

## **Pandemi Covid-19 Dalih Merumahkan Pekerja Tanpa Upah Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam (Kasus Di CV. Fz Foundation)**

**Busronul Karim**

*Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*  
[karimrm6@gmail.com](mailto:karimrm6@gmail.com)

### **Abstrak**

Fokus bahasan penelitian ini pada kegiatan merumahkan tanpa upah oleh CV. Fz Foundation terhadap para pekerjanya yang ditinjau dari segi Hukum Positif dan Hukum Islam dengan menggunakan metode penelitian yuridis empiris dan pendekatan sosiologi hukum, adapun sumber data yang digunakan berupa sumber data primer wawancara dan dokumentasi sedangkan data sekunder berupa Peraturan Perundang-Undangan dan literature lain yang mendukung penelitian ini. Pembahasan penelitian ini tertuju pada hasil yang berupa kegiatan merumahkan pekerja oleh CV. Fz Foundation tanpa upah merupakan tindakan yang tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan dibidang ketenagakerjaan. Maka pekerja yang dirumahkan oleh CV. Fz Foundation memperoleh perlindungan berupa perlindungan kesehatan kerja, keamanan kerja, dan ekonomis. Sedangkan, dalam hukum Islam, adanya pandemi covid-19 mengakibatkan maksud dan tujuan akad di awal perjanjian kerja tidak dapat dicapai, serta terdapat rukun dan syarat tidak terpenuhi. Sehingga, merumahkan pekerja tanpa upah boleh dilakukan oleh CV. Fz Foundation.

**Kata Kunci:** Upah; Pekerja; Pandemi; Hukum Positif; Hukum Islam.

### **Pendahuluan**

Pekerja dan pengusaha melakukan perjanjian kerja dengan harapan untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat bagi keduanya. Pengusaha mendapat keuntungan dari produksi, dan keuntungan pekerja atau buruh mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya (sebagia tujuannya dalam bekerja).<sup>1</sup> Namun nyatanya, dalam hubungan kerja tidak jarang salah satu pihak merasa dirugikan sehingga berujung pada timbulnya perselisihan antar pekerja dan pengusaha yang sebagian besar berakhir pada putusnya hubungan kerja, atau yang dikenal dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pada akhir tahun 2019, dunia digemparkan dengan kemunculan wabah virus corona jenis baru atau yang lebih dikenal dengan Covid-19 (*Coron Virus Disease 2019*) di Wuhan China. Wabah tersebut dengan cepat menyebar keseluruh dunia termasuk Indonesia. berbagai negara mengalami dilematis dalam upaya penanggulangan wabah ini, hal ini menimbulkan keresahan pemerintah bahkan kerugian masyarakat. Wabah ini secara langsung berdampak pada kesehatan dan prekonomian, sehingga pemerintah perlu mengeluarkan kebijakan yang

---

<sup>1</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 107.

diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dan aturan-aturan lain yang bertujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Adapun aturan pembatasan tersebut meliputi peliburan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan dan pembatasan kegiatan ditempat atau fasilitas umum,<sup>2</sup> adanya aturan pembatasan kegiatan masyarakat tersebut menyebabkan sebagian besar sektor usaha mengalami penurunan omset, hal ini tentu berdampak pada turunnya keuntungan dan bahkan tidak sedikit mengalami kerugian. Dalam kondisi ini, perusahaan harus mengambil tindakan atau kebijakan seperti mengurangi jumlah produksi, menutup cabang, atau mengurangi biaya operasional perusahaan, dan bahkan memangkas tenaga kerja perusahaan dengan cara memutus hubungan kerja (PHK pekerja).

Dilansir dari laman katadata.co.id, hingga 05 November 2020 terdapat 14,28 juta pekerja yang terdampak akibat Covid-19, dimana sebagian besar para pekerja mengalami penurunan jam kerja dan juga tidak bekerja atau pengangguran karena di PHK, selain itu menurut Badan Pusat Statistik pada bulan Agustus 2020 bahwa sebanyak 29,12 juta penduduk usia kerja yang terdampak covid-19, dimana para pekerja ini mengalami pengurangan jam kerja sehingga menjadi pengangguran karena di PHK.<sup>3</sup> Berdasarkan data tersebut dapat kita simpulkan bahwa telah terjadi peristiwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh sebagian besar perusahaan terhadap pekerjanya.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pengelola perusahaan yang terdampak akibat covid-19 yaitu CV. FZ Foundation yang beralamat di Jl. Pam Kendit No.08 Bata'an Kilensari Panarukan Situbondo, dimana perusahaan ini bergerak dibidang produksi kerajinan tangan nusantara. Terdapat 15 pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya akibat dari menurunnya pesanan karena sepi pengunjung digrosir tempat penjualan kerajinan, menurut pengelola, perusahaan keberatan dalam menunaikan kewajibannya. Pekerja yang diberhentikan tidak diberikan upah maupun uang pesangon karena telah mengalami kerugian yang cukup banyak (hingga *colab*), sehingga kewajiban upah dan pesangon tidak dapat ditunaikan kepada pekerja yang diberhentikan.<sup>4</sup>

Tidak dipekerjakan yang mana satu-satunya sumber penghasilan untuk menopang hidup, tanpa kepastian dimasa depan dan diberhentikan tanpa pemenuhan hak-hak pekerja (upah bagi yang dirumahkan, dan pesangon jika di PHK) merupakan hal yang tidak diinginkan oleh para pekerja dan tidak sejalan dengan salah satu tujuan dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (untuk selanjutnya UU Ciptaker) yakni Pasal 3 Poin (b) bahwa undang-undang cipta kerja dibentuk dengan tujuan untuk “*menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”

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

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ نَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَعَلِمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

<sup>2</sup> Pasal 4 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 91).

<sup>3</sup> 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 24 Februari 2021.

