

**PERLINDUNGAN HAK UPAH KARYAWAN TERDAMPAK
COVID-19 DI CV. LINTAS BANGUN PERKASA SURABAYA
PERSPEKTIF FIQH MUAMALAH DAN HUKUM POSITIF DI
INDONESIA**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh :

Risma Ulvianita
NIM : S20182153

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
2023**

**PERLINDUNGAN HAK UPAH KARYAWAN TERDAMPAK
COVID-19 DI CV. LINTAS BANGUN PERKASA SURABAYA
PERSPEKTIF FIQH MUAMALAH DAN HUKUM POSITIF DI
INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Islam
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Oleh :

Risma Ulvianita

NIM : S20182153

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Dosen Pembimbing :



Dr. Hj. Mahmudah, S.Ag., M.El.
NIP. 19750702199803 2 002

**PERLINDUNGAN HAK UPAH KARYAWAN TERDAMPAK
COVID-19 DI CV. LINTAS BANGUN PERKASA SURABAYA
PERSPEKTIF FIQH MUAMALAH DAN HUKUM POSITIF DI
INDONESIA**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Hari : Selasa

Tanggal : 27 Juni 2023

TIM PENGUJI

Ketua



Dr. H. Ahmad Junaidi, S.Pd., M.Ag
NIP. 19731105200212 1 002

Sekretaris



Afrik Yonari, M.H.
NIP. 19920113202012 2 010

Anggota :

1. Dr. Martoyo, S.H.I., M.H.

2. Dr. Hj. Mahmudah, S.Ag., M.E.I.



Menyetujui

Plh. Dekan Fakultas Syariah



Dr. Muhammad Faisol, S.S., M.Ag.
NIP. 19770609 200801 1 02

MOTTO

تَحْكُمُوا أَنْ النَّاسِ بَيْنَ حَكْمَتُمْ وَإِذَا أَهْلَيْهَا إِلَى الْأَمْنِ تُوَدُّوا أَنْ يَأْمُرَكُمْ اللَّهُ إِنَّ
بَصِيرًا سَمِيعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ ۖ بِهِ ۖ يَعِظُكُمْ نِعَمًا اللَّهُ إِنَّ ۖ بِالْعَدْلِ

Artinya: “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.” (QS. An-Nisa’: 58).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam, dengan telah diselesaikannya skripsi ini penulis mempersembahkannya kepada :

1. Kepada kedua orang tua, ayah, dan ibu yang senantiasa memberikan cinta kasih dan sayangnya untuk anaknya, tidak lupa doa-doa yang selalu dipanjatkan untuk kesuksesan dan keberhasilan anaknya serta dukungan dan nasehat-nasehat yang selalu diberikan agar selalu semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada adik-adik saya yang sangat saya sayangi yang menjadi sumber penyemangat dan keceriaan saya setiap hari sehingga saya dapat menyelesaikan studi ini.
3. Teruntuk teman baik saya Fian Hariri yang menjadi penyemangat terbaik untuk saya dan yang selalu menemani di setiap usaha saya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
4. Tidak lupa teman-teman dan sahabat seperjuangan saya, saya ucapkan terima kasih atas dukungan dan semangat dalam menjalani perkuliahan dari awal hingga akhir studi.
5. Serta segenap dosen dan civitas di UIN KHAS Jember yang telah memberikan ilmu pengetahuannya sehingga saya bisa sampai menyelesaikan studi saya.

ABSTRAK

Risma Ulvianita, 2023: *Perlindungan Hak Upah Karyawan Terdampak Covid-19 di CV Lintas Bangun Perkasa Perspektif Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia.*

Kata Kunci: Hak Karyawan, Fiqh Muamalah, Hukum Positif.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan pekerjaan dan perlakuan yang sama. bentuk perlindungan hukum terhadap hak pekerja ini sesuai dengan peraturan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hukum islam.

Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana bentuk tanggung jawab pelaku usaha CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya dalam pemenuhan/perlindungan hak upah karyawan pada masa pandemi covid-19 ? 2) Bagaimana bentuk tanggung jawab pelaku usaha CV Lintas Bangun Perkasa dalam upaya pemenuhan/perlindungan hak upah karyawan pada masa pandemi covid-19 perspektif fiqh muamalah dan hukum positif di Indonesia ?

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mendeskripsikan bentuk tanggung jawab pelaku usaha CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya dalam pemenuhan/perlindungan hak upah karyawan pada masa pandemi covid-19. Dan mendeskripsikan bentuk tanggung jawab pelaku usaha CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya dalam pemenuhan/perlindungan hak upah karyawan pada masa pandemi covid-19 perspektif fiqh muamalah dan hukum positif di Indonesia.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis empiris, sumber datanya adalah sumber data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara. Analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dan untuk keabsahan data dari penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber.

Hasil kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) Bentuk tanggung jawab pelaku usaha CV. Lintas Bangun Perkasa dalam mengupayakan dan melindungi hak upah karyawan yaitu tidak melakukan PHK atau pemutusan hubungan kerja kepada karyawannya akan tetapi menerapkan kebijakan sistem shift kerja seminggu kerja dan seminggu libur dalam pengupahannya juga tidak sesuai dengan standar UMR karena hanya dibayar setengah gaji dari masa kerja sebulan. 2) Bahwa Sesuai pasal 151 ayat 1 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan pasal 6 bahwa CV. Lintas Bangun Perkasa dengan tidak melakukan pemecatan kepada seluruh tenaga kerja melainkan dengan menerapkan sistem shift seminggu kerja. Meskipun begitu apa yang dilakukan CV Lintas Bangun Perkasa dibenarkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan pasal 92 ayat 2 yakni menyesuaikan dengan proporsi kerja perusahaan. Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pasal 271, ayat 1 Nilai atau gaji *ijarah* antara lain ditentukan berdasarkan waktu. Ayat 2 Satuan waktu yang dimaksud dalam ayat 1 adalah menit, jam, hari bulan dan tahun. Artinya dalam hal ini perusahaan harus memberikan upah yang layak pada pekerjanya secara adil sesuai waktu kerjanya namun, mengingat adanya peristiwa pandemi covid-19 yang mengakibatkan menurunnya produksi pabrik dan kurangnya permintaan pasar sehingga perusahaan tidak bisa memberikan sepenuhnya kepada karyawan atas hak upahnya.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salama tetap tercurahkan limpahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kebodohan menuju zaman kepintaran yakni agama Islam. Penulis menyadari dalam Menyusun skripsi ini banyak mendapat dukungan, bimbingan, bantuan dan kemudahan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Dengan segenap ketulusan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Soeharto, SE., M.M, selaku Rektor Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Muhammad Noor Harissudin, M.Fil.I selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Dr. Busriyanti, M.Ag. selaku Ketua Jurusan Hukum Islam Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Acmad Siddiq Jember.
4. Bapak Dr. H. Ahmad Junaidi. Spd., M.Ag Selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.
5. Ibu Dr. Hj. Mahmudah.,S. Ag., M.EI selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember di Akademika Fakultas Syariah yang telah mendidik dan membimbing.
7. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan doa dalam setiap proses dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu dalam penyelesaian skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan karena itu, dengan segala kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta serta bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Jember, 03 April 2023

Penulis,

Risma Ulvianita
S20182153



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Istilah.....	9
F. Sistematika Pembahasan	16
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	18
A. Penelitian Terdahulu	18
B. Kajian Teori	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	53

B. Lokasi Penelitian.....	54
C. Subyek Penelitian.....	54
D. Teknik Pengumpulan Data	55
E. Analisis Data	55
F. Keabsahan Data.....	56
G. Tahap-tahap Penelitian.....	56
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	58
A. Gambaran Obyek Penelitian	58
B. Penyajian Data dan Analisis	60
C. Pembahasan Temuan.....	76
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 tabel persamaan dan perbedaan penelitian.....30

Tabel 4.1 Struktur Organisasi CV Lintas Bangun Perkasa.....59



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Untuk memahami hukum perburuhan, terlebih dahulu harus memahami batasan-batasan dari definisi hukum perburuhan. Seperti yang dirumuskan oleh beberapa ilmuwan, ada gagasan yang fokus pada aspek tertentu tanpa mempertimbangkan yang lain. Hal ini mempersempit ruang lingkup hukum perburuhan itu sendiri. Misalnya, A.N. Molenaar berfokus pada masalah hukum tanpa mempertimbangkan aspek lain. Kemudian MG. Levenbach, S. Mook, NEH Van Esveld, dan Imam Soepomo menekankan apa yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan tanpa mempertimbangkan aspek lainnya. Dalam menentukan undang-undang ketenagakerjaan ruang lingkup dalam hal waktu dan wilayah juga harus dipertimbangkan.¹

Selanjutnya untuk menjelaskan pengertian hukum perburuhan secara komprehensif kiranya perlu diuraikan pula batasan ruang lingkup berlakukannya hukum perburuhan menurut teori “Gebiedsleer” yang dikemukakan oleh Jha Logamann. Demikian juga mengenai pemahaman paradigma hukum perburuhan perlu diuraikan cara pandang berbagai permasalahan hukum perburuhan ditinjau dari ilmu kaidah hukum, ilmu pengertian dan filsafat hukum perburuhan. Di samping itu, untuk memperjelas pemahaman tentang hukum perburuhan, maka letak hukum perburuhan dalam sistem tata hukum Indonesia, juga perlu diuraikan di sini agar jelas termasuk

¹ Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 1.

ke dalam hukum perburuhan publik atau termasuk hukum perburuhan keperdataan, hukum perburuhan pidana.

Setelah negara kita merdeka, kita tidak lagi mengenal perbedaan antara pekerja terampil dan pekerja berkualitas, tetapi semua orang dan badan hukum yang bekerja di sektor swasta disebut pekerja. Pekerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan, yaitu sebagai pelaku dan sasaran pembangunan. Seorang Pekerja adalah penggerak perubahan, mitra kerja, aset usaha yang merupakan investasi bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas.²

Sesuai dengan peran dan kedudukan seorang pekerja, diperlukan pengembangan lebih lanjut di bidang ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas kerja dan partisipasi dalam pembangunan, serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan martabat kemanusiannya. Setiap manusia berhak atas persamaan hak dan perlakuan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, dalam Surat An-Nahl Ayat 90 yang berbunyi :

وَالْمُنْكَرِ الْفَحْشَاءِ عَنِ وَيَنْهَى الْقُرْبَى ذِي وَإِتْيَائِي وَالْإِحْسَانِ بِالْعَدْلِ يَاْمُرُ اللَّهُ إِنَّ
تَذَكَّرُونَ لَعَلَّكُمْ يَعِظُكُمْ وَالْبَغْيِ

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkar dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran” (QS. An-Nahl [16] 90).³

² Redaksi Sinar Grafika, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 15.

³ <https://tafsirweb.com/4438-surat-an-nahl-ayat-90.html>, diakses pada 03 Juli 2023.

Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Dari penjelasan Undang-Undang tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja adalah suatu bentuk hubungan hukum yang timbul atau timbul setelah adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja.⁴

Awal tahun 2020 hampir semua negara di dunia mengalami problematika yang sama yakni wabah Covid-19 yang menyebar di hampir seluruh belahan dunia termasuk Indonesia. Pandemi Covid-19 tidak hanya membawa pengaruh yang besar bagi dunia kesehatan melainkan juga persoalan sosial, ekonomi, politik hingga ketenagakerjaan. Ekonomi dunia jumlahnya ditemukan menurun setelah keputusan WHO menyebutkan wabah penyakit covid-19 mempengaruhi dunia bisnis.⁵ Di Indonesia, pemerintah menetapkan beberapa aturan yang cenderung membatasi mobilitas dan interaksi orang. Terutama di daerah dengan kecepatan transmisi tinggi (zona merah). Hal ini dilakukan untuk mengurangi kecepatan propagasi penyakit covid-19.

Dilansir dari laman katadata.co.id, per 5 November 2020, terdapat 14,28 juta karyawan yang terdampak covid-19 telah menyebabkan Sebagian besar staf mengalami perampangan jam kerja serta pengangguran atau pengangguran karena PHK, menurut Badan Pusat Statistik ada 29,12 juta

⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010) 63.

⁵ Fauziyah, “ Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqh Muamalah” (Tesis IAIN Purwokerto, 2021).

orang usia kerja pada bulan Agustus 2020, yang terdampak covid-19 yang telah berkontribusi pada jam kerja karyawan menjadi lebih pendek sehingga menjadi pengangguran karena di PHK.⁶ Berdasarkan informasi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan kerja diakhiri oleh mayoritas perusahaan terhadap karyawannya.

Pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan khusus diantaranya dengan menerapkan Standart Kebijakan *Social Distancing* dan PSBB (Pembatasan sosial Bersekala Besar) guna meminimalisir penyebaran Virus Covid-19 dengan menghimbau penghentian sementara kegiatan diluar rumah. Akibat adanya penerapan ini berimbas pada rantai produksi di sektor Industri yang mempengaruhi produksi serta penjualan pada perusahaan yang mengalami dampak dari penyebaran Covid-19 harus melakukan mitigasi kerugian.⁷

Selain mitigasi kerugian perusahaan juga mengupayakan untuk mempertahankan serta memperhatikan hak karyawan yang terdampak Covid-19 sebagaimana dilakukan oleh CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya, perusahaan tersebut bergerak pada bidang perkayuan dimana selama masa pandemi Covid-19 tetap bertahan untuk melakukan produksi sehingga meminimalisir terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hal tersebut dilakukan sebagaimana himbauan dari pemerintah agar pengusaha tidak

⁶Aghata Olivia Victoria, *Berita Katadata.co.id*, <https://katadata.co.id/agustiyanti/finansial/5fa39e64a3b0e/29-juta-pekerja-terdampak-covid-19-jam-kerja-berkurang-hingga-phk>, diakses Pada 30 Juni 2023.

⁷Kesia Tamalasar Matantu “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di PHK Akibat pandemi Covid-19 Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Lex Administratum* 9, No. 2, (2021), 198.

melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerjanya, berkaitan dengan hal tersebut pemerintah mengeluarkan SE Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3HK.04/II/2020 Tentang Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19.⁸

Diskusi tentang imbalan atau gaji pekerja tidak hanya diatur dalam hukum. Islam sebagai agama Rahmatul-Lil Alamin juga menekankan hal ini, upah pekerja (ijarah) dimaksudkan untuk memastikan keadilan dan kesejahteraan bagi umat manusia (khususnya pekerja). Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 233:

بِالْمَعْرُوفِ ءَاتَيْتُمْ مَّا سَلَّمْتُمْ إِذَا عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ فَلَا أَوْلَدُكُمْ تَسْتَرْضِعُونَ أَن أَرَدْتُمْ وَإِن

بَصِيرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا اللَّهُ أَنَّنَّ وَأَعْلَمُوا اللَّهُ وَاتَّقُوا

Artinya: “Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertaqwalah kepada Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.”⁹

Berdasarkan ayat diatas, apabila seseorang mempekerjakan orang lain maka diberikan gaji yang tepat. Dalam hal ini maksudnya adalah yang sepiantasnya sesuai pekerjaan yang dilakukan.

Selain ayat diatas Nabi Muhammad SAW bersabda sebagaimana hadis yang diriwayatkan oleh Muslim dari Abu Hurairah berkata: “Rasulullah bersabda: Bahwa Allah berfirman: Tiga orang yg mana aku akan menjadi lawannya di hari kiamat: (yang pertama) seseorang yg memberi sesuatu kepada orang lain (maksudnya dengan namaku) kemudian dia berkhianat,

⁸ SE Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3HK.04/II/2020, tentang Pelayanan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam upaya Pencegahan masuknya Corona Virus Disease (Covid-19).

⁹ Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, Al-Qur'an Terjemahan As-Salam (Depok: Al Huda, 2015), 38.

(yang kedua) seseorang yg menjual orang merdeka, kemudian dia makan dari hasil penjualannya (atau harganya dia), (yang ketiga) dan seseorang yg menyuruh seseorang menyewa seseorang dan dia mengambil pekerjaan orang tersebut (atau mempekerjakan seseorang) tersebut tetapi dia tidak membayar upahnya”.

Dari hadist qudsi tersebut, dapat kita pahami bahwa, mengenai upah dalam islam adalah salah satu tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh mereka yang mempekerjakan pekerja. Sejalan dengan itu, M. Abdul Mannan berpendapat seperti yang dikutip oleh Cut Mirna bahwa setiap pekerja, baik yang memiliki kekayaan maupun yang miskin, harus diberikan gaji atau imbalan yang sesuai dengan harga sebenarnya atau kebutuhan hidup sehari-harinya.¹⁰

Sebagaimana uraian latarbelakang problematika tersebut diatas maka menarik untuk dilakukan sebuah penelitian lebih lanjut, dalam hal ini penulis tertarik meneliti lebih lanjut perihal perlindungan hukum hak upah karyawan CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya yang terdampak Covid-19, baik perlindungan hukum dari pemerintah sebagaimana amanat Undang-undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hukum islam, maupun bentuk tanggung jawab perusahaan CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya terhadap hak karyawan yang terdampak Covid-19. Maka dari itu penulis akan melakukan penelitian dengan judul “ **Perlindungan Hak Upah Karyawan Terdampak**

¹⁰ Cut Mirna, ”Sistem Pengupahan Dalam Ijarah (Studi Terhadap Upah Pekerja Traktor Pemetong Padi Pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejahtera Pulo Panjoe Kec. Glumpang Baro Kab. Pidie)” (Skripsi UIN ArAraniry, 2018), 18.

Pandemi Covid-19 di CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya Perspektif Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia”.

