad perjanjian kontrak kerja tersebut menjadi batal dan tidak sah. Karena tidak terpenuhinya salah satu rukun *ijārah* yaitu upah. Tidak terpenuhinya upah tersebut juga menimbulkan dampak bagi perekonomian tenaga kerja, karena mereka kehilangan sumber pendapatan sehingga tidak terciptanya kemaslahatan bersama antara pihak tenaga kerja dengan perusahaan.

⁸² Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 95.

Islam sangat menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan perlindungan untuk mencapai kemaslahatan bersama. Hal tersebut sesuai dengan adanya konsep *maqāṣid asy-syāri'ah*. *Maqāṣid asy-syāri'ah* merupakan tujuan-tujuan yang ditetapkan untuk dapat merealisasikan maslahat atau kemanfaatan dan mencegah dari adanya mafsadat atau kerugian. Dalam konsep *maqāṣid asy-syāri'ah* terdapat salah satu prinsip yang berkaitan dengan perlindungan harta benda yaitu prinsip *hifz al-māl*. Sebagai seorang tenaga kerja, mereka juga mempunyai hak untuk dilindungi harta bendanya, karena konsep *maqāṣid asy-syāri'ah* sangat dibutuhkan untuk mengklasifikasi kebutuhan dan memprioritaskan rencana keuangan seorang muslim.

Berdasarkan hasil wawancara tidak langsung yang dilakukan melalui media google form, setelah adanya pemutusan hubungan kerja karena pandemi terdapat 50% tenaga kerja yang berstatus sebagai tenaga kerja yang sedang mencari pekerjaan, 30% tenaga kerja berstatus sudah mendapatkan pekerjaan kembali ditempat lain, dan 20% tenaga kerja berstatus sebagai pengangguran.⁸³ Dengan adanya hasil tersebut membuktikan bahwa setelah adanya PHK karena pandemi, banyak tenaga kerja yang tidak dilindungi hak-haknya, khususnya hak upah yang seharusnya mereka dapatkan.

Namun apabila dilihat dari sisi pihak perusahaan, pihak perusahaan juga berhak untuk menerima perlindungan hukum mengenai dengan harta benda produksi dalam perusahaan tersebut, karena tidak dapat dipungkiri bahwa pihak perusahaan juga terkena imbas dari adanya wabah COVID-19, hal

⁸³ Data Hasil Kuesioner.

tersebut juga pastinya berpengaruh kepada faktor produksi dan pendapatan perusahaan, sehingga mempengaruhi tata keuangannya. Tetapi menurut pengamatan penulis, tidak seharusnya pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan upah atau uang pesangon kepada tenaga kerjanya, karena selain memutus hubungan kerja dengan karyawan pihak perusahaan bisa menggunakan cara lain seperti mengatur jam kerja para karyawan agar tidak terlalu berkerumun, atau jika memang terpaksa harus memutus hubungan kerja, maka sebaiknya dengan diimbangi kewajiban perusahaan kepada karyawan yaitu memberikan upah atau pesangon, apabila kewajiban perusahaan tersebut terlaksana maka akan terciptanya kemaslahatan bersama dan tidak ada pihak yang dirugikan.

Maka, dengan adanya penjelasan kajian teori di atas, penulis menyimpulkan bahwa permasalahan mengenai pengupahan tenaga kerja di Purwokerto yang ter PHK karena wabah COVID-19 belum sesuai dengan akad pengupahan dalam hukum Islam yaitu *ijārah*, karena tidak terpenuhinya salah satu rukun *ijārah* yaitu upah, maka akad tersebut menjadi tidak sah. Dan dengan tidak terpenuhinya rukun *ijārah* tersebut sama saja tidak dilindungi hak ketenagakerjaannya khususnya hak upah. Dalam praktik permasalahan ini, masih banyak perusahaan yang tidak menerapkan prinsip *ḥifz al-māl* dalam konsep maqāshid as-syari'ah, sehingga tidak terciptanya kemaslahatan bersama antara pihak perusahaan dengan pihak tenaga kerja, yang dengan adanya kemaslahatan bersama merupakan suatu tujuan dari adanya syariat Islam.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan pada permasalahan mengenai perlindungan hak upah tenaga kerja di Purwokerto yang di PHK karena wabah COVID-19, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan wawancara tidak langsung melalui google form yang dilakukan kepada mantan tenaga kerja di Purwokerto yang di PHK karena wabah COVID-19, terdapat 60% tenaga kerja yang tidak mendapatkan upah atau uang pesangon dari perusahaan setelah adanya pemutusan hubungan kerja karena COVID-19, terdapat 7 dari 10 responden tenaga kerja yang masih menerima upah dibawah ketentuan UMR, dengan adanya hasil penelitian tersebut maka permasalahan mengenai pengupahan di wilayah Purwokerto perlu adanya tindakan pembenahan. Perlindungan hukum dapat dilakukan melalui proses bipartit, tripartit, dan pengadilan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan analisis hukum Islam terhadap akad pemenuhan hak upah dalam perspektif *maqāṣid asy-syāri'ah* terdapat salah satu prinsip yang melindungi hak-hak harta dan benda seseorang yaitu pada prinsip *ḥifẓ al-māl*. Apabila prinsip tersebut diterapkan terhadap permasalahan mengenai hak upah bagi mantan tenaga kerja di Purwokerto yang di PHK karena wabah COVID-19, masih terdapat perusahaan yang belum menerapkan kewajiban kepada