<sup>4</sup> Berdasarkan Wawancara Kepada Pengelola Perusahaan

*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."*<sup>5</sup>

Berdasarkan ayat diatas, jika seorang mempekerjakan orang lain maka hendaknya diberikan upah yang patut. Dalam kamus bahasa Indonesia patut memiliki makna baik, layak dan pantas. Selain ayat diatas Nabi Mohammad SAW bersabda sebagaimana hadis yang diriwayatkan oleh Muslim dari Abu Hurairah berkata:

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: قال الله عز وجل : ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة : رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حزا، فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرا، فستوفى منه، ولم يعطه أجره. (رواه مسلم)<sup>6</sup>

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

Dari hadis qudsi diatas dapat kita pahami bahwa prihal upah dalam Islam merupakan salah satu kewajiban yang harus ditunaikan bagi seseorang yang mempekerjakan pekerja. Senanda dengan hal itu M. Abdul Mannan berpendapat sebagaimana dikutip dari Cut Mirna bahwa setiap pekerja baik yang kaya ataupun yang miskin, harus diberikan upah atau imbalan baik atau buruk, sesuai dengan harga nyata atau kebutuhan hidup sehar-harinya.<sup>7</sup>

Pembahasan mengenai PHK akibat pandemi Covid-19 dan merumahkan pekerja karena terdampak covid-19 bukan hal yang baru. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang hak-hak pekerja dan pandemi covid-19 diantaranya jurnal yang ditulis oleh (1) Ropidin dan Styo Riyanto dengan judul "Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 Di Indonesia" jurnal ini membahas terkait dampak PHK diperusahaan farmasi yang dikaji dari sisi manajemen ekonomi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti yakni pada objek kajian dan jenis metode penelitian. Objek kajiannya adalah perusahaan CV. Fz Fondation, dan jenis metode penelitiannya adalah penelitian hukum empiris. (2) Mustika Prabaningrum Kusumawati, dengan judul "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang "Dirumahkan" Akibat Pandemi Covid-19" Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti terletak pada objek penelitian dan jenis metode penelitian. Objek kajiannya adalah perusahaan CV. Fz Fondation, dan jenis metode penelitiannya adalah penelitian hukum empiris

Pembahasan pada penelitian ini akan terfokus pada permasalahan pokok apakah pandemic covid-19 ini dapat menyebabkan CV. FZ Fondation boleh melakukan Pemberhentian pekerja untuk dirumahkan tanpa imbalan dengan perspektif hukum positif? lalu bagaimana tinjauan hukum Islam utamanya konsep *ujrah* (pengupahan) terhadap pekerja yang dirumahkan tanpa upah akibat pandemi covid-19? Serta bagaimana perlindungan hukum positif terhadap pekerja yang dirumahkan akibat pandemi covid-19) Dengan tujuan untuk mengetahui pandangan hukum positif terhadap pekerja yang dirumahkan tanpa upah oleh perusahaan CV. FZ

<sup>5</sup> Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, *Al-Qur'an Terjemahan As-Salam* (Depok: Al Huda, 2015), 38.

<sup>6</sup> Ahmad bin Ali bin Hajar Al-'asqalany, *Bulughul Maram Min Adillatil Ahkam* (Mekkah: Darul Qabas, 2014), 351.

<sup>7</sup> Cut Mirna, "Sistem Pengupahan Dalam Ijarah (Studi Terhadap Upah Pekerja Traktor Pemootong Padi Pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejahtera Pulo Panjoe Kec. Glumpang Baro Kab. Pidie)" Skripsi, UIN Ar-Araniry, 2018, 18.

Foundation dengan alasan pandemi covid-19, dan untuk mengetahui tinjauan hukum Islam (konsep *ijarah*) bagi pekerja yang dirumahkan tanpa upah oleh perusahaan CV. FZ Foundation dengan alasan pandemi covid-19, serta untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja perusahaan CV. FZ Foundation yang dirumahkan tanpa upah dengan alasan perusahaan terdampak pandemi covid-19

### **Metode Penelitian**

Jurnal ini merupakan hasil dari penelitian empiris atau *empirical legal reseach*<sup>8</sup> yang menggunakan pendekatan sosiologi hukum, dengan maksud hendak menjelaskan atau menjabarkan dan menghubungkan, menguji dan juga mengkritik bekerjanya hukum positif dalam masyarakat.<sup>9</sup> Berdasarkan pendekatan tersebut maka penelitian hendak mengkaji bagaimana perusahaan CV. Fz Fondation merumahkan pekerja tanpa upah dengan alasan pandemi covid-19 yang mana hal tersebut dihubungkan dengan ketentuan yang ada dalam hukum positif dan hukum Islam. Sumber hukum primer penelitian<sup>10</sup> diperoleh dari wawancara dengan pihak pengelola perusahaan CV. Fz foundation dan pekerja dan dekomendasi berupa surat perjanjian kerja. Sumber hukum sekunder<sup>11</sup> dalam penelitian ini meliputi peraturan perundang-undangan, buku-buku, jurnal, dan karya tulis ilmiah yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, konsep *ijarah* dan pandemi covid-19. Sumber hukum tersier<sup>12</sup> yang digunakan dalam penelitian ini yakni kamus hukum, bibliografi dan ensiklopedia. Berbagai sumber hukum tersebut dikumpulkan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi dan diolah dengan metode pengolahan data yang meliputi *editing, classifying, analyzing*.<sup>13</sup>

### **Hasil dan Pembahasan Fokus Penelitian**

CV Fz. Foundation telah berdiri sejak tahun 2008 yang memproduksi berbagai macam kerajinan kayu meliputi pembuatan desain, persiapan bahan, pembuatan pola, proses pengerjaan/pembuatan, assembling, dan *finishing*. Dalam melakukan produksinya CV. FZ Foundatin mempekerjakan pekerja dengan surat perjanjian kerja tertulis yang terdiri dari 15 pasal. Surat perjanjian kerja tersebut memuat pernyataan kesediaan para pihak, penempatan kerja bagi pekerja atau tugas dari pekerja, masa percobaan bagi pekerja, upah atau gaji, jam kerja pekerja, dan imbalan kerja lembur, hak cuti pekerja, dan hak jaminan kesehatan pekerja, kesediaan pekerja untuk mematuhi aturan perusahaan dan akibat hukum jika terjadi pelanggaran atas peraturan perusahaan, ketentuan terkait berakhirnya hubungan kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), keadaan memaksa atau *force majeure*, tatacara penyelesaian perselisihan hubungan kerja.

