

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA AKIBAT  
PADA MASA PANDEMI COVID-19 MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN FIQH HANAFIYAH  
(STUDI KASUS DI LEMBAGA BANTUAN HUKUM MEDAN)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Starta Satu (S1) Dalam Ilmu  
Syariah Jurusan Perbandingan Mazhab Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri  
Sumatera Utara

Oleh :

**FITRIANA**

02.02.16.30.47



**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**T.A 2021 /1442 M**

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA AKIBAT  
PADA MASA PANDEMI COVID-19 MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN FIQH HANAFIYAH  
(STUDI KASUS DI LEMBAGA BANTUAN HUKUM MEDAN)**

Oleh

**FITRIANA**

**02.02.16.30.47**

**Pembimbing I**



**Dr. Zulkarnain. M.A**

**NIP : 19620619 199203 1 002**

**Pembimbing II**



**Dr. Akmaluddin Syahputra, S.Ag, M.hum**

**NIP : 19751117 200501 1 004**

**Mengetahui Ka. Jurusan**

**Perbandingan Mazhab dan Hukum**



**Arifin Marpaung, MA**

**NIP : 19651005 199803 1 004**

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA AKIBAT  
PADA MASA PANDEMI COVID-19 MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN FIQH HANAFIYAH  
(STUDI KASUS DI LEMBAGA BANTUAN HUKUM MEDAN)**

Oleh

**FITRIANA**

**02.02.16.30.47**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Zulkarnain. M.A**

**Dr. Akmaluddin Syahputra, S.Ag, M.hum**

**NIP : 19620619 199203 1 002**

**NIP : 19751117 200501 1 004**

**Mengetahui Ketua Jurusan**

**Perbandingan Mazhab dan Hukum**

**Arifin Marpaung, MA**

**NIP : 19651005 199803 1 004**

## PENGESAHAN

Terkait skripsi berjudul “**Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Akibat Pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Hanafiyah**” (Studi Kasus di Lembaga Bantuan Hukum Medan)” Sudah dilakukan dalam Sidang Munaqasyah di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri Sumatera Utara tertanggal 1 April 2021. Skripsi telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Jurusan Perbandingan Mazhab dan Hukum.

Medan, 02 Juli 2021

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Syariah dan Hukum UIN-Su

Ketua

Sekretaris

Aripin Marpaung, M.A  
NIP. 19651005 199803 1 004

Rahmad Efendi, M.Ag  
NIP. 19920416 201903 1 010

Anggota

Dr. Zulkarnain. M.A  
NIP. 19620619 199203 1 002

Dr. Akmaluddin Syahputra, S.Ag, M.hum  
NIP. 19751117 200501 1 004

Dra. Ishaq. MA  
NIP:19690927 199703 1 002

Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum  
NIP. 19810828200901 1 011

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Syariah dan  
Hukum UIN SU Medan

Dr. H. Ardiansyah, Lc, M.Ag  
NIP. 19760216 200212 100

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan atas surat pernyataan sebagai berikut :

Nama : Fitriana  
Nim : 0202163047  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 05 Januari 1998  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Tahun Masuk : 2016  
Alamat : Jalan Sei Kapuas  
Fakultas / Jurusan : Syariah dan Hukum/ Perbandingan Mazhab  
Judul Skripsi : Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Akibat  
Pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut UU no 13 Tahun  
2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Hanafiyah  
(Studi Kasus di Lembaga Bantuan Hukum Medan)  
Pembimbing I : Dr. Zulkarnain. M.A  
Pembimbing II : Dr. Akmaluddin Syahputra, S.Ag, M.hum

Bahwa saya menyatakan judul skripsi adalah benar asli karya ilmiah Fitriana, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terjadi kekeliruan. Maka akan menjadi tanggung jawab penulis.

Medan, 02 Juli 2021

**Fitriana**

**Nim : 0202163047**

## IKHTISAR

Berakhirnyaa ikatan kerja adalah telah selesai ikatan kerja karyawan pihak yang memberikan pekerjaan sehingga hilangnya suatu hak dan kewajiban di antara kedua belah pihak. Pada bulan Maret 2020 Indonesia merupakan satu salah negara yang terpapar Covid-19. Dengan masuk wabah tersebut banyaknya arus perubahan kebijakan sehingga berdampak terhadap perekonomian di Indonesia. Untuk menekan keterpurukan ekonomi yang dihadapi baik oleh individu maupun badan hukum dengan adanya PSSB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) hal ini berdampak terhadap perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata, buruh harian, perusahaan swasta maupun daerah. Sehingga untuk menekan suatu kerugian beberapa perusahaan banyak sekali salah memahami konteks dalam merumahkan pekerja yang tidak memberikan upah sama sekali ketika dirumahkan dan menjanjikan setelah wabah membaik akan dipekerjakan kembali, Namun pada kenyatannya ketika Indonesia telah New Normal tidak pernah dilakukan pemanggilan hingga saat ini seperti yang di alami oleh pekerja atas nama Nurlela sari harahap dan Yunida rauli Br Sihombing yang bekerja di PT.Tria Sumatera Corporation. Maka penelitian skripsi ini agar para investor dapat memahami bagaimana pandangan Tentang KetenagaKerjaan dan Fiqh Hanfiyah ketika ingin melakukan pemutusan hubungan kerja dan memahami konteks dalam suatu kebijakan baru yang dikeluarkan oleh Menteri ketenagaakerjaan. Penulis dalam penulisan skripsi menggunakan metode penelitian lapangan dan pustaka, penulis menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Adapun yang menjadi suatu data primer adalah hasil dari wawancara yang dilakukan terhadap pengadung pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dan kepala divisi perburuhan miskin kota medan di Lembaga Bantuan Hukum Medan Sedangkan yang menjadi data sekunder adalah UU No 13 Tahun 2003 dan Kitab Mujtahid Jilid II terkait pandangan Fiqh Hanafiyah dan pustaka lainnya. Terkait kedua pandangan tentang ketenagaan tidak membolehkan dilakukan pemutusan hubungan kerja dan Fiqh Hanfiyah membolehkan dilakukan pemutusan hubungan kerja penulis memutuskan untuk memilih pandangan tentang ketenagaakerjaan sebagai pendapat terkuat , akurat dan relevansi atas pengaduan para pekerja di Lembaga Bantuan Hukum Medan yang tidak membolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan jika perusahaan mengalami kerugian dimasa pandemi harus mengacuh kepada pasal 164 Ayat 1 dan ayat 2 tentang ketenagakerjaan termaktub adalah jika ingin melakukan berakhirnya ikatan kerja perusahaan wajib menunjukkan bukti laporan 2 tahun terakhir mengalami kemunduran yang sudah dilakukan audit oleh akutan publik.

## KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan syukur kepada Allah SubhannaAllah Ta'ala yang sudah melimpahkan berkah dan ilmunya, sehingga mampu menyelesaikan penulisan pada karya ilmiah. Penulis panjatkan kepada Rasulullah Saw yang telah menyebarkan agama islam diseluruh dunia dan telah melindungi kaum muslimin baik dunia maupun di akhirat. Skripsi ini berjudul : **“Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Akibat Pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Hanafiyah” (Studi Kasus di Lembaga Bantuan Hukum Medan)**. Dengan skripsi ini disusun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Strata 1 di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Dalam penulisan skripsi penulis mendapatkan beberapa kendala, Namun, dengan adanya arahan para dosen dan berbagai pihak. Sehingga penulisan menyelesaikan dengan sempurna. Dengan ini penulis mengucapkan ribuan terimakasih kepada para pihak yang telah berkenan memberi arahan menyelesaikan Skripsi. Ucapan yang pertama:

1. Terimakasih kepada keluarga besar saya yaitu Bapak saya yang bernama Ilyas dan Ibu bernama Rohaya selama ini yang telah memberikan nafkah, mendidik dan memberikan pendidikan sampai dengan gelar S-1. dan kakak Halimatuskdiah dan Adik Mizwar dan Putri Imelda yang telah menguatkan ketika menghadapi proses menuju S-1.

2. Terimakasih kepada Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA yang menjabat sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Kemudian kepada Bapak Dr. H. Ardiansyah, Lc, M.Ag yang menjabat sebagai dekan Fakultas Syariah dan Hukum.
3. Terimakasih kepada Bapak Arifing Marpaung S.Ag MA yang menjabat sebagai ketua Perbandingan Mazhab dan Bapak Rahmat Efendi M.Ag yang menjabat sekretaris Perbandingan Mazhab.
4. Terimakasih kepada Bapak Dr.Zulkarnain. MA sebagai Dosen Pembimbing Skripsi-I dan Bapak Dr.Akmaluddin Syahputra. S.Ag Mhu Pembimbing Skripsi-II dan penasehat akademik yang sudah memberikan masukan dan petunjuk sehingga terselesaikan karya ilmiah.
5. Terimakasih kepada Lembaga Bantuan Hukum Medan yang telah menyediakan ruang belajar dalam hal penelitian sehingga menemukan ilmu, dan pengalaman dan terimakasih juga kepada APBH (Asisten Pemberi Bantuan Hukum) di LBH Medan yang telah mendukung dan menguatkan sampai terselesainya skripsi ini.
6. Terimakasih kepada para dosen Syariah dan Hukum UIN-SU yang telah memberikan ilmu duniawi dan akhirat dengan adanya amalan jariyah para dosen semoga penulis dapat mengaplikasikan ke masyarakat.

Bagi nama-nama yang tidak tertuangkan di dalam kata pengantar ini bukan berarti tidak mendukung saya. Namun nama teman-teman masih melekat di hati saya. Terimakasih yang tak terhingga saya ucapkan kepada teman-teman yang telah mendoakan, membantu dan memberikan arahan sehingga terselesaikan skripsi ini.



Semoga atas perbuatan yang telah dilakukan oleh pihak-pihak kepada penulis akan dibalas dikemudian hari oleh Allah swt.

Dengan berakhir kata pengantar ini semoga setiap pihak yang membutuhkan untuk pengkajian dan bahan dalam materi. Penulis sangat berterimakasih kepada pembaca dan pengkaji disebabkan dapat membantu orang lain dan bermanfaat.

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>IKHTISAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	13
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	14
D. Batasan Masalah.....	15
E. Kajian Terdahulu.....	16
F. Kerangka Pemikiran.....	16
G. Hepotesis .....	17
H. Metode Penelitian.....	18
I. Sistematika Pembahasan .....	21

**BAB II GAMBARAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA..... 23**

**A. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Umum ..... 23**

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja ..... 23
2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja..... 24
3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja ..... 27
4. Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Kerja..... 29
5. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ..... 30

**B. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Ekonomi Islam..... 34**

1. Pengertian *Al-ijarah* ..... 34
2. Macam-macam *Al-ijarah* ..... 35
3. Berakhirnya akad *Al-ijarah*..... 36
4. Prinsip *Al-ijarah* ..... 37
5. Asas-asas Perjanjian..... 38
6. Dasar Hukum *Al-ijarah*..... 43

**BAB III PROFIL LEMBAGA BANTUAN HUKUM MEDAN ..... 45**

**A. Sejarah Lembaga Bantuan Hukum Medan ..... 45**

**B. Visi Lembaga Bantuan Hukum Medan..... 48**

**C. Misi Lembaga Bantuan Hukum Medan ..... 48**

D. Aktivitas Lembaga Bantuan Hukum Medan.....	48
E. Jumlah Data Lembaga Bantuan Hukum Medan .....	49
<b>BAB IV PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
A. Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi .....	51
B. Fakta di Lembaga Bantuan Hukum Medan .....	52
C. Pandangan Tentang KetenagaKerjaan dan Fiqh Hanafiyah.....	55
D. Pendapat Terkuat .....	60
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>CURRICULUM VITAE</b>	



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia diciptakan Allah Subhanahu wa ta'ala bertujuan untuk melaksanakan kewajiban umat muslim kepada Allah, serta dalam proses beribadah kepadanya tentunya manusia sebagai makhluk social juga tidak lupa untuk membantu anatar umat yang satu dengan yang yang bertujuan untuk melangsungkan kehidupan dalam bersosial yang dimana diniatkan untuk beribadah kepada Allah Swt. Untuk memenuhi kebutuhan manusia melaksanakan kegiatan ekonomi, Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya manusia harus bekerja atau berusaha, maka jika manusia bekerja akan terbentuk hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja.

Pentingnya ekonomi dalam melangsungkan kehidupan manusia menuntut negara untuk mengatur kebijakan tentang perekonomian dan menjamin perekonomian warga negara khususnya di Indonesia yang memproklamirkan diri sebagai negara kesejahteraan (*welfare staat*). Dalam konsep negara kesejahteraan adalah negara berhak untuk ikut campur dalam segala aspek kehidupan warga negaranya termasuk dalam bidang ekonomi<sup>1</sup>.