B. Fokus Penelitian

Dalam fokus kajian skripsi ini penulis merumuskan dua fokus masalah fundamental berkaitan dengan Perlindungan Hak Upah Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19 Di CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya Perspektif Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia, sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk tanggung jawab pelaku usaha dalam pemenuhan/perlindungan hak upah karyawan CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya pada masa pandemi covid-19 ?
2. Bagaimana bentuk tanggung jawab pelaku usaha dalam pemenuhan/perlindungan hak upah karyawan CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya pada masa pandemi covid-19 perspektif fiqh muamalah dan hukum positif di Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana fokus masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian dalam skripsi ini sebagaimana berikut:

1. Untuk mendeskripsikan bentuk tanggung jawab pelaku usaha dalam pemenuhan/perlindungan hak upah karyawan CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya pada masa pandemi covid-19.
2. Untuk mendeskripsikan bentuk tanggung jawab pelaku usaha dalam pemenuhan/perlindungan hak upah karyawan CV. Lintas Bangun Perkasa

Surabaya pada masa pandemi covid-19 perspektif fiqh muamalah dan hukum positif di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Setiap eksplorasi yang dituntun akan membawa manfaat bagi semua individu yang membaca dan membutuhkannya. Kajian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara hipotetis dan pragmatis bagi seluruh komponen masyarakat, khususnya bagi para analis, antara lain:

1. Teoritis

Jurusan Hukum Islam Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (HES) dan pihak-pihak yang fokus memahami penelitian tentang perlindungan hukum terhadap hak upah karyawan yang terdampak pandemi covid-19 CV. Lintas Bangun Perkasa akan sangat diuntungkan dengan adanya penelitian ini dari sisi teoritis karena akan sangat bermanfaat bagi khazanah keilmuan dan perluasan cakrawala berpikir.

2. Praktisi

Lintas Bangun Perkasa Surabaya, perspektif fiqh muamalah dan hukum positif dari perspektif praktisi, diharapkan penelitian ini mampu memberikan pemahaman sekaligus sumbangan pemikiran dalam rangka memberikan jawaban atas permasalahan yang dijadikan bahan penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap hak upah karyawan yang terdampak pandemi covid-19 CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya ditinjau dari Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia.

3. Bagi Masyarakat

Mengetahui bagaimana dampak Covid-19 terhadap perlindungan hukum hak upah karyawan ditinjau dari sudut pandang hukum positif dan fiqh muamalah, khususnya bagi karyawan CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya.

4. Bagi UIN Khas Jember

Sebagai kajian keilmuan untuk menambah referensi informasi dan penulisan, khususnya bagi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (HES).

5. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan di bidang karya tulis ilmiah mengenai perlindungan hukum terhadap hak upah karyawan yang terdampak pandemi covid-19 CV. Lintas Bangun Perkasa serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang dikembangkan dari hasil penelitian. Pandangan CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya terhadap Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia.

E. Definisi Istilah

1. Perlindungan Hukum

Mengingat Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi, "Tiap-tiap penduduk berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan," maka jaminan kepastian hukum bagi pekerja merupakan salah satu bentuk

kebebasan dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi.¹¹ Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas kekeluargaan, sebagaimana dinyatakan UU 1945 dalam ayat 1 Pasal 33. Untuk menjamin bantuan pemerintah terhadap buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha, maka jaminan sosial tenaga kerja direncanakan untuk menjamin kebebasan tenaga kerja dan menjamin adanya persamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan Terkait Ketenagakerjaan.

Keamanan yang sah adalah gagasan yang menyinggung upaya dan sistem yang ada dalam peraturan untuk melindungi hak dan kepentingan orang atau kelompok dari pelanggaran atau penganiayaan oleh kelompok lain. Hal ini mencakup perlindungan terhadap tindakan ilegal, penyalahgunaan kekuasaan, diskriminasi, dan pelanggaran hak asasi manusia.

Perundang-undangan, pengadilan, penegak hukum, dan lembaga-lembaga lain yang terkait dengan sistem hukum adalah komponen-komponen perlindungan hukum. Tujuannya adalah untuk menjaga keseimbangan kekuatan antara individu atau kelompok dengan pihak lain, termasuk pemerintah atau lembaga yang berwenang, dan untuk memberikan akses yang adil dan setara terhadap keadilan.

¹¹ Henny Purwanti, djkn.Kemenkeu.go.id, [https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15809/Keseimbangan-Antara-Hak-dan-Kewajiban.html#:~:text=](https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15809/Keseimbangan-Antara-Hak-dan-Kewajiban.html#:~:text=,), diakses pada 01 Juli 2023.

Standar-standar asuransi yang sah menggabungkan perspektif-perspektif yang menyertainya: Kepastian hukum sebagai prinsip: Untuk mengatur tindakan mereka sesuai dengan hukum, setiap orang memiliki hak untuk mengetahui dan memahami hukum yang berlaku. Prinsip kesetaraan di hadapan hukum: Sistem hukum harus memperlakukan semua orang secara setara dan adil, tanpa diskriminasi berdasarkan ras, agama, jenis kelamin, atau faktor lainnya. Kebebasan pembelaan: Dalam sistem hukum, setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan bantuan dan pembelaan hukum yang memadai, termasuk hak untuk diwakili oleh pengacara yang berpengalaman.¹² Kepolisian: Penegakan hukum yang efektif, hukuman yang berat bagi pelanggar hukum, dan pengadilan yang tidak memihak dan independen merupakan komponen perlindungan hukum. Hak-hak pribadi manusia: Jaminan yang sah juga mencakup upaya untuk mencegah pelanggaran kebebasan umum, termasuk hak untuk hidup, kebebasan, kehormatan, keamanan, dan kesempatan untuk menyampaikan pendapat.

Perlindungan hukum merupakan bagian penting dari masyarakat karena mencegah individu atau kelompok untuk secara sewenang-wenang melanggar hak-hak orang lain dan menyediakan mekanisme untuk penyelesaian sengketa yang adil dan obyektif.

¹² I. Gede Pantja Astawa, *Dinamika Hukum dan Ilmu Perundang-undangan di Indonesia* (Bandung: PT. Alumni, 2008), 56.

2. Hak Upah Karyawan

Secara definisi hak merupakan sesuatu yang mutlak dan melekat pada kehidupan manusia. Secara umum, hak diartikan sebagai bentuk kebebasan, kepemilikan, kewenangan, kekuasaan, derajat, dan wewenang menurut hukum. Sedangkan hak yang dimaksud dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diklasifikasikan menjadi tiga yaitu: pertama, hak dasar untuk memperoleh upah yang layak. Kedua, hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi. Ketiga, hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja.¹³

Hak-hak yang dimiliki oleh karyawan suatu organisasi atau perusahaan disebut sebagai hak karyawan. Hak-hak ini mencakup banyak aspek yang berbeda dalam hubungan kerja, termasuk hak-hak yang dilindungi oleh kebijakan, peraturan, dan hukum.

Berikut adalah beberapa contoh kebebasan pekerja yang normal: Upah dan kompensasi yang adil: Upah dan gaji karyawan harus adil dan proporsional dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini mencakup hak untuk mendapatkan upah terendah yang diizinkan oleh hukum, cicilan yang ideal, dan kompensasi yang setara untuk pekerjaan yang setara.

Jam kerja dan waktu istirahat: Dalam hari kerja yang telah ditentukan, karyawan berhak atas jam kerja yang adil dan wajar serta

¹³ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 5.

waktu istirahat yang memadai. Hal ini mencakup batas waktu kerja dari hari ke hari dan minggu ke minggu, cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti hamil.

Kesejahteraan dan keamanan yang terkait dengan pekerjaan: Perwakilan memiliki hak istimewa untuk bekerja dalam iklim yang terlindungi dan sehat. Mereka berhak mendapatkan akses ke alat pelindung diri, fasilitas medis yang diperlukan, dan perlindungan dari resiko dan bahaya pekerjaan.

Diskriminasi: Diskriminasi terhadap karyawan berdasarkan ras, agama, jenis kelamin, usia, disabilitas, atau faktor lain apa pun dalam hubungan kerja adalah melanggar hukum. Hal ini mencakup hak untuk diperlakukan secara adil dan setara, untuk mendapatkan kesempatan yang sama, dan untuk dilindungi dari pelecehan atau intimidasi.

Kesempatan untuk berafiliasi dan berkumpul: Karyawan berhak untuk berpartisipasi dalam perundingan bersama dan pembentukan serikat pekerja atau organisasi yang serupa dengan mereka. Hak untuk melakukan tawar-menawar atas kebijakan perusahaan, upah, dan kondisi kerja dipertaruhkan di sini.

Asuransi yang sah: Karyawan berhak atas perlindungan hukum untuk diri mereka sendiri. Mereka berhak untuk mendokumentasikan keluhan, melaporkan pelanggaran, dan mendapatkan situasi yang adil dengan asumsi bahwa hak-hak mereka diabaikan.

Penting untuk diingat bahwa, tergantung pada undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, hak-hak karyawan dapat berbeda dari satu

negara ke negara lain dan dari satu wilayah ke wilayah lain. Selain itu, hak-hak ini sering kali dijabarkan dalam kontrak kerja, kebijakan, dan peraturan internal perusahaan tempat para pekerja dipekerjakan.

3. Terdampak Pandemi Covid-19

Kata terdampak merupakan kata yang sering di nisbatkan dalam frasa akibat dalam hal ini penyakit virus corona (covid-19) merupakan penyakit menular yang disebabkan oleh virus SARS-Cov-2.

4. CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya

Lintas Bangun Perkasa merupakan industri yang bergerak di bidang perkayuan yang berpusat pada pembuatan lantai kayu (*flooring*) atau bingkai untuk jendela dan bingkai atap, barang tersebut dibuat berdasarkan permintaan atau pesanan pekerjaan. Siklus pembuatan yang dilakukan di CV. Lintas Bangun Perkasa ada dua bagian, yaitu bagian produksi dan pengemasan atau packing.

5. Perspektif Fiqh Muamalah dan Hukum Positif

Kata fiqh secara etimologi adalah *الفقه* yang memiliki arti pengertian atau pemahaman. Menurut terminologi, fiqh pada awalnya berarti pengetahuan keagamaan yang mencakup seluruh ajaran agama, baik berupa aqidah, akhlak, maupun ibadah sama dengan arti hukum syariat islam.¹⁴ Namun, pada perkembangan berikutnya, fiqh diartikan sebagai komponen dari Syariah Islamiyah, yaitu pengetahuan tentang

¹⁴Ahmad Munawwir, *Kamus Arab –Indonesia Terlengkap*, (Surabaya:Pustaka Progresif, 1997), 1068.

hukum syari'ah Islamiyah yang berhubungan dengan tindakan manusia yang telah dewasa dan berakal sehat yang diambil dari bukti-bukti yang terperinci.

Secara Bahasa , Muamalah berasal dari kata amala yu'amilu yang berarti bertindak, saling melaksanakan, dan saling mengamalkan. Tetapi menurut definisi Muamalah adalah pertukaran barang atau sesuatu yang memberikan keuntungan dengan cara yang ditentukan.¹⁵ Muamalah juga dapat diartikan sebagai semua peraturan agama yang mengatur hubungan antara individu, dan antara individu dan lingkungannya tanpa memperhatikan perbedaan.

Peraturan agama yang mengatur hubungan antar individu, dapat ditemui dalam hukum Islam mengenai pernikahan, perwalian, pewarisan, surat wasiat, hibah perdagangan, perburuhan, kerjasama, dan sebagainya.

Firman Allah dalam surat An-Nahl ayat 89:

وَنَزَّلْنَا هَؤُلَاءِ عَلَىٰ شَهِيدًا بِكَ وَجِئْنَا أَنفُسِهِمْ مِّنْ عَلَيْهِمْ شَهِيدًا أُمَّةً كُلًّا فِي نَبْعَتْ وَيَوْمَ
لِلْمُسْلِمِينَ وَأُبْشَرَىٰ وَرَحْمَةً وَهُدًى شَيْءٍ لِّكُلِّ نَبِيًّا الْكِتَابَ عَلَيْكَ

Artinya:“ (Dan ingatlah) akan hari (Ketika) kami, bangkitkan pada tiap-tiap umat seorang saksi atas mereka sendiri, dan kami datangkan kamu (Muhammad) menjadi saksi atas seluruh umat manusia. Dan kami turunkan kepadamu Al-Kitab (Al-Qur'an) untuk menjelaskan segala sesuatu dan petunjuk serta rahmat dan kabar gembira bagi orang-orang yang berserah diri.” (QS. An-Nahl: 89).¹⁶

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian dari Fiqh Muamalah adalah ilmu tentang aturan-aturan hukum

¹⁵ Rachmad Syaifei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 14.

¹⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Syaamil Al-Qur'an Miracle The reference*, (Bandung: Sygma Publisng, 2010) Surah An-Nahl Jus 14 Ayat 89, 551.

mengenai usaha-usaha untuk mendapatkan dan mengembangkan kekayaan, transaksi jual beli, utang piutang, dan layanan penitipan antara anggota-anggota masyarakat sesuai dengan kebutuhan mereka, yang dapat dipahami melalui dalil-dalil syara' yang terperinci.

Hukum positif Indonesia menurut bentuknya terdiri dari hukum tertulis (peraturan perundangan) dan hukum tidak tertulis (hukum adat). Terdapat dua sumber hukum positif Indonesia, yaitu sumber hukum materil dan sumber hukum formil. Sumber hukum materil adalah kesadaran hukum masyarakat atau kesadaran hukum yang hidup dalam masyarakat yang dianggap seharusnya.¹⁷ Sementara itu, sumber hukum formil merupakan tempat di mana kita dapat menemukan hukum, prosedur, atau cara pembentukan undang-undang. Contoh sumber hukum formil adalah; Undang-undang, adat atau kebiasaan, jurisprudensi, traktat, doktrin hukum. I Ketut Artadi S.H., SU., menjelaskan bahwa “hukum tertulis maupun hukum tidak tertulis, adalah produk karya manusia yang tujuannya adalah untuk mengatur pergaulan hidup di masyarakat, agar dalam pergaulan hidup tersebut manusia dan karyanya tetap terjaga”.¹⁸

F. Sistematika pembahasan

Uraian mengenai perkembangan pembahasan skripsi dari pendahuluan hingga kesimpulan disertakan dalam sistematika pembahasan.

¹⁷ Samidjo, *Pengantar Hukum Indonesia* (Bandung: C.V Armico, 1985), 22.

¹⁸ I Ketut Artadi, *Hukum Dalam Perspektif Kebudayaan: Pendekatan Kebudayaan terhadap Hukum*, (Denpasar: Pustaka Bali Post, 2006), 29.

BAB I: merupakan bab yang diawali dengan informasi mengenai: Konteks Penelitian, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penegasan Istilah, dan Sistematika Pembahasan

Bab II: merupakan kajian teori dan penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan permasalahan yang diteliti, yaitu perlindungan hukum terhadap hak upah buruh dan karyawan pabrik yang terdampak pandemi Covid-19 berdasarkan Fiqh Muamalah dan Hukum Positif.

Bab III: merupakan pembahasan mengenai filosofi eksplorasi yang diisi oleh para ahli yang berhubungan dengan metodologi dan jenis pemeriksaan yang digunakan, wilayah penelitian, subjek penelitian, strategi penggalian informasi, investigasi informasi, keabsahan informasi, dan tahap-tahap eksplorasi.

BAB IV: merupakan deskripsi objek penelitian, penyajian data, dan pembahasan temuan yang merupakan isi dari penyajian data dan analisis data.

BAB V: merupakan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan. Dan sebagai akhir dari peneliti ini ditutup dengan saran-saran, baik saran yang diajukan kepada lembaga kampus.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Seperti yang dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka perlu dilakukan kajian awal terhadap pustaka atau karya-karya yang mempunyai hubungan terhadap topik yang akan dikaji.

1. Skripsi yang ditulis oleh Tania Putri Anhary dengan judul “Analisis Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Memberikan Perlindungan Pada Tenaga Kerja Indonesia Yang Terdampak Covid-19 Di Saudi Arabia”, pada tahun 2021.¹⁹ Dalam skripsinya menjelaskan tujuan penelitian tersebut untuk menganalisis kebijakan pemerintah Indonesia dalam melakukan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang terdampak Covid-19 di Saudi Arabia dan bagaimana kesesuaian kebijakan pemerintah serta diplomasinya hal tersebut peneliti menganalisis dengan menggunakan prespektif siyasah dauliyah. Metode penelitian menggunakan Sociological Jurisprudence dengan teknik analisis sociological deskriptif hal tersebut digunakan untuk menganalisis lebih jauh mengenai Kebijakan Pemerintah Indonesia dalam memberikan perlindungan pada tenaga kerja Indonesia yang terdampak Covid-19 di Saudi Arabia menurut Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Perlindungan dan Penempatan TKI dan selanjutnya dianalisis menggunakan teori hukum Islam yakni Siyasah

¹⁹ Tania Putri Anhary, “Analisis Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Memberikan Perlindungan pada Tenaga Kerja Indonesia Yang Terdampak Covid-19 di Saudi Arabia”, (Skripsi UIN Sunan Ampel, 2021).

Dauliyah. Adapun hasil penelitian menunjukkan kebijakan pemerintah Indonesia dalam perlindungan tenaga kerja Indonesia yang terdampak Covid-19 di Saudi Arabia belum dilakukan secara optimal dan tidak dilakukan secara menyeluruh kepada seluruh tenaga kerja Indonesia. Hal ini terlihat dalam survei yang dilakukan oleh Human Trafficking Watch, Human Rights Working Group dan International Labor Organization yang menyatakan bahwa tingginya angka pelanggaran hak seperti jam kerja yang melebihi batas, pengurangan upah dan tidak adanya bantuan berupa jaminan sosial maupun bantuan pangan yang diterima oleh mereka selama pandemi Covid-19, sehingga melanggar Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Pasal 1, pasal 7, Pasal 77, 78, 79 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pada masa penempatan. Permasalahan terkait kebijakan pemerintah dalam memberikan perlindungan pada tenaga kerja Indonesia di Saudi Arabia menurut siyash dauliyah melanggar konsep Al Adalah (keadilan) dan Al-Musawarah (persamaan) yaitu konsep yang menuntut adanya persamaan termasuk persamaan hak untuk hidup kepada setiap orang di dalam hubungan Internasional.