Pandemi covid-19 memberikan dampak pada produksi dan omzet perusahaan. Produksi perusahaan pasca penetapan pembatasan sosial bersekala besar oleh pemerintah, perusahaan tidak lagi beroperasi untuk memproduksi kerajinan kayu seperti sebelum adanya pandemi Covid-19, hal ini dikarenakan tidak adanya permintaan produk atau barang oleh toko-toko (distributor) yang menjalin kerjasama dengan CV. FZ Foundation untuk memasarkan produk kerajinannya, selain itu, masih terdapat cukup banyak produk atau barang yang telah selesai di

<sup>8</sup> Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum* (Tangerang Selatan: Unpam Press, 2018), 60.

<sup>9</sup> Umar Sholahuddin, "Pendekatan Sosiologi Hukum Dalam Memahami Konflik Agraria" *Jurnal Dimensi*, No 2(2017), 52.

<sup>10</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 137.

<sup>11</sup> Muslan Abdurrahman, *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum* (Malang: UMM Press, 2009), 127.

<sup>12</sup> Nico Ngani, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum* (Jakarta: Pustaka Yustisia, 2012), 79.

<sup>13</sup> Cik Hasan Bisri, *Pilar-Pilar Penelitian Hukum Islam dan Pranata Sosial* (Depok: Rajawaliipers, 2004), 20.

produksi namun tidak bisa dipasarkan ke distributor, hal ini dikarenakan para distributor juga mengalami kesulitan untuk memasarkan produk atau barang dikarenakan minim pengunjung atau wisatawan (baik domestik maupun mancanegara) akibat adanya pembatasan kegiatan masyarakat karena dampak pandemi Covid-19.<sup>14</sup> Omzet perusahaan mengalami penurunan yang begitu drastis selama masa pandemi, penurunan omzet hampir mencapai 98%, terhitung sejak pandemi Covid-19 pada bulan Maret 2020 hingga Maret 2021, CV. Fz Foundation hanya dapat mengirimkan hasil produksi atau barang satu kali ke distributor yakni pada Desember 2020.<sup>15</sup> Akibat dari penurunan omzet, CV. Fz Foundation mengambil beberapa kebijakan karena efek pandemi Covid-19, Adapun kebijakan tersebut meliputi; (1) Memberhentikan produksi kerajinan selama masa pandemi Covid-19, (2) Memberhentikan pekerja untuk dirumahkan, (3) Membina pekerja untuk menjadi mitra dari CV. Fz Foundation dalam usaha baru. Kebijakan tersebut dilakukan agar CV. Fz Foundation dapat menanggulangi dana operasional perusahaan selama masa pandemi covid-19

### **Tinjauan Hukum Positif Merumahkan Pekerja Di CV. FZ Foundation Karena Pandemi Covid-19**

Definisi dari istilah merumahkan pekerja (pekerja dirumahkan) tidak terdapat dalam peraturan perundang-undangan.<sup>16</sup> Namun terdapat beberapa aturan yang berkaitan dengan merumahkan pekerja. Salah satu aturan tersebut yakni Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal poin (f) Surat Edaran tersebut menyebutkan bahwa PHK merupakan sebagai langkah terakhir, pasca dilakukan upaya “*Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu*”. Berdasarkan surat edaran tersebut maka dapat dikatakan bahwa merumahkan pekerja merupakan kegiatan meliburkan ataupun membebaskan pekerja untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu.

CV. Fz Foundation memilih untuk merumahkan pekerja dan tidak melakukan PHK atas pekerja karena dampak pandemi Covid-19. Pada dasarnya, kebijakan PHK boleh saja dilakukan oleh perusahaan dengan alasan pandemi covid-19, karena covid-19 telah digolongkan sebagai bencana nonalam sesuai dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional<sup>17</sup>, sehingga bencana non alam tersebut dapat disebut sebagai keadaan darurat atau *force majeure*.<sup>18</sup> *Force majeure* dapat dijadikan dalil yang dibenarkan untuk mem-PHK pekerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 154A huruf (d) UU Cipta kerja bab IV Ketenagakerjaan bahwa “*pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan: huruf (d) perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure)*”. Ketentuan terkait keadaan memaksa atau *force majeure* dalam surat perjanjian kerja tertera dalam Pasal 13 yang menyatakan bahwa “*Perjanjian kerja ini batal dengan sendirinya jika karena keadaan atau situasi yang memaksa: seperti bencana alam, pemberontakan, perang, huru-hara, kerusakan, Peraturan Pemerintah atau apapun yang mengakibatkan perjanjian kerja ini tidak mungkin diwujudkan*” Pasal tersebut tidak mencantumkan bahwa bencana nonalam termasuk hal yang dapat membatalkan perjanjian kerja.

---

<sup>14</sup> Zainulla, Wawancara. (Situbondo, 19 Maret 2021)

<sup>15</sup> Zainulla, Wawancara. (Situbondo, 19 Maret 2021)

<sup>16</sup> Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan* (Malang: Setara Press, 2016), 14.

<sup>17</sup> Ditetapkan pada tanggal 13 April 2020.

<sup>18</sup> Annisa Dian Arini, “Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majeur Dalam Suatu Kontrak Bisnis” *Supermasi Hukumu*, Vol 9, No 1 Juni 2020. 55.

Namun, bukan berarti *covid-19* tidak termasuk dalam kategori keadaan memaksa atau *force majeure* berdasarkan surat perjanjian.