Pada awal tahun 2020 Indonesia dikejutkan dengan wabah covid. Indonesia merupakan salah satu negara yang terjangkit wabah covid. Untuk saat ini covid menjadi konsen besar bangsa Indonesia karena ekonomi

---

<sup>1</sup> Ahmad Errani Yustika dkk, *Pandemi Virus Corona Deglobalisasi Masa Depan Perkonomi Dan Global Nasional*, (Bogor:PT Penerbit IPB Press,2020) Hal 6

adalah salah satu terdampak yang besar dalam melangsungkan kehidupan.

Manusia adalah makhluk yang memiliki batasan, memiliki beberapa kebutuhan baik kebutuhan sekarang maupun masa depan. Kita sebagai manusia memiliki kebutuhan yang beranekaragam, untuk dapat mencapai terpenuhi kebutuhan manusia dituntut untuk bekerja, baik bekerja diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain<sup>2</sup>. Pekerjaan yang dimaksud dengan pekerjaan diusahakan sendiri adalah orang tersebut yang bekerja dan modal yang dikeluarkan miliknya. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja atas perintah orang lain dan wajib patuh atas perintanya.

Manusia diperintah untuk bekerja. Hal ini melakukan aktualisasi diri diberbagai bidang untuk mengembalikan keadaan ekonomi, Makna berkerja apa, Pekerja atau buruh Termaktub dalam pasal 1 angka (3) tentang ketenagakerjaan. Dalam hal ini yang memberikan energi pada periode kurun dalam pekerja.

Masyarakat Indonesia sudah merasakan dengan bekerja kebutuhan pokok bagi warga masyarakat Indonesia sebagaimana temakrub dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 yang menyatakan: “Tiap-tiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Islam merupakan agama *Rahmatanlilalamin* yang dimana mengatur segala hal demi terwujudnya kehidupan yang masyarakat yang Madani. Masyarakat Madani dapat diartikan sebagai suatu masyarakat yang beradab dalam membangun, menjalani, dan memaknai kehidupannya.

Aturan-aturan yang ada dalam agama Islam bertujuan untuk Mewujudkan Masyarakat Madani. Berkaitan dengan kehidupan sehari-hari yang untuk

---

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika,2009) Hal 34

mencukupi kebutuhan dengan cara bekerja. Maka pekerja memiliki kewajiban dalam bekerja sesuai dengan ayat Al-Quraan. Manusia bekerja, Dalam islam dengan cara kita bekerja hal yang paling utama adalah untuk dapat mencari nafkah dalam berumah tangga. Maka patut dan wajar sebagai masyarakat muslim bekerja adalah hal yang paling mulia. Terdapat dalam ayat al-quraaaan terkait kemuliaan dalam bekerja untuk mencukupi kebutuhan dengan cara bekerja. At-Taubah:105, yaitu <sup>3</sup>:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
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 kamu kerjakan".

Al-Qur'an memberikan penekanan terkait energi yang dikeluarkan oleh manusia. dapat dilihat dari petikan surat An Najm: 39, yaitu :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya<sup>4</sup>.

Sebagai manusia yang berperan dalam berbagai pekerjaan apa yang ia lakukan. Maka sumber daya manusia (SDA) adalah hal yang khusus dalam memahami ikatan dan peran manusia dalam suatu perusahaan.

<sup>3</sup> Yayasan Penyelenggaraan Al-Qur'an, *Al-Qur'an Terjemahan*, (PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri:2011, Hal 203

<sup>4</sup> Yayasan Penyelenggaraan Al-Qur'an, *Al-Qur'an Terjemahan*, (PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri:2011, Hal 527



Sebagaimana sebelum adanya hubungan kerja maka akan diikat suatu perjanjian kerja, dalam bahasa belanda disebut *arbiedsoverenkoms*, memiliki beberapa pengertian, pertama pasal 1601a KUHPerduta.<sup>5</sup> Dengan perjanjian kerja adalah buruh mengikatkan diri terhadap majikan atas segala perintah yang dikeluarkan oleh majikan tersebut dengan catatan memiliki batas waktu tertentu dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang telah ditetapkan.

Ayat Al-Quran yang menerangkan tentang hubungan pekerja dan pemegang kendali atau Investor dipetik dari Surat Al-Qasas Ayat 25-26 :

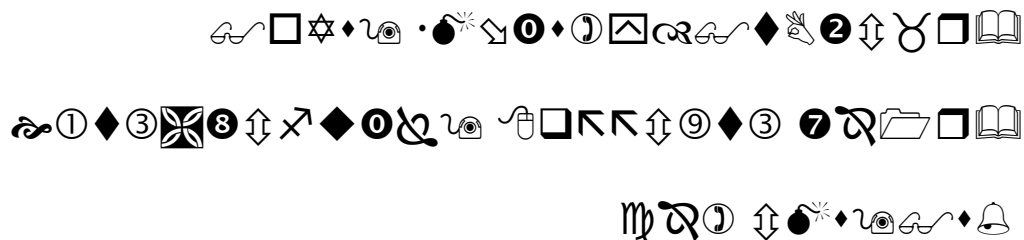
فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ  
لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقِصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ  
قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ° إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: kemudian datanglah kepada Musa salah seorang dari kedua wanita itu berjalan kemalu-maluan, ia berkata: "Sesungguhnya bapakku memanggil kamu agar ia memberikan Balasan terhadap (kebaikan)mu memberi minum (ternak) kami". Maka tatkala Musa mendatangi ayahnya (Syu'aib) dan menceritakan kepadanya cerita (mengenai dirinya), Syu'aib berkata: "Janganlah kamu takut. kamu telah selamat dari orang-orang yang zalim itu".Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Q.S. al-Qashas: 25-26).

Dalam kitab *Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsiir* beliau Imam Ismail bin Katsir menerangkan bahwa<sup>6</sup>:

<sup>5</sup> R Subekti dkk, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, (Jakarta:Balai Pustaka,TT) Hal, 429 .

<sup>6</sup> Ismail bin Katsir, *Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsiir*, tej. M. Abdul Ghoffa, JILID 6 (Bogor:Pustaka Imam Syafi'i)h. 267



Artinya : 'Sesungguhnya ayahku memanggilmu, agar ia memberi balasan terhadap kebaikanmu memberi minum ternak kami. " Ini merupakan sikap beradab dalam bertutur kata, di mana ia tidak memintanya secara mutlak, agar tidak menimbulkan perasaan curiga, bahkan ia berkata: "Sesungguhnya ayahku memanggilmu untuk memberikan balasan bagi kebaikanmu memberi minum ternak kami," yaitu "agar ia memberikan balasan dan memberimu upah atas pertolonganmu memberikan minum ternak kami".

Sedangkan yang termaktub dalam Pasal 1 angka 14 tentang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tersebut harus bersesuaian dengan perjanjian antara yang mengikat perjanjian dan yang berjanji, mampu dalam melakukan perbuatan hukum, pekerja sebagaimana dijanjikan, pekerja sebagaimana dijanjikan tidak melanggar ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku<sup>7</sup>. Hal ini bertujuan agar melindungi hak-hak dan kewajiban terhadap pekerja maupun perusahaan<sup>8</sup>.

Ketika perjanjian kerja telah disetujui di antara antara yang mengikat perjanjian dan yang berjanji, maka terjadi hubungan kerja, termaktub dalam Pasal 1 angka 14 tentang ketenagakerjaan<sup>9</sup>. Dalam hubungan kerja tersebut harus memiliki adanya suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan terhadap pekerja, memiliki upah atas dilakukan pekerjaan oleh pekerja dan adanya perintah seorang

<sup>7</sup> Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Bisnis Memahami Prinsip Keterbukaan (Aanvullend Recht) dalam Hukum Perdata*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada) Hal, 264

<sup>8</sup> Ida Hanifah Lubis, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Medan: Cv Ratu Jaya.2009) Hal, 44

<sup>9</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika,2009) Hal 36.

atasan. Dengan terpenuhi tiga kriteria tersebut maka sudah mencakup suatu hubungan kerja.

Dalam suatu pemutusan hubungan kerja pasti diawali dari adanya hubungan kerja. Hubungan kerja tersebut tertuang dalam sebuah kontrak (akad) kerja. Kontrak (akad) kerja tersebut berisi tentang kewajiban-kewajiban dan hak-hak antara pekerja/buruh dengan perusahaan/majikan. Oleh karena itu, apabila melakukan suatu akad atau suatu perjanjian kerja harus melaksanakan ketentuan-ketentuan yang tertuang dalam akad tersebut, sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Maidah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu.

Berdasarkan ketentuan ayat di atas menjelaskan bahwa pekerja dan majikan harus melaksanakan segala kewajiban-kewajiban yang tertuang dalam kontrak kerja tersebut<sup>10</sup>.

Namun, dengan adanya penyebaran virus covid melanda negara di berbagai dunia salah satunya di negara Indonesia merupakan. Sehingga berdampak terhadap perekonomian masyarakat tidak bisa disepelekan Pemerintah Indonesia telah menetapkan status penyebaran virus corona sebagai bencana nasional sejak 15 Maret 2020. Implikasi dari merebaknya pandemi Covid juga terimbas pada perusahaan terhadap pekerja akan menimbulkan permasalahan hukum baru, dimana buruh/pekerja menjadi pihak yang sangat dirugikan. Para pekerja harian,

---

<sup>10</sup> *Dapertemen Agama*, ( Solo : PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri,2011) Hal 106

pekerja kontrak, parawisata, perusahaan daerah dan perusahaan swasta yang posisi tawarnya paling lemah dan mudah diberhentikan.

Maka hal ini menunjukkan kegagalan dalam perekonomian bagi masyarakat maupun negara di Indonesia. Dengan hadirnya wabah covid-19, adanya suatu ketetapan baru yang diterapkan oleh pemerintah sesuai dengan tentang Pembatasan sosial berskala Besar (PSBB) dengan tujuan agar terputusnya rantai penyebaran virus covid-19. Dengan adanya PSBB tersebut. Ada beberapa sektor yang begitu terpuak pada masa pandemi covid-19 ini. Sektor yang paling banyak melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan pengaduan mantan pekerja ke lembaga bantuan hukum medan, kepala divisi perburuhan, Maswan Tambak mengatakan yang terdampak saat ini adalah perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang sektor formal, seperti parawisata, perusahaan daerah dan perusahaan swasta<sup>11</sup>.

Dilakukan pemutusan hubungan kerja telah selesai ikatan kerja karyawan pihak yang memberikan pekerjaan sehingga hilangnya suatu hak dan kewajiban di antara kedua belah pihak.<sup>12</sup> (PHK) dengan kehadiran virus corona di indonesia memberikan dampak yang cukup besar di dalam perekonomian. Hal ini dirasakan langsung oleh pengusaha. Beberapa dampak yang dirasakan oleh perusahaan seperti gerak bisnis yang menjadi lambat hingga penurunan pendapatan. Dampak yang begitu besar sehingga membuat arah kebijakan perusahaan berubah.

Untuk mengatasi tekanan besarnya biaya yang dikeluarkan mau tidak mau perusahaan melakukan beberapa langkah. Misalnya dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja, melakukan pengurangan upah, hingga memberikan

---

<sup>11</sup> Maswan Tambak, Kepala Divisi Perburuhan/Miskin Kota di LBH Medan Hari,Selasa 04 Agustus Pukul 14:00

<sup>12</sup> *Ibid*, Hal 158.

cuti tidak dibayar (*unpaid leave*) atau dirumahkan sementara. Berdasarkan menurut Maswan Tambak mengatakan konteks merumahkan secara hukum mengacu ke pada Tentang Ketenagakerjaan jika dilihat dari konteks dirumahkan tentu tidak sesuai dengan prosedur pemutusan hubungan kerja pada bidang ketenagakerjaan sangat dirasakan buruh/pekerja<sup>13</sup>.

Namun, di dalam hukum islam terdapat dalam al-Qura'an surah al-baqarah ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya :“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir<sup>14</sup>".

Dari ayat diatas menunjukkan bahwa Allah tidak memberatkan seseorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuan yang ia miliki, jika keadaan perusahaan tidak memungkinkan untuk menjamin kehidupan pekerja, maka perusahaan diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja. dengan alasan

<sup>13</sup> Maswan Tambak, Kepala Divisi Perburuhan/Miskin Kota di LBH Medan Hari,Selasa 04 Agustus Pukul 14:00

<sup>14</sup> Dapertemen Agama, ( Solo : PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri,2011) Hal 49

wabah virus corona disini para karyawan sedang dalam masa diuji kesabaraan, pengusaha diuji keimanan, dan kejujuran mereka.