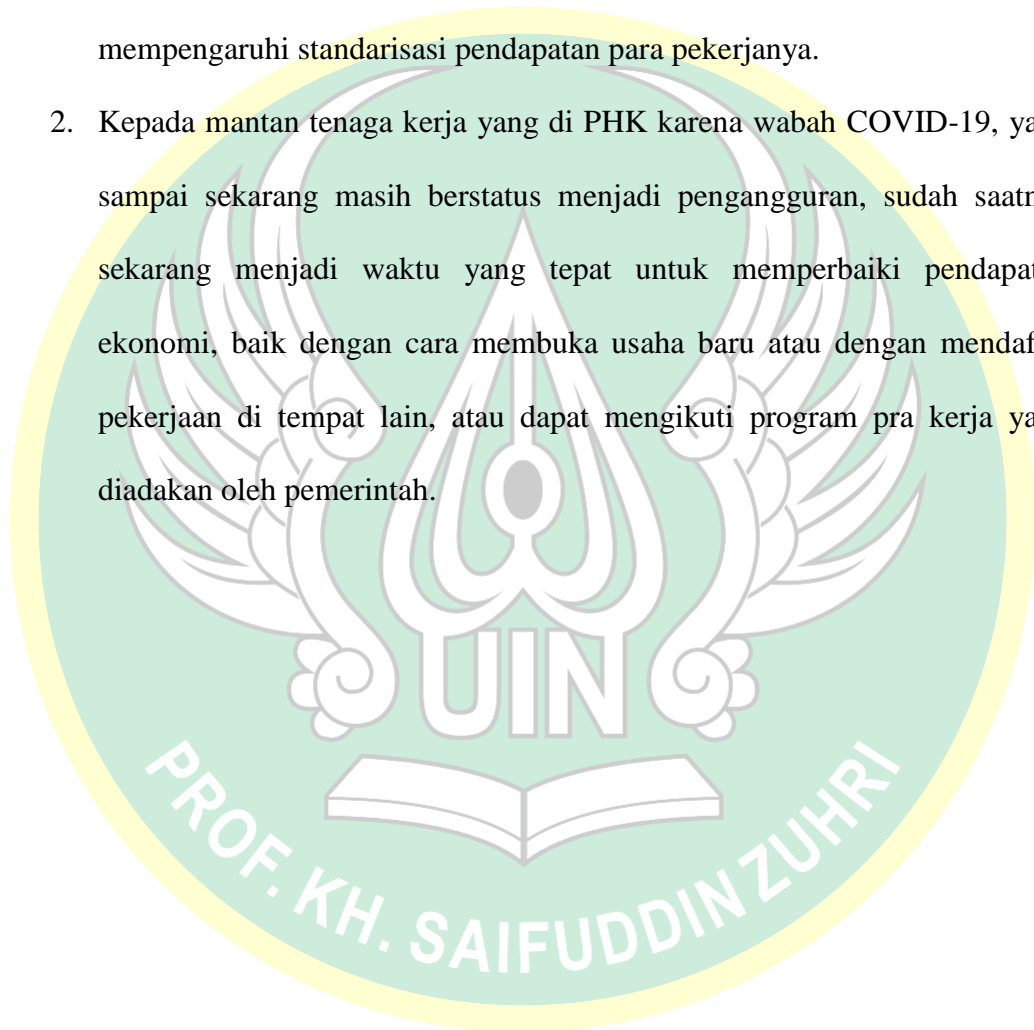
pekerja untuk membayarkan upah atau uang pesangon terkait dengan adanya PHK, hal tersebut belum sesuai dengan konsep pemenuhan hak upah berdasarkan akad *Ijārah* dalam hukum Islam, karena tidak terpenuhinya salah satu rukun *ijārah* yaitu upah, sehingga hukumnya menjadi tidak sah akad perjanjian menjadi cacat, dan perusahaan seharusnya menanggung akan hal upah tersebut, karena itu merupakan kewajiban yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Dengan tidak terpenuhinya konsep pemenuhan hak upah dalam akad *ijārah*, maka sama saja tidak diterapkannya konsep perlindungan hak upah dalam prinsip *ḥifz al-māl*. Pihak perusahaan belum menerapkan prinsip perlindungan harta dalam hukum Islam untuk mencapai kemaslahatan bersama.