*Covid-19* tetap dapat menjadi alasan untuk mem-PHK berdasarkan ketentuan klausul “Peraturan Pemerintah” dalam Pasal 13 surat perjanjian tersebut. Adapun Peraturan Pemerintah tersebut yakni Peraturan Pemerintah Nomo 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), yang memuat ketentuan yang berkaitan dengan peliburan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan dan pembatasan kegiatan ditempat atau fasilitas umum.<sup>19</sup> Adanya aturan pembatasan kegiatan masyarakat tersebut diluar kehendak CV. Fz Foundation dan menyebabkan penurunan omset, sehingga berdampak pada turunnya keuntungan dan kerugian yang banyak. Hal ini sejalan dengan pendapat Otto Hasibuan mengenai *force majeure* yang mengemukakan bahwa *force majeure* merupakan keadaan dimana seseorang tidak bisa melakukan kehendaknya, diluar kemampuannya sendiri baik itu karena keadaan administrative maupun karena bencana alam ataupun bencana non alam, yang mana hal tersebut membuat dia sudah tidak mampu lagi melakukan suatu kewajibannya atau kegiatannya.<sup>20</sup>

Pemberhentian pekerja untuk dirumahkan selama masa pandemi Covid-19 dilakukan untuk meminimalisir dana oprasional dan mengurangi kerugian perusahaan,<sup>21</sup> Sejatinya tujuan pemberhentian oleh CV. Fz Fountion memiliki tujuan yang hampir sama dengan PHK oleh perusahaan secara umum, yakni untuk meminimalisir dana oprasional perusahaan dan menjaga kesetabilan keuangan perusahaan,<sup>22</sup> CV. Fz Foundation tidak melakukan PHK karena adanya kewajiban pesangon yang harus ditunaikan, sebagaimana ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 156 Ayat (1) bab IV ketenagakerjaan UU Cipta kerja yang menyebtukan bahwa “*Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima*” Karena banyaknya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penganti hak yang harus ditunaikan setelah mem-PHK, maka menurut pihak perusahaan, mereka tidak mampu membayar sebagaimana yang tertara dalam perundang-undangan, ketidak mampuan ini akibat dari menurunnya omzet perusahaan CV. Fz Foundation kerana pandemi Covid-19.

Terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi agar suatu perusahaan dapat merumahkan pekerjanya, syarat-syarat merumahkan pekerja<sup>23</sup> tersebut meliputi (1).Order atau pesanan yang diterima oleh perusahaan mengalami penurunan yang disebabkan keadaan tertentu, yang mana keadaan tersebut tidak dapat dihindari seperti krisis ekonomi, bencana baik alam maupun non alam, kebakaran dan lain sebagainya.(2).Tidak tersedianya pasokan gas untuk oprasional perusahaan sehingga perusahaan harus berhenti oprasional produksi sementara waktu.(3).Adanya masalah seperti listrik yang digunakan untuk menjalankan alat produksi guna membantu kelancara produksi barang atau jasa.(4).Kurangnya pasokan bahan baku yang akan diproduksi oleh perusahaan(3).Tempat pemasaran produk barang hasil produksi yang

---

<sup>19</sup> Pasal 4 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomo 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Bersekala Besar Dalam Rangka Percepatan Penangan Corona Virus Disease 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 91).

<sup>20</sup> Otto Hasibuan, “Wawancara Prof Dr Otto Hasibuan Tentang Force Majeure Terkait Wabah Covid 19,” *Nusantara TV*, diakses Pada 3 Maret 2021. <https://www.youtube.com/watch?v=OyQly7XkRY0>

<sup>21</sup> Zainulla, Wawancara. (Situbondo, 19 Meret 2021).

<sup>22</sup> Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia* (Medan: Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, 2006), 80.

<sup>23</sup> David Prasetyo “Pelanggaran Hukum Terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Hal Pekerja Yang Di Rumahkan Oleh Perusahaan (Studi Kasus Di PT. Indoplast Makmur)” Undergraduate Thesis, Universitas Airlangga, 2007), 19.

terbatas dikarenakan suatu keadaan tertentu. Dari syarat-syarat tersebut, CV. Fz foundation telah memenuhi syarat yang (1) dan (4), sehingga hal tersebut memperbolehkan CV. Fz foundation untuk merumahkan pekerja, namun apabila kondisi atau keadaan sudah membaik, maka perusahaan wajib memanggil kembali pekerja yang di rumahkan.

Pekerja yang dirumahkan oleh CV. FZ Foundation tidak diberikan upah atau gaji karena perusahaan tidak lagi beroperasi dan mengalami penurunan omzet dampak pandemi covid-19. Kebijakan merumahkan pekerja tanpa memberikan upah atau gaji oleh CV. Fz Foundation tersebut tentu tidak sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengupahan, diantaranya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19 (untuk selanjutnya SEMENKER tahun 2020 tentang perlindungan pekerja dan pengusaha) yang khusus dikeluarkan untuk menyikapi dampak pandemi covid-19 terhadap ketenagakerjaan di Indonesia. Poin penting dari isi surat edaran tersebut ialah meminta gubernur atau para kepala daerah untuk melakukan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh akibat pandemi *Covid-19*. Bentuk perlindungan tersebut meliputi besarnya upah atau gaji pekerja yang dirumahkan akibat Covid-19 baik itu karena ODP, suspek *Covid-19*, sakit *Covid-19* maka upahnya atau gajinya dibayarkan secara penuh atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tidak hanya itu, bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha sehingga sebagian atau seluruh pekerjanya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah atau gaji bagi pekerja dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja, hal tersebut sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan<sup>24</sup> menyebutkan bahwa "*Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.*"

Berdasarkan kedua ketentuan tersebut, maka pengusaha wajib membayar upah bagi pekerjanya sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, hal ini tentu akibat dari adanya hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban yang didasarkan atas suatu kontrak atau perjanjian antar pekerja dan pengusaha<sup>25</sup> atau dalam bahasa lain disebutkan bahwa pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan masih memperoleh upah atau gaji beserta hak-hak lainnya sebagai pekerja, hal ini dikarenakan pengertian pekerja yang dirumahkan tidak sama dengan PHK yang menyebabkan berakhirnya hak serta kewajiban.<sup>26</sup>

Menurut Prof Aloysius Uwiyono Dalam UU ketenagakerjaan upah dimaknai sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia dan merupakan kejahatan yang dapat dipidana.<sup>27</sup> Upah yang tidak berikan tidak sejalan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 10 surat perjanjian kerja yang mana menyebutkan bahwa "*Pihak kedua selama masa berlakunya ikatan perjanjian kerja berhak mendapatkan sesuai dengan perjanjian ini, dan tidak*

---

<sup>24</sup> Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 273, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747.