Abu Hanafiah dan para sahabat berkata. “Boleh meninggalkan akad sewa menyewa karena adanya alasan yang datang belakangan kepada penyewa, seperti yang dikatakan oleh Abu Hanifah menyewa sebuah toko sebagai tempat berdagang kemudian barang daganganya terbakar atau di curi<sup>15</sup>”

Dan dalil yang dijadikan landasan jumhur adalah firman Allah SWT

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya : Penuhilah akad-akad ini (Q.S Al-Maidah)

Karena sewa adalah suatu akad atas manfaat sehingga menyerupai pernikahan, karena sewa adalah akad berdasarkan atas saling mengganti sehingga tidak batal dan asalnya adalah jual beli<sup>16</sup>.

Dalil yang dijadikan landasan Abu Hanifah adalah bahwa ia menyamakan hilangnya sesuatu yang dengan maanfaat akan didapatkan secara sempurna dengan hilangnya barang yang memiliki manfaat.

Lembaga Bantuan Hukum Medan (LBH) sebagai lembaga yang konsren terhadap penegakan hukum dan hak-hak buruh/pekerja serta menjujung tinggi hak asasi manusia.

Akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan angka begitu besar sehingga dikatakan pemutusan hubungan kerja secara struktural, makna dari struktural adalah tidak hanya satu orang namun dengan jumlah melebihi 3 orang sehingga lembaga bantuan hukum hadir untuk memberikan bantuan agar terlindungi hak-hak pekerja, sesuai dengan pasal 1 ayat tentang bantuan hukum.

<sup>15</sup> Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid Jilid II, (TT, Pustaka Azam: TT) Hal 456*

<sup>16</sup> Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid Jilid II, (TT, Pustaka Azam: TT) Hal 456*

Hal ini bantuan hukum bertujuan untuk memberikan jasa secara sukarela kepada yang membutuhkan<sup>17</sup>.

Lembaga Bantuan Hukum Medan membuka posko pengaduan pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara struktural. Hal ini dilakukan untuk merespons para pekerja akibat pemutusan hubungan kerja atau dirumahkan namun tidak mendapatkan hak semasa pandemi covid-19. Dimana perusahaan tidak menerapkan sesuai aturan tentang ketenagakerjaan<sup>18</sup>.

Dengan dibuka posko pengaduan pemutusan hubungan kerja dilakukan secara struktural. Perusahaan yang bergerak di bidang perusahaan daerah, perusahaan swasta, pekerja harian dan parawisata lembaga bantuan hukum medan menerima ± 223 pekerja yang terimbas pemutusan hubungan kerja secara struktural tanpa diberikan hak-haknya.

Terkait pemutusan hubungan kerja di masa pandemi yang dialami oleh ibu hairunisyah dengan ±12 pekerja lainnya Bekerja di seketor perusahaan parawisata di hotel grand sakura medan sudah bekerja sejak mei 2018 hingga april 2020 sebagai karyawan cleanning service yoga dan pattaya.

Pemerintahan kota medan meminta tempat usaha yang di bekerja oleh Hairunisyah agar tidak melakukan kegiatan usaha sesuai surat edaran nomor : 440/2738 untuk menghindari penyebaran wabah covid 19 sehingga atas dasar rangka efisiensi perusahaan sebagai warga negara yang baik sejak bulan Maret 2020 perusahaan menutup tempat usaha tentu saja perusahaan tidak mempunyai pilihan lain kecuali merumahkan para pekerjanya sembari menunggu situasi

---

<sup>17</sup> Undang-undang No 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum, *Pusat Penyuluhan Bantuan Hukum Kemenkumham*, (Jakarta : Australia AID, 2013) Hal 2

<sup>18</sup> Maswan Tambak, Kepala Divisi Perburuhan/Miskin Kota di LBH Medan Hari, Selasa 04 Agustus Pukul 14:00

normal kembali dan mengikuti aturan pemerintah. Atas situasi tersebut perusahaan tentu saja mengambil kebijakan fiskal perusahaan hal ini demi keberlanjutan usaha. perusahaan membuat kebijakan untuk memotong sebesar 300.000.- (Tiga Ratus Ribu Rupiah). kemudian para bekerja ± 12 orang untuk melakukan menandatangani surat pengunduran diri. Namun hairunisyah tidak berkenanan dikarenakan dalam hal ini pihak perusahaan tidak memberikan hak-hak terhadap pekerja<sup>19</sup>.

Kemudian pekerja yang bernama nurlela sari harapap merupakan pekerja pada perusahaan PT.Tria Sumatera Corporation yang di tempatkan di CV.Hongkong Printing yang mulai bekerja sejak 25 Maret 2011, sebagai finishing dengan upah/gaji sebesar Rp.900.000,-. Kemudian pada Tahun 2017 upah/gaji Penggugat dinaikan sebesar Rp. 1.450.000 , sejak April 2020 nurlela dan 3 (tiga) orang pekerja lainnya dirumahkan oleh perusahaan dengan alasan pandemi covid-19. dimana ketika dirumahkan nurlela tidak mendapatkan upah/gaji sama sekali dari perusahaan<sup>20</sup>,

Yunida rauli br sihombing merupakan pekerja pada perusahaan PT. Tria Sumatera Corporation sebagai cleaning service, mulai bekerja sejak Februari 1996 dengan upah Rp.900.000,-.Yunida pada tahun 2001 penggugat di pindah tugaskan ke CV. Hongkong Printing sebagai Finising dengan upah Rp. 1.000.000,-.Kemudian di Tahun 2017 upah/gaji pengggugat dinaikan sebesar Rp. 1.450.000.-  
21.

---

<sup>19</sup> Hairunisyah, Pekerja Hotel Grand Sakura Hotel, Hari/Tanggal : Rabu, 24 Agustus 2020, Pukul 10:15 Wib.

<sup>20</sup> Nurlela Pekerja PT Tria Sumatera Corporation, Hari/Tanggal: 31 Agustus 2020, Pukul 12.00 Wib.

<sup>21</sup> Yuninda, Pekerja PT Tria Sumatera Corporation, Hari/Tanggal: 31 Agustus 2020, Pukul 12.00 Wib.



Mei 2020 nurlela dan yunida mendatangi perusahaan bertemu dengan sekretaris atas nama vina, untuk menanyakan terkait kepastian masih dipekerjakan atau tidak, kemudian vina menjawab tidak mengetahui dan menyarankan untuk menanyakan kepada pak miswan (Operator perusahaan), bulan juni 2020 nurlela berkomunikasi melalui whatsApp dengan pak miswan, lalu pak miswan menjawab atas jawaban dari perusahaan dengan jawaban belum bisa memberi kepastian kapan perusahaan untuk beroperasi kembali dikarenakan perusahaan sedang fokus dengan usaha baru, setelah 2 (dua) hari kemudian Penggugat kembali menghubungi vina melalui whatsApp, Namun vina hanya membaca saja.<sup>22</sup>

Akibat tindakan yang dilakukan oleh pihak perusahaan menimbulkan kerugian kepada nurlela. Penulis menilai jika perusahaan telah memberhentikan nurlela dan yunida secara sepihak melanggar temaktub pasal 151 tentang ketenagakerjaan..

Perusahaan tidak efektif dan melanggar ketentuan pasal 151 tentang ketenagakerjaan dalam pemutusan hubungan kerja. Bahwa akibat pemecatan sepihak yang dilakukan perusahaan menimbulkan kerugian para pekerja disebabkan hak-hak sebagai korban berakhirnya hubungan kerja tidak terpenuhi oleh pihak perusahaan, misalnya menghindari uang tujangan hari raya, uang pesangon, uang pengganti hak, uang lembur/jam kerja tambahan dan kekurangan upah pekerja selama bekerja di Grand Sakura Hotel Medan dan PT.Tria Sumatera Corporation..

---

<sup>22</sup> Nurlela Pekerja PT Tria Sumatera Corporation, Hari/Tanggal: 31 Agustus 2020, Pukul 12.00 Wib.

Dalam berakhirnya hubungan kerja pada masa pandemi covid-19 menimbulkan perbedaan dengan tentang ketenagakerjaan dan Fiqh Hanafiyah. Maka untuk mengetahui kepastian hukum terkait beerakhirnya hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan di masa pandemi covid-19. Menjadi fokus penulis untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Akibat Pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Hanafiyah (Studi Kasus di Lembaga Bantuan Hukum Medan)”** untuk membahas dan menganalisa terkait kebijakan pemerintah yang mengeluarkan tentang ketenagakerjaa dan Fiqh Hanafiyah terkait pemutusan hubungan kerja dimasa pandemi apakah yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi, bagaimana pandangan tentang Ketenagakerjan dan Fiqh Hanafiyah, bagaiman situasi dalam Lembaga Bantuan Hukum dan pendapat manakah diantara kedua tersebut yang memiliki relevansi, dan akurat di Lembaga Bantuan Hukum Medan.

## **B. Rumusan Masalah**

Dengan dipaparkan latar belakang masalah, maka penulis skripsi mengangkat permasalahan ini, yaitu :

1. Bagaimana pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja akibat pada masa pandemi covid-19 ?
2. Bagaimana fakta yang terjadi pada Lembaga Bantuan Hukum Medan terkait pengaduan pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemi covid-19 ?
3. Bagaimana pandangan UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Fiqh Hanafiyah terkait Pemutusan Hubungan

Kerja pada masa pandemi covid-19 di Lembaga Bantuan Hukum Medan ?

4. Bagaimana pendapat yang terkuat, akurat dan relevanlisasi dengan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi covid-19 di Lembaga Bantuan Hukum Medan?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pokok permasalahan yang dituliskan maka penulis memberikan tujuan penulisan.

- a. Untuk mengetahui dan memahami. pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi covid-19.
- b. Untuk mengetahui dan memahami ketentuan tentang ketenagakerjaan dan pandangan Fiqh Hanafiyah terkait pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi covid-19 Lembaga Bantuan Hukum Medan.
- c. Untuk mengetahui dan memahami fakta yang terjadi padan di Lembaga Bantuan Hukum Medan terkait pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemi.
- d. Untuk mengetahui dan memahami pendapat yang terkuat, akurat dan relevanlisasi dengan berakhirnya hubungan kerja pada masa pandemi covid-19 di Lembaga Bantuan Hukum Medan.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun tujuan dari adanya dilakukan suatu karya ilmiah,yaitu :

- a. Bertujuan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar starta satu (S1).

- b. Bertujuan untuk mengetahui pandangan tentang ketenagakerjaan dan .Fiqh Hanafiyah dalam keputusan hubungan kerja pada masa pandemi
- c. Bertujuan untuk memberikan kontribusi positif dalam pemikiran terkait berakhirnya hubungan kerja pada masa pandemi covid-19.
- d. Menambah wawasan serta ilmu dalam kajian keputusan hubungan kerja terhadap pekerja pada masa covid-19 terhadap pengaduan pekerja di Lembaga Bantuan Hukum Medan.

#### **D. Kajian Dahulu**

Hasil dari penelitian ini ada terdapat karya ilmiah skripsi milik seseorang yang berkaitan dengan judul yang akan dikaji. Di antara lain, yaitu :

1. Analisis yuridis keputusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Studi kasus Mahkamah Agung Nomor : 861/K.Pdt.Sus/2010). Atas nama Dodi Ocard Sirkas Nim (0501230652<sup>23</sup>).
2. Keputusan hubungan kerja sepihak terhadap jurnalis PT. Pikiran rakyat dihubungkan dengan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Gina Maulida Andriani NPM (151.000.373)<sup>24</sup>.

Maka dengan adanya skripsi ini bisa melengkapi skripsi sebelumnya agar mencapai kesempurnaan.

---

<sup>23</sup> <http://lib.ui.a. Hc.id/file?file=digital/20237336-S527-Analisis%20yuridis.pdf>, Hari Tanggal : Rabu, 19 Agustus 2021, Pukul 12.45

<sup>24</sup> <http://repository.unpas.ac.id/41569/> , Tanggal : Senin, 17 Agustus 2021, Pukul 10.45

### **E. Batasan Masalah**

1. Covid adalah penyakit menular<sup>25</sup>.
2. Pandemi adalah wabah yang menyebar ke seluruh dunia<sup>26</sup>.
3. Pekerja adalah oarang yang mengeluarkan enegi untuk mendapatkan suatu gaji..
4. Pemutusan hubungan kerja telah selesai ikatan kerja karyawan pihak yang memberikan pekerjaan sehingga hilangnya suatu hak dan kewajiban di antara kedua belah pihak.
5. Penulis menggunakan sumber hukum, pasal 151,pasal 164 Ayat 1 dan 2 tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Hanafiyah.
6. Lembaga Bantuan Hukum Medan merupakan konsern dalam penegakan hukum, HAM (Hak Asasi Manusia) dan khususnya terhadap hak buruh, dimana LBH untuk memberikan pelayanan bantuan hukum secara gratis (cuma-cuma)<sup>27</sup>.