2. Jurnal yang ditulis oleh Gianni Vanlee Ibrani Siby dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terdampak Pandemi Covid-19 Atas Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja”, pada tahun 2021.²⁰ Penelitian jurnal ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan hukum

²⁰ Gianni Vanlee Ibrani Siby dkk, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terdampak Pandemi Covid-19 Atas Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja”, *Lex Privatum* 9, no. 12, (2021), 235-244.

pemutusan hubungan kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja yang di-PHK akibat pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Pertama, terdapat dasar pengaturan mengenai pembahasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan. Pasal tersebut membahas mengenai cara-cara pemutusan hubungan kerja (PHK). Pasal 153 UU Cipta Kerja memuat pengecualian mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Selain itu, alasan-alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) sangat banyak, sehingga memungkinkan untuk dilakukan jika tidak dilakukan secara sepihak dan merugikan pekerja atau buruh. Pasal 153 UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Tahapan pemutusan hubungan kerja diawali dengan upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja dengan melibatkan berbagai pihak dengan maksud untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Apabila dengan segala upaya yang telah dilakukan, pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah mendapatkan jaminan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial modern. Kedua, berbagai kebijakan pemerintah, antara lain program kartu prakerja, program padat karya tunai, SE Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor

M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Akibat Covid-19, dan program-program jaring pengaman sosial, memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja di masa pandemi Covid-19.

3. Jurnal yang ditulis oleh Retno Karunia Putri dkk, dengan judul “Efek Pandemi Covid 19: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian Di Indonesia”, pada tahun 2021.²¹ Alasan penulisan artikel catatan harian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pandemi virus Corona mempengaruhi penurunan keuangan di Indonesia dan banjir. Sebuah tinjauan literatur digunakan dalam metode penelitian. Pertama, penelitian ini menemukan bahwa pandemi Covid-19 dan krisis ekonomi yang melanda secara bersamaan, membuat bencana bangsa kita menjadi bencana global. Hal ini menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam jumlah yang besar dan mengakibatkan kerugian yang cukup signifikan bagi berbagai sektor, terutama sektor ekonomi. Kedua, traveloka, ramayana, KFC, dan STOQ merupakan beberapa perusahaan ternama yang telah menerapkan kebijakan penutupan usaha dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Selain bisnis-bisnis tersebut, PT Shang Yau Fung, sebuah perusahaan besar di Tangerang yang terpaksa merumahkan karyawannya karena pandemi corona, termasuk salah

²¹ Retno Karunia Putri, “Efek Pandemi Covid-19: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian Di Indonesia”, *Jurnal Bismak* 1, No. 2 (2021), 71-76.

satu bisnis besar yang sempat dihebohkan dengan viralnya video beberapa pemecatan massal atau PHK buruh dan pabrik sepatu. Ketiga, pekerja dan buruh yang di PHK berhak mendapatkan perlindungan hukum sesuai ketentuan pasal 62 UU Ketenagakerjaan tahun 2003, sehingga perusahaan tidak boleh melakukan PHK secara sewenang-wenang. Sehingga pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja wajib membayar uang penggantian hak kepada pihak berikutnya sebesar upah tenaga ahli/buruh sampai sejauh mungkin dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Keempat, posisi UMKM dalam perekonomian nasional sebenarnya memegang peranan yang cukup penting dan strategis. Karena mendominasi perekonomian Indonesia, skenario ini sangat mungkin terjadi. UMKM bisa menyerap banyak tenaga kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

4. Jurnal yang ditulis oleh Mutia Reka dkk, dengan judul “Analisis Yuridis Pemenuhan Hak Pekerja Yang Dirumahkan Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19 Di Kota Surabaya”, pada tahun 2021.²² Penelitian ini pertama-tama mengkaji analisis perundang-undangan mengenai pekerja yang di-PHK sebelum mengkaji pemenuhan hak-hak pekerja tersebut, baik hak-hak normatif maupun konsekuensi hukumnya. Eksplorasi ini menggunakan strategi pengujian yuridis regulatif dengan metodologi hukum dan hipotesis. Hasil dari tinjauan ini dapat diasumsikan bahwa demonstrasi PHK terhadap tenaga ahli

²² Mutia Reka dkk, “Analisis Yuridis Pemenuhan Hak Pekerja Yang Dirumahkan Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19 Di Kota Surabaya”, *Jurnal Yuridis* 8, No. 2 (2021), 265-279.

seharusnya dapat dilakukan mengingat kondisi organisasi yang tidak memungkinkan untuk menggunakannya, namun sebanyak apapun hal tersebut dapat diupayakan untuk dijauhkan oleh organisasi karena memiliki konsekuensi hukum, dan apabila terpaksa melakukan PHK, organisasi memiliki hak dan komitmen seperti upah penuh yang harus dibayarkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. Jurnal yang ditulis oleh Mochammad Arifinal dkk, dengan judul “Perlindungan Pekerja Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta Di Masa Pandemi Covid-19”, pada tahun 2020.²³ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana pemerintah melindungi pekerja sektor swasta yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) selama pandemi Covid-19. Hal ini sangat bertolak belakang dengan himbauan pemerintah agar pengusaha tidak melakukan PHK. Pemerintah telah mengeluarkan aturan terkait hal tersebut dengan menerbitkan SE Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan Tenaga Kerja dan Kelangsungan Usaha dalam rangka pencegahan dan pengendalian Covid-19. Namun, himbauan untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sedikit sulit untuk diterapkan, bahkan di Kota Serang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Temuan penelitian. Terkait dengan temuan penelitian, pandemi Covid-19 dapat dikategorikan sebagai keadaan kahar yang

²³ Mochammad Arifinal dkk, “Perlindungan Pekerja Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta Di Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Ilmu Hukum* 4, No. 2 (2020), 290-299.

berdampak signifikan terhadap bisnis karena peraturan ketenagakerjaan yang ada saat ini didasarkan pada asumsi keadaan normal dan tidak dapat mengantisipasi keadaan tidak normal seperti saat ini. Karena pandemi virus Corona, kegiatan bisnis organisasi pada umumnya terhambat, yang juga memengaruhi gaji dan biaya kerja. Akibatnya, kemampuan perusahaan untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja, seperti upah, menjadi berkurang. Covid-19 telah memberikan dampak yang luas pada bisnis; beberapa tidak dapat membayar semua atau sebagian dari hak-hak normatif pekerja, sementara yang lain masih mampu melakukannya.

6. Jurnal yang ditulis oleh Fitrah Agung Sabda Pamungkas dan Anang Dony Irawan dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19”, pada tahun 2021.²⁴ Jurnal ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja yang dirumahkan selama masa pandemi Covid-19. Metode penelitian menggunakan metode penelitian yuridis normatif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian, negara berkewajiban untuk melindungi setiap warga negaranya dengan menerapkan kebijakan yang dapat mendukung pertumbuhan ekonomi. Pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan apabila PHK tidak dapat dihindari akibat pandemi Covid-19,

²⁴ Fitrah Agung Sabda Pamungkas dan Anang Dony Irawan dengan judul, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Ilmu Hukum* 5, No. 1 (2021), 99-108.

di samping kewajiban negara untuk hadir pada saat terjadi perselisihan hubungan industrial dan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah sebagai jalan keluar bagi pengusaha dan pekerja/buruh.

7. Jurnal yang ditulis oleh Made Tania Anjani Oka dkk dengan judul “Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 907 Tahun 2004 Terhadap Tenaga Kerja Di Bidang Pariwisata Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 Studi Kasus Rumah Bali Villa”, pada tahun 2022.²⁵ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan mengetahui kebijakan pemerintah mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK dan kebijakan perusahaan villa house Bali mengenai PHK. Hukum empiris dengan pendekatan konseptual dan faktual adalah metode penelitian yang digunakan. Temuan penelitian ini antara lain, pertama dan terutama, bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan harus sesuai dengan ketentuan Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pengaturan hukum tersebut seharusnya digunakan sesuai dengan ketentuan Surat Edaran Menteri tentang pencegahan pemutusan hubungan kerja massal, dimana pada poin F disebutkan bahwa dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian sementara pekerja/buruh. Kedua, pengaturan kerja yang dilakukan oleh Rumah Bali Estate telah sesuai dengan standar yang ada dalam perjanjian kerja bersama yang mengacu pada pasal 54 ayat (1) PP Ketenagakerjaan, namun perjanjian kerja bersama tersebut tidak

²⁵ Made Tania Anjani Oka dkk, “Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 907 Tahun 2004 Terhadap Tenaga Kerja Di Bidang Pariwisata Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 Studi Kasus Rumah Bali Villa”, *Jurnal Kontruksi Hukum* 3, No. 1 (2022), 29-34.

mencantumkan ketentuan pada poin f dalam SE tersebut. Dalam melakukan PHK tenaga ahli, Rumah Bali Estate memberikan opsi dengan memberikan kompensasi $\frac{1}{2}$ dari upah sebulan dari setiap tenaga kerja, hal ini dipandang sebagai bentuk kesiapan untuk memberikan bantuan sosial pemerintah kepada tenaga kerja.

8. Jurnal yang ditulis oleh Dewa Ketut Swanjaya Tirta dkk, dengan judul “Efektivitas Peran Pemerintah Daerah Dalam Mencegah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. Bali Maya Permai Kabupaten Jembrana”, pada tahun 2022.²⁶ Makalah ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut tentang kelangsungan pekerjaan pemerintah daerah terdekat dalam mencegah pemangkasannya selama Pandemi Virus Corona, khususnya di PT Bali Maya Permai, Jembrana Rule. Metode penelitian menggunakan perspektif hukum sosiologis dan hukum empiris. Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan hubungan industrial di PT Bali Maya Permai selama masa Pandemi Covid-19 tidak dapat sepenuhnya berjalan dengan efisien dan harmonis karena masih adanya permasalahan ketenagakerjaan yang menimbulkan risiko konflik, seperti pengurangan shift kerja, perumahan pekerja, dan mutasi yang tidak sesuai bagi sebagian pekerja. Dengan menerapkan langkah-langkah hukum dan sosial ekonomi yang bersifat preventif, Pemerintah Kabupaten Jembrana telah melakukan segala upaya untuk mencegah terjadinya pemutusan

²⁶ Dewa Ketut Swanjaya Tirta dkk, “Efektivitas Peran Pemerintah Daerah Dalam Mencegah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. Bali Maya Permai Kabupaten Jembrana”, *Jurnal Interpretasi Hukum* 3, No. 1 (2022), 225-230.

hubungan kerja, khususnya yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja di PT Bali Maya Permai. Namun, ternyata upaya-upaya tersebut tidak sepenuhnya mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja secara menyeluruh karena masih ada pekerja yang tidak puas di PT Bali Maya Permai pada masa Pandemi Covid-19 yang memilih untuk mengundurkan diri atau mengajukan pensiun dini.

9. Jurnal yang ditulis oleh Kesia Tamalasari Matantu dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di PHK Akibat pandemi Covid-19 Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, pada tahun 2021.²⁷ Dengan metode penelitian hukum normatif, disimpulkan bahwa kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada masa pandemi Covid-19 yang dijadikan alibi oleh

beberapa perusahaan dinilai tidak logis karena beberapa perusahaan beralasan dengan keadaan kahar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja yang di PHK ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan apa peran pemerintah dalam mendukung pemenuhan hak dan kewajiban pekerja yang di PHK dan dirumahkan setelah terjadinya wabah Covid-19, Covid-19, wabah yang saat ini sedang melanda Indonesia, dan dimana wabah tersebut juga belum dianggap sebagai bencana nasional, Dengan menyinggung Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

²⁷ Kesia Tamalasari Matantu, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di PHK Akibat pandemi Covid-19 Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Lex Administratum* 9, No. 2 (2021), 198-209.

kemalangan yang ditimbulkan oleh organisasi belum sampai 2 tahun, maka organisasi tidak dapat begitu saja melakukan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, upaya tambahan harus dilakukan oleh perusahaan atau pemerintah untuk mengatasi dampak Covid-19 terhadap pekerja yang dirumahkan, memungkinkan pengusaha untuk membatasi jam kerja dan lembur dan memungkinkan karyawan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja. Selama pandemi Covid-19, hal ini dapat membantu pemerintah dalam mengurangi pengangguran dan memperluas ekonomi. Kedua, perlunya memberikan hukum tidak resmi yang terkait dengan Jaminan Pemerintah yang terkait dengan Jaminan Kerja dalam situasi Pandemi Virus Corona sehingga benar-benar membatasi bisnis yang benar-benar menggunakan tenaga kerja mereka di tengah-tengah situasi Pandemi Virus Corona untuk menjaga status kerja agar tidak berakhir.

10. Jurnal yang ditulis oleh Charolina Djesika Sembel dkk dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Tenaga Kerja Di Tengah pandemi Covid-19”, pada tahun 2021.²⁸ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif, bagaimana pekerja yang terdampak pandemi Covid-19 mendapatkan perlindungan hukum, serta bagaimana pemerintah menangani pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja, dalam hal perlindungan tenaga kerja. Beberapa contoh perlindungan

²⁸ Charolina Djesika Sembel dkk dengan judul, “Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Tenaga Kerja Di Tengah pandemi Covid-19”, *Lex Administratum* 9, No. 4 (2021).

tersebut antara lain: Pertama, perlindungan status ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya pencegahan pemutusan hubungan kerja dan upah tenaga kerja. Kedua, penerapan kerja dari rumah, khususnya gagasan bekerja dari rumah, di mana pekerjaan dapat diselesaikan di mana saja dengan pemanfaatan teknologi dan informasi tanpa harus keluar rumah. Ketiga, alat pelindung diri berdasarkan peraturan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) di tempat kerja dan penerapan prinsip social distancing, di mana individu diinstruksikan untuk menghindari pertemuan atau rapat dalam jumlah besar dalam upaya menghentikan penyebaran Covid-19. Atas dasar force majeure, banyak perusahaan yang memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk meningkatkan produktivitas. Strategi organisasi yang diambil tidak dapat dibenarkan dengan alasan bahwa pandemi virus Corona tidak termasuk keadaan kahar mengingat pandemi virus Corona belum mencapai dua tahun atau belum membuat organisasi tutup. Pemerintah memberikan beberapa strategi yang dapat digunakan sebagai jawaban bagi para pekerja agar dapat bertahan selama pandemi virus Corona, khususnya beberapa pengaturan: Pertama, pemerintah memberikan strategi kartu pra kerja yang bertujuan untuk mengurangi pengangguran. Kedua, memberikan insentif kepada para profesional medis yang memimpin penanganan Covid-19 di Indonesia. Ketiga, kebijakan dan perlindungan tenaga

kerja, dengan tujuan melindungi pekerja dari pandemi Covid-19 dan menjamin keselamatan mereka.

Dari beberapa penelitian tersebut diatas belum ada yang lebih spesifik membahas terkait perlindungan hukum hak karyawan dan buruh pabrik terdampak pandemi Covid-19 Prespektif Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terkhusus Studi Kasus di CV Lintas bangun Perkasa Surabaya.

Tabel 2.1 : Tabel persamaan dan perbedaan penelitian

No	Nama Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Tania Putri Anhary	“Analisis Kebijakan Pemerintah Indonesia dalam memberikan perlindungan pada tenaga kerja indonesia yang terdampak Covid-19 di Saudi Arabia.”	Persamaan dalam penelitian yaitu berkenaan dengan aspek kajian perlindungan pada tenaga kerja terdampak Covid-19.	Perbedaan dalam penelitian ini terdapat fokus kajian dimana penelitian terdahulu fokus pada kebijakan pemerintah Indonesia dalam memberikan perlindungan tenaga kerja Indonesia di Saudi Arabia di masa Covid-19. Sedangkan penelitian peneliti fokus pada perlindungan hak upah karyawan terdampak Pandemi Covid-19 di CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya Berdasarkan Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia.
2.	Giani Vanlee Ibrani Siby	“Perlindungan Hukum bagi pekerja yang terdampak Covid-19 atas terjadinya	Persamaan mendasar dalam penelitian ini berkaitan dengan perlindungan	Perbedaan dalam penelitian ini berkaitan dengan objek penelitian dimana penelitian terdahulu fokus pada

		pemutusan hubungan kerja.”	hukum bagi pekerja terdampak Covid-19.	kajian normatif Undang-undang ketenagakerjaan terhadap perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak Covid-19 atas terjadinya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan penelitian peneliti fokus pada perlindungan hak upah karyawan terdampak Pandemi Covid-19 di CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya berdasarkan Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia.
3.	Retno Karuni Putri	“Efek Pandemi Covid-19: Dampak lonjakan angka PHK terhadap penurunan ekonomi di Indonesia.”	Persamaan penelitian berkaitan dengan efek Pandemi Covid-19 terhadap pekerja.	Perbedaan dalam penelitian berkaitan dengan fokus penelitian dimana fokus penelitian terdahulu berkenaan dengan efek pandemi Covid-19; Dampak lonjakan angka PHK terhadap penurunan ekonomi di Indonesia. Sedangkan penelitian peneliti fokus pada perlindungan hak karyawan terdampak Pandemi Covid-19 di CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya berdasarkan Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia.
4.	Mutia Reka	“Analisis Yuridis Pemenuhan Hak Pekerja yang	Persamaan dalam penelitian berkenaan dengan	Perbedaan dalam penelitian terletak pada konsentrasi penelitian

		dirumahkan perusahaan terdampak Covid-19 di Kota Surabaya.”	pemenuhan hak pekerja terdampak Covid-19.	dimana objek kajian pada perusahaan di wilayah kota Surabaya. Sedangkan penelitian peneliti fokus pada perlindungan hak karyawan terdampak Pandemi Covid-19 di CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya berdasarkan Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia.
5.	Mochammad Arifin	“Perlindungan Pekerja Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta dimasa Pandemi Covid-19.”	Persamaan dalam penelitian berkenaan dengan perlindungan pekerja di masa Pandemi Covid-19.	Pebedaan dalam penelitian berkaitan dengan hal fokus penelitian dimana penelitian terdahulu konsen pada aspek perlindungan pekerja buruh terhadap pemutusan hubungan kerja pada perusahaan swasta dimasa Pandemi Covid-19. Sedangkan penelitian peneliti fokus pada perlindungan hak karyawan terdampak Pandemi Covid-19 di CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya berdasarkan Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia.
6.	Fitra Agung Sabda Pamungkas	“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dimasa Pandemi	Persamaan dalam penelitian berkenaan dengan perlindungan pekerja di masa Pandemi Covid-19	Perbedaan dalam penelitian berkaitan dengan hal fokus penelitian dimana penelitian terdahulu konsen pada aspek