<sup>25</sup> Lukma Santos dan Yahyanto, *Pengantar Ilmu Hukum* (Malang: Setara Press, 2016), 63.

<sup>26</sup> Prasetyo, "Pelanggaran Hukum Terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Hal Pekerja Yang Di Rumahkan Oleh Perusahaan", 17.

<sup>27</sup> Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 100.

*dibenarkan untuk melakukan kerja rangkap di perusahaan lain manapun juga dan dengan alasan apapun juga, kecuali apabila pihak kedua telah mendapat persetujuan secara tertulis dari pihak pertama”*

Tindakan merumahkan pekerja yang dilakukan oleh CV. Fz foundation untuk menyelamatkan usahanya, menimbulkan konsekuensi yuridis atau akibat hukum bagi kedua belah pihak. Pekerja yang dirumahkan masih memiliki hubungan kerja dengan pengusaha, yang mana hubungan kerja merupakan suatu hubungan antar seorang pekerja dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu tersebut terjadi pasca adanya perjanjian kerja antar kedua belah pihak,<sup>28</sup> setelah perjanjian kerja berakhir maka berakhir pula ikatan hubungan kerja, dan suatu perjanjian kerja berakhir jika terjadi (a)Pekerja meninggal dunia, (b)berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (c) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau (d) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>29</sup> karena belum berakhirnya perjanjian kerja maka pekerja yang dirumahkan memiliki hak seperti apa yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja, seperti upah atau gaji beserta hak-hak lainnya

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

Islam telah mengatur setiap kegiatan atau aktivitas manusia baik yang berkenaan dengan interaksi dengan Tuhan, maupun interaksi sosial (interaksi sesama manusia dan lingkungan). Interaksi dengan Tuhan diatur dalam *fiqh al-ibadah* dan interaksi sosial sesama manusia dalam hal perniagaan (ekonomi) diatur dalam *fiqh al-muamalah*. Dalam *fiqh al-muamalah*, setiap transaksi didasarkan berdasarkan akadnya. Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah memberikan pengertian bahwa akad adalah kesepakatan dalam suatu perjanjian antara dua pihak atau lebih untuk melakukan dan atau tidak melakukan perbuatan hukum tertentu.<sup>30</sup> Dalam Islam istilah upah (*ujrah*) termasuk dalam lingkup pembahasan akad *ijarah*. secara etimologis kata *ijarah* berasal dari kata *ajrun* yang berarti (ganjaran) yakni ‘*aud* (ganti).<sup>31</sup> Sedangkan secara terminologi *ijarah* merupakan kontrak atas jasa atau manfaat yang memiliki nilai ekonomis (*maqshudah*), diketahui (*ma'lumah*) dan diserahkan kepada orang lain dengan upah yang diketahui.<sup>32</sup> Menurut Sayyid Sabiq, *ijarah* merupakan pemilikan jasa dari seseorang yang menyewakan atau (*mu'ajir*) kepada penyewa (*musta'jir*), serta pemenuhan harta dari *musta'jir* atas seorang *mu'ajir*.<sup>33</sup> Senada dengan pengertian tersebut, Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No: 112/DSN-MUI/IX/2017 memberikan definisi bahwa akad *ijarah* adalah:

---

<sup>28</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: Aditya Bakti, 2007), 25.

<sup>29</sup> Pasal 61 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>30</sup> Pasal 20 Angka (1) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 02 Tahun 2008 Tentang Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah.

<sup>31</sup> Hasbiyallah, *Sudah Syar'ikah Muamalahmu? Pedoman Memahami Seluk Beluk Fiqh Muamalah* (Temanggung: Desa Pustaka Indonesia, 2014), 43.

<sup>32</sup> Mudaimullah Azza, *Motodologi Fiqih Muamalah* (Kediri: Lirboyo Press, 2013), 278.

<sup>33</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13* (Bandung: PT Al Ma'arif, 1987), 15.

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

Dapat dikatakan bahwa *ijarah* merupakan kontrak atas jasa atau manfaat yang memiliki nilai ekonomis yang dilakukan oleh *mu'ajir* dengan *musta'jir* dengan ketentuan waktu dan upah yang diketahui. Dalam fatwa tersebut juga dijelaskan bahwa *mu'jir* merupakan pihak yang menyewakan barang, sedangkan *musta'jir* adalah pihak yang menyewa barang atau jasa, dan *ajir* ialah pihak yang memberikan jasa dalam akad *ijarah al mal* atau akad sewa atas jasa pekerjaan orang. Berdasarkan ketiga klasifikasi tersebut yang bertindak sebagai *musta'jir* ialah CV. FZ Foundation, dan pekerja dapat dikatakan sebagai *ajir* yang bertindak sebagai pemilik jasa yang melibatkan tenaga dirinya.<sup>34</sup>