### **F. Kerangka Pemikiran**

Manusia diciptakan Allah Swt bertujuan untuk beribadah kepadanya, serta dalam proses beribadah kepadanya tentunya melakukan interaksi dalam bersosial dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang dimsana diniatkan untuk beribadah kepada Allah Swt. Dengan banyak keinginan dalam melangsungkan kehidupan maka manusia diharuskan bekerja agar terpenuhi kebutuhan dalam berekonomi.

---

<sup>25</sup> Sri Wiwoho Mudjanarko dkk, *Pandemik Covid-19 Persoalan dan Refleks di Indonesia* ( Indonesia : Yayasan Kita Menulis, 2020) Hal 12

<sup>26</sup> FG Winarno, *Pelajaran Berharga Dari Sebuah Pandemi*, (PT Gramedia Pustaka Utama, : Jakarta,2020), Hal 3

<sup>27</sup> Maswan Tambak, Kepala Divisi Perburuhan/Miskin Kota di LBH Medan Hari,Selasa 04 Agustus Pukul 14:00

Namun dengan adanya wabah virus corona maka untuk bertahan melangsungkan kehidupan sulit. Beberapa perusahaan melakukan pengakhiran hubungan kerja demi terhindar penyebaran covid corona dan untuk menekan biaya produksi

Pengertian pemutusan hubungan kerja telah selesai ikatan kerja karyawan pihak yang memberikan pekerjaan sehingga hilangnya suatu hak dan kewajiban di antara kedua belah pihak. Dalam hal ini perusahaan mengalami kemunduran disebabkan oleh kondisi pandemi covid-19 dimana melakukan pekerjaan secara work from home (WFH) sehingga perusahaan melakukan pengurangan upah/gaji karyawan pada masa covid-19 ketika perusahaan mengalami kerugian maka ada beberapa pengusaha untuk menghindari biaya yang dikeluarkan, sehingga perusahaan mengambil beberapa langkah dengan melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini dilakukan oleh beberapa perusahaan seperti gerak bisnis menjadi lebih lambat hingga penurunan pendapat agar bisa menyetarakan perusahaan yang mengalami kemunduran dengan adanya sosial distancing (karantina) untuk membatasi atau menghindari penyebaran virus covid-19. Namun, dalam pemutusan hubungan kerja dalam pandangan tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Hanafiyah ada yang membolehkan dan tidak membolehkan .

### **G. Hipotesis**

Penulis Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Hanafiyah. Maka penulis cenderung pendapat yang terpilih menjadi analisis sementara sesuai pemutusan hubungan kerja yang dihadapi oleh beberapa pekerja yang dilakukan oleh perusahaan di tengah pandemi covid-19 yang mengadu di Lembaga Bantuan Hukum Medan menggunakan pandangan terhadap tentang ketenagakerjaan yaitu

tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara tidak sesuai prosedur dengan tidak memberikan hak-hak mereka sebagai pekerja dan dikatakan perusahaan mengalami *force majeure*. tentang ketenagakerjaan menepatkan hukum tersebut dengan.

Berdasarkan Pasal 163 tentang ketenagakerjaan. Merujuknya pada ketentuan pasal 191 menerangkan bahwa dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus berdasarkan prosedur dan *force majeure* tidak sesuai dengan tentang ketenagakerjaan<sup>28</sup>.

## H. Metode Penelitian

Yuridis bersifat komperatif Dengan adanya metode penelitian yang bertujuan agar sistematis dalam mencapai:

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis ada 2 jenis penelitian yaitu penelitian kepustakaan (Libary Research) adalah menggunakan materi perpustakaan seperti karya ilmiah, skripsi dan buku-buku terkait dengan judul yang akan di kaji. Sedangkan penelitian lapangan yaitu melakukan wawancara terhadap narasumber yang terkait dengan judul penulis yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi.

. Metode kualitatif adalah penelitian yang menggunakan menafsirkan fenomena<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> Ida Hanifash Lubis, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Medan: Cv Ratu Jaya.2009) Hal, 44

<sup>29</sup> Albi Anggito dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jawa Barat :CV Jejaka, 2018), Hal 7

## 2. Subyek Hukum

Subyek Hukum dalam penulisan skripsi ditinjau khusus terhadap di khususkan terhadap Pasal 86 Ayat (1) huruf a, Pasal 151 , Pasal 164 Ayat 1 dan 2 UU No 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan sedangkan dalam hukum islam di khususkan terhadap *qanun wadh'y* adalah hukum yang dibuat oleh para imam mujtahid (Hanafiah).

## 3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan peneliti penulis adalah *sosiologis Normatif dan Emperis Kompratif* dengan cara berikut :

- a. Mewawancari narasumber yang berkaitan dengan judul skripsi.
- b. Menganalisa data-data yang diperoleh.
- c. Buku-buku terkait judul yang akan dikaji.
- d. Memilih wawancara atau data dari Lembaga Bantuan Hukum Medan untuk menjadi sumber utama.
- e. Dalam penulisan skripsi data dan informasi yang di dapatkan dalam melakukan wawancara.

## 4. Sumber Data

Sumber data. Ada 2 (dua) jenis dalam penulisan skripsi, sebagai berikut :

- a. Data primer adalah adalah hasil dari wawancara dan data yang berkaitan judul skripsi dengan kepala divisi perburuhan/miskin kota Medan dan data pengaduan karyawan yang terjadi pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Bantuan Hukum Medan.



- b. Data sekunder adalah data yang digunakan adalah kepustakaan, surat-surat yang berkait dengan jurnal, bahan tulisan yang terkait dengan jurnal, Al-Quran, Kitab Bidayatul Mujtahid, dan peraturan undang-undang yang terkait seperti huruf a, Pasal 151 , Pasal 164 Ayat 1 dan 2,tentang ketengakerjaan.

## 5. Analisis Data

Analisa data merupakan menyusun data yang diperoleh di lapangan yang dijabarkan di dalam klasifikasi.<sup>30</sup>

- a. Metode deduktif yaitu, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan menyebabkan kerugian terhadap pekerja sehingga mengadu ke Lembaga Bantuan Hukum Medan untuk memperoleh hak-hak yang tidak diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja akibat di masa pandemi covid-19.
- b. Metode Induktif masa pandemi yang dimana perusahaan mengalami kemuduran dalam hal produksi sehingga mau tidak mau perusahaan mengubah kebijakan dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan.untuk menekan besarnya biaya yang dikeluarkan.
- c. Metode Komperatif, membandingkan 2 (dua) padangan, yaitu pandangan tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Hanafiyah bertujuan mendapatkan pendapat terkuat (*Qaul Mukhtar*).

---

<sup>30</sup> *Ibid*, Hal 236-237

## I. Sistematika Pembahasan

Sistematika ini dipergunakan untuk menguraikan secara global mengenai rumusan masalah selanjutnya yang akan dirancangan. Dalam penyusunan penelitian dimuat dalam 5 bab, diantara lain, sebagai berikut :

Bab I, Pada bab ke-1 penulis memaparkan bagian pendahuluan yang terdiri dari beberapa bagian yaitu: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan istilah, kajian terdahulu, kerangka pemikiran, pepotesis, metode penelitian dan sistematika pembahasan. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai keseluruhan yang akan dikaji.

Bab II. Pada bab ke-2 penulis memaparkan tinjauan umum tentang pemutusan hubungan kerja secara Umum. Yaitu: pengertian pemutusan hubungan kerja, jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, prosedur pemutusan hubungan kerja, penetapan hak, Prosedur Penyelesaian pemutusan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja secara ekonomi islam. yaitu : pengertian pemutusan hubungan kerja secara islam, macam-macam *al-Ijarah*, berakhirnya akad *al-ijarah*, asas-asas perjanjian, dan hukum *al-Ijarah* Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum pemutusan hubungan kerja secara umum dan secara ekonomi islam.

Bab III, Pada bab ke-3 memaparkan profil lembaga bantuan hukum medan, sejarah dan bantuan hukum,, visi dan misi lembaga bantuan hukum medan,, aktivitas lembaga bantuan hukum medan dan jumlah data

lembaga bantuan hukum medan tahun 2020. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran profil Lembaga Bantuan Hukum Medan.

*Bab IV*, Pada bab ke-4 penulis memaparkan, memberikan gagasan dan hasil penelitian akibat terjadi pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi, pandangan UU No 13 Tahun 2003 dan Fiqh Hanafiyah terkait pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi, fakta terjadi di Lembaga Bantuan Hukum Medan terkait bagi pekerja pada masa pandemi covid-19 dan pendapat yang akurat dan relevansi Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran hasil di Lembaga Bantuan Hukum Medan.

Bab V, Penutup, pada bab ke-5 penulis memberikan kesimpulan saran-saran bersifat membangun, bermanfaat yang terkait permasalahan yang diangkat terhadap skripsi dan mencapai tujuan yang diinginkan bagi pembaca.

## **BAB II**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Umum**

Tenaga Kerja. penambahan awalan "ke" dan akhiran "an". Dengan demikian ketenagakerjaan berkaitan dengan tenaga kerja. Termaktub dalam Pasal 2 ayat (2) tentang ketenagakerjaan <sup>1</sup>. Dalam hal tenaga kerja dapat dikatakan seseorang yang melakukan suatu pekerjaan dengan mengeluarkan tenaga dan jasa untuk melangsungkan kehidupan.

##### **1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan termaktub dalam pasal 1 angka 25 tentang ketenagakerjaan. Dalam pemutusan hubungan kerja telah berakhir antara pekerja dengan majikan dalam segala hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh faktor yang kerja berhubungan dengan kondisi bisnis perusahaan maupun perilaku karyawan tentang ketenagakerjaan melarang pemutusan dilakukan atas alasan pasal 153 ayat (1) <sup>2</sup>:

- a. Pekerja yang tidak bisa melangsungkan pekerjaan dengan keterangan dokter selama tidak mencapai 12 bulan berturut-turut;
- b. Pekerja yang tidak bisa melangsungkan pekerjaan dikarenakan menyelesaikan kewajiban terhadap negara;
- c. Pekerja yang sedang melangsung ibadah sesuai ajaran agamanya;
- d. Pekerja/buruh melaksanakan pernikahan;

---

<sup>1</sup> H Zaeni Asyhadie dkk, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia* (Jakarta : Pranadamedia Group,2019) hal 2

<sup>2</sup> Fahmi Idris, *Dinamika Hubungan Industrial*,( Yogyakarta: CV Budi Utama,2018) Hal 52-53

- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; (frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;” sudah dinyatakan tidak berlaku lagi oleh Mahkamah Konstitusi
- g. Pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja yang membuat pengaduan kepada pihak berwajib atas tindak pidana yang dilakukan oleh majikan;
- i. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang belum dapat diketahui kapan bisa bekerja dengan dikeluarkan surat dari dokter;.

## **2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

### **2.2 Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan**

#### **a. Pekerja Melakukan Kesalahan Berat**

Ketika pihak perusahaan melakukan pengakhiran kerja, Maka sudah sesuai dengan tercantum di dalam Pasal 158 tentang ketenagakerjaan, Seperti melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan (melakukan pencurian, dan menggelapkan aset perusahaan).<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Tim Visi Yustia, *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK Dan Memperoleh Hak Yang Semestinya Sampai Merintis Karier Baru*, ( Jakarta : Visimedia Anggota IKAPI, 2015) Hal 3

### **b. Pekerja Mangkir**

Terkait pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja mangkir, termaktub dalam Pasal 168 tentang ketengakerjaan yang berbunyi Sebagai berikut :

- 1) Pekerja mangkir selam 5 hari kerja atu lebih tanpa memberikan surat keterangan dan telah dilakukan surat peringatan I dan II. Maka dapat dikatakan terjadi putusnya hubungan kerja dan dianggap sudah mengundurkan diri.
- 2) Surat izin tidak masuk kerja dikirimkan pada hari pertama kerja;
- 3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) termaktub Pasal 156 ayat (4) tetnata tenaga kerja.

