

**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA FORMAL KARYAWAN HOTEL
ARYADUTA MEDAN YANG DI PHK SECARA SEPIHAK PADA MASA
PANDEMI COVID 19**

(Analisis Hukum Pidana Islam Terhadap UU No 13 Tahun 2003)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar S1 Sarjana Hukum
Dalam Ilmu Syari'ah dan Hukum Pada Jurusan Hukum Pidana Islam (Jinayah)

Oleh :

FADHILATUL MUBAROKAH
NIM 0205161014



JINAYAH (HUKUM PIDANA ISLAM)
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN

2021 M / 1442 H

**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA FORMAL KARYAWAN HOTEL
ARYADUTA MEDAN YANG DI PHK SECARA SEPIHAK PADA MASA
PANDEMI COVID 19**

(Analisis Hukum Pidana Islam Terhadap UU No 13 Tahun 2003)

SKRIPSI

Oleh :

FADHILATUL MUBAROKAH

NIM. 0205161014

Menyetujui

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum
NIP.19810828 200901 1 011

Drs. Ishaq, M.A
NIP.19690927 199703 1 002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Jinayah
Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sumattera Utara

Drs.Abd. Mukhsin, M.Soc. Sc
NIP. 19620509 199002 1 001

PENGESAHAN

Skripsi berjudul: Perlindungan Tenaga Kerja Formal Karyawan Hotel Aryaduta Medan Yang Di PHK Secara Sepihak Pada Masa Covid 19 (Analisis Hukum Pidana Islam Terhadap UU No.13 Tahun 2003) telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sumatera Utara Medan. Pada tanggal 12 April 2021. Skripsi telah diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) dalam Ilmu Syari'ah dan Hukum pada Jurusan Hukum Pidana Islam (Jinayah).

Medan, 2021
Panitia Sidang Munaqsyah
Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sumatera Utara Medan

An. Ketua Jurusan
Hukum Pidana Islam (Jinayah)

Sekretaris

Drs.Abd. Mukhsin, M.Soc. Sc
NIP.19620509 199002 1 001

Drs. Ishaq, M.A
NIP.19690927 199703 1 002

Anggota-anggota

Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum
NIP.19810828 200901 1 011

Drs. Ishaq, M.A
NIP.19690927 199703 1 002

Putri Eka Ramadhani Batubara, M.Hum
NIP.19820720 200901 2 007

Rajin Sitepu, M.Hum
NIP.19660309 199403 1 004

Dekan,
Fakultas Syari'ah dan Hukum

Dr. H. Ardiansyah, Lc., M.A
NIP.19760216 200212 1 002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : Fadhilatul Mubarokah

NIM : 0205161014

FAKULTAS : Syari'ah dan Hukum

JURUSAN : Jinayah

JUDUL : PERLINDUNGAN TENAGA KERJA FORMAL KARYAWAN HOTEL ARYADUTA MEDAN YANG DI PHK SECARA SEPIHAK PADA MASA PANDEMI COVID 19 (Analisis Hukum Pidana Islam Terhadap UU No 13 Tahun 2003)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya saya sendiri, terkecuali kutipan-kutipan yang telah disebutkan sumbernya. Demikianlah surat pernyataan ini diperbuat, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila ditemukan kesalahan dalam skripsi saya.

Medan, 21 Desember 2020

Fadhilatul Mubarokah
NIM.0205161014

MOTTO

Bersabar dan berusahalah karena dengan begitu kita sepenuhnya akan menemukan kepada apa yang kita inginkan dengan tidak berputus asa.

PERSEMBAHAN

Dengan segala kekurangan dan keterbatasan saya serta usaha keras maupun duka yang turut serta dalam proses penyusunan skripsi ini, maka dengan ketulusan hati penulis yang paling dalam penulis persembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang selalu memberikan dukungan, doa dan kasih sayang kepada penulis,

1. Kepada Ayah Muhammad Sabri S.Ag dan Ibunda Yusnizar S.Ag mereka adalah orang tua terhebat yang telah mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang dan keikhlasan, sehingga penulis bisa melanjutkan studi sampai ke perguruan tinggi. Semoga Allah SWT. Selalu memberikan kesehatan kepada mereka dan diberikan balasan dengan sebaik-baik balasan.
2. Kepada Sahabat saya Nur Kholillah Nasution, Nuril Marhamah Ritonga, Zumrotun Auliati Putri Rangkuti yang terus mensupport penulis dalam menyelesaikan tulisan ini dengan cepat dan tepat
3. Kepada Sahabat-sahabat penulis di perantauan yaitu yang setia menemani baik suka dan duka yang banyak di lewati yang tidak dapat disebutkan satupersatu
4. Teman-teman seperjuangan penulis stambuk 2016 yang selalu memberi dukungan dan do'a selama di bangku perkuliahan. Kenangan bersama kalian tidak terlupakan. Terima kasih supportnya.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Penulisan Transliterasi Arab-latin dalam penyusunan skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi dari Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Tanggal 10 September 1985 No: 158 dan 0543b/U/1987. secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	S	Es (titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha (titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal		De
ذ	Zal	Z	Zet (titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	S	Es (titik di bawah)

ض	Dad	D	De (titik di bawah)
ط	Ta	T	Te (titik di bawah)
ظ	Za	Z	Zet (titik dibawah)
ع	'Ain	'-	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'-	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan *Syaddah* ditulis rangkap.

Contoh: نَزَّلَ ditulis *nazzala*.

بِهِنَّءِ ditulis *bihinna*.

Vokal Pendek

Fathah (َ) ditulisa, *Kasrah* (ِ) (Contoh : أَحْمَدَ ditulis *ahmada*).

رَفِيقَ ditulis *rafiqa*.

صَلُّحَ ditulis *saluha*.

Vokal panjang

Bunyi a panjang ditulis a, bunyi i panjang di tulis i dan bunyi u panjang ditulis u, masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya.

1 Fathah + Alif

ditulis a نلا

ditulis *fala*

2 Kasrah + Ya' mati

ditulis i

ميساقم ditulis *misaaq*

3 Dammah + Wawu mati

ditulis u أصول ditulis *ususul*

Vokal Rangkap

4 Fathah + Ya' mati

ditulis ai الزحاي

ditulis *az-Zuhaili*

5 Fathah + Wawu mati ditulis

au طوق ditulis *tauq*

Ta' Marbutah di Akhir Kata

Kalau pada kata yang terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang "al" serta bacaan kedua kata itu terpisah,

maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan ha/h.

Contoh: الجزر وضة: ditulis *Raudah al-Jannah*

Hamzah

1. Bila terletak di awal kata, maka ditulis berdasarkan bunyi vokal yang mengiringinya.

إنا ditulis *inna*

2. Bila terletak di akhir kata, maka ditulis dengan lambang apostrof ('). وطاء. ditulis *wat'un*

3. Bila terletak di tengah kata dan berada setelah vokal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya.

رأب dituliskan *raba'ib*

4. Bila terletak di tengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambang apostrof (').

أخزون dituliskan *'khuzuna*.

Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyah* ditulis

البقرة dituliskan *Baqarah*.

1. Bila diikuti huruf *syamsiyah*, huruf i diganti dengan huruf *syamsiyah* yang bersangkutan.

النساء dituliskan *Nisa'*.

Catatan : yang berkaitan dengan ucapan-ucapan bahasa persi disesuaikan dengan yang berlaku di sana seperti: *Kazi (qadi)*

ABSTRAK

Fenomena pemutusan hubungan kerja tidak terlepas dari tidak seimbangnya antara lapangan kerja dengan jumlah angkatan kerja. Jumlah lapangan kerja dan angkatan kerja yang tidak seimbang merupakan salah satu penyebab munculnya pengangguran. Jumlah pengangguran yang besar terkadang membuat perusahaan-perusahaan merasa memiliki keuntungan dengan tersedianya pekerja yang memadai. Perusahaan tidak merasa rugi bila memutus hubungan kerja. Pemberian uang pesangon pada karyawan di Hotel Aryaduta Medan tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana perusahaan memotong uang pesangon pada karyawan dikarenakan mereka yang tidak mau dimutasikan akan di PHK dan uang pesangon yang diberikan tidak diberikan secara utuh kepada karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan sangat dirugikan oleh pihak Hotel yang tidak memberikan uang pesangon secara utuh, yang hanya memberi uang pesangon untuk satu bulan kerja. Menurut Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikatakan, bahwa : “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Agama”.Penelitiannya ini adalah penelitian Lapangan dan Pustaka yaitu penelitian yang dimana dilakukan dengan cara mengkaji perundang-undangan, teori-teori hukum, dokumen hukum dan mencari informasi dari pihak pihak yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, yang dilakukan oleh peneliti bahwa Hotel Aryaduta Medan akan mem-PHK karyawan yang tidak mau dimutasikan dan memotong uang pesangon yang seharusnya mereka terima. Hal ini dinilai tidak sesuai dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 pasal 156 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Kata kunci: PHK, perlindungan tenaga kerja, uang pesangon

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan inayahnya, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: ***“Perlindungan Tenaga Kerja Formal Karyawan Hotel Aryaduta Medan Yang Di PHK Sepihak Di Masa Pandemi Covid 19 ”*** (**Analisis Hukum Pidana Islam Terhadap UU No 13 Tahun 2003**) dengan baik dan lancar. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada baginda besar Nabi yang mulia Muhammad SAW. Yang senantiasa kita harapkan syafaatnya di hari kiamat kelak.

Penulisan skripsi bukanlah hal yang mudah, namun dengan doa dan semangat yang tinggi serta bimbingan dan juga arahan serta saran dari berbagai pihak, sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan lancar. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Kepada ayah Muhammad Sabri S.Ag dan Ibunda saya Yusrizae S.Ag yang telah membimbing, mendidik dan mendoakan penulis dengan penuh kasih sayang. Karena mereka Skripsi ini dapat terselesaikan dan berkat kasih sayang dan pengorbanannya penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan Program Sarjana (S.I) Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Dan kepada kakak dan adik-adik saya yang telah memberikan doa dan

perhatiannya selamaini.

4. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara Medan.
5. Bapak Dr. H Ardiansyah, Lc M.A Selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara Medan.
6. Bapak Drs. Abd. Mukhsin M.Soc.,Sc selaku Ketua Jurusan Hukum Pidana Islam (Jinayah) Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara Medan.
7. Bapak Drs. Ishaq, M.A. Selaku Sekretaris Jurusan Hukum Pidana Islam (Jinayah) Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara Medan.
8. Bapak Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan saran yang berguna selama proses penyelesaian Skripsi ini.
9. Bapak Drs. Ishaq, M.A. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini
10. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Hukum Pidana Islam (Jinayah) Sumatera Utara Medan, yang telah memberikan Ilmu kepada penulis sejak berada dibangku perkuliahan.
11. Kepada sahabat seperjuangan, yang telah bersama-sama dalam duka dan suka sejak dalam berada dibangku perkuliahan.
12. Teman-teman seperjuangan Jurusan Hukum Pidana Islam (Jinayah) Angkatan 2016 Fakultas syariah dan hukum Universitas Islam Negeri

(UIN) Sumatera Utara Medan, tidak banyak yang penulis ucapkan selain ucapan terima kasih dan permohonan maaf jika selama empat tahun lebih ini dalam kebersamaan ada sesuatu kekhilafan yang pernah dilakukan.