Sah tidak nya suatu akad muamalah dalam Islam dapat dilihat dari terpenuhi atau tidaknya syarat dan rukun akad tersebut. Hal ini dikerenakan rukun merupakan unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu terwujud, adanya unsur-unsur tersebut maka terbentuklah sesuatu tersebut.<sup>35</sup> rukun dari akad *ijarah* terdapat empat<sup>36</sup> yaitu;(1).*Aqidain* (para pelaku yang meliputi *mu'jir* dan *musta'jir*), (2).Manfaat, (3).*Ujrah*, (4).*Shighah*. Rukun yang ada diikuti dengan beberapa syarat yang tidak dapat dipisahkan, meliputi; (1).Para transaksi berakal, (2).Tidak adanya paksaan (keridhaan para pihak), (3).Objek *ijarah* tidaklah cacat dan diberikan atau diserahkan secara langsung, (4).Tidak adanya larangan *syara'* terhadap objek *ijarah* (sesuatu yang diharamkan), (5).Objek *ijarah* merupakan sesuatu yang diketahui.<sup>37</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dan surat perjanjian kerja CV. Fz Foundation maka dapat dikatakan bahwa rukun dan syarat akad *ijarah* telah terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa akad perjanjian kerja yang dilakukan oleh CV. FZ Foundation dengan para pekerjanya tidak bertentangan dengan konsep *ijarah* dalam Islam sehingga akad tersebut sah. Namun, hal yang berbeda terjadi saat pandemi *Covid-19* melanda wilayah Indonesia, yang mana pada masa pandemi *Covid-19* terdapat rukun dan syarat yang hilang atau tidak dapat dipenuhi, Adapun rukun dan syarat tersebut yakni rukun manfaat dan syarat objek *ijarah* tidaklah cacat dan diberikan atau diserahkan secara langsung. Pekerja yang dirumahkan tidak dapat memberikan manfaat, yakni berupa jasa pengerjaan produk CV. Fz foundation, hal ini juga berarti bahwa objek dari akad (jasa pengerjaan) tidak dapat diberikan secara langsung.

Pada hakikatnya perjanjian kerja dilakukan agar kedua belah mendapatkan keuntungan atau manfaat. Pengusaha mendapatkan jasa atas pengerjaan produknya dan pekerja mendapat upah atau gaji (*ujrah*) dari hasil kerjanya. Keuntungan atau manfaat tidak dapat dicapai saat pekerja diliburkan dalam bekerja selama masa pandemi covid-19, yang disebabkan tidak adanya pesanan kerajinan di toko-toko atau grosir yang menjalin kerja sama dengan CV. Fz Foundation karena sepiunya pengujung atau *tourism*.<sup>38</sup> Dengan begitu maksud dan tujuan akad di awal perjanjian kerja tidak dapat dicapai. Tidak terpenuhinya salah satu rukun dan syarat akad, serta tidak dapat terealisikannya maksud dan tujuan akad maka dapat membatalkan keabsahan dari akad *ijarah* (pengupahan) dalam Islam.

Kegiatan merumahkan pekerja oleh CV. Fz Foundation dengan tidak memberikan upah atau *ujrah* tidak bertentangan dengan konsep *ijarah* dalam Islam. Sesuai dengan pengertian *ijarah* (sistem pengupahan) dalam yang dikemukakan oleh Saleh Al-Fauzan bahwa secara

<sup>34</sup> Azza, *Motodologi Fiqih Muamalah*, 279.

<sup>35</sup> Al-Albani, *Shaih Sunnah Ibnu Majah*, 303.

<sup>36</sup> Azza, *Motodologi Fiqih Muamalah*, 279.

<sup>37</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Depok: Raja Grafindo, 2002), 36-37.

<sup>38</sup> Zainulla, Wawnacara. (Situbondo, 19 Maret 2021).

umum *ijrah* dedefinisikan sebagai akad atas manfaat yang dibolehkan, yang berasal dari barang tertentu atau yang dilafalkan ciri-cirinya, dalam jangka waktu yang diketahui, atau akad atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan bayaran yang telah diketahui dan disepakati.<sup>39</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat dikatakan bahwa adanya suatu pekerjaan yang telah diketahui maka menuntut bayaran upah atau *ujara* yang telah diketahui. Sejalan dengan hal tersebut Sayyid Sabiq berpendapat bahwa Imbalan upah baru berhak diperoleh dan diberikan saat suatu pekerjaan telah dikerjakan atau dilakukan. Saat manfaat telah diterima dan didapat, maka pengguna manfaat (dalam hal ini pengusaha) boleh memberikan upah atau *ujrah* diawal (dimuka), atau terjadi kesepakatan para pihak yang melakukan transaksi untuk mempercepat pembayaran.<sup>40</sup> Upah kerja atau *ujrah* dibayarkan setelah pekerjaan telah selesai dilakukan tidak bertentangan dengan Hadis nabi yang berbunyi:

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَتَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرَفُهُ (رواه ابن ماجه و البيهقي)<sup>41</sup>

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

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

## **Perlindungan Hukum Positif Terhadap Pekerja CV. Fz foundation**

Perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.<sup>42</sup> Menurut Sujipto Rahardjo perlindungan hukum merupakan upaya-upaya untuk memberikan perlindungan terhadap hak azasi manusia (HAM) yang dilanggar (dirugikan) orang lain, dan perlindungan itu dimaksudkan agar orang atau individu tersebut dapat menikmati hak-haknya tersebut sebagaimana yang termuat dalam aturan hukum.<sup>43</sup> Dua hal mendasar yang menjadi aspek perlindungan hukum terhadap pekerja, dua hal tersebut yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah.<sup>44</sup>

Iman Soepomo mengemukakan bahwa perlindungan pekerja atau buruh merupakan hakikat hukum perburuhan secara keseluruhan, yang mana hukum perburuhan meliputi (1).Penempatan dari tenaga kerja, (2).Hubungan kerja,(3).Kesehatan kerja,(4).Keamanan kerja, (5).Jaminan sosial,<sup>45</sup>dari kelima macam perlindungan tersebut digolong dalam tiga jenis perlindungan kerja yakni, perlindungan kesehatan kerja, keamanan kerja, dan ekonomis.<sup>46</sup>

Perlindungan kesehatan kerja merupakan usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan melanggar norma

<sup>39</sup> Saleh Fauzan, *Fikih Sehari-hari* Cet 1. (Jakarta: Gema Insani Pres, 2005), 482.