Dengan demikian jika pekerja tidak kunjung masuk kerja maka telah melakukan mangkir kerja sesuai dengan undang-undang tentang tenaga kerja maka dapat dikatakan mangkir. Sementara jika pekerja dapat membuktikan secara tertulis dan bukti yang sah bisah di serahkan di hari I kerja atau ketika masuk bekerja.

Bahwa pekerja yang dinyatakan mangkir Pasal 168 ayat (3) tentang tenagakerja mengatur bahwa pekerja yang dinyatakan mangkir sebagaimana pasal 168 ayat (1) dapat di pemutusan hubungan kerja dan menerima uang penggantian hak, sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1) tentang Ketenagakerjaan<sup>4</sup>.

### **c. Perubahan Kepemilikan Perusahaan**

Tidak jarang jika menjalankan suatu usaha perusahaan sering dihadapkan pada situasi yang berkaitan dengan perubahan kepemilikan suatu perusahaan dan

---

<sup>4</sup> Ibid, Hal 12-14

perubahan status hukum dari demi kelangsungan perusahaan. Namun, kebijakan yang diambil berimbas kepada para pekerja, Misal dilakukan pemutusan hubungan kerja..

Kebijakan perubahan kepemilikan perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan kondisi:

- 1) Jika pekerja melanjutkan bekerja. Maka mendapatkan hak termaktub dalam Pasal 156 ayat (4) tetang ketenagakerjaan dengan 1 kali ketentuan.
- 2) Jika perusahaan menolak pekerja. Maka mendapatkan hak termaktub dalam pasal 156 ayat 1, 2, dan 3 tentang ketenagan kerja dengan 1 kali ketentuan;

#### **d. Perusahaan Tutup Disebabkan (*Force Majeur*)**

Berdasarkan pasal 61 huruf d tentang ketenagakerjaan yang dimaksud dengan keadaan memaksa (*Force Majeur*) seperti, bencana alama, kerusudahan sosial, atau gangguan keamanan. Saat terjadi perubahan keadaan, dapat menimbulkan keberatan untuk memenuhi perjanjian.

Selain keadaan memakasa, kondisi keuangan suatu perusahaan mengalami kerugian selama 2 Tahun secara terus menerus, Namun perusahaan terlebih dahulu membuktikan dengan hasil laporan keuangan secara tertulis yang di lampirkan dalam permohonan lain pemutusan hubungan kerja, yang menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kerugian.

Oleh karena itu, tentang ketenagakerjaan memberikan kebebasan kepada pengusaha untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja pekerja dengan alasan mengalami perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus dengan periode 2

tahun. Dalam hal ini pekerja termaktub dalam pasal 156 tentang Ketenagakerjaan dengan satu kali ketentuan<sup>5</sup>.

#### **e. Pekerja Cacat Akibat Kecelakaan Kerja**

Pekerja yang mengalami cacat dalam bekerja dengan batasan 12 bulan secara berurut-turut. Maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan memberikan hak pekerja sesuai dengan termaktub dalam pasal 156 tentang ketenagakerjaan dengan 1 kali ketentuan.<sup>6</sup>

### **3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja**

Secara tegas prosedur pemutusan hubungan yang diatur dalam tentang prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, berdasarkan *adagium lex posteriori derogat lex priori* maka prosedur pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang tersebut otomatis tidak berlaku lagi, atau berdasarkan pasal 191 tentang ketenagakerjaan masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang baru<sup>7</sup>.

Adapun prosedur pemutusan hubungan kerja menurut tentang ketenagakerjaan adalah :

- a. Pihak perusahaan dan pekerja harus menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja.
- b. Jika tidak terdapat titik temu, antara perusahaan dan pekerja. Maka dilakukan perundingan.
- c. Jika perundingan antara perusahaan dengan pekerja berhasil,. Maka akan dilakukan perjanjian..

---

<sup>5</sup> Ibid Hal 14-17

<sup>6</sup> Ibid Hal 18

<sup>7</sup> Ida Hanifah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Medan : CV. Ratu Jaya, 2009) Hal 124



- d. Jika perundingan tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI).
- e. Jika belum ditetapkan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Maka kedua belah pihak melaksanakan hak dan kewajiban.

Terkait penanganan pemutusan hubungan kerja masal yang disebabkan keadaan perusahaan, menghindari penekan besar biaya, krisis ekonomi, dan lain-lain. Kepada pihak pengusaha agar sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja, Pihak pengusaha melakukan upaya perbaikan, Seperti :

- 1) Perusahaan melalui peningkatan penghemataan, antara lain :
  - a. Mengurangi shiift (kerja giliran),
  - b. Membatasi kerja lembur untuk menekan biaya tenaga kerja.
  - c. Jika upaya yang dilakukan belum berhasil, bisa melakukan pengurangan waktu kerja.
  - d. Mempercepat pensiun bagi pekerja yang kurang produktif.
  - e. Merumahkan pekerja secara bergiliran untuk sementara waktu<sup>8</sup>.
- 2) Apabila upaya-upaya butir 1 tidak berhasil untuk melakukan perbaikan perusahaan, maka perusahaan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara :
  - a. Melakukan perundingan kepada pekerja terkait keadaan perusahaan secara nyata;
  - b. Menjelaskan kriteria dan jumlah pekerja yang akan dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan itikad baik;

---

<sup>8</sup> Ibid

- c. Ketika kedua belah pihak setuju selanjutnya dilakukan diskusi terkait phk yang ditolak;
- d. Jika sudah diketahui maka dilakukan pemutusan hubungan kerja secara bertahap;
- e. Setelah dilakukan diskusi maka akan tertuang nominal akan besarnya pesangon;

Selesai dalam melakukan rangkian di atas, dilakukan rekapitulasi untuk dasar mengajukan permohonan izin ke penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) melalui Kadepnaker dan Kadisnaker setempat<sup>9</sup>.

#### **4. Penetapan Hak**

Pengetian istilah terkait dengan hak PHK yang masih relevan tercantum pada Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP-150/-MEN/2000, yaitu:

- 1) Uang pesangon adalah uang di yang diberikan kepada pekerja akibat peutusan hubungan kerja;
- 2) Uang penghargaan masa kerja adalah uang yang diberikan setelah 3 taun masa kerja dilakukan oleh. pekerja;
- 3) Ganti kerugian adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasillitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain - lain yang ditetapkan oleh Panitia

---

<sup>9</sup> Ibid hal 125

Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja<sup>10</sup>.

Untuk mengetahui rumus perhitungan uang pesangon, kita merujuk pada ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2) dan (1) tentang Ketenagakerjaan “ pesangon dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. Tahun tidak pernah di ambil;
- b. Biaya ongkos pekerja
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% telah memenuhi syarat<sup>11</sup>.

### **5. Prosedur Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI)**

Menyelesaikan penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus melewati tahap sebagai berikut:

#### **5. Perundingan Bipartit**

Perundingan bipartit merupakan pertemuan untuk menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja yang diselesaikan paling lama jangka waktu 30 hari. Bila bipartit mencapai kesepakatan para pihak mengajukan perjanjian dan didaftarkan pada penyelesaian hubungan industrial (PHI) setempat.

Jika perundingan bipartit tidak terdapat kesepakatan, maka salah satu pihak mendaftarkan kepada dinas tenaga kerja setempat.

kemudian pejabat dinas tenaga kerja (pegawai pencatat) dengan menawarkan apakah akan diselesaikan melalui pegawai mediator dari dinas tenaga kerja setempat. konsiliasi (pegawai perantara swasta) atau arbitase.

---

<sup>10</sup> Ibid , Hal 264

<sup>11</sup> Ibid, Hal 265

## 6. Perundingan Tripartit

Merupakan perundingan 3 pihak, yaitu antara pengusaha, pekerja, dan pihak lain. apabila perundingan bipartit tidak menemukan titik temu. Perundingan tripartit ini terdapat 3 macam diantara lain,yaitu :

### 1) Mediasi

Mediasi adalah menyelesaikan yang ditengahi seseorang atau lebih mediator yang bersifat tidak memihak kepada siapa pun.Termaktub tentang perselisihan yang dapat diselesaikan melalui pegawai dinas tenaga kerja setempat adalah:

- a) Perselisihan Hak;
- b) Perselisihan kepentingan;
- c) PHK;
- d) Perselisihan antara serikat buruh dalam satu perusahaan;

Jika mediasi yang berselisih bersepakat dalam menyelesaikan masalah untuk membuat perjanjian bersama kemudian didaftar pada penyelesaian hubungan industrial (PHI) setempat. Dalam perundingan mediasi tidak menemukan kesepakatan maka mediator dapat mengeluarkan ajuran tertulis<sup>12</sup>.

Ketika anjuran di dapatkan maka dapat mendaftarkan ajuran tersebut kepada penyelesaian hubungan industrial (PHI) setempat. Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tersebut maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui penyelesaian hubungan industrial (PHI).

---

<sup>12</sup> Muhammad Yasin dkk, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*, ( Jakarta:Yayasan Obor Indonesia, 2014) Hal 187

Bahwa anjuran yang dikeluarkan mediator sifatnya tidak memiliki kekuatan hukum . Anjuran berisi terkait tuntutan para pihak dan mendapat mediator.

## 2) Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian yang di tengah oleh seorang konsiliator yang telah memenuhi syarat-syarat sesuai tentang perselisihan.

Proses konsiliasi ketika menemukan kata kesepakatan para pihak membuat perjanjian yang bertujuan untuk mendaftarkan pada penyelesaian hubungan industrial (PHI) setempat. Namun apabila tidak ditemukan kata sepakat di antara pekerja dan perusahaan maka konsiliator mengeluarkan ajuran. Para pihak dapat menerima dan menolak ajuran tersebut.

Bila para pihak menerima maka didaftarkan pada penyelesaian hubungan industrial (PHI) setempat. Apabila salah satu pihak menolak maka mengajukan tuntutan kepada pihak lain ke penyelesaian hubungan industrial (PHI) <sup>13</sup>.

## 3). Arbitrase

Arbitrase adalah perselisihan yang diselesaikan di luar pengadilan hubungan industrial yang dapat di tempuh melalui kesepakatan tertulis. Di dalam isi arbiter tersebut dimuat oleh kesepakatan antara para pihak yang akan di serahkan oleh arbiter. Arbiter dipimpin oleh arbiter yang dimana dapat ditunjuk yang ditetapkan oleh menteri. Keputusan arbiter merupakan pengikat para pihak yang berselisih. Perselisihan yang bisa diselesaikan melalui arbitrase adalah perselisihan kepetingan, perselisihan antara serikat buruh dalam satu perusahaan. Setelah ditetapkan putusan tersebut.

---

<sup>13</sup> Ibid, Hal 190

## 7. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pengadilan hubungan Industrial (PHI) adalah forum penyelesaian perselisian melalui pengadilan, Yaitu pengadilan khusus yang dibentuk di pengadilan Negeri sebagai hukum acara perdata yaitu hubungan industrial.

Dalam perdata khusus perselisihan hubungan industrial suatu perselisihan yang pertama dalam suatu keputing perselisihan. Untuk perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, Dalam pengadilan ketika sudah dilakukan dalam beracara merupakan pengadilan pertama, Namun bukanlah tingkat terakhir. Para pihak masih boleh mengajukan kasasi, bahkan peninjauan kembali PK ke Mahkamah Agung.

Pekerja yang ingin mengajukan kepada pengusaha melalui Pengadilan hubungan Industrial (PHI), terlebih dahulu membuat gugatan agar di daftarkan ke Pengadilan hubungan Industrial (PHI). Buruh juga dapat menanyakan terkait mekanisme gugatan kepada panitera Pengadilan hubungan Industrial (PHI). Bagi tuntutan yang di cantumkan dalam gugatan dengan nilai dibawah sebesar Rp. 150.000.000,- tidak dibebankan biaya perkara ketika persidangan untuk si Penggugat.