Apabila prinsip *ḥifz al-māl* tersebut diterapkan kepada pihak perusahaan yang juga terkena dampak COVID-19. Pihak perusahaan juga berhak untuk dilindungi hak-hak produksi dalam perusahaan tersebut untuk dapat menjaga eksistensi dari pendapatan produksi perusahaan tersebut. Yang dalam hal ini merupakan suatu bentuk perlindungan terhadap ekonomi manajemen untuk terciptanya kemaslahatan antar pihak perusahaan dan karyawan. Tetapi, sejauh pandangan peneliti dalam permasalahan mengenai PHK Tenaga Kerja di Purwokerto ini, produksi perusahaan masih dapat berjalan dan perusahaan tidak mengalami penurunan produksi yang sangat drastis, sehingga tidak seharusnya perusahaan tersebut lalai dalam membayarkan kewajiban upah PHK tersebut terhadap para tenaga kerjanya.

B. Saran

Terdapat beberapa saran yang akan penulis berikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Perlindungan terhadap hak upah tenaga kerja seharusnya menjadi hal yang harus dibenahi dan diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena hal tersebut mempengaruhi standarisasi pendapatan para pekerjanya.
2. Kepada mantan tenaga kerja yang di PHK karena wabah COVID-19, yang sampai sekarang masih berstatus menjadi pengangguran, sudah saatnya sekarang menjadi waktu yang tepat untuk memperbaiki pendapatan ekonomi, baik dengan cara membuka usaha baru atau dengan mendaftar pekerjaan di tempat lain, atau dapat mengikuti program pra kerja yang diadakan oleh pemerintah.



DAFTAR PUSTAKA

- Aksin, Nur. "Upah Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)". *Jurnal Meta Yuridis*. Vol. 1, No. 2, 2018, 74.
- Anggraini, Riska. "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Tentang Praktik Pengupahan Anak Buah Kapal (ABK) Tanpa Ketentuan". *Skripsi*. Lampung: Fakultas Syariah. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021.
- Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Akad Dalam Fikih Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2007.
- 'Asyur, Muhammad Tahir. *Maqāshid Al-Syāri'ah*. Urdun: Darun Nafais. 2001.
- Aplikasi KBBi diakses 21 April 2022.
- Aplikasi KBBi diakses 22 April 2022.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 1998.
- Asikin, Zainal, dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. 2002.
- Damauri, Aji. *Metodologi Penelitian Muamalah*. Ponorogo: Stain Po Press. 2010.
- Enzir. *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers. 2010.
- Fadli, Muhammad Rijal. "Memahami Desain Penelitian Kualitatif". *Jurnal Humanika (Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum)*. Vol. 21, No. 1, 36.
- Fauziyah. "Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi COVID-19 Perspektif Fiqh Muamalah". *Skripsi*. Purwokerto: Fakultas Syariah. IAIN Purwokerto, 2021.
- Febrianti, Lidia. "Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal UIR Law Review*. Vol. 1, no. 1, 2017, 85.
- Ginting, Pratiwi Ulina. "Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang di Phk (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan (Studi Kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn)". *Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum. Universitas Medan Area. 2016.

Herijanto, Hendy. "Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing". *Jurnal Islaminomic*. Vol. 7, no. 1. 2016, 15.

Hermawan, Ari. "Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan Yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun". *Jurnal Kertha Patrika*. Vol. 38, no. 1, 2016, 2.

Hidayati, Novi Ika Nur. "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif". *Jurnal Az-Zarqa*. Vol. 9, No. 2, 2017, 188.

<https://disdagnakerkopukm.karanganyarkab.go.id> diakses pada 24 Mei 2022 Pukul 11:44 WIB.

Huda, Qomarul. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Teras. 2011.

Jauhar, Husain, dan Ahmad Al-Mursi. *Maqāshid Syāri'ah*. Jakarta: Sinar Grafika Offset. 2010.

Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten atau Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022.

Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2002.

Maringan, Nikodemus. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*. Vol. 3, No. 3, 2015, 3.

Matantu, Kesia Tamalasari, dkk. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang di PHK Akibat Pandemi COVID-19 Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Lex Administratum*. Vol. IX, No. 2, 2021, 46.

Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2016.

Muhalling, Rusdin. "Hak Asasi Manusia (HAM) Perspektif Hukum Islam". *Jurnal Al-'adl*. Vol. 11, No. 1, 2018, 57.

Muhayatsyah, Ali. "Analisis Penerapan Transaksi Ijarah dan Al Ijarah Al Muntahiya Bit Tamlik Pada Bank Syariah". *Jurnal Jeskape*. Vol. 3, No. 2, 2019, 3.

Mulyadi. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2006.