		Covid-19.”		perlindungan pekerja buruh terhadap pemutusan hubungan kerja dimasa Pandemi Covid-19. Sedangkan penelitian peneliti fokus pada perlindungan hak karyawan terdampak Pandemi Covid-19 di CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya berdasarkan Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia.
7.	Made Tania Anjani	“Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 907 tahun 2004 Terhadap Tenaga Kerja di bidang pariwisata yang dirumahkan akibat Pandemi Covid-19 studi kasus rumah Bali villa.”	Persamaan penelitian berkaitan dengan aspek kajian tenaga kerja yang dirumahkan akibat Pandemi Covid-19.	Pebedaan penelitian terletak pada fokus kajian dimana kajian terdalu berkaitan dengan Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 907 tahun 2004 Terhadap Tenaga Kerja di bidang pariwisata yang dirumahkan akibat Pandemi Covid-19 studi kasus rumah Bali villa. Sedangkan penelitian peneliti fokus pada perlindungan hak karyawan terdampak Pandemi Covid-19 di CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya berdasarkan Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia.
8.	Dewa Ketut Swanjaya Tirta	“Efektivitas Peran Pemerintah Daerah Dalam Mencegah	Persamaan penelitian berkaitan dengan	Pebedaan penelitian pada aspek kajian dimana kajian terdahulu fokus

		Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemi Covid-19 di PT. Bali Maya Permai Kabupaten Jembrana.”	perlindungan pekerja pada masa Pandemi Covid-19.	pada Efektivitas Peran Pemerintah Daerah Dalam Mencegah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemi Covid-19 di PT. Bali Maya Permai Kabupaten Sedangkan penelitian peneliti fokus pada perlindungan hak karyawan terdampak Pandemi Covid-19 di CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya berdasarkan Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia.
9.	Kesia Tamalasari Matantau	“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang di PKH akibat Pandemi Covid-19 berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”	Persamaan penelitian berkaitan dengan aspek perlindungan hukum terhadap pekerja di masa pandemi Covid-19.	Perbedaan terletak pada aspek kajian dimana fokus kajian terdahulu berkenaan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang di PKH akibat Pandemi Covid-19 berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan penelitian peneliti fokus pada perlindungan hak karyawan terdampak Pandemi Covid-19 di CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya berdasarkan Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia.
10.	Charolina Djesika	“Perlindungan Hukum Terhadap	Persamaan penelitian berkaitan	Perbedaan terletak pada aspek fokus penelitian

	Sembel	Pemutusan Tenaga Kerja Di Tengah Pandemi Covid-19.”	dengan aspek perlindungan hukum terhadap pekerja di masa pandemi Covid-19.	dimana penelitian terdahulu mengkaji berkenaan dengan kebijakan pemerintah terhadap perlindungan hukum bagi pekerja di PHK akibat Pandemi Covid-19. Sedangkan penelitian peneliti fokus pada perlindungan hak karyawan terdampak Pandemi Covid-19 di CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya berdasarkan Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia.
--	--------	---	--	--

B. Kajian Teori

Kerangka teori sangat penting untuk melakukan penelitian ilmiah karena dapat digunakan untuk memandu penelitian dan memastikan bahwa penelitian tersebut memberikan hasil yang memuaskan. Tujuan dari kerangka teori adalah untuk menguraikan teori-teori yang akan menjadi landasan penelitian, khususnya teori tentang variabel-variabel masalah yang akan diteliti.

1 Perlindungan Hukum

a. Pengertian Perlindungan Hukum.

Ada banyak perlindungan masyarakat, termasuk perlindungan hukum.²⁹ Perlindungan hukum menawarkan defensi terhadap pelanggaran hak asasi manusia oleh orang lain dan perlindungan ini diberikan kepada masyarakat untuk memungkinkan mereka menggunakan semua hak yang diberikan oleh Lembaga penegak hukum untuk memberikan rasa aman, fisik dan mental dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Ada beberapa pendapat ilmiah tentang perlindungan hukum, antara lain :

- a) Menurut Sajipto Rahardjo, perlindungan hukum merupakan upaya melindungi kepentingan seseorang dengan memberikan wewenang untuk bertindak menurut kepentingannya sendiri.³⁰
- b) Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum diartikan sebagai tindakan yang melindungi atau membantu subyek hukum melalui sarana hukum. Jika melihat pengertian di atas maka kita ketahui beberapa unsur dari perlindungan hukum, yakni: subyek yang melindungi, objek yang akan dilindungi sarana, sumber daya dan upaya yang digunakan untuk mencapai perlindungan ini.
- c) Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah sebuah kegiatan untuk melindungi seseorang dengan menyelaraskan hubungan nilai atau norma, kaidah-kaidah yang diwujudkan dalam sikap dan Tindakan

²⁹ Sajipto Rahardjo, "Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah", *Jurnal Masalah Hukum*, 74.

³⁰ Sajipto Raharjo, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia* (Jakarta: Kompas, 2003), 121.

dalam menciptakan ketertiban dan dalam kehidupan sosial antar sesama manusia.³¹ Menurut Muchsin, hal itu sah-sah saja karena perlindungan adalah sesuatu yang melindungi badan hukum dengan ketentuan hukum yang dapat ditegakkan dan memaksakan pelaksanaannya melalui sanksi.

Dari beberapa pengertian tentang perlindungan hukum di atas, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi kepentingan individu terhadap statusnya sebagai manusia adalah hak untuk menikmati martabat kemanusiannya yang memberdayakannya untuk bertindak demi kepentingan terbaik dalam hidupnya.

b. Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu :

a) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang ditawarkan oleh negara dengan maksud menghentikan pelanggaran sebelum terjadi. Hal ini tertuang dalam peraturan undang-undang dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b) Perlindungan Represif

Perlindungan hukum yang membatasi ketika terjadi perbedaan pendapat atau telah terjadi pelanggaran, maka perlindungan

³¹ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia* (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2003), 14.

hukum represif adalah perlindungan terakhir berupa hukuman seperti denda, kurungan, dan hukuman tambahan jika ada perselisihan atau pelanggaran.³²

Philipus M. Hadjon, menegaskan bahwa ada dua macam sarana perlindungan hukum, yaitu :³³

1) Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Tindakan pencegahan dalam tindakan preventif ini, subyek hukum memiliki kemungkinan mengajukan keberatan atau pendapat sebagai bagian dari perlindungan hukum preventif sebelum pemerintah mengambil keputusan bentuk akhirnya. Mencegah perselisihan adalah tujuannya. Karena adanya perlindungan hukum preventif, maka pemerintah wajib berhati-hati dalam mengambil keputusan berdasarkan diskresi, yang sangat penting untuk tindakan pemerintah berdasarkan kebebasan bertindak. Tidak ada undang-undang yang secara eksplisit mengatur perlindungan hukum secara preventif di Indonesia.

2) Sarana Perlindungan Hukum Represif

Tujuan perlindungan represif adalah penyelesaian sengketa. Kategori perlindungan hukum ini meliputi pengelolaan perlindungan hukum oleh Peradilan Umum dan Peradilan Otoritas Administratif Indonesia termasuk dalam kategori kompensasi ini. Perlindungan hukum

³² Ibid, 20.

³³ Philipus M. Hadjon, et.all, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), 10.

terhadap tindakan pemerintah didasarkan pada dan berasal dari konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, karena menurut sejarah barat, pengenalan gagasan ini dimaksudkan untuk memaksakan batasan dan menetapkan tanggungjawab masyarakat dan pemerintah. Hukum negara adalah prinsip kedua yang mendukung pertahanan hukum terhadap tindakan pemerintah. Hak asasi manusia diprioritaskan dalam hal pengakuan dan perlindungan, dan juga terkait dengan tujuan negara hukum.³⁴

2 Pengertian Hak

Hak adalah kekuasaan yang mutlak menjadi kepunyaan seseorang untuk menerima atau melaksanakan sesuatu yang semestinya diterima atau dilakukan oleh suatu pihak dan secara prinsip tidak dapat dikehendaki secara paksa oleh pihak lain. Dalam islam (Fiqh Muamalah) Hak berasal dari bahasa Arab "al-haqq" yang memiliki beberapa makna: "ketetapan yang tidak bisa dibantah" atau "kebenaran (lawan kata dari kebatilan)..

Adapun hak menurut para pakar antara lain adalah :

1. Soerjono Soekanto

Menurut Soerjono Soekanto, definisi hak dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Hak sejalan atau terkait; hak yang terkait dengan hukum perikatan atau perjanjian.

³⁴ Philipus M. Hadjon, *Op Cit.*, 30

- b. Hak kolektif atau mutlak; hak yang terkait dengan Hukum Tata Negara, hak individual, hak keluarga, dan hak atas objek fisik.³⁵

2. George Natbaniel Curzon

Menurut George Natbaniel Curzon, definisi hak dapat dibagi menjadi lima bagian, yaitu:

- a. Hak sempurna; hak yang dapat dilaksanakan melalui proses hukum.³⁶
- b. Hak utama; hak yang diperluas oleh hak-hak lain, hak tambahan, melengkapi hak utama.
- c. Hak publik; hak yang dimiliki oleh individu, masyarakat, dan negara.
- d. Hak positif dan Negatif; hak yang diperoleh seseorang dengan melakukan tindakan tertentu, sedangkan hak negatif diperoleh dengan tidak melakukan tindakan tertentu.
- e. Hak kepemilikan; hak seseorang terhadap barang dan posisi.

3 Upah (Ijarah)

- a. Dasar Hukum Al-Ijarah

Para ulama fiqh menyatakan bahwa landasan dibolehkannya akad al-ijarah adalah kalam Allah SWT dalam surah Az-Zukhruf, (43): 32 yang berbunyi:³⁷

³⁵ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI-Press, 2007), 24.

³⁶ Ibid, 35.

³⁷ H. Syaikhu dkk, *Fikih Muamalah "Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer"* (Yogyakarta: K-Media, 2020), 136.

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ لِبَعْضٍ سُلْحَابًا ۗ وَرَحِمْتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

Sabda Rasulullah SAW:

“Berikanlah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum kering keringat mereka.” (HR Abu Ya‘la, Ibnu Majah, ath-Thabranu, dan atTirmizi).

b. Rukun dan Syarat Ijarah

Menurut ulama Hanafiyah, rukun ijarah hanya mempunyai satu yaitu; ijab (pernyataan menyewakan) dan qabul persetujuan terhadap perjanjian sewa menyewa. Meskipun demikian mayoritas ulama berpendapat bahwa unsur pokok ijarah ada empat, yaitu:

- 1) Pihak yang melakukan perjanjian,
- 2) Biaya sewa/pembayaran
- 3) Manfaat dan sighat (ijab dan qabul)

Ulama Hanafiyah menyatakan bahwa pihak yang melakukan akad, biaya sewa/imbalan dan manfaat, termasuk syarat-syarat ijarah bukan rukunnya.

Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 menetapkan tentang rukun Ijarah antara lain : perjanjian berupa pernyataan dari kedua belah pihak

yang bertransaksi, pihak-pihak yang bertransaksi, objek transaksi yaitu manfaat barang dan biaya manfaat jasa dan gaji.³⁸

c. Syarat-syarat Ijarah

Sebagai sebuah transaksi umum, ijarah baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan persyaratannya, sebagaimana yang berlaku umum dalam transaksi lainnya. Adapun persyaratan akad ijarah adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk kedua individu yang melakukan akad (al-muta'qidain), menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, diwajibkan telah baligh dan berakal.³⁹ Oleh karena itu, jika individu yang belum atau tidak berakal, seperti anak-anak dan orang dengan gangguan jiwa, menyewakan harta mereka atau diri mereka (sebagai buruh), menurut mereka ijarahnya tidak sah. Namun, ulama Hanafiyah dan Malikiyah berpendapat bahwa kedua individu yang melakukan akad ini tidak harus mencapai usia dewasa, tetapi anak yang telah mumayyiz pun boleh melakukan akad ijarah. Namun, mereka menyatakan bahwa akad ijarah terhadap harta atau dirinya, maka akad itu baru dianggap sah jika disetujui walinya.
- 2) Kedua belah pihak yang melakukan akad menyatakan kesediannya untuk melakukan akad ijarah, jika salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah.⁴⁰ Hal ini

³⁸ Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000, tentang Pembiayaan Ijarah.

³⁹ Ibid, 138.

⁴⁰ Nasroen Haroen, *Op.cit.*, 231-232.

berdasarkan kepada firman Allah SWT dalam surat an-Nisa (4): 29 yang berbunyi:

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

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

- 3) Manfaat yang menjadi obyek ijarah harus diketahui secara utuh, sehingga tidak timbul perselisihan di masa depan. Jika manfaat yang akan menjadi obyek ijarah tersebut tidak jelas, maka perjanjiannya tidak sah. Kejelasan mengenai manfaat tersebut dapat dilakukan dengan menjelaskan jenis manfaatnya, dan penjelasan berapa lama manfaat berada di tangan penyewa. Dalam masalah penentuan durasi sewa ini, para ulama Syafi'iyah memberikan persyaratan yang ketat.

- 4) Obyek ijarah itu boleh diserahkan dan digunakan secara langsung dan tidak cacat. ⁴¹Oleh karena itu, para ulama fiqh sepakat menyatakan bahwa tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak dapat diserahkan dan dimanfaatkan langsung oleh penyewa.

d. Macam-macam Ijarah

Akad ijarah dilihat dari segi objeknya menurut fikih dibagi menjadi dua jenis yaitu:

⁴¹ Ibid, 233-235.

- 1) Ijarah yang memiliki manfaat, pada ijarah ini benda atau barang yang disewakan harus memiliki kegunaan. Misalnya, menyewa rumah tanah pertanian, kendaraan, pakaian, perhiasan, lahan kosong yang di bangun pertokoan dan sebagainya.
- 2) Ijarah yang berhubungan dengan pekerjaan, pada ijarah ini seseorang mempekerjakan untuk melakukan suatu pekerjaan, dan hukumnya boleh apabila jenis pekerjaannya jelas dan tidak mengundang unsur penipuan. Seperti penjahit, pekerja bangunan, buruh pabrik, dan sebagainya. Ijarah yang seperti ini ada yang bersifat individu, seperti menggaji guru ngaji Al-Quran, pembantu rumah tangga, dan ada yang bersifat kerjasama, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjualkan jasanya untuk kepentingan banyak orang. Seperti buruh pabrik, tukang sepatu dan penjahit.⁴²

Ijarah ada dua jenis yaitu ijarah atas manfaat yaitu ijarah yang objek akadnya (ma'qud alaih) adalah manfaat, dan ijarah atas pekerjaan yaitu objek akadnya adalah pekerjaan.

4 Undang-Undang dan Regulasi Tentang Hak Upah Karyawan

Salah satu alasan dikeluarkannya UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah karena sejumlah peraturan perundang-undangan

⁴² Abu Azam Al-Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer* (Depok: Rajawali Pers, 2017), 84.

yang ada, yang sebagian merupakan produk penjajahan dan merugikan pekerja dalam sistem hubungan kerja dan hubungan industrial karena perbedaan kedudukan dan kepentingan yang signifikan, sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan zaman. Menimbang, bahwa sebagai negara anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa yang menjunjung tinggi dan menerapkan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (HAM), diharapkan dapat menegakkan hukum tentang jaminan dan perlindungan tenaga kerja dengan menerapkan berbagai hukum hak-hak tenaga kerja yang telah diakui secara internasional.⁴³

Tujuannya agar hak-hak sipil di bidang pekerjaan dapat menjadi kontraproduktif dari satu sisi, khususnya dengan membuat langkah yang sah untuk melindungi perwakilan dari kekuatan tak terbatas dari pengusaha dan bos. Jaminan hukum bagi buruh atau pekerja dapat dilihat pada alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45), Pasal 28D ayat 1 dan ayat 2. Pada ayat 1 menerangkan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum” dan ayat 2 yang menerangkan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.⁴⁴ Oleh karena itu, pekerja dapat dilindungi dengan memberikan pengarahan dan bantuan atau dengan membuat hak asasi manusia, keamanan fisik dan sosial ekonomi, dan peraturan yang berlaku lebih diakui secara luas.

⁴³ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Cetakan II, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), 119.

⁴⁴ Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pasal 28D ayat 1 dan 2.

Hak untuk bekerja, hak untuk mendapatkan upah yang adil, hak untuk berorganisasi dan berkumpul, hak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan, hak untuk diproses secara hukum, hak untuk diperlakukan secara setara, hak untuk mendapatkan kerahasiaan privasi, dan hak untuk mendapatkan kebebasan hati nurani merupakan contoh-contoh dari hak-hak pekerja yang harus dijaga. Kebebasan manajer mencakup pilihan untuk membuat pedoman dan perjanjian kerja, pilihan untuk memimpin pengurangan, pemutusan hubungan kerja, pilihan untuk meringkai dan menjadi individu dari asosiasi organisasi, pilihan untuk mendegradasi sebagian pekerjaan ke organisasi yang berbeda. Untuk memahami hal ini, jaminan hak-hak pekerja juga dibantu melalui pengarahan, pengawasan dan pengawasan bidang pekerjaan.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19⁴⁵ pada pasal 2 angka 4 yang berisi tentang “ Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan covid-19, sehingga menyebabkan Sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan

⁴⁵ SE Menteri Ketenagakerjaan nomor M/3/HK.04/III/2020, Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19.

pekerja/buruh ”. dalam keterangan edaran di atas dihimbau kepada seluruh pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerjanya sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha baiknya untuk kepentingan dan kesejahteraan bersama.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia nomor kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan pada pasal 6 bahwa “ Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan ”.

⁴⁶ dalam hal ini suatu perusahaan untuk tidak melakukan pemutusan kerja dan memberikan pembinaan kepada karyawannya yaitu dengan melakukan langkah-langkah yang efisien agar tidak terjadi kebangkrutan. Dan pada pasal 26 yang menyebutkan bahwa “ Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri, maka pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai ketentuan pasal 23 dan pasal 24 ”. untuk itu suatu perusahaan harus memberikan hak upah kepada karyawan yang mengundurkan diri bukan sebagai upah pesangon akan tetapi upah penghargaan karyawan selama masa kerja mereka.