Gugatan akan di periksa yang terdiri atas 1 ketua Majelis hakim Karir; 1 orang hakim *Ad Hoc* dari perwakilan pengusaha dan 1 orang hakim *Ad Hoc* dari buruh. Majelis Hakim sendiri wajib menyelesaikan pemeriksaan gugatan minimal 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Ibid, Hal 90

## B. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Ekonomi Islam

### 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (*Al-Ijarah*)

Ddalam konteks islam di golongan sebagai ijarah kepada perjanjian sewa menyewa (*Ijarah*). *Al-Ijarah* berasal dari kata *Al-ajru* yang bermakna iwadhu atau berarti ganti. Sedangkan dalam bahasa arab di artikan se bagai *ijarah* yaitu akad yang mengambil manfaat dengan jalan penggantian sejumlah uang<sup>15</sup>. *Ffiqh islam* yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dikaitkan dengan *ijarah* atau sewa-menyewa, dapat dikaitkan dengan suatu kinerja yang mengaambil kemanfaat dalam suatu ben benda. dengan islam aktivitas ekonomi sebagai suatu urgen atau penting. Ijarah yang dibetuk baik secara sewa-mnyewa maupun upah-mengupah merupakan muamalah yang di syaraitkan oleh islam.<sup>16</sup>

Dalam akad *ijarah* dapat berakhir. Disebabkan oleh beberapa hal, dan terdapat beberapa definisi *ijarah* menurut para fuqoha yaitu,

- a. Imam Syafi'iyah *ijarah* adalah melakukan jual beli yang memiliki kemanfaatan yang ia tujukan yang dimana bersifat mubah dan dapat dimaanfaatkan atas imbalan tersebut.
- b. Imam Hanafiyah *ijarah* adalah terjadinya suatu jual dengan adanya imbalan.
- c. Imam Malikiyah dan imam Hambali *ijarah* adalah memilikan manfaat dengan adany. jangka waktu dan mendapatkan imbalan atas pekerjaan tersebut.

---

<sup>15</sup> Nasrun Harun, *Fiqh Muamalah*, (Cet. II; Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hal. 231

<sup>16</sup> Amir Syafruddin, *Garus-garis Besar Fiqh*, Hal 216

## 2. Macam-macam Al-Ijarah

Dilihat dari obyeknya, akad al-ijarah oleh para ulama dibagi menjadi dua yaitu:

- a. *Al-Ijarah 'Ayan* yang bersifat manfaat, seperti sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian dan perhiasan. Apabila manfaat itu merupakan manfaat yang dibolehkan syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan obyek sewa menyewa.
- b. *Al-Ijarah 'Amal* yang bersifat pekerjaan ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Al-Ijarah* seperti ini menurut para ulama fiqh hukumnya boleh, apabila jenis pekerjaan itu jelas<sup>17</sup>.

Dalam pembagian *ijarah amal* di dalamnya terdapat :

- a) Pihak yang melakukan disebut sebagai *ajir*

*Ajir* adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan perjanjian kerja yang telah disepakatikan oleh para pihak. Dalam hal pekerjaan *ajir* dapat melakukan suatu pekerjaan baik secara fisik dan non fisik. Namun jika tidak sesuai hasil yang dikerjakan sesuai dengan perjanjian kerja antara para pihak. Maka akan menimbulkan beberapa resiko baik yang menyangkut hak dan kewajiban kedua belah pihak.

- b) Pihak memberi pekerjaan disebut sebagai penyewa

Jika dalam suatu pekerjaan pemberi kerja tidak dapat menempati perjanjian ditetapkan oleh kedua belah pihak. Maka *ajir* atau pekerja dapat melakukan penhaan barang untuk menjadi jaminan ketika ia pekrja dan terjadinya wanprestasi..

---

<sup>17</sup> Wahhab al-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu, Jilid IV* (Beirut: Dar al Fikr, 1984), hal 759



### 3. Berakhirnya Akad *Al-Ijarah*

Para ulama fiqh memberi pernyataan bahwa akad *al-ijarah* akan berakhir jika terdapat dalam hal seperti dibawah ini<sup>18</sup>:

- a. Barang yang di akadkan hilang atau musnah.
- b. Masa waktu yang diperjanjikan telah habis, Ketika seseorang menyewa rumah maka rumah tersebut dikembalikan kepada pemilik dan ketika seseorang melaksanakan atas perintah pekerjaan yang ia berikan maka berikan ia imabalan atau upah. Kedua hal ini disepakati oleh semua ulama fiqh.
- c. Menurut ulama Hanafiyah, Ketika salah satu diantara para pihak melakukan akad telah meninggal dunia maka tidak boleh diwarberpenisk menurut jumhur ulama lain berpendapat boleh diwariskan
- d. Dalam penganut mazhab Hanafiyah menambahkan apabila terdapat uzur pada pihak atau berakhirnya perjanjian sewa-menyewa atau upah-mengupah. Adapun uzur disini adalah suatu halangan perjanjian tidak berjalan dengan semestinya. Misalnya seseorang yang menyewa toko untuk berdagang jualan grosir, barang dagangan yang termusnah karena sedangkan tokonyang belum digunakan dan bangkut maka pihak penyewa boleh membatalkan perjanjian sewa-menyewa toko yang telah di adakan sebelumnya<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup>Abdul Aziz Dahlan (ed) , *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jakarta : PT Ichtiar Baru Van Joeve, 1996) hlm 663

<sup>19</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, hal 124

#### 4. Prinsip-prinsip Al-Ijarah

Menurut Islam prinsip-prinsip pokok *al-ijarah* haruslah dipenuhi oleh seseorang dalam suatu transaksi *al-ijarah* yang akan dilakukakannya. Prinsip-prinsip pokok tersebut adalah

- a. Jasa yang diperbolehkan dalam prinsip *al-ijarah* adalah yang memiliki unsur halal dalamnya dan tidak terdapat haram seperti riba dan melakukan transaksi yang tidak isyaratkan dalam islam.
- b. Dalam memenuhi transaksi dalam prinsip Al-ijrah harus orang yang mampu membedakan antara baik dan buruk untuk menjalankan tranasksi dan orang yang memiliki kecakapan tidak dalam pengawasan orang tua dalam melaksanakan .prinsip ini.
- c. Dalam menjalankan transaksi *ijarah* memiliki kekuatan hukum yang jelas agar terhindar perselisihan dikemudian hari. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajîr*, maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya, sehingga untuk mengontrak seorang *ajîr* ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan sehingga tidak kabur. Karena transaksi *ijarah* yang masih kabur hukumnya *fasid* (rusak). Dan waktunya juga harus ditentukan, misalkan harian, bulanan, atau tahunan. Disamping itu upah kerjanya harus ditetapkan. Karena itu dalam transaksi *ijarah* ada hal-hal yang harus jelas ketentuannya yang menyangkut:
  - (a). bentuk dan jenis pekerjaan (*nau al-amal*).
  - (b). Masa kerja<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> M. Shalahuddin, *Asas-Asas Ekonomi Islam* (Ed. I; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal 72-73

## 5. Asas-asas Akad (Perjanjian)

Untuk melaksanakan perjanjinia agar terpenuhi dan mengetahui sah atau tidaknya dalam melasanakan perjanjian. Dalam asas-asas ini memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya, Berikut urianya:

### a. Asas Ilahiah atau Asas Tauhid

Dalam perjalanan hidup manusia semua atas kehendak Allah., Terdapat dalam Q.S Hadid : Ayat 57 :

سَبَّحَ لِلَّهِ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ

Artinya : “Apa yang di langit dan di bumi bertasbih kepada Allah. Dialah Yang Mahaperkasa, Mahabijaksana” (Q.S Hadid : Ayat 57)

Ketika manusia ingin melakukan kegiatan bermuamalah tidak pernah lepas dari nilai-nilai keagamaan, Ketika manusia melasanakan kegiatan ekonomi maka manusia tersebut memiliki tanggu jawab terhadap dirinya, masyarakat, dan kepada Allah Swt. Maka asas ini, manusia tidak dapat melakukan dengan kehendaknya karena segala perbuatan yang dilakukannya mendapat balasaan dari sang pecipta<sup>21</sup>.

### b. Asas Kebolehan (*Mabda Al-Ibadah*)

Dalam kaidah fiqiyah terdapat artinya “*Pada asasnya segala sesuatu itu dibolehkan sampai terdapat dalil yang melarang*”. Kaidah Fiqh tersebut berdasarkan. Hadis riwayat al Bazar dan at-Thabrani yang artinya:

---

<sup>21</sup> Muhammad Syakir Aula (2004). *Asuransi Syari'ah (Life and General): Konsep dan Sistem Operasional*, Cet. 1. (Jakarta: Gema Insani Press), hlm. 723-727, lihat juga A. M. Hasan Ali (2004). *Asuransi dalam Perspektif Hukum Islam: Suatu Tinjauan Analisis Historis, Teoritis dan Praktis*, cet. 1. (Jakarta: Prenada Media), hlm. 125-126, dan Yeni Salma Barlinti (2001). “*Prinsip-prinsip Hukum Perdagangan Berdasarkan Ketentuan World Trade Organization dalam Perspektif Hukum Islam*”, tesis Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 78-79.

“*Apa-apa yang dihalalkan Allah adalah halal, dan apa-apa yang diharamkan Allah adalah haram, dan apa-apa yang didiamkan adalah dimaafkan. Maka terimalah dari Allah pemaaf-Nya. Sungguh Allah itu tidak melupakan sesuatupun*”.

Hadis riwayat Daruquthni, dihasankan oleh an-Nawawi yang artinya:

*Sesungguhnya Allah telah mewajibkan beberapa kewajiban, maka jangan kamu sia-siakan dia dan Allah telah memberikan beberapa batas, maka janganlah kamu langgar dia, dan Allah telah mengharamkan sesuatu maka janganlah kamu pertengkarkan dia, dan Allah telah mendiamkan beberapa hal, maka janganlah kamu perbincangkan dua hadits sebagai berikut ini :*

Dalam hadits ini menceritakan bahwa Allah memperbolehkan umatnya melakukan transaksi sampai ketitika ada hukum yang baru yang tidak memperbolehkan dengan tuntun zaman dengan tujuan Allah ingin memberikan kesempatan yang luas untuk umatnya<sup>22</sup>.

### c. Asas Kerelaan (*Al-Ridhahiyah*)

Dalam kalimat *antradhim minkhum* yang artinya saling rela antara kalian. Asas kerelaan terkenal dengan asas jual beli yang dilakukan harus berdasarkan saling ridho di antara para pihak dengan ada suatu kesepakatan mereka tentukan. Namun jika dalam akad ini terpenuhi asas ini.

Maka melasanakan kegiatan dengan yang lurus *al akl bil bathil*. Jual beli tidak dapat tercapai apabila kegiatan yang tidaksaling rela di antara pelaku. jika terdapat di dalamnya tekanan, penipuan, paksaan dan *misst-statement*. hal ini lah yang mengatakan bahwa dalam asas ini tidak boleh ada paksaan dari siapa pun, Ketika diantara pihak saling ridho maka terjalinin perjanjian dengan baik.

---

<sup>22</sup> Ibid hal 59

**d. Asas Keadailah (*Al Adalah*)**

Dalam Q.S Al Araf : Ayat 29

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ  
الدِّينَ هُوَ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ ۗ

Artinya : Katakanlah, “Tuhanku menyuruhku berlaku adil. Hadapkanlah wajahmu (kepada Allah) pada setiap salat, dan sembahlah Dia dengan mengikhlaskan ibadah semata-mata hanya kepada-Nya. Kamu akan dikembalikan kepada-Nya sebagaimana kamu diciptakan semula. (Q.S Al Araf : Ayat 29)

Dalam asas ini para pihak yang melakukan kontrak dituntut untuk berlaku benar dalam menyatakan keputusan dan keadaan, dalam memenuhi perjanjian yang telah ditetapkan oleh kedua belah pihak, dan memenuhi semua kewajibannya.