- Musolli. “*Maqāshid Syāri’ah: Kajian Teoritis dan Aplikatif Pada Isu-Isu Kontemporer*”. *Jurnal At-Turus*. Vol. V, No. 1, 2013, 65.
- Mutakin, Ali. “Teori *Maqāshid Al-Syāri’ah* dan Hubungannya Dengan Metode Istinbath Hukum”. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 19, No. 3, 2017, 550.
- Muzlifah, Eva. “*Maqāshid Syāri’ah* Sebagai Paradigma Dasar Ekonomi Islam”. *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*. Vol. 3, No. 2, 2013, 79.
- Nahya. Hasil wawancara dengan mantan tenaga kerja Toko Naga Mas Pasar Wage pada tanggal 21 April 2022.
- Nasuka, Moh. “*Maqāshid Syāri’ah* Sebagai Dasar Pengembangan Sistem, Praktik, dan Produk Perbankan Syariah”. *Jurnal Syazi’ah dan Hukum Diktum*. Vol. 15, No. 1, 2017, 2.
- Nasution. *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito. 2003.
- Nilawati. “Analisis Tentang Hak-Hak Tenaga Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Skripsi*. Palembang: Fakultas Hukum. Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017.
- Nurhisam, Luqman, dan Dimas Aprilianto. “*Hifdz Al-Māl* Dalam Regulasi Rahasia Perbankan”. *Jurnal of Sharia Economic Law*. Vol. 3, No. 2, 2020, 220.
- Prasetyo, Ari, dan Novita Andiana. “Implementasi Komponen Maqashid Syariah Terhadap Kesejahteraan Pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya”. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*. Vol. 6, No. 3, 2019, 436.
- Q.S An-Nahl ayat 90
- Rijali, Ahmad. “Analisis Data Kualitatif”. *Jurnal Alhadharah*. Vol. 17, No. 33, 2018.
- Rismita, Auliana. “Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Keadaan Pandemi Corona Virus Disease 2019”. *Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2019.
- Rohman, wahyu nur. Hasil Kuesioner mantan tenaga kerja PT. Fasratabuana pada tanggal 5 April 2022.
- Sari, Lapeti, dkk. “Analisis Tingkat Upah Pekerja di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Rumah Makan/Restoran)”. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 17, No. 2, 2019, 90.

- Sari, Purnama Arista, dkk. "Perlindungan Hukum Karyawan Terkait Pengurangan Gaji Akibat Pandemi COVID-19 Pada Hotel dan Restaurant di Area Seminyak". *Jurnal Analogi Hukum*. Vol. 3, No. 3, 2021, 386.
- Sari, Rafika, dan Izzaty. "Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia (The Minimum Wage Policy in Indonesia)". *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*. Vol. 4, No. 2, 2013, 134.
- Septiarni, Noni. Hasil Wawancara dengan mantan tenaga kerja Aleeya Brand Rita Supermall Purwokerto pada 5 April 2022.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan. 1983.
- Subawa, I Made. "Hak Asasi Manusia Bidang Ekonomi Sosial dan Budaya Menurut Perubahan UUD 1945". *Jurnal Kertha Patrika*. Vol. 33, No. 1, 2008, 3.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan "Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif R&D"*. Bandung: Alfabeta. 2019.
- Suparno, dan Rizki Herdian Zenda. "Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Surabaya". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 1, 2017, 373.
- Susilo, Adityo, dkk. "Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini". *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*. Vol. 7, No. 1, 2020, 46.
- Syafei, Rochmad. *Fiqh Muamalah, cet. Ke-4*. Bandung: CV. Pustaka Setia. 2001.
- Toriquddin, Moh. "Teori *Maqāshid Syāri'ah* Perspektif As-Syatibi". *Jurnal Syariah dan Hukum*. Vol. 6, No. 1, 2014, 14.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Wahyudi, Eko, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika Offset. 2016.
- Zain, Fadlan Mukhtar. "Pekerja di Banyumas Dirumahkan Akibat Pandemi Corona". www.kompas.com diakses pada 24 Mei 2022 Pukul 17:27 WIB.
- Wahyuni, Nurul. Hasil wawancara dengan mantan tenaga kerja CV. ATMI pada tanggal 6 April 2022.

Lampiran 1

TABEL HASIL WAWANCARA

Nama : Wahyu Nur Rohman
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Umur : 23 Tahun
Alamat : RT 02 RT 12 Kebarongan, Sumpiuh
Waktu : 05 April 2022

1	Q	Apakah saudara/i termasuk tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19?
	A	Iya
2	Q	Apakah perusahaan tempat saudara/i Bekerja merupakan salah satu perusahaan yang mengalami dampak covid-19?
	A	Iya
3	Q	Nama Perusahaan Tempat Saudara/i Bekerja (Perusahaan yang mem - PHK)?
	A	PT Fasaratabuana
4	Q	Bagaimana tanggapan saudara/i terhadap pengupahan kepada karyawan setelah perusahaan mengalami dampak covid-19?
	A	Pengupahan sesuai dengan waktu kerja
5	Q	Menurut saudara/i apakah alasan saudara/i di PHK?
	A	Karena dampak covid dan pengurangan karyawan
6	Q	Apakah upah yang diterima saudara/i sesuai dengan UMR di Purwokerto?
	A	Iya
7	Q	Berapakah upah yang diterima saudara setiap bulan nya?
	A	Sekitar Rp. 2.194.000.00,-
8	Q	Berapa lamakah saudara/i Bekerja di perusahaan tersebut?
	A	5 Bulan
9	Q	Apakah setelah di PHK anda menerima upah pesangon dari perusahaan?
	A	Iya
10	Q	Apakah saudara merasa keberatan dengan adanya PHK karena wabah covid-19?
	A	Iya
11	Q	Setelah adanya PHK tersebut, apakah status pekerjaan anda sekarang?
	A	Sudah bekerja lagi