⁴⁶ Sekretariat Jenderal Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Kemenaker nomor kep-150/Men/2000. Pasal 6.

5 Hak dan Kewajiban Karyawan.

Di tempat kerja, baik pekerja maupun pemberi kerja harus mematuhi peraturan yang berlaku. Pekerja dan perusahaan outsourcing dapat bekerja secara efisien dan mencapai hasil yang maksimal jika mereka sadar akan hak dan kewajiban masing-masing.

Adapun beberapa hak karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Hak atas pekerjaan
- b. Hak atas upah yang layak.
- c. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti.⁴⁷
- d. Hak untuk diproses hukum secara sah
- e. Hak untuk diperlakukan sama
- f. Hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi.
- g. Hak untuk mogok kerja, dan sebagainya.

Seorang karyawan memiliki hak, namun mereka juga harus mengikuti aturan perusahaan yang disebut kewajiban. Komitmen organisasi harus dipatuhi oleh setiap tenaga kerja secara keseluruhan. Setiap pekerja yang melamar posisi di sebuah perusahaan menandatangani surat kontrak sebelum mulai bekerja di sana jika diterima. Karyawan tersebut secara hukum sah menjadi karyawan dan berkewajiban untuk mengikuti aturan kontrak jika mereka telah menandatangani.

⁴⁷ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 79.

Kewajiban karyawan yang harus dijalankan menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 diantaranya adalah:

- a. Pekerja dan serikat pekerja/buruh mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, memelihara ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, ikut memajukan perusahaan, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota sebagaimana mestinya. Maupun keluarganya dalam melakukan hubungan industrial
- b. Ketentuan perjanjian kerja bersama harus dilaksanakan oleh pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja.
- c. Semua pekerja harus mengetahui tentang isi perjanjian kerja atau perubahannya oleh pemberi kerja dan serikat kerja
- d. Pengusaha, pekerja, atau serikat pekerja harus mencapai mufakat setelah musyawarah untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial⁴⁸
- e. Pekerja wajib menginformasikan secara tertulis kepada pengusaha Selambat-lambatnya tujuh hari masa kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan. ⁴⁹

Peraturan karyawan yang wajib dilaksanakan, yang diberikan perusahaan diantaranya yaitu:⁵⁰

⁴⁸ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 136 ayat (1).

⁴⁹ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 140 ayat (1).

- 1) Anda harus hadir dan memeriksa kehadiran Anda 30 menit sebelum mulai bekerja.
- 2) Harus menggunakan peralatan yang disediakan perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 3) Dilarang keras bekerja sambil merokok atau tidur.
- 4) Dilarang minum alkohol, berjudi, dan berbuat onar selama bekerja.
- 5) Ketidakhadiran 2 (dua) kali berturut-turut tanpa keterangan yang jelas akan dikenakan sanksi.
- 6) Karyawan dianggap mengundurkan diri dari perusahaan apabila tidak masuk kerja selama 4 (empat) hari berturut-turut tanpa memberikan keterangan yang jelas.
- 7) Ketidakhadiran karyawan selama tiga (3) hari dalam satu bulan akan dikenakan tindakan disipliner, kecuali jika karyawan tersebut sakit dan harus disertai dengan surat keterangan sakit yang ditandatangani oleh dokter.
- 8) Perusahaan tidak akan membayar gaji atau memberikan kompensasi jika pengunduran diri tidak disertai dengan masa kerja minimal satu bulan penuh pada bulan berjalan..

Dari penjelasan diatas, perusahaan tersebut telah melaksanakan hak dan kewajiban sesuai kontrak, begitu juga dengan karyawannya.

⁵⁰ CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya, "Tata Tertib Perusahaan", 24 November

6 Hak dan Kewajiban Pengusaha.

Adapun hak-hak pengusaha menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan : ⁵¹

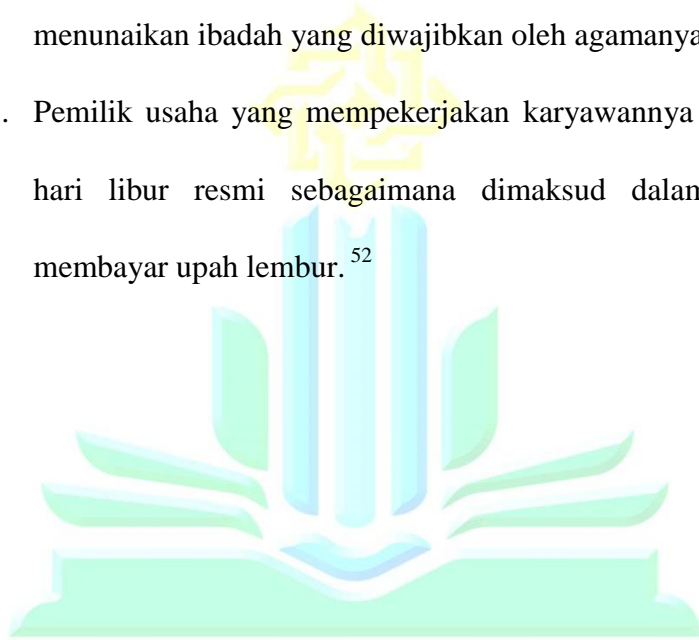
- 1) Berhak atas hasil kerja
- 2) Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja
- 3) Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh

Dan beberapa kewajiban yang harus dijalankan oleh seorang pengusaha menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 antara lain adalah:

1. Pemberi kerja penyandang disabilitas diwajibkan untuk memberikan perlindungan yang sepadan dengan jenis dan tingkat keparahan disabilitas individu tersebut
2. Pengusaha wajib menyediakan layanan antar jemput bagi pekerja buruh perempuan yang melakukan perjalanan dan kembali bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00
3. Semua pemberi kerja diwajibkan untuk mematuhi peraturan waktu kerja
4. Pemilik usaha harus memberikan waktu istirahat dan istirahat bagi pekerja dan buruh

⁵¹Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 150.

5. Majikan harus memberikan kesempatan yang cukup kepada karyawan untuk menjalankan ibadah yang telah ditentukan oleh agama mereka
6. Pemilik usaha yang mempekerjakan karyawan atau buruh untuk menunaikan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
7. Pemilik usaha yang mempekerjakan karyawannya yang bekerja pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah lembur.⁵²



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁵² Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 76 ayat (4).

BAB III

METODE PENELITIAN

Proses pengumpulan data dan menggabungkannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dikenal sebagai metode pengumpulan data. Hal ini tampaknya berdampak positif pada kualitas pengalaman pasien; sebagai hasilnya, pasien harus menyadari dan menggunakan metode yang tersedia untuk memastikan hasil yang optimal bagi pasien. Metode yang dapat digunakan untuk mencapai hasil yang maksimal antara lain sebagai berikut:

A. Pendekatan dan jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif-sosiologis. Pendekatan normatif digunakan untuk melihat regulasi maupun ketentuan perlindungan hukum hak upah karyawan dan tanggung jawab pelaku usaha kepada karyawan terdampak Pandemi Covid-19 perspektif Fiqh Muamalah dan Hukum Positif pada CV. Lintas Bangun Perkasa. Sedangkan pendekatan sosiologis digunakan untuk melihat realitas yang terjadi terhadap karyawan dan buruh pabrik CV. Lintas bangun Perkasa Surabaya.

Jenis penelitian skripsi ini merupakan jenis penelitian yuridis empiris dengan melakukan penelitian di CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya. Untuk menemukan data-data tentang upaya pelaku usaha dalam pemenuhan hak upah karyawan CV. Lintas Bangun Perkasa perspektif Fiqh Muamalah dan Hukum Positif serta bentuk tanggung jawab pimpinan CV. Lintas Bangun Perkasa dalam pemenuhan / perlindungan hak upah karyawan pada masa pandemi covid-19.

B. Lokasi Penelitian

Sebagaimana judul penelitian tentang perlindungan hak upah karyawan terdampak pandemi covid-19 di CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya, maka lokasi penelitian dilakukan di alamat perusahaan Jl. Osowilangun Madya Surabaya.

C. Subjec Penelitian

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang di dapatkan secara langsung oleh penelitian melalui interview. Dalam melakukan interview peneliti melakukan kepada beberapa informan meliputi direktur perusahaan yaitu Bapak Herman Widagdo segenap karyawan dan staf yaitu Ibu Yuli Astutik, Bapak Yoan Ananta, Rahmat Setiawan, Girin, Ibu Muningsih, Bapak As'ad, Bapak Darman, Faroid, dan mas Rifki, yang ada pada CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya beralamat di Jl. Margomulyo Osowilangun Madya Surabaya.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan literatur kajian terdiri atas: buku-buku, hasil penelitian, hasil penemuan ilmiah dan peraturan perundang-undangan dan konsep fiqh muamalah tentunya semua literatur tersebut erat berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak upah karyawan terdampak pandemi covid-19 CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya perspektif fiqh muamalah dan hukum positif.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini tentunya peneliti menggunakan beberapa metode yang relevan dengan penelitian skripsi bersifat deskriptif kualitatif, dengan pendekatan normatif-sosiologis maka pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara. Dalam aspek wawancara, peneliti menggunakan metode wawancara semi struktural dikarenakan metode tersebut sangat relevan dengan penggalan data lapangan berkaitan dengan pemenuhan hak upah karyawan terdampak pandemi covid-19 CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya perspektif fiqh muamalah dan hukum positif.

E. Analisa Data

Analisis data merupakan aspek fundamental dalam penelitian, sebagaimana dimaksud dalam jenis penelitian bahwa penelitian skripsi bersifat deskriptif kualitatif, dengan pendekatan normatif-sosiologis maka peneliti merumuskan teknis analisis data sebagai berikut:

a) Reduksi data

Reduksi data merupakan proses pemilihan data hasil penelitian baik hasil observasi maupun hasil wawancara dari data tersebut peneliti pilih sebagaimana aspek kebutuhan dalam penelitian berkaitan dengan aspek pemenuhan hak karyawan terdampak pandemi covid-19 CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya perspektif fiqh muamalah dan hukum positif di Indonesia.

b) Penyajian data

Penyajian data merupakan aspek penting dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam kaitannya dengan hasil penelitian baik berkaitan dengan pengamatan lapangan dan hasil wawancara dengan berbagai informan yang berkaitan dengan penelitian pemenuhan hak upah karyawan terdampak pandemi covid-19 CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya perspektif fiqh muamalah dan hukum positif di Indonesia.

c) Penarikan Kesimpulan

Dan terakhir dalam analisa data yaitu penarikan kesimpulan tentunya penarikan kesimpulan merupakan hasil analisis berdasarkan kajian ilmiah baik pendekatan maupun metode penelitian mengenai pemenuhan hak upah karyawan terdampak pandemi covid-19 CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya perspektif fiqh muamalah dan hukum positif di Indonesia.

F. Keabsahan Data

Dalam keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi sumber, metode tersebut digunakan sebagai aspek pemeriksaan data yang memanfaatkan sumber lain diluar data.

G. Tahap tahap penelitian

Peneliti menyusun beberapa tahapan untuk tahap penelitian dalam penelitian ini, antara lain:

Pertama, dengan mengajukan judul kepada kepala program studi Hukum Ekonomi Syariah di Fakultas Syariah UIN KHAS Jember, adapun

judul yang diajukan adalah Perlindungan Hak Upah Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19 di CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya Perspektif Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia.

Kedua, prosedur penyusunan proposal penelitian, yang diawali dengan perspektif fiqh muamalah dan hukum positif terhadap pemenuhan hak upah karyawan yang terdampak pandemi covid-19 di CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya.

Ketiga, memasuki tahap pemeriksaan asli, khususnya berbicara dengan para ahli, mengumpulkan informasi, dan menyelidiki informasi.

Keempat adalah tahap terakhir, yaitu menyusun laporan eksplorasi. Data-data tersebut disusun menjadi sebuah karya tulis ilmiah dalam beberapa tahap setelah dikumpulkan. Karena sifatnya yang ilmiah, diksi harus dipertimbangkan dan pengeditan juga harus dilakukan untuk memastikan bahwa pembaca memahami hasilnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

Berdirinya perusahaan CV. Lintas Bangun Perkasa pada tanggal 23 September 2022 awal mula merupakan rintisan perusahaan CV. Gumelar beralamat di tanggul kabupaten jember, seiring perkembangan waktu CV. Gumelar pindah ke kabupaten gresik tepatnya di Jl. Darmo Sugondo Desa Karang Kering. CV. Gumelar dan CV. Lintas Bangun Perkasa merupakan anak perusahaan Bina Surya Group (BSG).⁵³

CV. Lintas Bangun Perkasa yang beralamat di jalan Margomulyo no.46, blok H-9 Osowilangun Kecamatan Benowo, Kota Surabaya. Dari sejak awsl berdirinya perusahaan jumlah karyawan sekitar 200 orang, kemudian seiring perkembangan zaman hingga mulai datangnya wabah penyakit covid 19 berjumlah sebanyak 57 orang karyawan. Dan penerapan yang diterapkan oleh pemerintah yakni adanya pembatasan berskala besar yang berakibat pada jumlah karyawan. Dan saat ini semakin berkurang menjadi 45 orang karyawan dikarenakan banyaknya pihak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Dalam kurun waktu satu bulan sebelum adanya pandemic covid-19 perusahaan dapat menghasilkan produksi sebanyak 120 kubik atau setara dengan muatan sebanyak 6 trailer, namun setelah adanya pandemic covid-19

⁵³ CV. Lintas Bangun Perkasa, “Sejarah Perusahaan CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya”, 24 November

ini berkurang menjadi 1 trailer saja karena kurangnya permintaan pasar yang mengakibatkan kurangnya pendapatan perusahaan juga.

Adapun struktur organisasi yang terbentuk dalam CV Lintas Bangun Perkasa diantaranya adalah :⁵⁴

Tabel 4.1 Struktur Organisasi CV Lintas Bangun Perkasa.

1.	Direktur	Herman Widagdo
2.	PP.IC (Produksi Planing Inventory Control)	Yoan Ananta
3.	Kabag.Produksi	Rachmat Setiawan
4.	Administrasi	Yuli Astutik Muningsih
5.	Staf Produksi	Syafi'i (Finger Joint) Girin (Moulding) Mustajab (Packing)
6.	Staf Logistik	Suwarno Arjiantoro Kusrianto
7.	Maintenance	Anang Bayuna As'ad Hariyanto

Adapun beberapa langkah dalam memproduksi lantai *flooring* adalah bahan baku sawn timber atau bahan mentah yang dihaluskan dengan menggunakan mesin planner, kemudian dibelah menjadi 2 bagian pada proses ini disebut juga dengan istilah *multiriep*. Setelah melalui proses pembelahan kemudian di pilih kualitasnya dengan melihat sisi kanan dan sisi kirinya untuk kemudian dilakukan proses penyambungan kayu tersebut atau bisa disebut juga dengan istilah *fingerjoint*, kemudian setelah penyambungan sisi kayu

⁵⁴ CV. Lintas Bangun Perkasa, "Struktur Organisasi", 10 November 2022.

setelah itu proses penghalusan kembali dengan mesin *moulding*. Dan setelah itu sampai proses pengecekan dan proses packing untuk kemudian dikirimkan melalui jasa logistik.

B. Penyajian Data dan Analisis

Berkaitan dengan penyajian data dan analisis tentunya dalam hal ini penulis telah melakukan penggalian data dengan berbagai metode dan pendekatan agar mendapatkan data yang relevan dengan fokus masalah sebagai berikut :

1. Bentuk Tanggung Jawab Manajemen CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya dalam Upaya Pemenuhan/Perlindungan Hak Upah Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19.

Dalam menjawab pertanyaan tersebut peneliti melakukan wawancara di lingkungan perusahaan CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya, adapun hasil wawancara dengan bapak Herman Widagdo sebagai direktur perusahaan sebagai berikut :⁵⁵

Saya sebagai pimpinan mbk berusaha semaksimal mungkin untuk bertanggungjawab terhadap seluruh hak karyawan di CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya karena hal itu juga merupakan amanat Undang-undang, meskipun ketika selama Covid-19 produksi perusahaan merosot dratis namun saya masih punya hati nurani ndak tega jika tiba-tiba merumahkan tanpa diberikan pesangon terlebih karyawan terbut punya keluarga yang harus di nafkahi, akhirnya saya sebagai pimpinan dengan berbagai pertimbangan memutuskan untuk tetap mempekerjakan mereka meskipun dengan skema satu minggu kerja dan satu minggu libur.

⁵⁵ Herman Widagdo, diwawancara oleh penulis, Surabaya, 7 November 2022.

Dari keterangan tersebut bahwa Bapak Herman Widagdo bertanggungjawab penuh terhadap keberlangsungan bekerja para karyawan meskipun perusahaan mengalami penurunan produksi akibat pandemi Covid-19 tanpa merumahkan satupun karyawan akan tetapi yang bersangkutan mengeluarkan berbagai kebijakan termasuk salah satunya tetap memperkerjakan karyawan meskipun dengan skema kerja satu minggu kerja dan satu minggu libur.

Selain keterangan dari direksi peneliti juga mewawancarai bagian keuangan yaitu Yuli Astutik, adapun hasil wawancara sebagai berikut :⁵⁶

Jadi selama pandemi ikhtiar pimpinan dalam pemenuhan hak itu tanpa merumahkan mbk, namun untuk kerja kita bagi dua dengan skema seminggu libur dan seminggu kerja dikarenakan waktu covid pemerintah mengeluarkan kebijakan PSSB dan perusahaan tetap memfasilitasi mereka berupa kendaraan infentaris perusahaan dan uang makan Rp. 12.000.000 serta gaji harian Rp. 150.000.000.

Selain keterangan dari direksi dan bagian keuangan peneliti juga mewawancarai salah seorang karyawan yaitu Bapak Suwarno, adapun hasil wawancara sebagai berikut :⁵⁷

Selama masa pandemi, produksi mulai menurun karena kurangnya pesanan dari konsumen sehingga waktu kerja yang biasanya satu bulan full kita masuk berubah menjadi satu minggu kerja dan satu minggu libur kebetulan saya kebagian di kelompok minggu pertama kerja, dan gajipun seharusnya kita terima setiap satu bulan full sekarang cuman dibayar setengahnya saja. Susah juga sebetulnya dengan sistem seperti itu karena kita kan punya keluarga yang harus dipenuhi kebutuhannya mbak dan anak-anak saya masih sekolah jadi ya begini masih kurang aja.