**e. Asas Persamaan dan Kesetaraan (*Al Musawamah*)**

Dalam melakukan perjanjian kedua belah pihak menentukan hak dan kewajiban didasarkan pada asas persamaan dan kesetaraan. Dalam asas ini diperkenankan kezaliman yang dilakukan dalam kontrak tersebut. Bertujuan tidak diperkenankan membeda-bedakan manusia berdasarkan warna kulit, agama, adat dan ras. Terdapat dalam Q.S Al-Hujurat : Ayat 49:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقَدِّمُوا بَيْنَ يَدَيْ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ  
عَلِيمٌ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mendahului Allah dan Rasul-Nya dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Mengetahui”. (Q.S Al-Hujurat : Ayat 49)

#### f. Asas Kejujuran dan Kebenaran (*Ash Shidiq*)

Dalam perjanjian dapat dikatakan benar apabila memiliki keuntungan diantara para pihak. yang melaksanakan akad t dengan kebaik maka akan merusak legalitas dalam akad diantara pihak. Sedangkan perjanjian yang mendatangkan *mudharat* larang<sup>23</sup>. Dalam Q.S Al-Ahzab : Ayat 33:

وَقَرْنَ فِي بُيُوتِكُنَّ وَلَا تَبَرَّجْنَ تَبَرُّجَ الْجَاهِلِيَّةِ الْأُولَىٰ وَأَقِمْنَ الصَّلَاةَ وَآتِينَ  
الزَّكَاةَ وَأَطِعْنَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ إِنَّمَا يُرِيدُ اللَّهُ لِيُذْهِبَ عَنْكُمُ الرِّجْسَ أَهْلَ الْبَيْتِ  
وَيُطَهِّرَكُمْ تَطْهِيرًا

Artinya : “Dan hendaklah kamu tetap di rumahmu dan janganlah kamu berhias dan (bertingkah laku) seperti orang-orang jahiliah dahulu, dan laksanakanlah salat, tunaikanlah zakat dan taatilah Allah dan Rasul-Nya. Sesungguhnya Allah bermaksud hendak menghilangkan dosa dari kamu, wahai ahlulbait dan membersihkan kamu sebersih-bersihnya”<sup>24</sup>. (Q.S Al-Ahzab : Ayat 33)

#### g. Asas Tertulis (*Al Kitabah*)

Dalam perjanjian ini dilakukan secara tertulis bertujuan untuk dijadikan salah satu sebagai alat bukti ketika dikemudian hari terjadinya suatu persengketaan. Terdapat dalam Q.S Al-Baqarah Ayat 282:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَيْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُبَ  
بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ  
الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ

<sup>23</sup> Rahmani Timorita Yulianti, *Asas-Asas Perjanjian (Akad) dalam Hukum Kontrak Syari'ah*, (Volume 11 Nomor II , 2008) hal 422

<sup>24</sup> Yayasan Penyelenggaran Al-Qur'an, *Al-Qur'an Terjemahan*, (PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri:2011, Hal 203

الْحَقُّ سَفِيهَا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمِلْ وَلِيهِ بِالْعَدْلِ  
 وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتْنِ مِمَّنْ  
 تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكِّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَى وَلَا يَأْبُ  
 الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا<sup>25</sup>

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Apabila kamu melakukan utang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Janganlah penulis menolak untuk menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajarkan kepadanya, maka hendaklah dia menuliskan. Dan hendaklah orang yang berutang itu mendiktekan, dan hendaklah dia bertakwa kepada Allah, Tuhannya, dan janganlah dia mengurangi sedikit pun daripadanya. Jika yang berutang itu orang yang kurang akalnya atau lemah (keadaannya), atau tidak mampu mendiktekan sendiri, maka hendaklah walinya mendiktekannya dengan benar. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi laki-laki di antara kamu. Jika tidak ada (saksi) dua orang laki-laki, maka (boleh) seorang laki-laki dan dua orang perempuan di antara orang-orang yang kamu sukai dari para saksi (yang ada), agar jika yang seorang lupa, maka yang seorang lagi mengingatkannya. Dan janganlah saksi-saksi itu menolak apabila dipanggil<sup>25</sup>. (Q.S Al-Baqarah Ayat 282)

وَإِنْ كُنْتُمْ عَلَى سَفَرٍ وَلَمْ تَجِدُوا كَاتِبًا فَرِهْنِ مَقْبُوضَةً<sup>ط</sup> فَإِنْ أَمِنَ بَعْضُكُمْ  
 بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ الَّذِي أُؤْتِمِنَ أَمَانَتَهُ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا تَكْتُمُوا الشَّهَادَةَ<sup>ط</sup> وَمَنْ يَكْتُمْهَا  
 فَإِنَّهُ آتَمَّ قَلْبُهُ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ

Artinya : “Dan jika kamu dalam perjalanan sedang kamu tidak mendapatkan seorang penulis, maka hendaklah ada barang jaminan yang dipegang. Tetapi, jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya

<sup>25</sup> Yayasan Penyelenggaraan Al-Qur'an, *Al-Qur'an Terjemahan*, (PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri:2011, Hal 48

(utangny) dan hendaklah dia bertakwa kepada Allah, Tuhannya. Dan janganlah kamu menyembunyikan kesaksian, karena barangsiapa menyembunyikannya, sungguh, hatinya kotor (berdosa). Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” ((Q.S Al-Baqarah Ayat 283)

Penjelasan terhadap ayat ini dapat dimaknai Allah Swt telah memerintahkan manusia dalam melakukan akad secara tertulis. dapat dihadirkan oleh orang yang melihat, mendengar dan menyaksikan suatu akad yang dilakukan dan dapat dipertanggung jawabkan sepenuhnya terhadap individu yang melaksanakan perjanjian dan sebagai saksi dalam perjanjian. Namun didalam suatu transaksi dianjurkan Non tunai (Kredit) maka dapat suatu benda untuk dijadikan jaminan<sup>26</sup>.

#### **h. Asas Kemanfaatan dan Kemashalatan**

Terkait asas kemanfaatan dan kemashalatan membicarakan ketika adanya suatu akad harus bisa mendatangkan suatu kemashlatan dan kemanfaatan diantara para pihak dalam melakukan akad tersebut. Sehingga dapat melindungi kehidupan dan melindungi manusia dalam keagaaman, kesehatan, kekayaan dan melaasanakan ibadah.<sup>27</sup>

### **6. Hukum *Ijarah* atas Pekerjaan**

*Ijarah* dalam suatu pekerjaan atau disebut juga sebagai upah-mengupah adalah akad *ijarah* yang dilakukan dalam perbuatan tertentu. Melakukan suatu kegiatan dalam bekerja dikatakan sebagai *ajir*...

*Ajir* terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

- a. *Ajir* khusus, yaitu seseorang yang bekerja kepada satu orang yang memiliki masa tertentu, Untuk dalam hal ini ia hanya boleh bekerja

---

<sup>26</sup> Gemala Dewi dkk . *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, cetakan ke-2. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), hlm. 37-38.

<sup>27</sup> Rahmani Timorita Yulianti, *Asas-Asas Perjanjian (Akad) dalam Hukum Kontrak Syari'ah*, (Volume 11 Nomor II , 2008) hal 99



kepada orang yang telah menetapkan masa waktu kepada pekerja.  
Contoh seseorang pekerja rumah tangga.

- b. *Musytarak*, yaitu seseorang bekerja kepada beberapa orang sehingga para pihak bersekutu di dalam memanfaatkan tenaga. Contohnya pengacara, notaris dan tukang jahit. Hukum dalam *Ajir Musytarik* adalah boleh bekerja kepada semua orang yang ingin mendapatkan tenaga para pekerja tidak boleh melarang bekerja kepada orang lain. *Ajir Musytarik* tidak berhak atas upah kecuali dia bekerja.

## **BAB III**

### **Profil Lembaga Bantuan Hukum (LBH-Medan)**

#### **A. Sejarah Lembaga Bantuan Hukum Medan (LBH-Medan)**

Pada tahun 1976 di Yogyakarta yang berlokasi di Hotel Ambarukmo, untuk melaksanakan kegiatan kongres Nasional V persatuan yang dilaksanakan oleh advokat Indonesia (PERADIN), dengan adanya sesuatu kegiatan mencetuskan gagasan bahwa PERADIN merupakan suatu organisasi yang menggekan hukum dan keadilan yang tetap menjunjung tinggi hak asasi manusia. Akibat gagasan yang dikeluarkan oleh PERADIN mendapatkan sambutan yang hangat oleh para orang-orang yang ingin bercimpung dalam pembentukan Lembaga Bantuan Hukum atau sering disebut LBH.

Adnan Buyung Nasution yang merupakan ketua PERADIN dan selaku direktur LBH Jakarta pada saat itu, menantang para audiens dengan mengatakan "Apakah PERADIN berani mendirikan LBH?" Ucapan tersebut menantang utusan dari Medan seperti, H. Syarif Siregar, SH, Mahjoedanil, SH, dan MD.Subakti, SH. untuk segera mendirikan Lembaga Bantuan Hukum Medan.

Dengan memiliki semangat tinggi didorong oleh keinginan luhur memperjuangkan kebenaran bagi kaum miskin, keadilan yang sulit didapatkan akan tertindas kaum miskin dan dukungan sejumlah advokat dan pengacara yang ingin menyumbangkan tenaga. Tepat pada tanggal 28 Januari 1978 dilaksanakan peresmian Lembaga Bantuan Hukum Medan di Jalan Hinduu No 12 Medan. dibawah pimpinan Mahjodenil, SH. Atas pelantikan LBH Medan dihadiri oleh, A. Rahman Saleh, SH selaku pengurus DPP PERADIN, dan Adnan Buyung Nasution selaku direktur LBH Jakarta dan ketua PERADIN.

Pimpinan LBH Medan Sejak TAHUN 1978-Sekarang adalah :

1. Mahjoedanil, SH (Sejak Tahun 1978-1982)
2. HM. Kamaluddin Lubis, SH (Sejak Tahun 1982-1988)
3. Hasanuddin, SH (Sejak Tahun 1988-1990)
4. Alamasyah Hamdani, SH (Sejak Tahun 1990-1991)
5. Alamasyah Hamdani, SH (Sejak Tahun 1991-1994)
6. Alamasyah Hamdani, SH (Sejak Tahun 1994-1997)
7. Kusbianto, SH (Sejak Tahun 1997-2000)
8. Irham Buana Nasution (Sejak Tahun 2000-2003)
9. Irham Buana Nasution (Sejak Tahun 2003-2006)
10. Ikhwaluddin Simatupang, SH, (Sejak Tahun 2006-2009)
11. Nuriyono, SH (Sejak Tahun 2009-2012)
12. Surya Dinata, SH, Mkn (Sejak Tahun 2012-2015)
13. Ismail Lubis, SH, MH (Sejak Tahun 2015-Sekarang)

Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Medan merupakan organisasi Non – pemerintah yang berbadan hukum yayasan yaitu Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI), yang berpusat di Jakarta dengan 15 Kantor Lembaga Bantuan Hukum di 15 provinsi di Indonesia, salah satu diantaranya adalah LBH Medan. Lembaga Bantuan Hukum ( LBH ) Medan telah menjadi sebuah organisasi yang menyuarakan permasalahan rakyat, mengontrol penyalahgunaan kekuasaan, ketidakadilan perilaku aparaturnegara terhadap rakyat, advokasi hukum, dan lainnya yang mendukung penegakan hukum dan HAM. Dengan tetap berpijak pada koridor nilai-nilai standart hukum dan penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia demi terwujudnya Negara Hukum yang demokratis.

Dalam perjalanan panjangnya sejumlah perubahan telah terjadi didalam tubuh organisasi, baik itu pada tataran konsep (bantuan hukum), orientasi kegiatan, struktur kerja dan juga corak hubungan dengan berbagai kekuatan ataupun kelompok sosial politik yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat dan yang terakhir krisis pendanaan masih terasa dalam tubuh organisasi.

Komitmen organisasi Lembaga Bantuan Hukum Medan untuk masuk dalam kancah perjuangan transisi menuju negara hukum yang demokratis bersama-sama rakyat melalui celah-celah ruang politis sesungguhnya telah muncul sejak awal berdirinya LBH. Namun bantuan sesungguhnya menjadi “entri point” yang dipandang strategis dalam upaya realisasi demokratisasi dan hak asasi manusia, namun artikulasinya tampak tidak selalu konstan, mengingat konstalasi politik yang berkembang ditanah air baik

Dalam konteks rezim orde lama, orde baru sampai pada Pemerintahan kabinet Gotong Royong dibawah kepemimpinan Megawati Soekarno Putri dengan Hamzah Haz yang mengedepankan nilai-nilai demokratis dan penghormatan hak asasi manusia dalam menyikapi permasalahan serta penderitaan rakyat yang telah berkepanjangan, dalam kondisi krisis kepercayaan ini tidak ada pilihan lain Lembaga Bantuan Hukum Medan bersama-sama organisasi rakyat dan jaringan kerja (elemen-elemen pro perubahan) melibatkan diri mendorong terciptanya satu kesadaran kolektif ditingkat para pengambil kebijakan.

## **B. Visi Lembaga Bantuan Hukum Medan**

Terwujudnya Yayasan Lembaga Bantuan Hukum (YLBHI)-Lembaga Bantuan Hukum Medan (LBH) yang kuat dan harmonis dalam memberikan bantuan hukum struktural bagi masyarakat miskin, marginal dan tertindas di Sumatera Utara yang berdasarkan hak asasi manusia.