13. Kemudian kepada semua pihak yang telah membantu penulis hingga terselesaikan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Allah SWT. Membalas semua amal kebaikan dan keikhlasan mereka sebagai amal shalih kelak di akhirat. Sebagai manusia biasa, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan, kritikan dan saran yang bersifat membangun dan melengkapi karya tulis ini sangat penulis harapkan dari berbagai pihak. Penulis berharap skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya.

Penulis,

FADHILATUL MUBAROKAH

NIM. 0205161014

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
MOTTO	ii
PERSEMBAHAN	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI	iv
ABSTRAK.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang Masalah	1
B.Rumusan Masalah.....	8
C.TujuanPenelitian	8
D.Kegunaan Penelitian	8
E.Keaslian Penelitian.....	9
F.Kerangka Teori dan Hipotesis Penelitian	10
G.Metode Penelitian	16
H. Sitematika Penulisan	18
BAB II LANDASAN TEORI.....	20
A.Ketenagakerjaan	
1.Pengertian Ketenagakerjaan.....	20

2. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan	20
B. Tenaga Kerja	
1. Defensi Tenaga kerja	23
2. Pembagian Tenaga Kerja	24
3. Hak-hak dan Kewajiban Tenaga Kerja / Buruh dalam Islam	25
C. Perlindungan Tenaga kerja	
1. Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja	25
2. Macam-macam Perlindungan Tenaga Kerja.....	26
D. Upah dan Pesangon	
1. Pengertian Uang Pesangon	26
2. Upahan Menurut Hukum Islam.....	28
3. Macam-macam Uang Pesangon.....	31
4. Kewajiban Bayar Uang Pesangon	32
E. Pemutusan Hubungan Kerja	
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	33
2. Macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja.....	35
3. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja	42
4. Larangan Bagi Pengusaha Untuk Melakukan PHK	44
5. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam Islam	46
6. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja.....	47
F. Pengertian Pandemi.....	49

BAB III METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian.....	50
2. Metode Pendekatan	50
3. Sumber Bahan Hukum.....	51
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.....	51
5. Analisis Bahan Hukum	53

BAB IV HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Hotel Aryaduta Medan	55
B. Perlindungan Tenaga Kerja Formal Karyawan Hotel Aryaduta Medan Yang Di PHK Sepihak Di Masa Pandemi Covid 19	57
C. Analisis Hukum Pidana Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Formal Karyawan Hotel Aryaduta Medan Yang Di PHK Sepihak Di Masa Pandemi Covid 19	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
C. Penutup.....	64

DAFTAR PUSTAKA.....	65
----------------------------	-----------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	68
----------------------------------	-----------

LAMPIRAN	69
-----------------------	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Allah telah menciptakan manusia agar saling berinteraksi kepada sesama serta saling tolong menolong dalam kelangsungan hidup ini, secara umum manusia harus memenuhi kebutuhan kehidupan mereka baik dari segi ekonomi yang dimana untuk kelangsungan hidup.

Untuk memenuhi kebutuhan hidup kita haruslah bekerja, maka jika manusia bekerja akan terbentuk hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Indonesia adalah suatu negara hukum yang dimana berlandaskan kepada pancasila dan UUD 1945. Kita ketahui bahwa dimana tujuan hukum itu ialah untuk mendapatkan keadilan, kepastian, dan juga kemanfaatan.

Negara Indonesia menyadari pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*.¹

Terdapat juga dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 28d ayat (2) yang berbunyi: *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*.²

Maka daripada itu Negara Indonesia serius dalam menanggapi hal ini dan telah membuat aturan tersendiri yang termuat dalam Undang Undang Nomor 13

¹ Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2)

² Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28 D ayat (2)

Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan. Perkembangan dunia usaha dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai pekerja yang ada di dalam perusahaan untuk melancarkan kegiatan operasional dan produksinya. Perusahaan perlu merekrut karyawan yang dimana juga pemberi kerja (perusahaan) harus memelihara dan mempertahankan hak-hak para pekerjanya.

Kegiatan yang dilakukan perusahaan tersebut menyebabkan timbulnya suatu hubungan kerja yang diharapkan dapat membawa keuntungan bagi pemberi kerja maupun pekerja. Sistem hubungan yang terjadi antara pihak-pihak yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam proses produksi dinamakan hubungan industrial.

Demi terwujudnya hubungan kerja yang baik perlu adanya kerjasama yang melibatkan beberapa pihak seperti yang terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pihak tersebut ialah:

- 1) Pekerja/Buruh
- 2) Serikat Kerja / Serikat Buruh
- 3) Pemberi Kerja / Pengusaha
- 4) Organisasi pengusaha
- 5) Lembaga kerjasama bipartite / tripartite
- 6) Dewan pengupahan
- 7) Pemerintah³

³ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: CV Literasi Nusantara Abadi, 2020), h. 33

Tenaga kerja seperti yang termuat dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah *“setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”*.⁴

Pekerja/Buruh dalam pasal 1 angka 3 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pekerja/Buruh adalah *“setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”*.⁵

Sebelum memulai bekerja, pekerja dan pemberi kerja melakukan perjanjian kerja yang dimana disepakati kedua pihak yang bersangkutan, karena itu adalah suatu bagian yang sangat penting. Perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan berarti suatu perjanjian kerja dimana pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah serta setuju ketentuan yang berlaku yang pastinya telah disepakati antara tenaga kerja dan pemberi kerja dan pengusaha yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah.

Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- 1) Kesepakatan dua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

⁴Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), h. 27

⁵ Ibid, h. 31

- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku⁶

Meskipun suatu perjanjian kerja yang telah berlaku bagi para pihak yang telah mengikat masing-masing pihak, namun acap kali dalam pelaksanaannya seringkali tidak berjalan seperti yang diharapkan, sehingga tak dapat dipungkiri sering menimbulkan perselisihan. Sebagai contoh dalam perlindungan hak-hak bagi para tenaga kerja dimasa sekarang ini yang dimana kita ketahui negara Indonesia sedang dilanda musibah virus covid 19. Hal itu berimbas pada pemenuhan hak-hak yang tidak berjalan sesuai undang-undang yang berlaku, dimana banyak para tenaga kerja itu diberhentikan secara sepihak oleh pemberi kerja (perusahaan) dengan tidak ada kejelasan secara merinci dan juga tidak diberikannya pesangon atau upah yang seharusnya diberikan kepada tenaga kerja tersebut.

Dalam hal tenaga kerja, pekerjaan itu dapat dibagi atas 2 hal yakni:⁷

- 1) Tenaga Kerja / Pekerjaan Formal

Dalam sektor ini pekerja yang terdiri dari tenaga professional, tekhnisi, dan sejenisnya, tenaga kepemimpinan, ketatalaksanaan, tenaga tata usaha dan sejenisnya, tenaga usaha penjualan, tenaga usaha jasa. Jika bekerja dalam sektor ini memerlukan spesifikasi dan riwayat pendidikan dan keahlian di bidang yang dibutuhkan.

- 2) Tenaga Kerja / Pekerjaan Informal

⁶Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Pasal 52 ayat (1)

⁷ <https://id.scribd.com/tenaga-kerja-formal-dan-informal/>

Dalam sektor ini ialah suatu jenis tenaga kerja atau pekerja yang tanpa kualifikasi atau dengan kata lain pekerja dalam sektor ini sangat mudah dimasuki tanpa melamar, tanpa ijin, tanpa kontrak, tanpa formalitas apapun yang dimana bisa sebagai buruh ataupun usaha milik sendiri yang dikelola dan dikerjakan sendiri, ukuran usaha mikro, dan teknologi seadanya, dengan modal lumayan dan hasil sedang.

“Seperti yang saya kutip dari *detiknews* tertanggal 05 Mei 2020,⁸ yang dimana menjadi judul dalam berita tersebut ialah “ 136 Karyawan Hotel Aryaduta Medan Di PHK Saat Pandemi Corona ”. dalam berita tersebut dikatakan 136 karyawan hotel tersebut di PHK saat pandemi corona dan para karyawan tersebut memprotes sikap hotel yang tidak memenuhi hak-hak karyawan tersebut, dari 136 karyawan sekitar 92 yang meneruskan pengaduan dan sisanya telah mencapai kesepakatan dengan perusahaan.

Para karyawan tersebut di phk pada tanggal 7 April 2020 dengan informasi kalau operasional hotel ditutup dan kita karyawannya semua 136 di PHK dan dia mengaku para karyawan keberatan karena pihak hotel dinilai melakukan PHK tanpa proses perundingan terlebih dahulu dengan karyawan serta menyesalkan proses tersebut dilakukan disaat masa pandemi corona karena makin menambah sulit hidup para karyawan ujar Ricky yang salah satu dari karyawan yang di PHK.

⁸<https://news.detik.com/berita/d-5003510/136-karyawan-hotel-aryaduta-medan-di-phk-saat-pandemi-corona>

Bahwa diketahui para karyawan hotel tersebut tidak diberi pesangon sesuai undang-undang yang berlaku. Dalam pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berbunyi:

“Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”⁹.

Maka dalam aturan tersebut jelas jika PHK harus dilaksanakan dengan perundingan terlebih dahulu antara perusahaan dengan tenaga kerja. Dalam pemutusan hubungan kerja perusahaan wajib untuk membayarkan pesangon kepada karyawan atau tenaga kerja dengan berlandaskan pasal 156 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 berbunyi:

*“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.*¹⁰

Dalam besaran jumlah uang pesangon ini terdapat perbedaan jumlah besaran dilihat dari berapa lama pekerja itu bekerja, jumlah besaran tersebut juga diatur dalam pasal 156 ayat (2) dan (3) .

Dari berita tersebut yang saya dapati termuat salah satu narasumber atas nama Ricky, maka daripada itu saya langsung menghubungi narasumber tersebut dan

⁹Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Pasal 151 ayat (2)

¹⁰Ibid, Pasal 156 ayat (1)

menanyakan kejelasan terhadap berita tersebut dengan cara melalui aplikasi yang bernama Fb Messenger. Dari proses wawancara yang saya lakukan melalui aplikasi Messenger, bahwa narasumber yang bernama Ricky Alanda memberikan konfirmasi atas berita tersebut adalah Benar dan lebih lanjut narasumber menjelaskan bahwa narasumber tersebut bekerja di Hotel Aryaduta Medan sebagai Supervisor Front Office.