⁵⁶ Yuli Astutik, diwawancara oleh penulis, Surabaya, 7 November 2022.

⁵⁷ Suwarno, diwawancara oleh penulis, Surabaya 9 November 2022.

Dari keterangan yang diberikan oleh bapak Suwarno selama masa pandemi waktu bekerja menjadi minim karena kurangnya permintaan pasar yang berakibat pada menurunnya produksi sehingga berakibat juga pada gaji karyawan yang tidak terpenuhi. Hal demikian dapat berdampak pada keluarganya dan tidak dapat memenuhi biaya pendidikan anaknya.

Selain itu peneliti juga mewawancarai saudari Septi karyawan bagian Multi trip. Adapun hasil wawancara sebagai berikut :⁵⁸

Saya kerja disini dari tahun 2007 mbak, selama bekerja saya juga mendapatkan beberapa fasilitas dari perusahaan. Dulu waktu pabriknya masih bertempat di gresik lumayan maju dan berkembang pesat, terus pabrik pindah ke Surabaya tahun 2009 karena habis masa kontrak dan menetap di surabaya sampai sekarang selama itu pabrik selalu stabil baik produksinya maupun kinerja dari karyawan sendiri, tapi setelah adanya wabah penyakit covid-19 ini yang berakibat pada menurunnya produksi pabrik dan kondisi pabrik nyaris bangkrut. Tapi pihak manajemen berusaha melakukan berbagai upaya biar tidak sampai ada PHK buat kami para karyawan.

Dari keterangan tersebut bahwa upaya pimpinan dalam pemenuhan karyawan CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya melakukan beberapa kebijakan mulai dari perubahan jadwal kerja antar karyawan selama pandemi Covid-19 dengan skema seminggu kerja seminggu libur baik itu karyawan harian ataupun karyawan tetap dengan menerapkan protokol kesehatan, hal tersebut dilakukan untuk mentaati kebijakan pemerintah sebagaimana Keputusan presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Covid 19 sebagai bencana nasional. Selanjutnya, untuk memutus rantai penularan Covid-19 tersebut

⁵⁸ Septia, diwawancara oleh penulis, Surabaya, 9 November 2022.

pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Kebijakan Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB). Dengan adanya PSBB tersebut, tentu sangat berdampak pada berbagai sektor, terutama sektor ekonomi dan tentunya berpengaruh terhadap turunnya jumlah produksi menyebabkan menurunnya pemasukan yang di peroleh perusahaan begitupun yang dihadapi oleh CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya.

Dalam hal ini CV Lintas Bangun Perkasa tidak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawannya akan tetapi perusahaan memberikan kebijakan berupa kerja shift satu minggu kerja dan satu minggu libur, hal ini berdampak pula pada sistim upah pada karyawan. Dalam hal ini semua karyawan berhak mendapatkan upah atau gaji sesuai dengan upah minimum regional (UMR). Dalam surat keputusan gubernur jawa timur nomor 188/803/KTPS/013/2021 kenaikan UMK Surabaya pada tahun 2022 adalah sebesar Rp 4.375.479. dan pada tahun 2023 UMK Surabaya mengalami kenaikan lagi sebesar Rp 4.525.479. sesuai dengan SK Gubernur Jawa Timur nomor 188/889/KPTS/013/2022 tentang upah minimum kabupaten/kota di Jawa Timur tahun 2023.⁵⁹ Namun pihak perusahaan hanya bisa memberikan upah kepada pekerjanya hanya separuh gaji dari yang di dihasilkan, dan itu disesuaikan dengan produksi pabrik.

⁵⁹ Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur no. 188/889/KPTS/013/2022 tentang upah minimum kabupaten/kota di Jawa Timur tahun 2023

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia nomor: kep-150/Men/2000, pasal 26 bahwa, “ Dalam hal terjadi pemutusan kerja karena pekerja mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri, maka pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai ketentuan pasal 23 dan pasal 24 ”. ⁶⁰dalam perintah tersebut mewajibkan kepada seorang pengusaha untuk memberikan haknya kepada karyawan dalam bentuk uang penghargaan akan tetapi, CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya tidak melakukan pemutusan kerja terhadap karyawannya dikarenakan perusahaan tidak bisa membayar uang pesangon untuk para pekerjanya, akan tetapi karyawan itu sendiri yang mengambil keputusan untuk mengundurkan dirinya dikarenakan mereka merasa tidak mendapatkan apa-apa dari apa yang mereka kerjakan haknya tidak diberikan sepenuhnya.

2. Bentuk Tanggung Jawab Manajemen CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya dalam Upaya Pemenuhan/Perlindungan Hak Upah Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia.

Dalam menjawab pertanyaan mengenai pemenuhan tanggung jawab pimpinan CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya dalam upaya pemenuhan/perlindungan hak karyawan pada masa pandemi Covid-19,

⁶⁰ Sekretariat Jenderal. Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, pasal 26.

peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan, diantaranya Bapak Yoan Ananta adapun hasil wawancara sebagai berikut :⁶¹

Saya bekerja disini lumayan lama mbk, dan saya sampai detik ini dipercaya oleh perusahaan di bagian AP.IC (Plaining, Produksi, Inventory, Control), selama pandemi berlangsung saya dan pimpinan melakukan beberapa planing untuk mensiasati produksi yang semakin merosot dan minimimnya pemasukan tanpa harus merumahkan karyawan selama pandemi, bagi saya pekerjaan itu sangat berat mbk.

Dalam keterangannya bapak Yoan Ananta dipercayai oleh perusahaan sebagai AP.IC (Plaining, Produksi, Inventory, Control), selama pandemi Covid-19 dapat dipastikan pekerjaan terberat dengan keadaan produksi perusahaan semakin merosot dikarenakan permintaan pasar semakin menurun, sedangkan perusahaan tetap mengupayakan tanggung jawab hak karyawan yang harus tetap dipenuhi.

Selanjutnya untuk mencocokkan hasil wawancara dengan bapak Yoan Ananta peneliti melakukan wawancara kepada Bapak Rahmat Setiawan sebagai kabag produksi, adapun hasil wawancara sebagai berikut:⁶²

Selama pandemi Covid-19 produksi perusahaan semakin menurun, namun saya sebagai kabag produksi punya tanggungjawab penuh untuk tetap mengembangkan produksi melalui beberapa planing, inovasi serta terobosan agar produksi semakin meningkat mbk.

Dari keterangan bapak Rahmat Setiawan erat berhubungan dengan keterangan Bapak Yoan Ananta bahwa produksi di perusahaan CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya mengalami kemerosotan di karenakan pandemi

⁶¹ Yoan Ananta, diwawancara oleh penulis, Surabaya, 9 November 2022.

⁶² Rahmat Setiawan, diwawancara oleh penulis, Surabaya, 8 November 2022.

Covid-19, namun yang bersangkutan tetap bertanggung jawab sesuai dengan tugasnya yaitu Kabag produksi dengan melakukan beberapa planning, inovasi serta terobosan agar produksi semakin meningkat selama pandemi berlangsung.

Untuk menyempurnakan keterangan Bapak Rahmat Setiawan peneliti melakukan wawancara kepada staf produksi bagian *finger join laminated board* (FJLB) yaitu Bapak Saiful, adapun hasil wawancara sebagai berikut :⁶³

Secara garis koordinasi saya berada dibawah kabag produksi, kebetulan saya sebagai staf bagian finger join laminated board (FJLB) mbk. Selama pandemi Covid-19 perusahaan kami mengalami penurunan produksi namun kami bersama pimpinan tetap mengikhtarkan bagaimana produksi tetap berjalan. Dan selama pandemi saya banyak bekerja dari rumah mengingat waktu itu ada PSBB dari perintah pusat dan perusahaan pun menerapkan satu kebijakan satu minggu kerja dan satu minggu libur.

Dalam penjelasan bapak saiful mengonfirmasi kepada peneliti bahwa yang bersangkutan masih di bawah koordinasi Bapak Rahmat Setiawan sebagai staf produksi bagian finger join laminated board (FJLB), menjelaskan bahwa produksi perusahaan mengalami penurunan secara drastis selama pandemi Covid-19 terlebih lagi pemerintah menerapkan kebijakan PSBB.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh saudara girin juga sebagai staf produksi bagian molding/percetakan, adapun hasil wawancara sebagai berikut:⁶⁴

⁶³ Saiful, diwawancara oleh penulis, Surabaya, 8 November 2022.

⁶⁴ Girin, diwawancara oleh penulis, Surabaya, 8 November 2022.

Selama pandemi Covid-19 perusahaan benar-benar mengalami keterpurukan khususnya sektor produksi dan saya dipercayai oleh perusahaan sebagai staf molding atau bagian percetakan tentunya bersentuhan dengan karyawan langsung dibagian tersebut dengan skema pekerjaan satu minggu bekerja dan satu minggu libur tanpa merumahkan karyawan.

Dari keterangan dua informan diatas mempertegas bahwa produksi perusahaan mengalami penurunan produksi selama pandemi Covid-19 namun kebijakan perusahaan tetap mempekerjakan dengan skema satu minggu kerja dan satu minggu libur.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara lebih lanjut kepada bapak mustajab staf produksi bagian packing, adapun hasil wawancara sebagai berikut :⁶⁵

Ya Allah mbk, selama Covid-19 perusahaan mengalami penurunan produksi secara drastis, ibarat terjun payung gitu wes, jadi saya sebagai staf produksi bagian packing hanya sedikit jika packing itu mbk ndak normal seperti biasaya dan menyesuaikan orderan yang ada.

Dalam keterangan bapak mustajab menjelaskan kepada peneliti produksi selama pandemi Covid-19 mengalami penurunan produksi dan untuk produksi menyesuaikan orderan dari konsumen.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada Ibu Muningsih sebagai staf administrasi, adapun hasil wawancara sebagai berikut:⁶⁶

Saya disini sebagai staf administrasi mbk, jadi tugas saya meyalani pesanan dari konsumen, namun selama pandemi Covid-19 pesanan ya ndak nentu gitu mbk terkadang dalam satu minggu ada terkadang tidak ada sama sekali.

⁶⁵ Mustajab, diwawancara oleh penulis, Surabaya, 7 November 2022.

⁶⁶ Muningsih, diwawancara oleh penulis, Surabaya, 10 November 2022.

Dari keterangan ibu ningsih sebagai staf administrasi mempertegas bahwa produksi selama pandemi Covid-19 mengalami penurunan secara drastis dan disaat pandemi ibu ningsih hanya melayani pesanan dari konsumen dan pesanan tersebut selama pandemi tidak menentu.

Tidak luput juga peneliti melakukan wawancara kepada Staf Logistik yaitu Bapak Suwarno, adapun hasil wawancara sebagai berikut:⁶⁷

Saya sebagai staf logistik biasanya pengiriman barang itu banyak keluar daerah mbk, namun selama pademi Covid-19 hanya ngopeni di wilayah regional itupun jika ada pesanan dari konsumen.

Selama pandemi staf logistik yang dikomando oleh bapak suwarno pengiriman hanya melayani di wilayah regional sesuai dengan pesanan dari konsumen.

Selanjutnya peneliti juga melakukan penelitian kepada saudara As'ad Harianto bagian Maintenance, adapun hasil wawancara sebagai berikut :⁶⁸

Pekerjaan saya disini mbk terbatas pada aspek menjaga, merawat, keadaan mesin dan material lainya agar selalu dalam kondisi prima. Nah selama pandemi mbk meskipun produksi menurun namun perawatan tetap berjalan, ya tentunya membutuhkan operasional dalam perawatan dan saya selama pandemi tetap di pekerjakan oleh perusahaan.

Keterangan saudara As'ad Harianto mempertegas bahwa kondisi produksi mengalami penurunan selama pandemi Covid-19, dan perusahaan tetap mempekerjakan saudara As'ad selama pandemi Covid-19 berlangsung.

⁶⁷ Suwarno, diwawancara oleh penulis, Surabaya, 9 November 2022.

⁶⁸ As'ad, diwawancara oleh penulis, Surabaya, 10 November 2022.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada saudara Arifin, adapun hasil wawancara dengan saudara Arifin sebagai berikut :

Saya bekerja disini mulai tahun 2002, dan waktu itu perusahaan baru merintis mbk, pertama saya sebagai karyawan harian bersifat kontrak dan alhamdulillah seiring berjalan waktu dan keistiqomahan saya akhirnya di angkat sebagai karyawan tetap perusahaan waktu itu masih di pimpin oleh Alm. Bapak Imam Widodo. Selama kurang lebih 20 tahun saya kerja disini untuk pemenuhan hak karyawan meliputi gaji pokok, gaji lemburan, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya alhamdulillah terpenuhi dengan baik namun pada awal tahun 2020 perusahaan mengalami penurunan produksi di karenakan Covid-19 dari itu ada perubahan skema waktu kerja mbk, dimana kita bekerja tidak full artinya dibagi dengan waktu seminggu libur dan seminggu kerja, dan bersyukur saya masih bisa bekerja soalnya jika lihat perusahaan yang lain banyak karyawan di rumahkan dan untung tanggungjawab perusahaan dalam pemenuhan hak karyawan dalam bentuk upah menyesuaikan jam kerja mbk, dan untuk upah selama Covid-19 berlangsung itu pembayaran dari perusahaan setengah bulan.⁶⁹

Dalam keterangan tersebut Saudara Arifin menjelaskan kepada peneliti bahwa beliau bekerja di CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya sudah 20 tahun bekerja mula awal perusahaan tersebut merintis, awal pertama kali saudara arifin bekerja di perusahaan tersebut berstatus sebagai karyawan kontrak sesuai PKWT dan dengan ke-uletan saudara arifin menjadi karyawan tetap di bagian pengepakan atau packing. Selama yang bersangkutan bekerja di perusahaan tersebut mengenai pemenuhan hak karyawan meliputi gaji pokok, gaji lemburan, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya alhamdulillah terpenuhi dengan baik namun pada awal tahun 2020 perusahaan mengalami penurunan produksi di karenakan Covid-19 dari itu ada perubahan skema

⁶⁹Arifin, diwawancara oleh penulis, Surabaya, 10 November 2022.

waktu kerja dengan gaji sama tidak ada pemotongan namun hanya saja menyesuaikan jam kerja.

Selanjutnya peneliti mewawancari saudara Darman⁷⁰, adapun hasil wawancara sebagai berikut:

Status saya sebagai pekerja kontrak harian, jadi saya masuk di CV. Lintas Bangun Perkasa satu bulan sebelum Covid-19, perihal pemenuhan hak dan perlindungan hukum sebagaimana tertera pada PKWT, fasilitas yang saya dapatkan diantaranya gaji pokok berdasarkan jam kerja, nah selama Covid-19 saya satu minggu bekerja dan untuk minggu berikutnya saya libur karena mengikuti peraturan perusahaan mbk.

Saudara Darman berstatus sebagai karyawan kontrak harian, maksudnya dia sebagai karyawan harian dengan sistem kontrak perusahaan dengan perjanjian kerja waktu tertentu, saudara Darman menjelaskan kepada peneliti bahwa tanggung jawab perusahaan yaitu mengenai pemenuhan hak dan perlindungan hukum tertera pada PKWT dan selama Covid-19 yang bersangkutan tidak di rumahkan namun tetap dipekerjakan dengan skema satu minggu bekerja dan satu minggu libur dan untuk pemenuhan upah diberikan selama dua minggu sekali selama kerja.

Selanjutnya peneliti mewawancari saudara Rifki⁷¹, adapun hasil wawancara sebagai berikut:

Saya bekerja di perusahaan ini mulai tahun 2019 sebelum badai Covid-19 sebagai pembuatan ritel lantai kayu, dan perihal tanggungjawab perusahaan selama Covid-19 kami tidak dirumahkan namun tetap di pekerjakan dengan skema shif satu minggu kerja dan satu minggu libur.

⁷⁰ Darman, diwawancara oleh penulis, Surabaya 11 November 2022.

⁷¹ Rifki, diwawancara oleh penulis, Surabaya, 11 November 2022.

Saudara Rifki menjelaskan kepada peneliti bahwa yang bersangkutan bekerja di perusahaan CV. Lintas Bangun Sejahtera mula tahun 2019 sebelum masa Covid-19 di bagian pembuatan ritel lantai kayu, bekeaan dengan tanggung jawab perusahaan selama Covid-19 dia tidak di rumahkan namun tetap di pekerjakan dengan shif satu minggu bekerja dan satu minggu libur.

Selanjutnya peneliti mewawancarai saudara Faroid, adapun hasil wawancara sebagai berikut:⁷²

Alhamdulillah saya bekerja disini insyaallah mulai tahun 2008 silam tanggungjawab perusahaan terhadap pemenuhan hak karyawan sangat baik mbk, seperti halnya kita dapat hak upah, BPJS, hak cuti dan ketika mengalami Covid-19 kita tidak di rumahkan namun tetap dipekerjakan dengan skema seminggu kerja dan seminggu libur dan kebetulan saya dipercaya dibagian jamsos kesehatan jasa raharja.

Saudara Faroid termasuk karyawan lama di perusahaan CV. Lintas Bangun sejahtera Surabaya, dia menjelaskan kepada peneliti bahwa tanggung jawab perusahaan kepada karyawan sangat begitu baik dan kebetulan yang bersangkutan dipercaya oleh perusahaan sebagai pekerja di bagian jaminan sosial kesehatan dan jasa raharja dan itu diperuntukkan kepada seluruh karyawan CV. Lintas bangun Sejahtera Surabaya sebagai bagian tak terpisahkan sebagai wujud tanggung jawab perusahaan dalam pemenuhan hak karyawan.

Peneliti mewawancarai salah seorang karyawan yang bernama bapak suwarno tentang sistem pengupahan di CV Lintas Bangun Perkasa. Adapun hasil wawancara sebagai berikut :⁷³

⁷² Faroid, diwawancarai oleh penulis, Surabaya, 11 November 2022.