<sup>40</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, jilid III (Bandung: PT Al Ma'arif, 1987), 372-373.

<sup>41</sup> Al-'asqalany, *Bulughul Maram Min Adillatil Ahkam*, 351.

<sup>42</sup> Phlipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat indonesia* (Surabaya: Bina ilmu, 1987), 7.

<sup>43</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), 69.

<sup>44</sup> Pendapat Phlipus M. Hadjon dikutip dari Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja"*Jurisprudentie*.Vol 3. No 2, Desember 2016. 64

<sup>45</sup> Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, IX.

<sup>46</sup> Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja"*Jurisprudentie*.Vol 3. No 2,Desember 2016. 64.

kesusilaan dalam suatu hubungan kerja. Dalam kata lain pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya, baik itu lingkungan kerja yang menjamin kesehatan tubuh dalam waktu yang relative lama<sup>47</sup> sebagaimana diatur dalam Pasal 86 UU Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak untuk mendapat perlindungan atas “(1).Keselamatan dan kesehatan kerja; (2).Moral dan kesusilaan; dan; (3).Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.” Kebijakan merumahkan pekerja oleh perusahaan CV. FZ Foundation merupakan upaya untuk mematuhi aturan yang berlaku, diantaranya agar keselamatan kerja pekerja dapat terjamin ditengah pandemi Covid-19.

Perlindungan kewanitaan kerja merupakan perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan.<sup>48</sup> Perlindungan keamanan kerja atau disebut perlidungan teknis di CV. FZ foundation telah dilaksanakan dengan baik, hal ini terbukti menurut pihak perusahaan hampir dikatakan tidak pernah terjadi kecelakaan kerja bagi pekerja di perusahaan, dan bagi pekerja yang dirumahkan saat pandemi Covid-19 perlindungan teknis ini tidak dijalankan karena pekerja tidak melakukan pekerjaan.

Perlindungan ekonomis yang meliputi upah dan jaminan sosial. Pekerja yang dirumahkan mendapat perlindungan upah sebagaimana tertera dalam SEMENKER tahun 2020 tentang perlindungan pekerja dan pengusaha, poin II angka (4) menyebutkan bahwa “*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.*” Berdasarkan ketentuan tersebut maka pemerintah telah memperbolehkan pengusaha untuk melakukan perubahan (pengurangan atau penambahan) terhadap besaran upah atau gaji pekerja yang dirumahkan sementara akibat covid-19 sesuai dengan kesepakatan para pihak. Hal ini sejalan dengan salah satu dari asas-asas hukum pengupahan yang berkeadilan yaitu; hak atas upah muncul pasca adanya hubungan kerja dan berakhir bila hubungan kerja berakhir.<sup>49</sup> Maksudnya ialah hak dan kewajiban ada setelah dilakukannya suatu perjanjian kerja yang sah sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan oleh kedua belah pihak, dan perjanjian kerja akan mengikat dan melahirkan hubungan kerja.

Tidak hanya pekerja yang mendapat perlindungan hukum atas hak upah, pengusaha juga mendapat perlindungan hukum atas kewajiban upah yang harus ditunaikan. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayarkan upah minum sebagaimana yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja karena dampak pandem covid-19, maka pengusaha dapat mengambil tindakan yang berupa (1). Perubahan besaran upah atau gaji, (2).Penangguhan pembayaran atas upah, (3).Menawarkan pekerja untuk melakukan cuti diluar tanggungan.

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

---

<sup>47</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, 11.

<sup>48</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, 12.

<sup>49</sup> Yetniwati, “Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan”*Mimbar Hukum*, Vol 29 No. 1 Februari 2017, 87.

Penangguhan pembayaran atas upah dapat dilakukan oleh CV. FZ foundation dengan catatan terlebih dahulu melaksanakan perundingan bersama pekerja atau serikat pekerja/buruh terkait maksud dari kebijakan penangguhan pembayaran tersebut. Hal ini mengacu pada ketentuan Pasal 90 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan “*Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.*” Pelaksanaan penangguhan upah harus berpedoman pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Cuti diluar tanggungan memang tidak diatur secara terperinci di dalam UU ketenagakerjaan, hal ini dapat diasumsikan bahwa cuti diluar tanggungan bukan merupakan suatu kewajiban yang harus ditunaikan, namun boleh dilakukan dengan ketentuan pengusaha tidak memaksakan kehendaknya kepada pekerja untuk melakukan cuti diluar tanggungan, akan tetapi di musyawarahkan untuk mencapai mufakat. Dengan cuti diluar tanggungan maka pengusaha tidak memiliki kewajiban untuk membayarkan upah dimasa pandemi Covid-19. Hal ini juga sesuai dengan ketentuan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan<sup>50</sup>“*Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan*”

Adanya hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja tidak sedikit akan menimbulkan perselisihan. Perselisihan dalam dunia kerja dikenal dengan sebutan perselisihan hubungan industrial.<sup>51</sup> Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. terdapat empat jenis perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja yang meliputi (1).Perselisihan hak, (2).Perselisihan kepentingan, (3).Perselisihan pemutusan hubungan kerja dan (4).perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>52</sup>

Upah yang tidak dibayarkan oleh perusahaan saat merumahkan pekerja termasuk dalam jenis perselisihan hak. Pasal 1 ayat (2) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa perselisihan hak ialah “*Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*” Untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi, terdapat dua alternatif penyelesaian yang dapat ditempuh, yakni penyelesaian secara litigasi dan non litigasi.

Litigasi merupakan proses penyelesaian sengketa oleh para pihak yang bersengketa melalui lembaga peradilan negara.<sup>53</sup> Jalur pengadilan dapat ditempuh oleh pekerja sebagaimana ketentuan dalam Pasal 5 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan “*Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial*”.