Kasus tersebut sudah dilaporkan ke Disnaker Kota Medan dan benar 136 karyawan Hotel Aryaduta Medan semua di PHK tanpa kejelasan dari pihak Hotel Aryaduta Medan, dari 136 karyawan tersebut berposisi sebagai HRD Hotel, Supervisor Front Office, Cleaning Service dan lainnya. Dalam kasus ini sudah melalui 3 kali mediasi tetapi belum mencapai kesepakatan, jelas saja dari pihak Hotel hanya menawarkan uang pesangon sebesar 1 bulan gaji kepada karyawannya, jika dilihat dari lamanya karyawan tersebut bekerja sudah ada yang bekerja selama 5 tahun bahkan 10 tahun lebih dan kasus ini masih menunggu negosiasi dari perusahaan sebelum di laporkan ke pengadilan, ujar narasumber yang bernama Ricky Alanda dalam wawancara yang saya lakukan.

Melihat dan mendengar informasi tersebut bahwa di dalam hal PHK yang dilakukan secara sepihak dan uang pesangon yang ingin diberikan pihak Hotel tidak sesuai atas isi dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan dalam pasal 151 ayat (2), 156 ayat (1), 156 ayat (2) dan 156 ayat (3), yang dimana hak-hak pekerja tersebut tidak dipenuhi sesuai aturan yang berlaku. Maka daripada itu saya sebagai penulis berminat membuat penelitian berdasarkan penjelasan yang sudah dijelaskan sebelumnya yang berjudul ***“Perlindungan Tenaga***

Kerja Formal Karyawan Hotel Aryaduta Medan Yang Di PHK Sepihak Di Masa Pandemi Covid 19 ” (Analisis Hukum Pidana Islam Terhadap UU No 13 Tahun 2003)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, rumusan masalah dalam proposal skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Perlindungan Tenaga Kerja Formal Karyawan Hotel Aryaduta Medan Yang Di PHK Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid 19 ?
2. Bagaimana Analisis Hukum Pidana Islam Terkait Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terkait Perlindungan Tenaga Kerja Formal Karyawan Hotel Aryaduta Medan Yang Di PHK Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid 19 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan tenaga kerja formal karyawan hotel Aryaduta Medan yang di PHK secara sepihak pada masa pandemi covid 19 ?
2. Untuk mengetahui bagaimana analisis Hukum Pidana Islam terkait undang-undang nomor 13 tahun 2003 terkait perlindungan tenaga kerja formal karyawan hotel Aryaduta Medan yang di PHK secara sepihak pada masa pandemi covid 19 ?

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Dapat memberikan manfaat tambahan bagi para mahasiswa lainnya ataupun dalam segi hukum terhadap persoalan yang dibahas dalam skripsi ini yaitu tentang perlindungan tenaga kerja formal karyawan Hotel Aryaduta Medan yang di PHK secara sepihak pada masa pandemi covid 19. Pandangan mengenai asas-asas pemidanaan dalam hukum pidana yang berlandaskan atas rasa keadilan, sesuai dengan UUD 1945 dan pancasila.

2. Secara Praktis

Dapat menjadi acuan bagi seluruh mahasiswa yang ingin meneliti lebih lanjut terkait penelitian ini yang bisa digunakan sebagai suatu bahan pembelajaran serta juga memberikan informasi bagi para tenaga kerja di Indonesia agar tau apa saja Hak-Hak bagi para tenaga kerja

E. Keaslian Penelitian

Judul dari penelitian ini adalah ***“Perlindungan Tenaga Kerja Formal Karyawan Hotel Aryaduta Medan Yang Di PHK Sepihak Di Masa Pandemi Covid 19” (Analisis Hukum Pidana Islam Terhadap UU No 13 Tahun 2003)***, sebelumnya tidak pernah ditulis oleh penulis lain. Dari beberapa hasil penelusuran yang saya lakukan ada penelitian yang sejenis, namun jika dibaca lebih teliti ada perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu dari segi fokus pembahasan dan permasalahannya. Agar dapat dilihat apa saja perbedaannya akan saya lampirkan penelitiannya sebagai berikut :

1. Atas nama Nurul Fatma Thalib dari Universitas Negeri Gorontalo tahun 2019 dengan judul “Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Dalam Perjanjian Outsourcing”. dalam penelitian ini menjelaskan lebih menekankan bagaimana hukum yang mengatur jika PHK sepihak dilakukan kepada tenaga kerja yang statusnya Outsourcing
2. Atas nama Abdullah Sulaiman dari Uin Jakarta tahun 2018 dengan judul “perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja dalam sektor pangan di DKI Jakarta” dalam penelitian hanya membahas bagaimana perlindungan hukum pemutusan hubungan kerja
3. Atas nama Retno Septiani dari Uin Raden Intan Lampung tahun 2018 dengan judul “Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 156 UU NO.13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)” bisa dilihat dalam penelitian ini membahas bagaimana besaran dan uang penggantian hak-hak pekerja.
4. Atas nama Nur Qadri dari Uin Allaudin Makassar tahun 2017 dengan judul “Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 pada PT. Hero Supermarket Tbk (GIANT) di Kota Makassar ”

F. Kerangka Teori dan Hipotesis Penelitian

1. Kerangka Teori

Kerangka teori ialah mempunyai peran yang sangat penting bagi penunjang pemahaman bagi penelitian ini karena dalam kerangka teori inilah ilmu pengetahuan.

a. PHK

Persoalan PHK ini pun tidak hanya menjadi perdebatan biasa antara pekerja dan pengusaha. Akan tetapi persoalan ini bahkan tak sedikit yang kemudian masuk ke ranah Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh putusan pengadilan. Akan tetapi, walaupun aturan soal PHK dan konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja dan atau dilakukan oleh pengusaha sudah diatur oleh Undang-Undang Tenaga Kerja dengan rinci persoalan PHK selalu menjadi Perdebatan.

Ada pekerja yang menganggap tidak pantas untuk di PHK, ada yang menganggap proses PHK yang dikenakan kepadanya tidak sesuai dengan prosedur bahkan ada pelaku usaha yang telah melakukan PHK akan tetapi tidak mau membayar uang pesangon atau pengganti hak.

PHK ini dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja. Yang dimana perusahaan dimaksud dalam pasal 1 angka 6 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 ialah :

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Yang dikatakan dengan Tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam konteks Hukum Islam, sewa menyewa tenaga kerja disebut dengan istilah *ijārah*. *Ijārah* sah apabila telah terjadi kesepakatan antara dua belah pihak, mengetahui dan menyetujui kesepakatan ataupun yang telah ditentukan, dan hal tersebut dapat dimanfaatkan atau mendatangkan kebaikan bagi kedua belah pihak.

Tanggung jawab pemerintah bukan terbatas hanya keamanan dalam negeri dan dari luar wilayah tapi juga pemerintah harus bertanggung jawab atas kemakmuran, kesejahteraan dan keadilan bagi warga negaranya. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja haruslah dilakukan dengan cara perundingan atau perjanjian bersama kedua belah pihak.

Islam dalam hal ini sejalan dengan hal yang dimana kita ketahui dalam kaidah nya ialah *“pada dasarnya akad itu adalah kesepakatan para pihak dan akibat hukumnya adalah apa yang mereka tetapkan atas diri mereka melalui janji”*¹¹. Adapun dalil yang memperkuat ialah dalam QS An-Nur : 33 berbunyi:

وَلَيْسَتَغْفِبِ الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ نِكَاحًا حَتَّىٰ يُغْنِيَهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَالَّذِينَ يَبْتِغُونَ الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا ۚ وَأُوهُم مِّن مَّالِ اللَّهِ الَّذِي آتَاكُمْ ۗ وَلَا تُكْرَهُوا فَتْيَانِكُمْ عَلَى الْبِغَاءِ إِنْ أَرَدْنَ تَحَصُّنًا لِّتَبْتَغُوا عَرَضَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَمَن يُكْرِهِنَّ فَإِنَّ اللَّهَ مِن بَعْدِ إِكْرَاهِهِنَّ غَفُورٌ رَّحِيمٌ

Artinya: *“Dan orang-orang yang tidak mampu kawin hendaklah menjaga kesucian (diri)nya, sehingga Allah memampukan mereka dengan karunia-Nya. Dan budak-budak yang kamu miliki yang menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat*

¹¹Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h.302

perjanjian dengan mereka, jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebahagian dari harta Allah yang dikaruniakan-Nya kepadamu. Dan janganlah kamu paksa budak-budak wanitamu untuk melakukan pelacuran, sedang mereka sendiri mengingini kesucian, karena kamu hendak mencari keuntungan duniawi. Dan barangsiapa yang memaksa mereka, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (kepada mereka) sesudah mereka dipaksa itu“ (QS AN-NUR : 33)¹²

Allah SWT memerintahkan pemenuhan semua janji dan kesepakatan baik itu janji dengan Allah maupun dengan manusia, Allah berfirman dalam QS Al-Maidah : 1, berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۗ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya” (QS Al-Maidah : 1)¹³*

Islam sangat melarang seseorang yang mengingkari janji, hal itu adalah perintah langsung yang secara jelas ditujukan kepada para perusahaan yang berlaku

¹² Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya

¹³Ibid, Al-Qur'an dan Terjemahannya

zalim dan tidak adil agar memperbaiki perbuatan mereka sebelum Allah mencabut rahmat berkah-Nya dari mereka¹⁴

b. Upah dan Pesangon

Uang Pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk Pengelola Dana Pesangon Tenaga Kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak¹⁵

Setiap pekerja berhak menerima upah atas bayaran mereka bekerja yang diberikan oleh pemberi kerja atau perusahaan. Dalam islam pun pemberi kerja wajib membayarkan upah bagi pekerja berdasarkan dalil:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا - قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ -: «أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ» رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ - وَفِي الْبَابِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ - عِنْدَ أَبِي يَعْلَى وَالْبَيْهَقِيِّ، وَجَابِرٍ عِنْدَ الطَّبْرَانِيِّ، وَكُلُّهَا ضِعَافٌ.

Artinya: “*Dari Ibnu Umar Radhiyallahu Anhuma bahwa Rasulullah Shallallahu Alaihi wa Sallam bersabda, "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya mengering."* (HR. Ibnu Majah)¹⁶

¹⁴ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995) h. 387

¹⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 2009 tentang Tarif Pajak Penghasilan

¹⁶ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 124

Uang pesangon wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan dalil pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi:

*“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uanag penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”*¹⁷Dan teknis dalam jumlah bejaran uang pesangon terdapat dalam pasal 156 ayat (2) dan (3).