Dalam satu bulan gaji karyawan tetap terhitung bersih sebanyak Rp 4.575.000, dan gaji karyawan harian terhitung perharinya sebanyak Rp 133.000 itu sebelum adanya pandemi covid-19 mbak, namun setelah adanya kejadian ini berubah dan menyesuaikan produksi pabrik. Gajinya berubah menjadi sekitar 2 jutaan saja bahkan jika produksi sangat menurun kita cuman dibayar 500 ribu saja mbak. Yang akhirnya membuat saya merasa sangat sulit untuk bisa membiayai kebutuhan keluarga saya dan sekolah anak saya.

Dalam sistem pengupahan pada CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya, seperti yang disampaikan oleh salah seorang karyawan yang bernama bapak Suwarno bahwa dalam masa sebelum pandemi covid-19 upah karyawan CV Lintas Bangun Perkasa sesuai UMK pemkot surabaya, namun setelah adanya masa pandemi covid-19 ini berubah, perusahaan hanya mampu membayar setengah gaji dari kerja mereka, bahkan jika produksi menurun drastis mereka hanya mendapat seperempat gaji mereka sekitar Rp 500.000 saja.

Dari beberapa informasi yang disampaikan oleh narasumber maka peneliti dapat mengkaji atau menganalisis berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 151 ayat 1⁷⁴ menjelaskan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. Sesuai dengan peraturan tersebut perusahaan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawannya. Dan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia nomor: kep-150/Men/2000, pasal 6⁷⁵ menerangkan bahwa “Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan

⁷³ Suwarno, diwawancara oleh penulis, Surabaya, 9 November 2022.

⁷⁴ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 151 ayat (1).

⁷⁵ Sekretariat Jenderal. Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, pasal 6.

kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah - langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan ”. Perusahaan mengambil kebijakan dengan sistem kerja shift dalam satu bulan yaitu dengan sistem satu minggu kerja dan satu minggu libur dengan membagi beberapa karyawan menjadi 2 kelompok kerja yaitu di minggu pertama dan minggu kedua dan seterusnya. Dengan adanya kebijakan ini perusahaan dapat memberikan keringanan bagi pekerjanya agar tidak sampai dilakukan pemecatan mengingat ada keluarga yang harus dipenuhi kebutuhannya dan anak-anak yang harus dibiayai pendidikannya.

Dalam pasal 88 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa “ Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam hal ini semua karyawan berhak mendapatkan upah atau gaji sesuai dengan upah minimum regional (UMR) Dalam surat keputusan gubernur jawa timur nomor 188/803/KTPS/013/2021 kenaikan UMK Surabaya pada tahun 2022 adalah sebesar Rp 4.375.479. dan pada tahun 2023 UMK Surabaya mengalami kenaikan lagi sebesar Rp 4.525.479. sesuai dengan SK Gubernur Jawa Timur nomor 188/889/KPTS/013/2022 tentang upah minimum kabupaten/kota di Jawa Timur tahun 2023. ⁷⁶ Namun hal ini tidak dapat sepenuhnya dilakukan oleh perusahaan mengingat kurangnya permintaan pasar yang mengakibatkan menurunnya pada tingkat produksi

⁷⁶ Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur no. 188/889/KPTS/013/2022 tentang upah minimum kabupaten/kota di Jawa Timur tahun 2023

pabrik akibatnya karyawan harus menerima pendapatan dibawah minimum dan disesuaikan dengan pasal 92 ayat 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berisi “ Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”. Namun, dalam hal ini perusahaan hanya mampu membayar setengah gaji dari upah minimum selama satu bulan dengan menyesuaikan pendapatan usaha dan tingkat produktivitas perusahaan.

Allah menciptakan manusia untuk saling membantu satu sama lain, termasuk dalam hal muamalah. Prinsip dasar muamalah adalah untuk mencapai kesejahteraan umat manusia. Dalam memenuhi kebutuhan mereka, manusia harus mengikuti ketentuan hukum Islam yang dikenal sebagai fiqih muamalah. Semua ketentuan ini didasarkan pada penafsiran al-Qur'an dan hadis. Dilihat dari segi obyeknya dalam hal ini termasuk dalam *ijarah bi al-quwwah* (*ijarah* atas pekerjaan) menurut Wahbah azZuhaili *ijarah bi al-quwwah* (*ijarah* atas pekerjaan) adalah penyewaan yang dilakukan atas pekerjaan tertentu.⁷⁷ Dalam surat An-Nahl ayat 90, apabila dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dijelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada para pemberi kerja untuk berlaku adil, kepada pekerjanya. Maka dari itu kewajiban seorang pelaku usaha adalah mensejahterakan pekerjanya termasuk dalam hal membayar upah yang layak dan adil. Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pasal 271, ayat 1 Nilai atau gaji *ijarah* antara lain ditentukan

⁷⁷ Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adilatuhu*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), 387.

berdasarkan waktu. Ayat 2 Satuan waktu yang dimaksud dalam ayat 1 adalah menit, jam, hari bulan dan tahun.

Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No: 112/DSN MUI/IX/2017 memberikan definisi bahwa akad ijarah adalah: “akad sewa antara *mu'jir* dengan *musta'jir* atau antara *musta'jir* dengan *ajir* untuk mempertukarkan *manfa'ah* dan *ujrah*, baik manfaat barang maupun jasa”.⁷⁸ Dapat dikatakan bahwa ijarah merupakan kontrak atas jasa atau manfaat yang memiliki nilai ekonomis yang dilakukan oleh penyewa dengan pemberi sewa dengan ketentuan waktu dan bayaran yang diketahui. Dalam fatwa tersebut juga dijelaskan bahwa penyewa merupakan pihak yang menyewakan barang, sedangkan penyewa adalah pihak yang menyewa barang atau jasa, dan pemberi sewa ialah pihak yang memberikan jasa dalam akad ijarah al mal atau akad sewa atas jasa pekerjaan orang.

Berdasarkan ketiga klasifikasi diatas yang bertindak sebagai *musta'ajir* adalah CV. Lintas Bangun Perkasa dan pekerja dapat dikatakan sebagai *ajir* yang bertindak sebagai penyedia layanan yang melibatkan usaha fisiknya. Sah tidaknya suatu akad muamalah dalam agama Islam dapat dilihat dari terpenuhi atau tidaknya kriteria dan prinsip perjanjian tersebut. Hal ini dikarenakan rukun merupakan elemen-elemen yang membentuk suatu hal menjadi nyata, dengan adanya elemen-elemen tersebut maka terbentuklah sesuatu tersebut. Dalam melaksanakan kesepakatan atau dalam mengakhiri kesepakatan tersebut wajib

⁷⁸ Fatwa DSN MUI No: 112/DSN MUI/IX/2017, Tentang Akad Ijarah.

melaksanakan hukum yang telah disepakati dalam hal ini yaitu kesepakatan kontrak ijarah. Dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian ijarah diperbolehkan untuk melakukan pembatalan dari masing-masing pihak selama ada alasan yang kuat. Hal ini sesuai berdasarkan syarat ijarah, dimana dalam hal ini telah terjadi kesepakatan perjanjian antara pengusaha dengan karyawannya dalam masa pekerjaannya seorang karyawan mendapatkan hasil atau hak dari yang ia kerjakan, akan tetapi karena keadannya yang memaksa atau darurat yang harus memberikan hak upah karyawan namun hanya setengah dari apa yang ia kerjakan.

C. Pembahasan Temuan

Pembahasan temuan merupakan hasil data penelitian tentang perlindungan hak karyawan terdampak pandemi covid-19 pada CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya Perspektif fiqh muamalah. Dalam penyajian pembahasan temuan peneliti mengklasifikasikan berdasarkan fokus masalah sebagai berikut :

1. Bentuk Tanggung Jawab Manajemen CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya dalam Upaya Pemenuhan/Perlindungan Hak Upah Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan pekerjaan dan perlakuan yang sama. Perusahaan mempunyai tanggungjawab penuh dalam pemenuhan hak

karyawan yaitu, hak upah, hak Kesehatan, perlindungan keselamatan dalam bekerja serta hak berserikat. Dalam kajian fokus masalah pembahasan lebih mengerucut pada persoalan tanggungjawab manajemen CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya dalam pemenuhan atau perlindungan hak karyawan pada masa pandemic covid-19.

Tidak bisa dipungkiri pada tahun 2019 dunia dilanda pandemi covid-19 hal tersebut merupakan bencana non alam yang mengancam keselamatan jiwa manusia diseluruh belahan dunia dikarenakan penyakit tersebut begitu cepat menular pada diri manusia. Seiring perkembangan waktu covid-19 melanda Indonesia tepatnya pada awal tahun 2020. Hal tersebut sangat berdampak bagi ragam kehidupan mulai dari sector Kesehatan, ekonomi dll. Bahkan dengan adanya bencana covid-19 tersebut sangat berdampak bagi perusahaan industri yang mengalami penurunan produksi dikarenakan penurunan permintaan konsumen sehingga banyak juga perusahaan yang merumahkan karyawannya.

Namun di CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya tidak melakukan pemutusan hubungan kerja pada karyawannya. Dalam pembahasan ini penulis mengkaji dan menganalisis upaya manajemen dalam pemenuhan hak karyawan terdampak covid-19 pada CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya melakukan beberapa kebijakan mulai dari perubahan jadwal kerja antar karyawan selama pandemi Covid-19 dengan sistem shift kerja satu minggu kerja dan satu minggu libur dengan membagi beberapa karyawan menjadi 2 kelompok kerja yaitu di minggu pertama dan minggu

kedua dan seterusnya untuk seluruh karyawan. Dengan tetap menerapkan protokol Kesehatan, hal ini dilakukan untuk mempertahankan keutuhan perusahaan agar tidak mengalami kepailitan atau gulung tikar, dengan penerapan sistem ini juga yang berakibat pada sistem upah yang tidak efisien yang mungkin akan menimbulkan sedikit kekecewaan bagi karyawan. Perusahaan hanya bisa memberikan setengah gaji dari jatah utuh karyawan karena kurangnya pemasukan perusahaan dan berkurangnya jumlah produksi pabrik.

Hal tersebut dilakukan untuk mentaati kebijakan pemerintah sebagaimana Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Covid-19 tersebut pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Dengan adanya PSBB tersebut, tentu sangat berdampak pada berbagai sector terutama sektor ekonomi dan tentunya berpengaruh terhadap turunya jumlah produksi menyebabkan menurunnya pemasukan yang diperoleh perusahaan begitupun yang dihadapi oleh CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19 pada pasal 2 angka 4 yang berisi tentang “ Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan covid-19,

sehingga menyebabkan Sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh”. dalam keterangan edaran di atas dihimbau kepada seluruh pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerjanya sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha baiknya untuk kepentingan dan kesejahteraan bersama.

pada pasal 26 yang menyebutkan bahwa “ Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri, maka pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai ketentuan pasal 23 dan pasal 24 ”. untuk itu suatu perusahaan harus memberikan hak upah kepada karyawan yang mengundurkan diri bukan sebagai upah pesangon akan tetapi upah penghargaan karyawan selama masa kerja mereka. Dalam hal ini CV Lintas Bangun Perkasa tidak bisa memberikan upah penghargaan pada karyawan yang telah mengundurkan diri mengingat kurangnya pendapatan perusahaan akibat menurunnya jumlah produksi pabrik dan kurangnya permintaan pasar akibatnya karyawan yang melakukan pengunduran kerja tidak dapat jaminan berupa upah penghargaan pada masa kerja.

2. Bentuk Tanggung Jawab Manajemen CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya dalam Upaya Pemenuhan/Perlindungan Hak Upah Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqh Muamalah dan Hukum Positif di Indonesia.

Dalam penjelasan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan mempunyai tanggungjawab penuh dalam pemenuhan hak karyawan meliputi, hak upah, hak kesehatan, perlindungan keselamatan dalam bekerja serta hak berserikat.

Dalam upaya memenuhi hak karyawan manajemen CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya pada masa pandemi covid-19 telah melaksanakan berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 151 ayat 1 menjelaskan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. Dan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan pasal 6 menerangkan bahwa “Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah - langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan”. Sesuai dengan peraturan tersebut perusahaan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawannya, namun perusahaan mengambil kebijakan dengan sistem kerja shift dalam satu bulan yaitu dengan sistem satu minggu kerja dan satu minggu libur. dengan adanya kebijakan ini perusahaan dapat memberikan keringanan bagi pekerjanya agar tidak sampai dilakukan pemecatan mengingat ada keluarga yang harus dipenuhi kebutuhannya dan anak-anak yang harus dibiayai pendidikannya.

Dalam pasal 88 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam hal ini semua karyawan berhak mendapatkan upah atau gaji sesuai dengan upah minimum regional (UMR). Dalam surat keputusan gubernur Jawa timur nomor 188/803/KTPS/013/2021 kenaikan UMK Surabaya pada tahun 2022 adalah sebesar Rp 4.375.479. dan pada tahun 2023 UMK Surabaya mengalami kenaikan lagi sebesar Rp 4.525.479. sesuai dengan SK Gubernur Jawa Timur nomor 188/889/KPTS/013/2022 tentang upah minimum kabupaten/kota di Jawa Timur tahun 2023. Namun hal ini tidak dapat sepenuhnya dilakukan oleh perusahaan mengingat kurangnya permintaan pasar yang mengakibatkan menurunnya pada tingkat produksi pabrik akibatnya karyawan harus menerima pendapatan dibawah minimum

Meskipun begitu apa yang dilakukan oleh CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya masih dibenarkan sesuai pasal 92 ayat 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa, “Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”. dalam hal ini perusahaan hanya mampu membayar setengah gaji dari upah minimum selama satu bulan dengan menyesuaikan pendapatan usaha dan tingkat produktivitas perusahaan.

Allah menciptakan manusia untuk saling membantu satu sama lain, termasuk dalam hal muamalah. Prinsip dasar muamalah adalah untuk

mencapai kesejahteraan umat manusia. Dalam memenuhi kebutuhan mereka, manusia harus mengikuti ketentuan hukum Islam yang dikenal sebagai fiqih muamalah. Semua ketentuan ini didasarkan pada penafsiran al-Qur'an dan hadis. Dilihat dari segi obyeknya dalam hal ini termasuk dalam *ijarah bi al-quwwah* (*ijarah* atas pekerjaan) menurut Wahbah azZuhaili *ijarah bi al-quwwah* (*ijarah* atas pekerjaan) adalah penyewaan yang dilakukan atas pekerjaan tertentu.

Dalam surat An-Nahl ayat 90, apabila dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dijelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada parapemberi kerja untuk berlaku adil, kepada pekerjanya. Maka dari itu kewajiban seorang pelaku usaha adalah mensejahterakan pekerjanya termasuk dalam hal membayar upah yang layak dan adil. Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pasal 271, ayat 1 Nilai atau gaji *ijarah* antara lain ditentukan berdasarkan waktu. Ayat 2 Satuan waktu yang dimaksud dalam ayat 1 adalah menit, jam, hari bulan dan tahun. Artinya dalam hal ini perusahaan harus memberikan upah yang layak pada pekerjanya secara adil sesuai waktu kerjanya namun, mengingat adanya peristiwa pandemi covid-19 yang mengakibatkan menurunnya produksi pabrik dan kurangnya permintaan pasar sehingga perusahaan tidak bisa memberikan sepenuhnya kepada karyawan atas hak upahnya.

Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No: 112/DSN MUI/IX/2017 memberikan definisi bahwa akad *ijarah* adalah: “akad sewa antara *mu'jir* dengan *musta'jir* atau antara *musta'jir* dengan *ajir* untuk mempertukarkan *manfa'ah* dan *ujrah*, baik manfaat barang

maupun jasa". Dapat dikatakan bahwa ijarah merupakan kontrak atas jasa atau manfaat yang memiliki nilai ekonomis yang dilakukan oleh penyewa dengan pemberi sewa dengan ketentuan waktu dan bayaran yang diketahui. Dalam fatwa tersebut juga dijelaskan bahwa penyewa merupakan pihak yang menyewakan barang, sedangkan penyewa adalah pihak yang menyewa barang atau jasa, dan pemberi sewa ialah pihak yang memberikan jasa dalam akad ijarah al mal atau akad sewa atas jasa pekerjaan orang.

Berdasarkan ketiga klasifikasi diatas yang bertindak sebagai musta'ajir adalah CV. Lintas Bangun Perkasa dan pekerja dapat dikatakan sebagai ajir yang bertindak sebagai penyedia layanan yang melibatkan usaha fisiknya. Sah tidaknya suatu akad muamalah dalam agama Islam dapat dilihat dari terpenuhi atau tidaknya kriteria dan prinsip perjanjian tersebut. Hal ini dikarenakan rukun merupakan elemen-elemen yang membentuk suatu hal menjadi nyata, dengan adanya elemen-elemen tersebut maka terbentuklah sesuatu tersebut.

Dalam melaksanakan kesepakatan atau dalam mengakhiri kesepakatan tersebut wajib melaksanakan hukum yang telah disepakati, dalam hal ini dalam perjanjian ijarah diperbolehkan untuk melakukan pembatalan dari masing-masing pihak selama ada alasan yang kuat. Hal ini sesuai berdasarkan syarat ijarah, dimana dalam hal ini telah terjadi kesepakatan perjanjian antara pengusaha dengan karyawannya dalam masa pekerjaannya seorang karyawan mendapatkan hasil atau hak dari yang ia kerjakan, akan tetapi karena keadannya yang memaksa atau darurat yang

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penjelasan diatas penulis akan menarik kesimpulan terhadap hasil penelitian tentang perlindungan hukum pada hak karyawan yang terdampak pandemic covid-19 perspektif fiqh muamalah dan hukum positif di indonesia.