Upaya hukum *non litigasi* merupakan merupakan cara penyelesaian sengketa diluar pengadilan,<sup>54</sup> UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur metode

---

<sup>50</sup> Pasal 93 ayat (1) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>51</sup> I Dewa Ayu Mirah Octaviani dan I Wayan Suardana, “Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur” Jurnal Fakultas Hukum Universitas Udayana, 8-9.

<sup>52</sup> Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>53</sup> Rosita, “Alternatif Dalam Penyelesaian Sengketa (Litigasi Dan Non Litigasi)” *Al-Bayyinah: Jurnal of Islamic Law*, Vol VI. No 2. 100.

<sup>54</sup> Rosita, “Alternatif Dalam Penyelesaian Sengketa”, 102.

penyelesaian sengketa dalam hubungan kerja melalui penyelesaian biparti, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. pekerja yang dirumahkan hanya dapat menempuh upaya penyelesaian perselisihan biparti dan mediasi, hal tersebut dikarenakan perselisihan yang terjadi merupakan perselisihan hak.

## Kesimpulan

Pekerja yang dirumahkan akibat pandemi covid-19 menurut hukum positif masih tetap mendapatkan upah beserta hak-hak lainnya selama adanya hubungan kerja. Kebijakan perusahaan CV. Fz foundation untuk merumahkan pekerja dengan tidak memberikan upah tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekerja yang dirumahkan oleh CV. Fz Foundation berdasarkan konsep akad *ijarah* (pengupahan) dalam Islam tidak mendapat upah atau *ujrah* karena tidak tercapainya maksud dan tujuan akad diawal perjanjian serta tidak dapat terpenuhinya salah satu rukun dan syarat akad *ijarah* akibat pandemi Covid-19.

Pekerja CV. Fz Foundation yang dirumahkan dalam hukum positif mendapat perlindungan hukum ekonomis berupa upah. Pekerja dapat mengupayakan agar upah yang tidak dibayarkan segera dipenuhi dengan cara menumpuh upaya penyelesaian perselisihan industrial berupa non litigasi melalui upaya penyelesaian perselisihan biparti dan mediasi dan litigasi di lembaga peradilan.

## Daftar Pustaka

- Abdurrahman, Muslan. *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*. Malang; UMM Press, 2009.
- Al-'asqalany, Ahmad bin Ali bin Hajar. *Bulughul Maram Min Adillatil Ahkam*, Mekkah: Darul Qabas, 2014.
- Arini, Annisa Dian. "Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majuer Dalam Suatu Kontrak Bisnis," *Supermasi Hukum*, Vol 9, No. 1 Juni (2020)
- Aghata Olivia Victoria, Berita Katadata.co.id, "29 Juta pekerja terdampak covid-19 jam kerja berkurang hingga PHK" <https://katadata.co.id/agustiyanti/finansial/5fa39e64a3b0e/29-juta-pekerja-terdampak-covid-19-jam-kerja-berkurang-hingga-phk>, diakses Pada 24 Februari 2021
- Azza, Mudaimullah. *Motodologi Fiqih Muamalah*. Kediri: Lirboyo Press, 2013.
- Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*. Tangerang Selatan: Unpam Press, 2018.
- Basri, Amran. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, 2006.
- Bisri, Cik Hasan. *Pilar-Pilar Penelitian Hukum Islam dan Pranata Sosial*. Depok: Rajawaliipers, 2004.
- Fahrojih, Ikhwan. *Hukum Perburuhan*. Malang: Setara Press, 2016.
- Fauzan, Saleh. *Fikih Sehari-hari*, Cet 1. Jakarta: Gema Insani Pres, 2005.
- Hasibuan, Otto."Wawancara Prof Dr Otto Hasibuan Tentang Force Majuere Terkait Wabah Covid 19,"*Nusantara TV*, diakses Pada 3 Maret 2021. <https://www.youtube.com/watch?v=OyQly7XkRY0>
- Hasbiyallah, *Sudah Syar'ikah Muamalahmu? Pedoman Memahami Seluk Beluk Fiqh Muamalah*. Temanggung: Desa Pustaka Indonesia, 2014.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Depok: Raja Grafindo, 2002.

- Kahfi, Ashabul. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja” *Jurisprudentie*. Vol 3. No 2, Desember 2016.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* Bandung: Aditya Bakti, 2007.
- M.Hadjon, Philipus. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya; Bina ilmu, 1987.
- Mirna, Cut. ”Sistem Pengupahan Dalam Ijarah (Studi Terhadap Upah Pekerja Traktor Pemotong Padi Pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejahtera Pulo Panjoe Kec. Glumpang Baro Kab. Pidie)”, Skripsi, UIN Ar-Araniry, 2018.
- Ngani, Nico. *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. Jakarta; Pustaka Yustisia, 2012.
- Octaviani, I Dewa Ayu Mirah. dan I Wayan Suardana, “Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur” *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Udayana*,
- Prasetyo, David. “Pelanggaran Hukum Terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Hal Pekerja Yang Di Rumahkan Oleh Perusahaan (Studi Kasus Di PT. Indoplast Makmur)” Undergraduate Skripsi, Universitas Airlangga, 2007.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rosita, “Alternatif Dalam Penyelesaian Sengketa (Litigasi Dan Non Litigasi)” *Al-Bayyinah: Jurnal of Islamic Law*, Vol VI. No 2.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqih Sunnah 13*. Bandung: PT Al Ma’arif, 1987.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqih Sunnah*, jilid III, Bandung: PT Al Ma’arif, 1987.
- Santos, Lukma. dan Yahyanto, *Pengantar Ilmu Hukum*. Malang: Setara Press, 2016.
- Sholahuddin, Umar.”Pendekatan Sosiologi Hukum Dalam Memahami Konflik Agraria” *Jurnal Dimensi*, No 2(2017)
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Uwiyono, Aloysius. dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur’an, *Al-Qur’an Terjemahan As-Salam*, Depok: Al Huda, 2015.
- Yetniwati, “Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan” *Mimbar Hukum*, Vol 29 No. 1 Februari 2017.