Macam-macam dalam uang pesangon terdapat dalam pasal 157 ayat (1) yang berbunyi:

Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- a. Upah pokok
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

2. Hipotesis Penelitian

¹⁷Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 156 ayat (1)

Hipotesis adalah jawaban sementara atas penelitian ini jadi hasil sementara dari penelitian yang saya tulis ini adalah:

- 1) Berdasarkan landasan UUD 1945 pada pasal 28d ayat (2) yang menyatakan: *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”* maka telah jelas dimana dinyatakan setiap orang berhak mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam Hubungan Industrial.juga dengan aturan khusus yang telah diterbitkan oleh Pemerintah yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Dalam hal perlindungan tenaga kerja terkait PHK secara sepihak kepada para pekerja yang dilakukan oleh perusahaan, pekerja berhak menuntut perusahaan ke pengadilan dan dinas tenaga kerja berdasarkan pasal pasal 151 ayat (2) serta juga perihal uang pesangon yang tidak dibayar pekerja berhak menuntut hak nya karena berdasarkan pasal 156 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tersebut.
- 2) Hal terkait ketenagakerjaan dalam islam juga diatur yang dimana sebelum bekerja para pekerja dan pemberi pekerjaan melakukan perjanjian kerja yang disebut *ijarah* yaitu yang dimana disetujui antara kedua belah pihak termasuk dalam mem PHK Pekerja itu harus dilakukan perundingan terlebih dahulu, dimana telah termaktub di dalam QS An-Nur ayat 33 dan Al-Maidah ayat 1 dan perusahaan atau pemberi kerja harus memberikan upah nya yang berlandaskan hadits yang sudah jelaskan sebelumnya.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitiannya ini adalah penelitian Lapangan dan Pustaka yaitu penelitian yang dimana dilakukan dengan cara mengkaji perundang-undangan, teori-teori hukum, dokumen hukum dan mencari informasi dari pihak-pihak yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

2. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan konseptual (Conceptual Approach) pendekatan dengan mempelajari perundang-undangan atau doktrin-doktrin didalam ilmu hukum dan buku-buku hukum serta informasi dari pihak-pihak yang berkaitan.

3. Sumber Bahan Hukum

1) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang bersifat Autoritatif, yaitu mempunyai otoritas, beberapa bahan-bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Sumber Hukum Islam
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang menjelaskan tentang bahan hukum primer. Misalnya, seperti buku-buku tentang hukum, kamus hukum, dan jurnal-jurnal hukum yang berkaitan dengan judul penelitian yang sedang dikaji.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.

- a. Teknik Pengumpulan bahan hukum primer dilakukan dengan cara studi kepustakaan melihat dan meneliti dari sumber bahan hukum primer tersebut.
- b. Teknik pengumpulan bahan hukum sekunder dilakukan dengan cara kajian kepustakaan, serta melakukan penelusuran seperti, jurnal hukum, dan lainnya yang berkaitan dengan judul yang sedang dikaji.

5. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukumnya dilakukan dengan cara menganalisis terhadap bahan-bahan hukum tertulis, selanjutnya dilakukan pembahasan, pemeriksaan dan pengklasifikasian kedalam bagian-bagian yang ingin menjadi informasi, hasil dari analisis bahan hukum tersebut kemudian disampaikan menggunakan metode interpretasi sistematis, gramatikal, dan teologis.

H. Sitematika Penulisan

Proposal skripsi ini terdiri dari beberapa sub bab yang berisi materi-materi yang akan dibahas dan dikaji, untuk mempermudah memahami isi dari sub bab dalam proposal skripsi ini maka saya akan menyajikan sebagai berikut :

BAB I : Berisi tentang Pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Keaslian Penelitian, Kerangka Teori dan Hipotesis Penelitian, Metode Penelitian dan Sitematika Penulisan

BAB II : Berisi tentang Tinjauan Pustaka, yang terdiri dari teori-teori, konsep-konsep hukum yang menjelaskan dan menjawab pertanyaan yang sedang diteliti.

BAB III : Berisi tentang Metode Penelitian, yang terdiri dari jenis penelitian, metode pendekatan, sumber dan jenis bahan hukum, tehnik pengumpulan bahan hukum, analisis bahan hukum

BAB IV : Berisi tentang hasil penelitian dan Pembahasan, yang menguraikan tentang pokok permasalahan

BAB V : Penutup, yang menjelaskan tentang kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan pokok permasalahan yang ada dalam rumusan masalah

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan dari kata “tenaga kerja, yang awalan kata “ke” dan akhiran “an”. Jadi kata ketenagakerjaan yaitu ha-hal berkaian dengan tenaga kerja.

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁸

2. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

a. Buruh/Pekerja

Pada Zaman Kolonial Belanda buruh adalah pekerja seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan suatu pekerjaan berat, pekerjaan-pekerjaan ini disebut dengan “Blue Collar”. Sedangkan yang bekerja di kantor-kantor disebut sebagai “Karyawan (White Collar).

Pada masa Orde Baru istilah pekerja atau buruh khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi untuk kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka kedua istilah tersebut disandingkan.

b. Pengusaha

¹⁸ Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat (1)

- c. Dalam Undang-Undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”.

Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-Undang No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha. Pengertian Pengusaha dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 4 juga memberi pengertian pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

d. Organisasi Pekerja/Buruh

Pemerintah mengeluarkan Permenaker 05/MEN/1985 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja. Dalam peraturan ini disebutkan bahwa organisasi buruh yang dapat didaftarkan adalah:

1. Bersifat kesatuan
2. Mempunyai pengurus sekurang-kurangnya di 20 (dua puluh) daerah TK. I, 100 (seratus) daerah tingkat II, dan 1000 (seribu) di tingkat Unit/Perusahaan.

Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh memuat beberapa prinsip dasar, yakni:

1. Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Dengan jumlah minimal 10 (sepuluh) orang buruh/pekerja dapat membentuk organisasi atau serikat.

2. Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas buruh/pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun.
3. Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan sector usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.
4. Basis utama serikat buruh/pekerja ada di tingkat perusahaan serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Buruh/Pekerja. Demikian halnya dengan Federasi Serikat Buruh/Pekerja dapat menggabungkan dalam Konfederasi Serikat Buruh/Pekerja.
5. Serikat buruh/pekerja, federasi dan Konfederasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat untuk dicatat.

Siapa pun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota.

c. Organisasi Penguasa

1. KADIN
2. APINDO

e. Pemerintah/Penguasa

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus antara lain:

1. Balai Latihan Kerja: menyiapkan/memberi bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja.

2. Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI), sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik di sector formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri.

B. Tenaga Kerja

1) Defensi Tenaga kerja

Manusia yang mau bekerja terutama yang telah mencapai usia kerja, adalah manusia yang tahu akan tanggung jawab bagi kelangsungan dan perkembangan hidupnya, bukan sekedar mencari nafkah, melainkan harus pula di dasari itikad baik bahwa dengan jasa-jasa yang telah di jualnya itu dapat pula merupakan sumbangan untuk turut melancarkan usaha dan kegiatan dalam pengembangan masyarakat.

Pemberi pekerjaan dan yang di beri pekerjaan di tanah air kita sudah seharusnya memiliki makna bekerja seperti diatas karena pada hakikatnya masing-masing melakukan pekerjaan yang tidak hanya untuk mengutamakan kepentingan pribadi melainkan juga demi tercapainya kehidupan dalam masyarakat yang serba berkembang dan tercukupi segala kebutuhannya.

Pasal 2 ayat (2) UU No.13 Tahun 2013, menyatakan, bahwa tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁹

Dalam Pasal 1 (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

¹⁹ H. Zaeni Asyhadie, S.H M.Hum., Rahmawati kusuma, SH M.H, *Hukum Ketenagakerjaan* (Dalam teori & praktek di Indonesia), CET I, Kencana, Jakarta, h. 1.

menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”

Pengertian tenaga kerja dalam UU No.13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam UU No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”

2) Pembagian Tenaga Kerja

a) Tenaga kerja formal

Tenaga kerja formal ialah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan sebagai tenaga kerja terlatih (*skilledworker*). Mereka memperoleh perlindungan hukum yang lebih kuat, kontrak kerja yang resmi, dan berada didalam organisasi yang berbadan hukum.

b) Tenaga kerja informal

Tenaga kerja informal adalah pekerja yang bertanggung jawab atas perseorangan yang tidak berbadan hukum dan hanya berdasarkan atas kesepakatan.

Baik tenaga kerja formal atau informal sama-sama membutuhkan perlindungan dan menginginkan kesejahteraan. Untuk mendapatkan itu kedua jenis tenaga kerja tersebut membutuhkan legalisasi dan prosedur yang harus dijalani. Tenaga kerja resmi tersebut dapat pula disebut dengan tenaga kerja prosedural. Hal tersebut dilakukan untuk dapat melindungi keamanan mereka dan menghindari mereka dari sesuatu yang tidak diharapkan, karena bekerja di luar negeri pastinya

memerlukan otorisasi extra daripada perjanjian kerja pada umumnya didalam negeri.²⁰

3) Hak-hak dan Kewajiban Tenaga Kerja / Buruh dalam Islam

Hak-hak buruh yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah sebagai berikut:

- a) Buruh berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
- b) Buruh tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya.
- c) Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
- d) Buruh harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
- e) Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.²¹

C. Perlindungan Tenaga kerja

1. Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja

Menurut Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikatakan, bahwa : “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Agama”.²²

Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntunan,

²⁰ <https://blog.zendmoney.com/id/tenaga-kerja-formal-dan-informal/>

²¹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, diterjemahkan oleh Soeroyo Nastanin, dari judul asli *Economic Doctrines of Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 391-392

²² Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan tenaga kerja ini akan mencakup:²³

1. Norma Keselamatan Kerja
2. Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan
3. Norma Kerja (Upah, jam kerja, penyediaan fasilitas umum, istirahat, perlakuan khusus kepada perempuan dan anak)
4. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan.

2. Macam-macam Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan Tenaga Kerja menurut Soepomo yaitu :

1. Perlindungan Ekonomis : bentuk penghasilan yang cukup.
2. Perlindungan Sosial : jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan Teknis : bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

D. Upah dan Pesangon

1) Pengertian Uang Pesangon

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

²³ Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet.I, Armico Bandung, h.43-44.