1. Bahwa bentuk tanggung jawab pelaku usaha CV. Lintas Bangun Perkasa Surabaya terdampak covid-19 dalam mengupayakan dan melindungi hak upah karyawannya yaitu, dengan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawannya, kebijakannya dengan menerapkan sistem kerja shift seminggu kerja dan seminggu libur. Hal ini juga berdampak pada pendapatan yang diterima oleh karyawan menjadi tidak efisien karena harus diberikan setengah gaji selama satu bulan, CV Lintas Bangun Perkasa tidak melakukan pemecatan pada karyawannya akan tetapi karyawannya yang memilih untuk mengundurkan diri namun perusahaan tidak bisa memberikan upah penghargaan pada karyawan yang telah mengundurkan diri mengingat kurangnya pendapatan perusahaan akibat menurunnya jumlah produksi pabrik dan kurangnya permintaan pasar akibatnya karyawan yang melakukan pengunduran kerja tidak dapat jaminan berupa upah penghargaan pada masa kerja.
2. Bahwa Sesuai pasal 151 ayat 1 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan pasal 6 bahwa CV. Lintas Bangun Perkasa dengan tidak melakukan pemecatan kepada seluruh tenaga kerja melainkan dengan menerapkan sistem shift seminggu kerja. hal itu berdampak pada upah karyawan yang

tidak sesuai dengan UMR. Namun hak itu disesuaikan dengan pasal 92 ayat 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu dengan memperhatikan jumlah dan intensitas produksi pabrik. Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pasal 271, ayat 1 Nilai atau gaji *ijarah* antara lain ditentukan berdasarkan waktu. Ayat 2 Satuan waktu yang dimaksud dalam ayat 1 adalah menit, jam, hari bulan dan tahun. Artinya dalam hal ini perusahaan harus memberikan upah yang layak pada pekerjanya secara adil sesuai waktu kerjanya namun, mengingat adanya peristiwa pandemi covid-19 yang mengakibatkan menurunnya produksi pabrik dan kurangnya permintaan pasar sehingga perusahaan tidak bisa memberikan sepenuhnya kepada karyawan atas hak upahnya.

B. Saran

1. Kepada CV Lintas Bangun Perkasa hendaknya menerapkan kebijakan yang sesuai dengan UU serta tidak keluar dari ketentuan-ketentuan hukum *ijarah* terkait dengan upah sehingga tidak ada yang merasa dirugikan terutama bagi pihak pekerja, selain itu ada baiknya untuk pihak CV Lintas Bangun Perkasa dan karyawannya melakukan musyawarah terkait kebijakan kerja.
2. Kepada pemerintah kota surabaya hendaknya lebih mengoptimalkan lagi pelaksanaan program kartu prakerja yang diberikan oleh pemerintah melalui pemberian pelatihan kerja dan dukungan finansial pada karyawan phk, memberikan insentif pelatihan berbasis kompetensi dan produktivitas bagi masyarakat terdampak covid-19 dan mengoptimalkan peran Balai

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Aloysius Uwiyono dkk. 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada).
- Philipus M. Hadjon. 1978. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu).
- Satjipto Raharjo. 2003. *Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*, (Jakarta: Kompas).
- Lalu Husni. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).
- Philipus M. Hadjon. 2011. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press).
- Muchsin. 2003. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret).
- Redaksi Sinar Grafika. 2000. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika).
- Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an. *Al-Qur'an Terjemahan As-Salam*, 2015. (Depok: Al-Huda)
- I. Gede Pantja Astawa. 2008. *Dinamika Hukum dan Ilmu Perundang-undangan di Indonesia*, (Bandung: PT.Alumni).
- H. Syaikh dkk. 2020. *Fikih Muamalah "Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer"*, (Yogyakarta: K-Media)
- Soejono Soekanto. 2007. *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press).
- Nasrun Haroen. 2000. *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama).
- Abu Azam Al-Hadi. 2017. *Fikih Muamalah Kontemporer*, (Depok: Rajawali Pers).
- Tim Penyusun Institut Agama Islam Negeri Jember. 2020. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember).

Artikel Jurnal :

- Gianni Vanlee Ibrani Siby dkk, “ *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terdampak Pandemi Covid-19 dan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja*”, Jurnal Lex Privatum Vol. IX, No. 12, 2021
- Retno Karunia Putri, “*Efek Pandemi Covid-19: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian Di Indonesia*”, Jurnal Bismak, Vol. 1, No. 2, 2021
- Mutia Reka dkk, “*Analisis Yuridis Pemenuhan Hak Pekerja Yang Dirumahkan Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19 Di Kota Surabaya*”, Jurnal Yuridis Vol. 8 No. 2, 2021.
- Mochammad Arifinal dkk, “*Perlindungan Pekerja Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta Di Masa Pandemi Covid-19*”, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 4 No. 2, 2020.
- Fitrah Agung Sabda Pamungkas dan Anang Dony Irawan dengan judul “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19*”, Jurnal Ilmu Hukum, Vol 5, No. 1, 2021.
- Made Tania Anjani Oka dkk “*Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 907 Tahun 2004 Terhadap Tenaga Kerja Di Bidang Pariwisata Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 Studi Kasus Rumah Bali Villa*”, Jurnal Kontruksi Hukum, Vol. 3, No. 1, 2022.
- Dewa Ketut Swanjaya Tirta dkk, “*Efektivitas Peran Pemerintah Daerah Dalam Mencegah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. Bali Maya Permai Kabupaten Jembrana*”, Jurnal Interpretasi Hukum, Vol. 3, No. 1, 2022.
- Kesia Tamalasari Matantu “*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.
- Charolina Djesika Sembel dkk dengan judul “*Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Tenaga Kerja Di Tengah pandemi Covid-19*”, Jurnal Lex Administratum, Vol. IX, No. 4, 2021.
- Satjipto Rahardjo, “*Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah*”. Jurnal Masalah Hukum., Vol. 74

Skripsi :

Tania Putri Anhary, *“Analisis Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Memberikan Perlindungan pada Tenaga Kerja Indonesia Yang Terdampak Covid-19 di Saudi Arabia”*, Skripsi, Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah) Jurusan Hukum Publik Islam Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri sunan Ampel Surabaya.

Fauziyah, *“Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqh Muamalah”*, Tesis, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

Undang-Undang :

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Cetakan II,

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

SE Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3HK.04/II/2020, Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19.

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar.

Sekretariat Jenderal Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Kemenaker nomor kep-150/Men/2000.

Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur no. 188/889/KPTS/013/2022 tentang upah minimum kabupaten/kota di Jawa Timur tahun 2023

Fatwa DSN MUI NO: 09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah.

Fatwa DSN MUI No: 112/DSN MUI/IX/2017, Tentang Akad Ijarah.

Internet :

Aghata Olivia Victoria, *Berita Katadata.co.id*,
<https://katadata.co.id/agustiyanti/finansial/5fa39e64a3b0e/29-juta-pekerja-terdampak-covid-19-jam-kerja-berkurang-hingga-phk>, diakses Pada 30 Juni 2023.

Henny Purwanti, djkn.Kemenkeu.go.id,

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15809/Keseimbangan-Antara-Hak-dan-Kewajiban.html#:~:text=>, diakses pada 01 Juli 2023.

Lain-lain :

CV. Lintas Bangun Perkasa, Struktur Organisasi

Herman Widagdo, Wawancara tentang Hak Karyawan Terdampak Covid-19.

Yuli Astutik, Wawancara tentang Hak Karyawan Terdampak Covid-19.

Muningsih, Wawancara tentang Hak Karyawan Terdampak Covid-19.

As'ad Harianto, Wawancara tentang Hak Karyawan Terdampak Covid-19.

Rachmat Setiawan, Wawancara tentang Hak Karyawan Terdampak Covid-19.

Mustajab, Wawancara tentang Hak Karyawan Terdampak Covid-19.

Girin, Wawancara tentang Hak Karyawan Terdampak Covid-19.

Suwarno, Wawancara tentang Hak Karyawan Terdampak Covid-19.

Darman, Wawancara tentang Hak Karyawan Terdampak Covid-19.

Rifki, Wawancara tentang Hak Karyawan Terdampak Covid-19.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PEDOMAN WAWANCARA

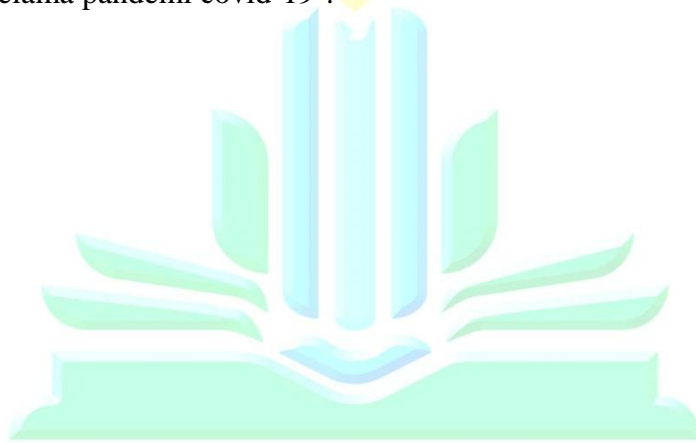
Bagi Pimpinan :

1. CV. Lintas Bangun Perkasa bergerak di bidang apa saja ?
2. Bagaimana tingkat produktivitas setiap harinya sebelum ada pandemi covid-19 ?
3. Berapa orang pekerja pada CV. Lintas Bangun Perkasa sebelum terjadi pandemi covid-19 ?
4. Ketika terjadi covid-19 bagaimana tingkat produktivitas pada CV. Lintas Bangun Perkasa ?
5. Strategi apa yang perusahaan terapkan untuk menjaga efektifitas produksi selama pandemi covid-19 ?
6. Ketika produksi menurun selama covid-19 tentunya berdampak pada para pekerja, lantas bagaimana sikap perusahaan, apakah merumahkan para pekerja atau perusahaan membagi waktu jam kerja secara bergantian contoh semisal 2 hari atau 3 hari selama satu minggu kerja ?
7. Bagaimana upaya perusahaan terhadap pemenuhan hak karyawan Ketika covid-19 ?
8. Bagaimana bentuk tanggungjawab perusahaan dalam upaya pemenuhan atau perlindungan hak karyawan selama pandemi covid-19 ?

Bagi Karyawan :

1. Apakah benar bapak bekerja di CV. Lintas Bangun Perkasa ?
2. Sudah berapa lama bapak bekerja di CV. Lintas Bangun Perkasa ?
3. Bergerak di bidang apakah CV. Lintas Bangun Perkasa tersebut ?
4. Bapak/Ibu berstatus sebagai karyawan kontrak atau tetap ?
5. Apa saja fasilitas yang bapak/ibu dapatkan dari perusahaan ?
6. Apakah bapak/ibu mendapatkan jaminan social dan Kesehatan dari perusahaan ?
7. Bagaimana sistem upah yang bapak/ibu dapatkan, sifatnya harian atau borongan atau bulanan ?
8. Berapa besaran upah yang bapak/ibu dapatkan dari perusahaan ?

9. Bagaimana kondisi produksi di perusahaan selama pandemi covid-19 ?
10. Selama pandemi covid-19 apakah bapak/ibu dirumahkan oleh perusahaan?
11. Bagaimana pola kerja yang diterapkan perusahaan selama pandemi covid-19 ?
12. Bagaimana upaya pimpinan perusahaan dalam pemenuhan hak bapak/ibu sebagai karyawan selama pandemi covid-19 ?
13. Bagaimana bentuk tanggung jawab perusahaan kepada nasib karyawan selama pandemi covid-19 ?



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Risma Ulvianita
Nim : S20182153
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dari naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 09 Juni 2023

Saya yang menyatakan

A 1000 Rupiah Indonesian postage stamp is shown, featuring the Garuda Pancasila emblem and the text '1000', 'METALAI TEMPEL', and '78BC5AKX43693191'. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Risma Ulvianita
S20182153



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER FAKULTAS SYARIAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331)
427005 e-mail : syariah@uinkhas.ac.id Website : www.uinkhas.ac.id

No : B.2963/ Un.22/ 4.a/ PP.00.9/ 10/ 2022
Hal : Permohonan Izin Penelitian Lapangan
Yth : Direktur CV. Lintas Bangun Perkasa
Surabaya

Jember, 27 Oktober 2022

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian tugas akhir semester skripsi Prodi Hukum Ekonomi Syariah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin kegiatan Penelitian Lapangan kepada mahasiswi berikut :

Nama : Risma Ulvianita
Nim : S20182153
Semester : IX
Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul skripsi : Perlindungan Hukum Pada Hak Karyawan Terdampak Covid-19 Perspektif Hukum Positif Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 studi kasus CV. Lintas Bangun Perkasa, Surabaya.

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik



Muhammad Faisol

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

CV. LINTAS BANGUN PERKASA

(Wood Working Industry)
 Jl Tambak Osowalangun Madya 7-9 Surabaya-Jatim
 (Pergulungan Osowalangun Indah)
 Tlp.031-7494027

Surat Keterangan Penelitian

No.09/LBP/AMIX/2022

Assalamu'alaikum warahmatullah ,

Yang bertanda tangan di bawah ini ,Pimpinan CV LINTAS BANGUN PERKASA
 Menyerangkan bahwa :

Nama : RISMA ULVIANITA
 NIM : S 20182153
 Fakultas/Jurusan : SYARIAH / HUKUM EKONOMI SYARIAH
 Intansi : UIN Khas JEMBER

Yang tersebut diatas benar-benar telah melakukan penelitian guna penyusunan Skripsi mulai
 Tanggal 07 Nopember 2022 s/d 12 Nopember 2022 dengan judul " PERLINDUNGAN HAK
 KARYAWAN TERDAMPAK PANDEMI COVID-19 DI CV LINTAS BANGUN PERKASA
 SURABAYA PERSPEKTIF HUKUM POSITIF "

Demikian surat keterangan ini disampaikan ,agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya .

Wallahul muwafiq illa aqsumit thoriq
 Wassalamu'alaikum warahmatullah

Surabaya, 12 Nopember 2022
 CV. LINTAS BANGUN PERKASA


 HERMAS WIDAGDO
 Pimpinan

MATRIK PENELITIAN

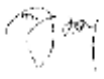
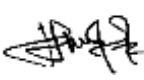
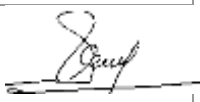

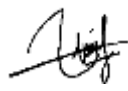
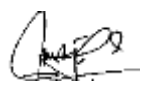
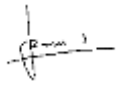
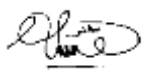

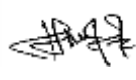
JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	PERMASALAHAN
Perlindungan Hak Karyawan Terdampak Covid-19 Di CV.Lintas Bangun Perkasa Surabaya Perspektif Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Hak Karyawan Terdampak Covid-19 CV.Lintas Bangun Perkasa Surabaya dalam Perspektif Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	1. Pengertian perlindungan hukum 2. Bentuk perlindungan hukum 3. Perlindungan Hukum perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan 4. Hak dan Kewajiban Karyawan 5. Hak dan	1) Sumber Data Primer a. Wawancara dan interview dengan pimpinan perusahaan dan karyawan b. Dokumentasi 2) Sumber Data Sekunder a. Buku-buku b. Jurnal c. Website d. Dokumen Perusahaan e. Undang-Undang	1. Jenis Penelitian Yuridis Empiris dan Pendekatan Normatif Sosiologis 2. Lokasi Penelitian CV.Lintas Bangun Perkasa Osowilangun, Surabaya 3. Teknik Pengumpulan Data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi 4. Analisis data menggunakan	1) Bagaimana bentuk tanggungjawab manajemen CV Lintas Bangun Perkasa Surabaya dalam upaya pemenuhan/perlindungan hak karyawan pada masa pandemi covid-19 ? 2) Bagaimana bentuk tanggungjawab manajemen CV Lintas Bangun Perkasa dalam upaya pemenuhan/perlindungan hak karyawan

		Kewajiban Pengusaha		analisis naratif 5. Keabsahan data dengan Teknik triagulasi data	pada masa pandemi covid-19 perspektif Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?
--	--	------------------------	--	---	--

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

U
KIA

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

NO	Hari/Tanggal	Kegiatan	Penanggung Jawab	Paraf
1.	Senin, 7 November 2022	Meminta izin penelitian di CV.Lintas Bangun Perkasa	Bapak Herman Widagdo	
2.	Senin, 7 November 2022	Menyerahkan surat izin penelitian	Sekretaris Perusahaan	
3.	Senin, 7 November 2022	Observasi	Suwarno	
4.	Selasa, 8 November 2022	Wawancara	Rifqi	
5.	Selasa, 8 November 2022	Wawancara,observasi	As,ad Harianto	
6.	Rabu, 9 November 2022	Wawancara	Mustajab	
7.	Rabu, 9 November 2022	Wawancara,dokumentasi	Rahmat Setiawan	
8.	Kamis, 10 November 2022	Wawancara	Septia	
9.	Kamis, 10 November 2022	Wawancara,dokumentasi	Yuli Astutik	
10.	Sabtu, 12 November 2022	Permohonan surat keterangan selesai	Sekretaris Perusahaan	


Mengetahui,

Pimpinan Perusahaan



Herman Widagdo

Peneliti



Risma Ulvianita

DOKUMENTASI

Dokumentasi Bersama pimpinan CV Lintas Bangun Perkasa



Dokumentasi Bersama bapak Mustajab



Dokumentasi Bersama ibu Muningsih



Dokumentasi Bersama ibu Yuli Astutik



Dokumentasi Bersama bapak Rahmat Setiawan



Dokumentasi Proses produksi

Proses penghalusan dengan mesin planner



Proses Multiriep



Proses Fingerjoint



Mesin moulding penghalusan kembali



Proses packing

BIODATA PENULIS



Nama : Risma Ulvianita
Tempat/Tanggal Lahir : Jember, 02 Maret 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status Pernikahan : Belum Menikah
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun Krajan, RT/RW: 05/01, Desa Karangbayat,
Kecamatan Sumberbaru, Kabupaten Jember
Kode Pos : 68156
Nomor HP : 081232691244
E-mail : ulvianita23@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

(2007-2011) : SDN Karang-kering 01 Kebomas Gresik

(2011-2012) : SDN Kebonsari 02 Jember

(2013-2015) : SMP Nurul Jadid Paiton Probolinggo

(2016-2018) : MAN 1 Jember

RIWAYAT ORGANISASI

(2013-2015) : Anggota Language Institute Organization SMP Nurul Jadid

(2014-2015) : Pengurus Institute Language Organization