TABEL HASIL WAWANCARA

Nama : Noni Septiarni
Jenis Kelamin : Perempuan
Umur : 21 Tahun
Alamat : Jalan Supriyadi
Waktu : 05 April 2022

1	Q	Apakah saudara/i termasuk tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19?
	A	Iya
2	Q	Apakah perusahaan tempat saudara/i Bekerja merupakan salah satu perusahaan yang mengalami dampak covid-19?
	A	Iya
3	Q	Nama Perusahaan Tempat Saudara/i Bekerja (Perusahaan yang mem - PHK)?
	A	Aleeya Brand
4	Q	Bagaimana tanggapan saudara/i terhadap pengupahan kepada karyawan setelah perusahaan mengalami dampak covid-19?
	A	Upah tetap seperti sebelumnya tapi ada karyawan yang dileuarkan
5	Q	Menurut saudara/i apakah alasan saudara/i di PHK?
	A	Covid-19
6	Q	Apakah upah yang diterima saudara/i sesuai dengan UMR di Purwokerto?
	A	Tidak
7	Q	Berapakah upah yang diterima saudara setiap bulan nya?
	A	Rp. 1.300.000.00,-
8	Q	Berapa lamakah saudara/i Bekerja di perusahaan tersebut?
	A	Sekitar 3 bulan
9	Q	Apakah setelah di PHK anda menerima upah pesangon dari perusahaan?
	A	Tidak
10	Q	Apakah saudara merasa keberatan dengan adanya PHK karena wabah covid-19?
	A	Iya
11	Q	Setelah adanya PHK tersebut, apakah status pekerjaan anda sekarang?
	A	Pengangguran

TABEL HASIL WAWANCARA

Nama : Elang Megantara
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Umur : 23 Tahun
Alamat : Jl. Pancurawis Gg. Nusa Indah No. 13 Purwokerto
Waktu : 06 April 2022

1	Q	Apakah saudara/i termasuk tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19?
	A	Iya
2	Q	Apakah perusahaan tempat saudara/i Bekerja merupakan salah satu perusahaan yang mengalami dampak covid-19?
	A	Iya
3	Q	Nama Perusahaan Tempat Saudara/i Bekerja (Perusahaan yang mem - PHK)?
	A	PT. Gurita Lintas Samudra
4	Q	Bagaimana tanggapan saudara/i terhadap pengupahan kepada karyawan setelah perusahaan mengalami dampak covid-19?
	A	Sedih
5	Q	Menurut saudara/i apakah alasan saudara/i di PHK?
	A	Adanya wabah covid-19
6	Q	Apakah upah yang diterima saudara/i sesuai dengan UMR di Purwokerto?
	A	Iya
7	Q	Berapakah upah yang diterima saudara setiap bulan nya?
	A	Rp. 2.000.000.00,-
8	Q	Berapa lamakah saudara/i Bekerja di perusahaan tersebut?
	A	1 Tahun
9	Q	Apakah setelah di PHK anda menerima upah pesangon dari perusahaan?
	A	Tidak
10	Q	Apakah saudara merasa keberatan dengan adanya PHK karena wabah covid-19?
	A	Iya
11	Q	Setelah adanya PHK tersebut, apakah status pekerjaan anda sekarang?
	A	Pengangguran

TABEL HASIL WAWANCARA

Nama : Hilmar Gita Ihzany
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Umur : 22 Tahun
Alamat : Mersi, Purwokerto Timur
Waktu : 05 April 2022

1	Q	Apakah saudara/i termasuk tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19?
	A	Tidak
2	Q	Apakah perusahaan tempat saudara/i Bekerja merupakan salah satu perusahaan yang mengalami dampak covid-19?
	A	Tidak
3	Q	Nama Perusahaan Tempat Saudara/i Bekerja (Perusahaan yang mem - PHK)?
	A	UPH
4	Q	Bagaimana tanggapan saudara/i terhadap pengupahan kepada karyawan setelah perusahaan mengalami dampak covid-19?
	A	Sangat Prihatin
5	Q	Menurut saudara/i apakah alasan saudara/i di PHK?
	A	Mungkin karena adanya pandemi jadi mengurangi karyawan
6	Q	Apakah upah yang diterima saudara/i sesuai dengan UMR di Purwokerto?
	A	Tidak
7	Q	Berapakah upah yang diterima saudara setiap bulan nya?
	A	Rp. 650.000.00,-
8	Q	Berapa lamakah saudara/i Bekerja di perusahaan tersebut?
	A	6 Bulan
9	Q	Apakah setelah di PHK anda menerima upah pesangon dari perusahaan?
	A	Iya
10	Q	Apakah saudara merasa keberatan dengan adanya PHK karena wabah covid-19?
	A	Tidak
11	Q	Setelah adanya PHK tersebut, apakah status pekerjaan anda sekarang?
	A	Sedang mencari pekerjaan

TABEL HASIL WAWANCARA

Nama : Firmansyah Darojatun
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Umur : 22 Tahun
 Alamat : Mersi Purwokerto
 Waktu : 06 April 2022