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Edytus Adisu, “Uang pesangon adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Jumlah uang yang diberikan sebagai uang pesangon bergantung pada jenis PHK”.²⁴

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 2009 Tentang Tarif

Pajak Penghasilan uang pesangon diartikan sebagai berikut:

Uang Pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk Pengelola Dana Pesangon Tenaga Kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.²⁵

Berdasarkan pendapat di atas, uang pesangon adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Pemberian uang pesangon merupakan hak karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha wajib memberi uang pesangon sesuai dengan masa kerja, jabatan, dan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

2) Upah Menurut Hukum Islam

²⁴ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif Bonus. THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun, Pesangon, Iuran Jamsostek, Dana Sehat*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), h. 15

²⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 2009 tentang Tarif Pajak Penghasilan

1. Upah Menurut Etimologi

Ijarah berasal dari kata **أَجَرَ** menurut etimologi *ijarah* berarti **بَيْعُ مَنفَعَةٍ** (menjual manfaat).²⁶ Pemilik yang menyewakan manfaat disebut *mu'ajjir* (orang yang menyewakan). Sedangkan pihak lain yang memberikan sewa disebut *musta'jir* (orang yang menyewa atau penyewa). Sesuatu yang diadakan untuk diambil manfaatnya disebut *ma'jur* (sewaan), sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* atau *ujrah* (upah).

Al Ijarah (*wage, lease, hire*) arti asalnya adalah imbalan kerja (upah). Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al Ajr* dan *al Ijarah*. *Al Ajr* sama dengan *al Tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat. Sedangkan *al Ijarah* : upah sebagai imbalan atau jasa kerja.

2. Upah Menurut Terminologi

Ensiklopedi Islam menyebutkan bahwa *ijarah* merupakan akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa. Dengan kata lain, *ijarah* adalah pemilikan manfaat dari sesuatu yang halal dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan gantirugi.²⁷

Upah dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa, dimana melibatkan *mu'jir* dan *mus'tajir* (penyewa dan menyewakan). Pengusaha dianggap sebagai pihak penyewa sedangkan pekerja dianggap sebagai pihak yang menyewakan. Hal ini bisa dilihat antara pengusaha dan karyawan yang terdapat kontrak kerja

²⁶ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2010), h. 318.

²⁷ Abdul Aziz Dahlan, dkk. (Ed.), *Ensiklopedi Islam*, Jilid I, (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2003), Cet. XI, h. 229.

kesepakatan- kesepakatan.²⁸

Ijarah menurut Helmi Karim dalam bukunya yang berjudul *fiqh Muamalah*, lafaz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan suatu kegiatan, atau upah karena melakukan suatu aktifitas.²⁹

Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda-beda mendefinisikan *ijarah*, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Menurut Hanafiyah bahwa *ijarah* ialah:

“Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan”.

2. Menurut Malikiyah bahwa *ijarah* ialah:

“Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipidanakan”.

3. Menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* ialah :

“Akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu”.

4. Menurut Muhammad Al-Syarbini al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* adalah:

5. Menurut Sayyid Sabiq bahwa *ijarah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”.

6. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa *ijarah* ialah:

²⁸ Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam* (cet..17), (Bandung: PT Sinar Baru 1996, h.303.

²⁹ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), h.29

“Akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat”.

7. Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan member ganti menurut syarat-syarat tertentu.”

❖ Dasar Hukum Upah Menurut Islam

Sumber hukum dalam Islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan Al-Qur’an dan Sunah Nabi, disamping masih banyak lagi sumber hukum yang dapat digunakan. Al-Qur’an sebagai sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya. Adapun sumber atau dasar hukum pengupahan menurut hukum Islam;

Sumber dari Al-Qur’an sebagaiberikut:

Q.S. At-Taubah (9): 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamukerjakan.”¹¹

Dalam menafsirkan At Taubah (9): 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah : “Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran

amal kamu itu”. Tafsir dari melihat dalam keterangan diatas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*.¹²

QS. Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” (QS. Al-Qashash ayat 26)

Dasar hukum ijarah dari al-Hadist adalah:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ جِرَّهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عُرْفُهُ –

“Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringnya kering” (Riwayat Ibnu Majah)

3) Macam-macam Uang Pesangon

Komponen uang pesangon diatur dalam Undang-undang Pasal 157 ayat (1) yang berbunyi komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- a. Upah pokok
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih

- antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- c. Dalam hal penghasilan pekerja atau buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilansehari.
 - d. Dalam hal upah pekerja atau buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan atau borongan, atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata perhari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten ataukota.
 - e. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulanterakhir.³⁰

4) Kewajiban Bayar Uang Pesangon

Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 21 “Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan ijin pemutusan hubungan kerja maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau ganti rugi”.³¹

Menurut Sayyid Sabiq dalam akad *ijarah*, jika seorang pekerja kontrak terikat kontrak kerja dengan individu untuk jangka masa tertentu, dan ia berhak atas upah

³⁰Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 157 Ayat (1)

³¹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 21

sepantasnya yang disesuaikan dengan masa kerja.³²

Kewajiban membayar pesangon diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat (1) bahwasanya: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harusnya diterima”.

Adapun uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat di atas adalah:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/ buruh diterimabekerja.
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhisyarat.
- d. Hal-hal lain ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

E. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh atau karena sebab lain.

³² Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Penerjemah Nor Hasanuddin, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), h. 213

Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak.³³

“Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan keputusan yang datangnya dari karyawan dan dari perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena faktor-faktor kedisiplinan ekonomi, bisnis, atau faktor personal”. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan.³⁴

“Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka”.

Istilah lain yang digunakan untuk menyebut pemutusan hubungan kerja adalah *layoffs*, yaitu:”pemutusan hubungan kerja dari perusahaan akibat alasan-alasan bisnis dan ekonomi.”³⁵

Menurut Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal

³³ Asyhadie, Zaeni, *Pemutusan Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, h.173.

³⁴ Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Yogyakarta: Laksana, 2014), h.267.

³⁵ Marihot Tua Efendi Harlandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2017), h. 163

tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dari pengusaha.”

Dengan demikian, UU No.13 Tahun 2003 mengatur pemutusan hubungan kerja pada:

1. Badan usaha yang berbadan hukum atau tidak
2. Badan usaha milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara,
3. Usaha-usaha social dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dampak dari PHK ini bisa saja mengakibatkan kita stress dan putus asa, hanya saja jangan sampai berlarut-larut, perjalanan hidup kita masih panjang sampai ke anak cucu coba ambil hikmahnya saja. Pemutusan hubungan kerja dapat mengakibatkan dampak positif dan negatif yaitu sebagai berikut: Dampak negatif bagi pekerja/buruh:

1. Yang terkena PHK bisa jadi stress memikirkan kemana lagi jalan keluar yang harus dilakukan untuk membiayai kelangsungan hidup.
2. Meningkatnya jumlah pengangguran
3. Tingkat criminal akan meningkat
4. Kehilangan pekerjaan tetap
5. Berkurangnya penghasilan pekerja/buruh

2. Macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam teori Hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) macam pemutusan hubungan kerja :

a) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Ada dua hal yang memungkinkan seringnya terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yaitu:

1. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Perundingan harus dilakukan secara musyawarah mufakat dengan memperhatikan:

- (a) Tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan.
- (b) Masa kerja.
- (c) Jumlah tanggungan pekerja/buruh yang akan diputuskan hubungannya.

Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Internasional.³⁶ Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada Pengadilan Hubungan

³⁶ Menurut UU No. 12 Tahun 1964 setelah mendapat izin dari P4D (Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah)

industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan tersebut akan diterima apabila rencana pemutusan hubungan kerja tersebut dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Secara umum dapat ditemukan adanya 4 macam kategori PHK yang biasanya dilakukan oleh suatu perusahaan, yaitu :

1. *Termination*, dalam hal ini PHK dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan karena telah berakhirnya sebuah kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh;
2. *Dismissal*, terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh adanya tindakan fatal dari pekerja/buruh yang dapat berupa tidak siplinnya pekerja/buruh atau pekerja/buruh melanggar kontrak kerja yang ada;
3. *Redundancy*, sebuah perusahaan melakukan PHK karena akibat dari adanya perkembangan teknologi yang ada seperti mulai menerapkan mesin-mesin berteknologi canggih dalam perusahaannya ataupun mulai merubah segala bentuk kegiatan manual kedalam bentuk digital (*digitalisasi*) yang tentunya hal tersebut mengakibatkan pengurangan karyawan dan menyebabkan meningkatnya pengangguran; dan
4. *Retrenchment*, PHK yang diakibatkan oleh adanya pengaruh ekonomi yang tidak stabil pada sebuah perusahaan seperti misalkan perusahaan mengalami kerugian selama berturut-turut atau bahkan terjadinya penurunan tingkat penjualan atau keuntungan yang didapatkan oleh

perusahaantersebut.³⁷

Pendapat umum menghendaki supaya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Peraturan yang memuaskan mengenai prosedur PHK harus memperhatikan kepentingan pengusaha/majikan dan pekerja/buruh serta mengadakan penyelesaian yang layak dan praktis. Dengan demikian masalah PHK oleh majikan harus memenuhi syarat-syarat tertentu.

Syarat-syarat tertentu:

1. Permohonan penetapan PHK harus diajukan secara tertulis kepada Lembaga PPHI disertai alasan yang mejadi dasarnya. Permohonan penetapan tersebut hanya dapat diterima oleh Lembaga PPHI apabila telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak memenuhi kata sepakat.
2. Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:
 - (a) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
 - (b) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - (c) Pekerja/buruh menjalankan ibadah agama yang diperintahkan agamanya.
 - (d) Pekerja/buruh menikah.

³⁷ Sendjun Manulang, 2001, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, h. 107.

- (e) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui.
 - (f) Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
 - (g) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.
 - (h) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhan belum dapat dipastikan.
- b) Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.³⁸

Karena itulah pemutusan hubungan kerja terjadinya bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datangnya dari pihak buruh maupun majikan Pasal 1903e KUH Perdata menyebutkan: “Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun *reglement* atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan”.

Meskipun pemutusan hubungan kerja itu terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir. Pemberitahuan ini nantinya dapat diikuti dan ketentuan apakah perjanjian kerja/hubungan kerja itu akan diakhiri atau tidak.³⁹

³⁸ Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. VIII, PT. Inter Masa, 1984, hlm. 19

³⁹ Wiwoho soedjono, *Hukum Pengantar perjanjian kerja*, Cet. I, Bina Aksara, Jakarta, 1983, h. 20.

c) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh/Pekerja

Buruh/ pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bila mana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian Pemutusan hubungan kerja oleh buruh ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari buruh/pekerja itu sendiri.

Pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam buruh/ pekerja
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada buruh/pekerja.
- e. Memerintahkan buruh/pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan.
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan kesehatan dan kesusilaan buruh/pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak ada tidak dicantumkan pada perjanjian kerja (Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Pekerja atau buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga

penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada buruh/pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

a) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan maksudnya bukanlah oleh pengadilan hubungan industrial, tetapi oleh pengadilan negeri. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat diantaranya:

1. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikitropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengidentifikasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

7. Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang penggantian hak.

3. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian (akad) antara pekerja dan pengusaha. Dalam ranah hukum ketenagakerjaan nasional, pemutusan hubungan kerja disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 Ayat 2 sebagai berikut:

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Dasar Hukum yang bisa dijadikan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja adalah pasal 164 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut:

Apabila perusahaan mau menjadikan alasan PHK karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun (pasal 164 ayat 1) maka perusahaan harus menyampaikan bukti kerugian perusahaan dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik (pasal 164 ayat 2). Kompensasi PHK: 1x uang pesangon + 1kali uang penghargaan masa kerja+ uang penggantian hak (ketentuan besarnya di pasal 156 ayat 2,3 dan 4)

Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup karena disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar (1) kali ketentuan pasal 156 ayat (1) uang penghargaan masa kerja sebesar (1) kali ketentuan pasal 156 ayat(3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat(4).
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik,
- (3) Pengusaha dapat melakukan hubungan kerja pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karna mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karna keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (kali) ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian ha sesuai ketentuan pasal 156 ayat(4).

Berdasarkan ketentuan di atas, pemutusan hubungan kerja merupakan alternatif terakhir yang dapat dilakukan pengusaha ketika tidak ditemukan solusi lain, dan harus dilakukan melalui mekanisme perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja.

Pengusaha dan pekerja dapat melakukan perjanjian, sepanjang tidak menghalalkan yang haram dan mengharamkan yang halal. Hal ini didasarkan pada Hadis sebagaiberikut:

Artinya: Sulh (perdamaian) diperbolehkan antara orang-orang Islam, kecuali sulh yang mengharamkan yang halal, atau menghalalkan yang haram. Orang-orang muslim terikat dengan syarat mereka, kecuali syarat yang mengharamkan yang halal, atau menghalalkan yang haram.

Memahami ayat dan Hadis di atas, dapat dikemukakan bahwa ajaran Islam memerintahkan umatnya untuk melaksanakan perjanjian yang dibuatnya, dan akan diminta pertanggung jawaban terhadap pelaksanaan perjanjian, kecuali jika perjanjian tersebut bertentangan dengan syara', yaitu perjanjian yang menghalalkan yang haram atau yang mengharamkan yang halal.

Menurut Wahbah Zuhaili, ketika proses perjanjian *ijarah* telah sempurna maka kesepakatan itu bersifat tetap (statusnya tidak berubah). Masing-masing pihak yang mengadakan akad tidak berhak membatalkan akad secara sepihak kecuali ditemukan cacat.

Berdasarkan kutipan di atas, pengusaha dan pekerja dapat membatalkan hubungan kerja jika ditemukan cacat atau kendala dalam implementasi hubungan kerja yang dapat mengakibatkan kerugian salah satu pihak, maka dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja.

4. Larangan Bagi Pengusaha Untuk Melakukan PHK

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan:⁴⁰

⁴⁰ Ibid.255

(a) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus .

Cuma saja UU No. 13 Tahun 2003 tidak menentukan bagaimana dengan kewajibannya pengusaha dalam membayar upah bagi para pekerja/buruh yang sakit “tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.” Hal ini kemungkinan akan beralih menjadi tanggung jawab Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

(b) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-perundangan yang berlaku.

(c) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya. Dalam hal ini pengusaha tidak diperbolehkan untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh tersebut, dan malah pengusaha wajib untuk memberikannya cuti dengan upah penuh.

(d) Pekerja/buruh menikah. Pengusaha dilarang untuk memutuskan hubungan kerjanya dengan pekerja/buruh yang menikah. Setidak-tidaknya pengusaha wajib memberi cuti sampai acara pernikahannya selesai.

(e) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.

(f) Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

5. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam Islam

Konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, sewa- menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir/mu'ajir*, (*ajir* ini terdiri dari *ajir khas* yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ajir musytarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberian kerja) disebut *mustajir*.⁴¹

Pembahasan mengenai kewajiban pembayaran pesangon tidak bisa lepas dari pembahasan hak. Pesangon sebagai kewajiban pengusaha menjadi hak dari pekerja. Legalitas seorang kepala negara (*ulil amri*) membuat paket regulasi berkaitan dengan pekerja sudah barang tentu dimaksudkan untuk membuat tatanan sosial khususnya di dunia industri menjadi lebih baik (*maslahat*), kemaslahatan dimaksud adalah kemaslahatan dua kepentingan yaitu kepentingan pekerja dan pengusaha.

Dalam kaitan dengan ini terdapat kaidah fikih:

تَصْرُفُ الْإِمَامِ عَلَى الرَّعِيَّةِ مَنُوطٌ بِلِمَصْلَحَةِ

Kaidah ini memberikan pengertian bahwa setiap kebijakan pemimpin yang menyangkut hak-hak rakyatnya harus memperhatikan kemaslahatan rakyatnya itu secara keseluruhan, bukan kemaslahatan perorangan atau kelompok saja. Oleh karena itu, kebijakan pemerintah mengenai kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK seharusnya memperhatikan kemaslahatan secara keseluruhan, bukan hanya memperhatikan kemaslahatan perorangan atau kelompok

⁴¹ Suhrawardi K. Lubis dan Khoiruman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), h. 152.

saja, baik untuk pekerja maupun pengusaha.

6. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

Pemberhentian hubungan kerja harus mendapat perhatian yang serius dari manajer perusahaan, karena telah diatur oleh undang-undang dan memberikan resiko bagi perusahaan maupun untuk karyawan bersangkutan. Perusahaan yang melakukan pemberhentian akan mengalami kerugian, karena karyawan yang diberhentikan membawa biaya penarikan seleksi, pelatihan, dan proses produksiberhenti.

Pemberhentian karyawan hendaknya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada agar tidak menimbulkan masalah. Seyogyanya pemberhentian dilakukan dengan cara yang sebaik-baiknya, sebagaimana pada saat mereka diterima menjadi karyawan. Dengan demikian, tetap terjalin hubungan informal yang baik antara perusahaan dengan mantan karyawan. Hal di atas pada dasarnya menjadi keinginan kedua belah pihak. Akan tetapi, tidak dapat diingkari sering terjadi pemberhentian dengan pemecatan, karena konflik yang tidak dapat di atasi lagi. Pemecatan karyawan harus didasarkan kepada peraturan dan perundang-undangan karena setiap karyawan mendapat perlindungan hukum sesuai denganstatusnya.

Pemberhentian yang dilakukan oleh perusahaan harus didasarkan pada Undang-Undang No 12 tahun 1964 KUHP dan seizin P4D atau P4P atau seizin keputusan-keputusan pengadilan. Pemberhentian juga harus memperhatikan pasal 1603 ayat 1 KUHP yang membahas tentang “tenggang waktu dan izin pemberhentiannya”.

Pemberhentian harus sesuai dengan Undang-undang No 12 Tahun 1964 KUHP dan seizin P4D atau dengan keputusan pengadilan. Pemberhentian juga harus memperhatikan pasal 1603 ayat 1 KUHP yaitu mengenai “tenggang waktu saat dan

izin pemberhentian". Perusahaan yang melakukan pemberhentian akan mengalami kerugian karena karyawan yang dilepas membawa biaya penarikan, seleksi, pengembangan, dan pesangon.

Pemberhentian kerja oleh perusahaan harus dilakukan dengan baik dan sesuai dengan regulasi pemerintah yang masih diberlakukan. Namun, karena terkadang pemberhentian terjadi akibat yang tak terselesaikan, maka pemecatan secara terpaksa harus sesuai dengan prosedur sebagai berikut:

- a. Musyawarah karyawan dengan pemimpin perusahaan.
- b. Musyawarah pemimpin serikat buruh dengan pimpinan perusahaan.
- c. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan wakil P4D.
- d. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan wakil dan P4P
- e. Pemutusan hubungan berdasarkan keputusan pengadilan negeri.

Berdasarkan kutipan di atas, pemberhentian karyawan dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu: musyawarah karyawan dengan pimpinan perusahaan, musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan wakil dan PD, musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan wakil dan P4P, pemutusan hubungan berdasarkan keputusan pengadilan negeri.

PHK karena pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri dapat diajukan dengan syarat sebagai berikut:

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa melalui penetapan LPPHI. Pekerja yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat, di antaranya sebagai berikut:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis, selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal dimulainya pengundurandiri.
- b. Tidak terikat dalam ikatandinas.
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya, sampai tanggal mulai pengundurandiri.⁴²

F. Pengertian Pandemi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pandemi adalah wabah yang berjangkit serempak di mana-mana atau meliputi geografi yang luas. Artinya, virus Corona telah diakui menyebar luas hampir ke seluruh dunia. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pandemi adalah wabah yang berjangkit serempak di mana-mana atau meliputi geografi yang luas. Artinya, virus Corona telah diakui menyebar luas hampir ke seluruh dunia.⁴³

Pandemic atau pandemi menurut kamus Merriam Webster adalah “an outbreak of a disease that occurs over a wide geographic area and affects an exceptionoally high proportion of the population: a pandemic outbreak of a disease”⁴(terjemahan: “sebuah wabah penyakit yang terjadi di wilayah geografis yang luas dan mempengaruhi proporsi populasi yang sangat tinggi: sebuah wabah penyakit”).

⁴² Tim Visi Yustisia, *Buku Pintar Pekerja Terkenal PHK*, (Jakarta: Visimedia, 2015), h.31

⁴³ <https://news.detik.com/berita/d-4935658/ini-arti-pandemi-yang-who-tetapkan-untuk-virus-corona>, diakses tanggal 19 desember 2020

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitiannya ini adalah penelitian Empiris dan Normatif. Penelitian Lapangan/empiris (*Field Research*), adalah penelitian yang bertujuan mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi sosial, individu, kelompok, lembaga dan masyarakat.⁴⁴

Dari defenisi diatas dapat di pahami bahwa penelitian ini adalah penelitian Lapangan dan Pusta yang dimana dilakukan dengan cara mengkaji perundang-undangan, teori-teori hukum, dokumen hukum dan mencari informasi dari pihak pihak yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

Penelitian kepustakaan (Normatif), yakni suatu kajian yang menggunakan literatur kepustakaan dengan cara mempelajari buku-buku, kitab-kitab maupun infomasi lainnya yang ada relevansinya dengan ruang lingkup pembahasan. Peneitian putaka disebut dengan penelitian hukum normatif, penelitian hukum normatif adalah metode penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data-data primer dan sekunder.⁴⁵

2. Metode Pendekatan

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan konseptual (*Conseptual Approach*), pendekatan konsep dimaksudkaan untuk menganalisa bahan hukum

⁴⁴ Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), cet. V, h. 4.

⁴⁵ Bambang Sungono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 189

sehingga dapat diketahui makna yang terkandung pada istilah-istilah hukum. Hal itu dilakukan sebagai usaha untuk memperoleh makna baru yang terkandung dalam istilah-istilah yang diteliti, atau menguji istilah hukum tersebut dalam teori dan praktek.⁴⁶

3. Sumber Bahan Hukum

1) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang bersifat Autoritatif berupa peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukan. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Sumber Hukum Islam
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang menjelaskan tentang bahan-bahan yang membuka petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer. Dalam hal ini bahan hukum sekunder berupa buku-buku maupun kitab-kitab yang berhubungan dengan permasalahan PHK, uang pesangon dan perlindungan tenaga kerja.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum merupakan langkah yang paling strategis

⁴⁶Hajar M, *Model-Model Pendekatan Dalam Penelitian Hukum dan Fiqh*(Pekanbaru: UIN Suska Riau, 2015) h. 41

dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan bahan hukum, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Dalam penelitian kualitatif dikenal beberapa metode pengumpulan data yang umum digunakan, beberapa metode tersebut antarlain:

1. Metode Wawancara

Wawancara adalah suatu tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu masalah tertentu. Kartini Kartono menyatakan interview (wawancara) merupakan bentuk komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka.⁴⁷

Wawancara dilihat dari bentuk pertanyaan dapat dibagi dalam tiga bentuk yaitu:

a. Wawancara Terstruktur

Pertanyaan-pertanyaan mengarahkan jawaban dalam pola pertanyaan yang dikemukakan.

b. Wawancara Tak Terstruktur

Pertanyaan-pertanyaan dapat dijawab secara bebas oleh responden tanpa terkait pola-pola tertentu.

c. Campuran

Bentuk ini merupakan campuran antara wawancara berstruktur dan tak berstruktur.⁴⁸

⁴⁷ Kartini Kartono, *Metodologi Reser Sosial*, (Bandung: Mandar Maru, 1990), h.200.

⁴⁸ W. Gulo, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT Grasindo, 2005), Cet.IV, h. 121.

Penelitian ini menggunakan wawancara tak berstruktur yaitu Wawancara bebas artinya peneliti boleh menanyakan apa saja yang dianggapnya perlu dalam wawancara tersebut dan informan juga boleh menjawab bebas sesuai pikiran yang ingin dikemukakannya. Metode ini digunakan guna memperoleh informasi tentang PHK yang dilakukan oleh Hotel Aryaduta Medan, dengan bertanya langsung dengan karyawan yang di PHK oleh Hotel tersebut yaitu Bapak Ricky Alanda, guna memperoleh informasi dari pelaksanaan PHK tersebut.

2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan tertulis, tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah referensi yang berkaitan dengan asuransi dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif lapangan. Yang dimaksud dengan analisis kualitatif adalah analisis data yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya seperti pada pengecekan data dan tabulasi.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi tindakan dan lain-lain secara holistik dengan cara mendeskripsikannya dalam bentuk kata-kata dan bahasa.

Karena bahan yang diperoleh merupakan keterangan dalam bentuk uraian

kemudian data tersebut dianalisa dengan menggunakan cara berfikir induktif, yaitu dalam penelitian kualitatif data yang bersifat khusus digunakan untuk membangun konsep, wawasan dan pengertian baru yang bersifat umum.⁴⁹ Yang berangkat dari informasi mengenai Hotel Aryaduta Medan pada pelaksanaannya dan kemudian pada PHK yang dilakukan.

Cara berfikir induktif, digunakan untuk melihat permasalahan yang terjadi pada Tinjauan Hukum Islam terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Analisis Hukum Pidana Islam Terhadap UU No 13 Tahun 2003) untuk diambil kesimpulan pada pelaksanaan PHK ditinjau dari Hukum Islam kemudian dapat diambil kesimpulan secara umum. Hal ini dapat diketahui setelah peneliti mendapatkan uraian dari penelitian yang akan dilakukan melalui wawancara kepada pihak karyawan yang terkena dampak PHK.

⁴⁹ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rodaskarya 2012), h. 248

BAB IV

HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Hotel Aryaduta Medan

1. Sejarah Berdirinya Hotel Aryaduta Medan

Hotel ini berdiri sejak Desember 2007 dan terletak dikawasan bisnis populer di Medan, tepatnya di jalan Kapten Maulana Lubis Medan dengan berklarifikasi hotel berbintang 5 (lima). Selain itu, Hotel Arya Duta Medan berada pada gedung yang sama dengan *Mall Grand Palladium* dan berjarak hanya sekitar 15 menit berkendara dari Pelabuhan Udara Internasional Polonia Medan. Hotel ini memiliki 200 kamar dengan desain elegan dan *Ballroom* sanggup menampung hingga 1000 orang. Selain itu, ada juga 7 ruang pertemuan berkapasitas ratusan orang yang dapat diatur sesuai tema acara.

Hotel tersebut terdiri dari 4 lantai, yakni lantai *ground*, lantai pertama, lantai kedua, dan lantai ketiga dipakai untuk fasilitas hotel tersebut. Lobi hotel terbagi menjadi dua bagian yaitu lower loby dan sky loby, lower loby berada di lantai paling dasar yang bersebelahan dengan Mall Grand Palladium, yang menghadap langsung kedepan kantor Walikota Medan, sedangkan sky loby berada dilantai 9 hotel.⁵⁰

Hotel Aryaduta Medan dibawah kepemimpinan Lippo Group yang dimiliki oleh Bapak James Tjahaya Riady. Hotel Aryaduta didukung tim yang sudah berpengalaman. Salah satunya CEO Jurgen Fischer, berkebangsaan Jerman dan memiliki latar belakang operasional hotel. Tim ini menjadikan Hotel Aryaduta, hotel

⁵⁰<https://text-id.123dok.com/document/6zkljlpqx-sejarah-berdirinya-hotel-aryaduta-medan-visi-dan-misi-hotel-aryaduta-medan-klasifikasi-hotel.html>

bintang 5 dengan standar Internasional.⁵¹

Hotel Aryaduta Medan sudah mengalami 6 kali pertukaran *General Manager*, GM pertama bernama Mr. Andre Roland Clain berkebangsaan Indonesia, kedua dijabat oleh Mr. Peter Walter Buzz berasal dari Germany, ketiga dijabat oleh Mr. Erwin Bernhard berkebangsaan Indonesia, keempat dijabat oleh Mr. Gofter Markus Herman berkebangsaan Germany, kelima dijabat oleh Mr. Herman Rachmandy Kemp berkebangsaan Germany dan Indonesia, dan yang terakhir ialah Mr. Sebastian Henning Goldmann berkebangsaan Germany yang masih menjabat sebagai GM di Hotel Aryaduta Medan sampai sekarang.

2. Visi dan Misi Hotel Aryaduta Medan

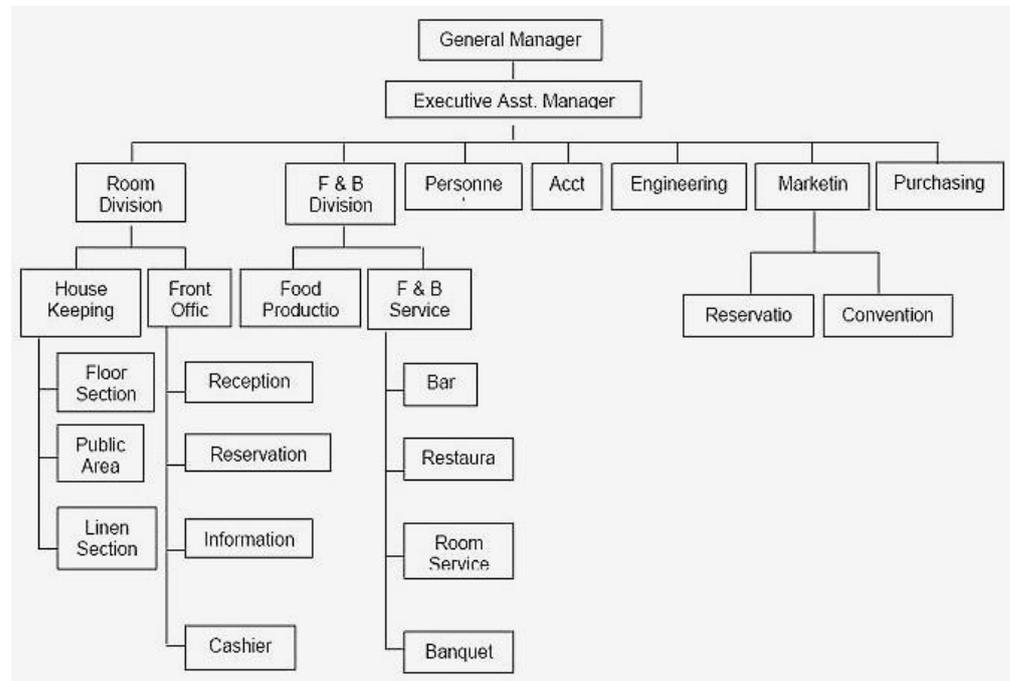
Visi dan misi dari Aryaduta Hotel yakni: “*Turn enjoy moment in to a beautiful memories*”, yang berarti menciptakan setiap sentuhan itu indah, maksudnya disini adalah setiap sentuhan baik itu berhadapan langsung dengan tamu maupun dibelakang tamu haruslah memberikan pelayanan yang terbaik agar setiap tamu yang berkunjung merasa nyaman dan dimanjakan oleh setiap pelayanan yang diberikan oleh para karyawan hotel. Sehingga tamu tersebut mendapatkan kenangan indah yang tidak terlupakan dan ingin berkunjung kembali suatu waktu bersama para kerabat maupunkeluarganya.

Adapun slogan dari hotel Aryaduta yaitu “*to be close to our guest, to be close to employe*”, maksudnya disini adalah mendekatkan diri kepada para tamu dan mendekatkan diri kepada setiap para karyawan, sehingga memberikan kesan yang indah kepada para tamu hotel dan juga menjadikan suasana bekerja menjadi nyaman

⁵¹ <https://text-id.123dok.com/document/rz3x717zx-sejarah-hotel-aryaduta-medan.html>

sehingga tercipta suatu hubungan yang harmonis bagi setiap para karyawan hotel.

3. Struktur Organisasi Aryaduta Hotel Medan



4. Jumlah tenaga kerja Hotel Aryaduta Medan dan jumlah gaji pokok

Hotel Aryaduta Medan memiliki 136 karyawan yang bekerja di Hotel tersebut. Dan gaji pokok karyawan Hotel Aryaduta Medan sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota sebesar 2.4 Juta.

B. Perlindungan Tenaga Kerja Formal Karyawan Hotel Aryaduta Medan Yang Di PHK Sepihak Di Masa Pandemi Covid 19

Sebagaimana telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah melakukan pembaruan terhadap beberapa peraturan perundang-undangan perburuhan, baik peninggalan kolonial belanda maupun peraturan perundang-undangan nasional yang sudah dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan saat ini.