1	Q	Apakah saudara/i termasuk tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19?
	A	Iya
2	Q	Apakah perusahaan tempat saudara/i Bekerja merupakan salah satu perusahaan yang mengalami dampak covid-19?
	A	Iya
3	Q	Nama Perusahaan Tempat Saudara/i Bekerja (Perusahaan yang mem - PHK)?
	A	Rumah Makan Ayam Bakar Cita Rasa
4	Q	Bagaimana tanggapan saudara/i terhadap pengupahan kepada karyawan setelah perusahaan mengalami dampak covid-19?
	A	Ya tidak apa-apa, karena memang adanya keadaan seperti ini mau bagaimana lagi
5	Q	Menurut saudara/i apakah alasan saudara/i di PHK?
	A	Pandemi
6	Q	Apakah upah yang diterima saudara/i sesuai dengan UMR di Purwokerto?
	A	Tidak
7	Q	Berapakah upah yang diterima saudara setiap bulan nya?
	A	Rp. 1.500.000,-
8	Q	Berapa lamakah saudara/i Bekerja di perusahaan tersebut?
	A	3 Bulan
9	Q	Apakah setelah di PHK anda menerima upah pesangon dari perusahaan?
	A	Tidak
10	Q	Apakah saudara merasa keberatan dengan adanya PHK karena wabah covid-19?
	A	Tidak
11	Q	Setelah adanya PHK tersebut, apakah status pekerjaan anda sekarang?
	A	Sedang Mencari Pekerjaan

TABEL HASIL WAWANCARA

Nama : Kusnandar
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Umur : 23 Tahun
Alamat : Pangebatan
Waktu : 06 April 2022

1	Q	Apakah saudara/i termasuk tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19?
	A	Iya
2	Q	Apakah perusahaan tempat saudara/i Bekerja merupakan salah satu perusahaan yang mengalami dampak covid-19?
	A	Iya
3	Q	Nama Perusahaan Tempat Saudara/i Bekerja (Perusahaan yang mem - PHK)?
	A	Roti Gembong Gembul
4	Q	Bagaimana tanggapan saudara/i terhadap pengupahan kepada karyawan setelah perusahaan mengalami dampak covid-19?
	A	Pengupahan diberikan seperti biasa
5	Q	Menurut saudara/i apakah alasan saudara/i di PHK?
	A	Karena adanya covid-19
6	Q	Apakah upah yang diterima saudara/i sesuai dengan UMR di Purwokerto?
	A	Tidak
7	Q	Berapakah upah yang diterima saudara setiap bulan nya?
	A	Rp. 1.300.000,-
8	Q	Berapa lamakah saudara/i Bekerja di perusahaan tersebut?
	A	3 Bulan
9	Q	Apakah setelah di PHK anda menerima upah pesangon dari perusahaan?
	A	Tidak
10	Q	Apakah saudara merasa keberatan dengan adanya PHK karena wabah covid-19?
	A	Tidak
11	Q	Setelah adanya PHK tersebut, apakah status pekerjaan anda sekarang?
	A	Alhamdulillah, sudah bekerja lagi

TABEL HASIL WAWANCARA

Nama : Samsul Anwar
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Umur : 26 Tahun
 Alamat : Rt 01 Rw 07 Kedungwringin Patikraja
 Waktu : 06 April 2022

1	Q	Apakah saudara/i termasuk tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19?
	A	Iya
2	Q	Apakah perusahaan tempat saudara/i Bekerja merupakan salah satu perusahaan yang mengalami dampak covid-19?
	A	Iya
3	Q	Nama Perusahaan Tempat Saudara/i Bekerja (Perusahaan yang mem - PHK)?
	A	PT. Bamas Satria Perkasa
4	Q	Bagaimana tanggapan saudara/i terhadap pengupahan kepada karyawan setelah perusahaan mengalami dampak covid-19?
	A	Dengan terdampaknya covid-19 pihak perusahaan mengurangi besaran gaji karyawan
5	Q	Menurut saudara/i apakah alasan saudara/i di PHK?
	A	Pengurangan karyawan dampak covid-19
6	Q	Apakah upah yang diterima saudara/i sesuai dengan UMR di Purwokerto?
	A	Iya
7	Q	Berapakah upah yang diterima saudara setiap bulan nya?
	A	Rp. 1.950.000,-
8	Q	Berapa lamakah saudara/i Bekerja di perusahaan tersebut?
	A	Hampir 5 Tahun
9	Q	Apakah setelah di PHK anda menerima upah pesangon dari perusahaan?
	A	Iya
10	Q	Apakah saudara merasa keberatan dengan adanya PHK karena wabah covid-19?
	A	Iya
11	Q	Setelah adanya PHK tersebut, apakah status pekerjaan anda sekarang?
	A	Sedang mencari pekerjaan

TABEL HASIL WAWANCARA

Nama : Nurul Wahyuni
Jenis Kelamin : Perempuan
Umur : 21 Tahun
Alamat : Rt 06 Rw 05 Cilongok Banyumas
Waktu : 06 April 2022