Dalam Pasal 1 angka (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- (1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Hal ini berarti, substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan antara buruh dan majikan dalam hubungan kerja semata, tetapi bergeser menjadi hukum antara pekeja, pengusaha dan pemerintah yang substansi kajiannya tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja saja (*during employment*), tetapi mulai dari sebelum hubungan kerja (*pra employment*) sampai setelah hubungan kerja (*post employment*).

Perlindungan tenaga kerja dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu, juga memberikan Upah yang seharusnya sesuai ketentuan Undang-Undang yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan Hotel Aryaduta Medan bahwasannya bapak Ricky Alanda yang bekerja di Hotel Aryaduta Medan dimutasikan secara sepihak Perusahaan. Ada sekitar 136 karyawan yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan, 89 orang dari mereka

menolak kebijakan perusahaan dan melaporkannya kepada DISNAKER. Akan tetapi karyawan yang menolak di PHK mendapatkan gaji dan pesangon dengan potongan dengan minimum satu bulan gaji.

Bapak Ricky Alanda selaku karyawan yang bekerja di Hotel Aryaduta Medan selama 4 tahun merasa kecewa karena pesangon yang diberikan tidak sesuai dengan yang seharusnya mereka terima.

Pesangon yang diberikan Hotel Aryaduta Medan kepada karyawan yang di PHK yaitu

$$\begin{aligned}\text{Upah yang didapatkan sebesar} &= \text{Gaji Pokok} + \text{Tunjangan Tetap} \\ &= 2.500.000 + 1.000.000 \\ &= 3.500.000\end{aligned}$$

Uang pesangon untuk karyawan dengan masa kerja 4 tahun lebih tetapi kurang dari 5 Tahun (5 bulan upah)

$$\begin{aligned}&= 5 \times 3.500.000 \\ &= 17.500.000\end{aligned}$$

Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK):

Untuk karyawan masa kerja 4 tahun lebih tetapi kurang dari 5 Tahun (2 bulan upah):

$$\begin{aligned}&= 2 \times 3.500.000 \\ &= 7.000.000\end{aligned}$$

Hak Perumahan dan Pengobatan = 15% x jumlah uang pesangon dan UMPK

$$\begin{aligned}&= 15 \% \times (17.500.000 + 7.000.000) \\ &= 3.675.000\end{aligned}$$

Maka jumlah seluruh kewajiban perusahaan yang harus dibayarkan kepada karyawan yaitu

$$= 17.500.000+7.000.000+3.675.000$$

$$= 28.175.000$$

Akan tetapi perusahaan memotong dari pesangon yang seharusnya diterima. Jadi pesangon yang diterima oleh karyawan sebesar 3.500.000.

Uang pesangon yang diberikan Perusahaan Hotel Aryaduta Medan belum sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.⁵²

Dalam UU Ciptaker, aturan terkait pesangon termuat dalam Pasal 156 ayat 1. Pasal itu menyatakan bila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Dalam Pasal 185 ayat 1 dinyatakan bahwa bila pengusaha tak menjalankan kewajiban itu, mereka diancam sanksi pidana paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta.

Berikut bunyi pasalnya, "*Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1*

⁵²Hasil Wawancara dengan Bapak Ricky Alanda selaku Karyawan yang di PHK Perusahaan Hotel Aryaduta Medan, pada tanggal 5 Mei 2020

(satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000 (empat ratus juta rupiah)."

C. Analisis Hukum Pidana Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Formal Karyawan Hotel Aryaduta Medan Yang Di PHK Sepihak Di Masa Pandemi Covid 19

Menurut Hukum Islam menyebutkan bahwa *ijarah* merupakan akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa. Dengan kata lain, *ijarah* adalah pemilikan manfaat dari sesuatu yang halal dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan gantirugi.

Istilah hukum yang digunakan oleh ahli-ahli hukum Islam untuk pemutusan akad ini adalah *fasakh*. Hanya saja kata "*fasakh*" terkadang digunakan untuk menyebut berbagai bentuk pemutusan akad, dan kadang-kadang dibatasi untuk menyebut beberapa bentuk pemutusan-pemutusan akad saja.

Upah dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa, dimana melibatkan *mu'jir* dan *mus'tajir* (penyewa dan menyewakan). Pengusaha dianggap sebagai pihak penyewa sedangkan pekerja dianggap sebagai pihak yang menyewakan. Hal ini bisa dilihat antara pengusaha dan karyawan yang terdapat kontrak kerja kesepakatan-kesepakatan.

Dalam menafsirkan At Taubah (9): 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah : "Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran

amal kamu itu”. Tafsir dari melihat dalam keterangan diatas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain dari pada ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*.

Jadi berdasarkan hukum Islam dalam pemutusan hubungan kerja harus dibarengi dengan kesepakatan oleh kedua belah pihak antara pekerja dan yang memberikan pekerjaan, sedangkan PHK yang dilakukan tergugat tidak ada kesepakatan dengan penggugat, jadi dalam hal ini bertentangan dengan hukum Islam.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai pembahasan tentang “Perlindungan Tenaga Kerja Formal Karyawan Hotel Aryaduta Medan Yang Di PHK Sepihak Di Masa Pandemi Covid 19 ” (Analisis Hukum Pidana Islam Terhadap UU No 13 Tahun 2003), maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Pemberian uang pesangon pada karyawan di Hotel Aryaduta Medan tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana perusahaan memotong uang pesangon pada karyawan dikarenakan terjadinya pandemi Covid 19. Hal ini menyebabkan karyawan sangat dirugikan oleh pihak Perusahaan yang tidak memberikan uang pesangon secara utuh.

Dalam proses pemutusan hubungan kerja di Hotel Aryaduta Medan begitu banyak menimbulkan dampak negatif untuk pekerja dimana pekerja yang terkena PHK kehilangan pekerjaan sehingga penghasilan untuk mencukupi kebutuhan hidup berkurang sedangkan dampak untuk perusahaan adalah karena pemberhentian karyawan memerlukan dana yang cukup besar untuk membayar pesangon dan tunjangan-tunjangan karyawan.

B. Saran

Diantara saran-saran yang terkait dengan penelitian ini yakni untuk mengurangi masalah perselisihan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan karena alasan apapun,

sebaiknya perusahaan lebih bersifat terbuka terhadap karyawannya, artinya perusahaan harus bisa membina hubungan yang harmonis, serasi dan terbuka agar terciptanya suasana kerja yang baik, sehingga apabila PHK dilakukan dalam bentuk apapun karyawan akan menerima dengan baik.

Sebaiknya PHK yang dilakukan berdasarkan dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, hendaknya pengusaha memberikan hak dan kewajiban pekerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Penutup

Demikian penulis membuat dan meneliti skripsi dengan judul Tinjauan Hukum Pidana Islam Terhadap “Perlindungan Tenaga Kerja Formal Karyawan Hotel Aryaduta Medan Yang Di PHK Sepihak Di Masa Pandemi Covid 19 ” (Analisis Hukum Pidana Islam Terhadap UU No 13 Tahun 2003). Penulis menyadari dalam penelitian dan penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan penulisan skripsi di waktu mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Adisu, Edytus. *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gail Sundulan, Insentif Bonus. THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun, Pesangon, Iuran Jamsostek, Dana Sehat*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.

Agama RI, Departemen. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*

Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010

Asyhadie, H. Zaeni S.H M.Hum. Rahmawati kusuma, SH M.H, *HUKUM KETENAGAKERJAAN (Dalam teori & praktek di Indonesia)*, CET I , Kencana, Jakarta.

Dahlan, Abdul Aziz dkk. (Ed.), *Ensiklopedi Islam*, Jilid I, Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2003, Cet. XI.

G, Kartasapoetra, dan Rience Indraningsih. 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet.I, Armico Bandung.

Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: CV Literasi Nusantara Abadi, 2020

Harlandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2017.

Hartatik, Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Yogyakarta: Laksana, 2014.

Hasil Wawancara dengan Bapak Ricky Alanda selaku Karyawan yang di PHK Perusahaan Hotel Aryaduta Medan, pada tanggal 5 Mei 2020

<https://id.scribd.com/tenaga-kerja-formal-dan-informal/>

<https://blog.zendmoney.com/id/tenaga-kerja-formal-dan-informal/>

<https://news.detik.com/berita/d-5003510/136-karyawan-hotel-aryaduta-medan-di-phk-saat-pandemi-corona>

<https://text-id.123dok.com/document/6zkjljpqx-sejarah-berdirinya-hotel-aryaduta-medan-visi-dan-misi-hotel-aryaduta-medan-klasifikasi-hotel.html>

<https://text-id.123dok.com/document/rz3x7l7zx-sejarah-hotel-aryaduta-medan.html>

- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997.
- Kartono, Kartini. *Metodologi Reset Sosial*, Bandung: Mandar Maru, 1990.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 21
- M, Hajar. *Model-Model Pendekatan Dalam Penelitian Hukum dan Fiqh*, Pekanbaru: UIN Suska Riau, 2015.
- Manulang, Sendjun. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Menurut UU No. 12 Tahun 1964 setelah mendapat izin dari P4D (Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah)
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rodaskarya 2012.
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2010.
- Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
- Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 2009 tentang Tarif Pajak Penghasilan
- Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 2009 tentang Tarif Pajak Penghasilan
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*, diterjemahkan oleh Soeroyo Nastanin, dari judul asli *Economic Doctrines of Islam*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Rasyid, Sulaiman. *Fiqh Islam* (cet..17), Bandung: PT Sinar Baru, 1960.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah*, Penerjemah Nor Hasanuddin, Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006.
- Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. VIII, PT. Inter Masa, 1984.

Soedjono, Wiwoho. *Hukum Pengantar perjanjian kerja*, Cet. I, Bina Aksara, Jakarta, 1983.

Sungono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.

Syafei, Rachmat. *Fiqih Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001, h. 124

Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2)

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 157 Ayat (1)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan

Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.

Yustisia, Tim Visi. *Buku Pintar Pekerja Terkenai PHK*, Jakarta : Visimedia, 2015.

Zaeni, Asyhadie. *Pemutusan Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Fadhilatul Mubarokah
Tempat/Tgl.Lahir : Marbau, 21 Desember 1997
Nim : 0205161014
Fakultas/Jurusan : Syariah Dan Hukum/Jinayah
(HukumPidanaIslam)
JenisKelamin : Perempuan
NamaAyah : Muhammad Sabri S.Ag
NamaIbu : Yusnizar S.Ag
Alamat : Jalan Padang Matinggi, Kampung Jawa
Kab.Labuhan Batu, Sumatera Utara
Pendidikan :

1MIN Padang Bulan, Rantau Prapat Tamat Tahun 2009

2MTs Nur Ibrahimy, Rantau Prapat, Tamat Tahun 2012

3MAN Rantau Prapat, Tamat Tahun 2015

4Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum Uin Sumatera Utara
Stambuk 2016

Penulis, 21 Desember 2020

FADHILATUL MUBAROKAH

NIM. 0205161014

LAMPIRAN