1	Q	Apakah saudara/i termasuk tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19?
	A	Iya
2	Q	Apakah perusahaan tempat saudara/i Bekerja merupakan salah satu perusahaan yang mengalami dampak covid-19?
	A	Iya
3	Q	Nama Perusahaan Tempat Saudara/i Bekerja (Perusahaan yang mem - PHK)?
	A	CV. ATMI
4	Q	Bagaimana tanggapan saudara/i terhadap pengupahan kepada karyawan setelah perusahaan mengalami dampak covid-19?
	A	Berkurang Drastis
5	Q	Menurut saudara/i apakah alasan saudara/i di PHK?
	A	Berkurangna pemasukan di perusahaan
6	Q	Apakah upah yang diterima saudara/i sesuai dengan UMR di Purwokerto?
	A	Tidak
7	Q	Berapakah upah yang diterima saudara setiap bulan nya?
	A	Rp. 1.200.000,-
8	Q	Berapa lamakah saudara/i Bekerja di perusahaan tersebut?
	A	7 Bulan
9	Q	Apakah setelah di PHK anda menerima upah pesangon dari perusahaan?
	A	Tidak
10	Q	Apakah saudara merasa keberatan dengan adanya PHK karena wabah covid-19?
	A	Iya
11	Q	Setelah adanya PHK tersebut, apakah status pekerjaan anda sekarang?
	A	Sedang mencari pekerjaan

TABEL HASIL WAWANCARA

Nama : Belva Devara Rahadian Ivandra
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Umur : 22 Tahun
Alamat : PGTSI Jl. Seruni Blok X-1 Ledug Kembaran
Waktu : 07 April 2022

1	Q	Apakah saudara/i termasuk tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19?
	A	Iya
2	Q	Apakah perusahaan tempat saudara/i Bekerja merupakan salah satu perusahaan yang mengalami dampak covid-19?
	A	Iya
3	Q	Nama Perusahaan Tempat Saudara/i Bekerja (Perusahaan yang mem - PHK)?
	A	Full Speed A Head
4	Q	Bagaimana tanggapan saudara/i terhadap pengupahan kepada karyawan setelah perusahaan mengalami dampak covid-19?
	A	Tidak Berubah
5	Q	Menurut saudara/i apakah alasan saudara/i di PHK?
	A	Pengurangan Karyawan Sementara
6	Q	Apakah upah yang diterima saudara/i sesuai dengan UMR di Purwokerto?
	A	Iya
7	Q	Berapakah upah yang diterima saudara setiap bulan nya?
	A	Rp. 1.800.000,-
8	Q	Berapa lamakah saudara/i Bekerja di perusahaan tersebut?
	A	2 Tahun
9	Q	Apakah setelah di PHK anda menerima upah pesangon dari perusahaan?
	A	Tidak
10	Q	Apakah saudara merasa keberatan dengan adanya PHK karena wabah covid-19?
	A	Iya
11	Q	Setelah adanya PHK tersebut, apakah status pekerjaan anda sekarang?
	A	Sedang mencari pekerjaan

TABEL HASIL WAWANCARA

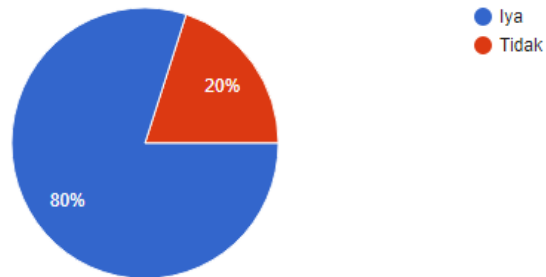
Nama : Shallia Nahya Muliawati
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Umur : 18 Tahun
 Alamat : Rt 06 Rw 1 Karanganyar Jatilawang
 Waktu : 21 April 2022

1	Q	Apakah saudara/i termasuk tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19?
	A	Iya
2	Q	Apakah perusahaan tempat saudara/i Bekerja merupakan salah satu perusahaan yang mengalami dampak covid-19?
	A	Iya
3	Q	Nama Perusahaan Tempat Saudara/i Bekerja (Perusahaan yang mem - PHK)?
	A	Toko Naga Mas
4	Q	Bagaimana tanggapan saudara/i terhadap pengupahan kepada karyawan setelah perusahaan mengalami dampak covid-19?
	A	Kurangnya uang buat gaji karyawan mungkin
5	Q	Menurut saudara/i apakah alasan saudara/i di PHK?
	A	Karena pengurangan karyawan dan pada saat itu saya berstatus sebagai karyawan baru, dan semua karyawan baru dikeluarkan
6	Q	Apakah upah yang diterima saudara/i sesuai dengan UMR di Purwokerto?
	A	Tidak
7	Q	Berapakah upah yang diterima saudara setiap bulan nya?
	A	Rp. 1.200.000,-
8	Q	Berapa lamakah saudara/i Bekerja di perusahaan tersebut?
	A	2 Bulan
9	Q	Apakah setelah di PHK anda menerima upah pesangon dari perusahaan?
	A	Tidak
10	Q	Apakah saudara merasa keberatan dengan adanya PHK karena wabah covid-19?
	A	Iya
11	Q	Setelah adanya PHK tersebut, apakah status pekerjaan anda sekarang?
	A	Sudah bekerja lagi

KUISIONER PENELITIAN

Apakah saudara/i termasuk tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19?

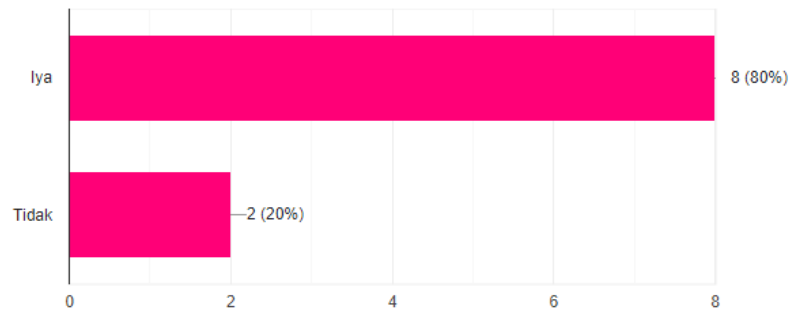
10 jawaban



Apakah perusahaan tempat saudara/i Bekerja merupakan salah satu perusahaan yang mengalami dampak covid-19?

[Salin](#)

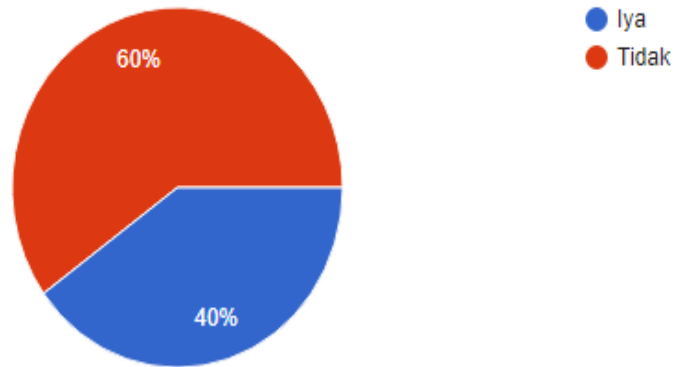
10 jawaban



DR. KH. SAIFUDDIN

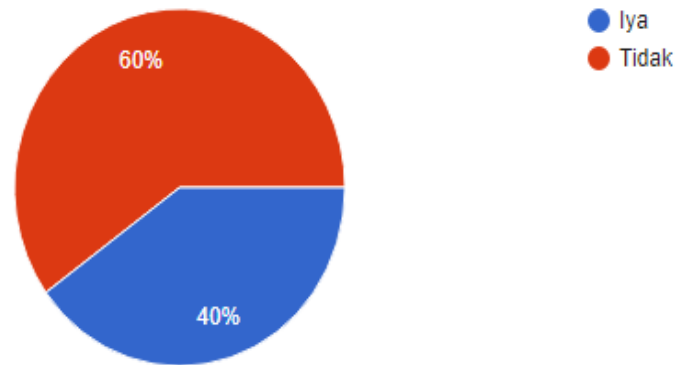
Apakah upah yang diterima saudara/i sesuai dengan UMR di Purwokerto?

10 jawaban



Apakah setelah di PHK anda menerima upah pesangon dari perusahaan?

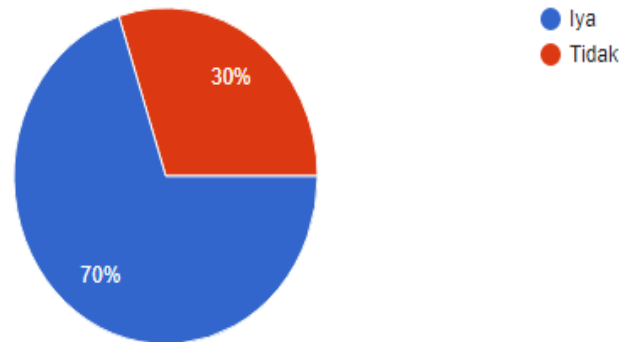
10 jawaban



Dr. SAIFUDDIN

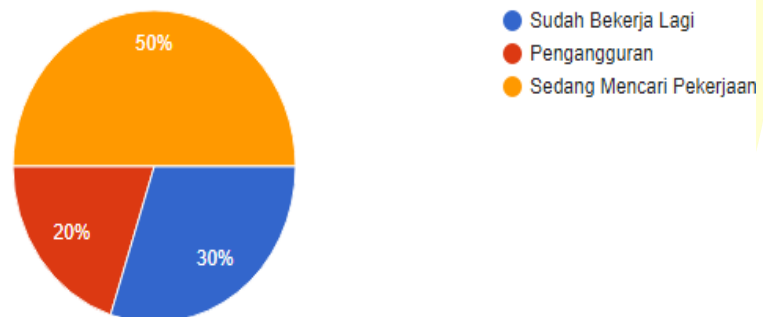
Apakah saudara merasa keberatan dengan adanya PHK karena wabah covid-19?

10 jawaban



Setelah adanya PHK tersebut, apakah status pekerjaan anda sekarang?

10 jawaban



Dr. SAIFUDDIN