## **C. Misi Lembaga Bantuan Hukum Medan**

1. Meningkatkan kapasitas pengabdian bantuan hukum (PBH) agar menjadi pemberi bantuan hukum tangguh, modern, visioner militan dan agresif.
2. Memberikan bantuan dan pendampingan hukum melalui program BHS kepada masyarakat yang tidak mampu, buta hukum dan tertindas tanpa memandang agama, keturunan, ras, gender, keyakinan politik maupun latar belakang sosial budaya. dan dalam memperjuangkan sistem hukum yang adil dan berdasarkan hak asasi manusia.
3. Menjadikan Yayasan Lembaga Bantuan Hukum (YLBHI)-Lembaga Bantuan Hukum Medan (LBH) sebagai basis/rumah perjuangan bagi masyarakat miskin dan tertindas.

## **D. Akitivitas LBH Medan**

Aktivitas Lembaga Bantuan Hukum Medan dilaksanakan oleh tiga divisi yang terangkum di bawah ini :

1. Melaksanakan organisasi masyarakat korban ketidakadilan, seperti sengketa pertanahan/ atau masyarakat adat seperti petani nipah (Kabupaten Langkat) Sumatera Utara;
2. Melakukan publikasi terhadap isu sengketa pertanahan/lingkungan dan sengketa tanah, kebijakan pengusaha/penguasa terhadap perburuhan;;

3. Pendampingan terhadap korban pelanggaran hak asasi manusia dan kesewenangan pengusaha terhadap buruh;
4. Kampanye dan publikasi terhadap korban pelanggaran Hak asasi manusia dan kebijakan pemerintah yang tidak peduli akan Hak asasi manusia;

#### **E. Jumlah Data Lembaga Bantuan Hukum Medan Tahun 2020**

##### **1. Perkara Pidana/ Criminal Case**

<b>Tahun/Bulan 2020</b>	<b>Diterima Recurve</b>	<b>Ditolak Rejected</b>	<b>Selesai Solver</b>	<b>Proses Process</b>
Januari	7	7	-	-
Februari	9	9	-	-
Maret	1	1	-	-
April	-	0	-	-
Mei	3	3	-	-
Juni	9	9	-	-
Juli	9	8	-	-
Agustus	5	1	3	1
September	15	12	1	2
Oktober	7	6	-	1
November	8	8	-	-
Desember	5	4	-	1

<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>48</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
<b>Total 2020</b>				

## 2. Perkara Perdata/Civil Case

<b>Tahun/Bulan</b>	<b>Diterima</b>	<b>Ditolak</b>	<b>Selesai</b>	<b>Proses</b>
<b>2020</b>	<b>Recurve</b>	<b>Rejected</b>	<b>Solver</b>	<b>Process</b>
Januari	11	11	-	-
Februari	13	13	-	-
Maret	5	5	-	-
April	1	1	-	-
Mei	3	2	-	1
Juni	6	5	1	-
Juli	14	14	-	-
Agustus	6	5	-	1
September	9	8	-	1
Oktober	11	8	1	2
November	20	19	1	-
Desember	6	4	-	2
<b>Jumlah</b>	<b>105</b>	<b>95</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
<b>Total 2020</b>				

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19**

Indonesia pada bulan maret 2020 merupakan salah satu negara di dunia yang terdampak akibat terpapar covid-19. Pemerintahan Indonesia mengeluarkan suatu kebijakan baru yang diterapkan oleh pemerintah sesuai dengan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) bertujuan agar masyarakat berpartisipasi dalam melakukan pemutusan rantai covid-19<sup>1</sup>. Sehingga hal ini akan berakibat terhadap perekonomian masyarakat terpuruk dan beberapa sektor perusahaan yang bergerak di bidang sektor pariwisata, pekerja harian, perusahaan daerah dan perusahaan swasta.

Akibat PSBB yang diterapkan oleh pemerintah berdampak terhadap perusahaan disebabkan lambatnya gerak bisnis untuk melakukan interaksi dalam melakukan pengolahan usaha. Dalam hal produksi perusahaan mengalami suatu kemunduran sehingga untuk menekan besar biaya perusahaan melakukan merumahkan pekerja, Namun dalam merumahkan pekerja terdapat kesalahpahaman dalam memahami makna merumahkan pekerja yang berujung kepada pemutusan hubungan kerja.

Dalam merumahkan pekerja perusahaan tidak memberikan upah/gaji dan menjanjikan akan dipekerjakan kembali setelah Indonesia kembali normal, namun pada kenyataannya setelah Indonesia New Normal perusahaan tidak memenuhi

---

<sup>1</sup> Peraturan pemerintah republik indonesia Nomor 21 tahun 2020 tentang pembatasan sosial berskala besar dalam rangka percepatan penanganan corona virus disease 2019 (covid-ig)



kewajiban dalam merumahkan pekerja untuk memberikan upah dan tidak menepati akan perjanjian lisan yang dikeluarkan oleh salah satu orang yang kepercayaan perusahaan yang akan memperjakan kembali.

Maka dengan ini para pekerja merasa keberatan atas tindakan perusahaan yang tidak memberikan hak-hak pekerja selama dirumahkan yang berujung dilakukan pemutusan hubungan kerja seharusnya perusahaan memenuhi kewajiban dalam memberikan hak-hak normatif terhadap pekerja.

## **B. Fakta Pengaduan Pemutusan Hubungan Kerja di Lembaga Bantuan Hukum Medan**

Lembaga Bantuan Hukum Medan (LBH) sebagai lembaga yang konsren terhadap penegakan hukum dan hak-hak buruh/pekerja serta menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan angka begitu besar sehingga dikatakan pemutusan hubungan kerja secara struktural, makna dari struktural adalah tidak hanya satu orang namun dengan jumlah melebihi 3 orang sehingga lembaga bantuan hukum hadir untuk memberikan bantuan agar terlindungi hak-hak pekerja, sesuai dengan pasal 1 ayat 1 tentang bantuan hukum. Hal ini bertujuan untuk memberikan jasa secara sukarela kepada membutuhkan<sup>2</sup>.

Lembaga Bantuan Hukum Medan membuka posko pengaduan terhadap pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara struktural oleh perusahaan. Hal ini dilakukan untuk merespons para pekerja akibat pemutusan hubungan kerja atau dirumahkan namun tidak mendapatkan hak semasa pandemi

---

<sup>2</sup> Undang-undang No 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum, *Pusat Penyuluhan Bantuan Hukum Kemenkumham*, (Jakarta : Australia AID, 2013) Hal 2

covid-19. Dimana perusahaan tidak menerapkan sesuai aturan tentang ketenagakerjaan<sup>3</sup>.

Dengan di buka posko penganduan pemutusan hubungan kerja struktural pada saat ini perusahaan yang bergerak di bidang perusahaan daerah, perusahaan swasta, pekerja harian dan parawisata lembaga bantuan hukum medan menerima ± 223 pekerja yang terimbas pemutusan hubungan kerja secara struktural tanpa diberikan hak-haknya.

Terkait pemutusan hubungan kerja di masa pandemi yang dialami oleh ibu hairunisyah dengan ±12 pekerja lainnya Bekerja di seketor perusahaan parawisata di hotel grand sakura medan sudah bekerja sejak mei 2018 hingga april 2020 sebagai karyawan cleanning service yoga dan pattaya<sup>4</sup>.

Pemerintahan kota medan meminta tempat usaha yang di bekerja oleh Hairunisyah agar tidak melakukan kegiatan usaha sesuai surat edaran nomor : 440/2738 untuk menghindari penyebaran wabah covid 19 sehingga atas dasar rangka efisiensi perusahaan sebagai warga negara yang baik sejak bulan Maret 2020 perusahaan menutup tempat usaha tentu saja perusahaan tidak mempunyai pilihan lain kecuali merumahkan para pekerjanya sembari menunggu situasi normal kembali dan mengikuti aturan pemerintah. Atas situasi tersebut perusahaan tentu saja mengambil kebijakan fiskal perusahaan hal ini demi keberlanjutan usaha. perusahaan membuat kebijakan untuk memotong sebesar 300.000.- (Tiga Ratus Ribu Rupiah). kemudian para bekerja ± 12 orang untuk melakukan menandatangani surat pengunduran diri. Namun hairunisyah tidak

---

<sup>3</sup> Maswan Tambak, Kepala Divisi Perburuhan/Miskin Kota di LBH Medan Hari, Selasa 04 Agustus Pukul 14:00

<sup>4</sup> Hairunisyah, Pekerja Hotel Grand Sakura Hotel, Hari/Tanggal : Rabu, 24 Agustus 2020, Pukul 10:15 Wib.

berkenanan dikarenakan dalam hal ini pihak perusahaan tidak memberikan hak-hak terhadap pekerja<sup>5</sup>.

Kemudian pekerja yang bernama nurlela sari harapap merupakan pekerja pada perusahaan PT. Tria Sumatera Corporation yang di tempatkan di CV.Hongkong Printing yang mulai bekerja sejak 25 Maret 2011, sebagai finishing dengan upah/gaji sebesar Rp.900.000,- Kemudian pada Tahun 2017 upah/gaji Penggugat dinaikan sebesar Rp. 1.450.000 , sejak April 2020 nurlela dan 3 (tiga) orang pekerja lainnya dirumahkan oleh perusahaan dengan alasan pandemi covid-19. dimana ketika dirumahkan nurlela tidak mendapatkan upah/gaji sama sekali dari perusahaan<sup>6</sup>,

Yunida rauli br sihombing merupakan pekerja pada perusahaan PT. Tria Sumatera Corporation sebagai cleaning service, mulai bekerja sejak Februari 1996 dengan upah Rp.900.000,- (Sembilan Ratus Ribu Rupiah). Yunida pada tahun 2001 penggugat di pindah tugaskan ke CV. Hongkong Printing sebagai Finising dengan upah Rp. 1.000.000,-. Kemudian di Tahun 2017 upah/gaji pengggugat dinaikan sebesar Rp. 1.450.000<sup>7</sup>.

Mei 2020 nurlela dan yunida mendatangi perusahaan bertemu dengan sekretaris atas nama vina, untuk menanyakan terkait kepastian masih dipekerjakan atau tidak, kemudian vina menjawab tidak mengetahui dan menyarankan untuk menanyakan kepada pak miswan (Operator perusahaan), bulan juni 2020 nurlela berkomunikasi melalui whatsApp dengan pak miswan, lalu pak miswan

---

<sup>5</sup> Hairunisyah, Pekerja Hotel Grand Sakura Hotel, Hari/Tanggal : Rabu, 24 Agustus 2020, Pukul 10:15 Wib.

<sup>6</sup> Nurlela Pekerja PT Tria Sumatera Corporation, Hari/Tanggal: 31 Agustus 2020, Pukul 12.00 Wib.

<sup>7</sup> Yuninda, Pekerja PT Tria Sumatera Corporation, Hari/Tanggal: 31 Agustus 2020, Pukul 12.00 Wib.

menjawab atas jawaban dari perusahaan dengan jawaban belum bisa memberi kepastian kapan perusahaan untuk beroperasi kembali dikarenakan perusahaan sedang fokus dengan usaha baru, setelah 2 (dua) hari kemudian Penggugat kembali menghubungi vina melalui whatsApp, Namun vina hanya membaca saja.<sup>8</sup>

Akibat tindakan yang dilakukan oleh pihak perusahaan menimbulkan kerugian kepada nurlela. Penulis menilai jika perusahaan telah memberhentikan nurlela secara sepihak melanggar ketentuan pasal 151 tentang ketenagakerjaan dan sampai sekarang nurlela tidak lagi bekerja sebagai finishing di perusahaan PT.Tria Sumatera Corporation.

### **C. Pandangan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fqh Hanafyah**

#### **1. Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak boleh dilakukan suatu pemutusan hubungan kerja di masa pandemi. Ketika perusahaan melakukan suatu pemutusan hubungan kerja di masa pandemi dengan alasan pertama, *fource majeure* yaitu keadaan dimana diluar kehendak perusahaan, pekerja, masyarakat dan pemerintah. Kedua yaitu *efisiensi* maka perusahaan dapat membuktikan dengan alasan memiliki laporan keuangan selama 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik yang menunjukkan adanya kerugian yang dialami oleh perusahaan akibat pandemi covid 19.

---

<sup>8</sup> Nurlela Pekerja PT Tria Sumatera Corporation, Hari/Tanggal: 31 Agustus 2020, Pukul 12.00 Wib.

Terkait aturan perusahaan untuk membuktikan kerugian perusahaan selama pandemi dengan alasan *force majeure* dan *efisiensi*. Telah tertuang di dalam pasal 164 ayat 1 dan 2 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini jika perusahaan dapat membuktikan dengan cara memberikan laporan 2 tahun terakhir yang telah di audit oleh akuntan publik menunjukkan terdapat kerugian dalam perusahaan, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan hal diatas dengan membuktikan terlebih dahulu jika peristiwa menyebabkan keadaan memaksa.

Jika kita melihat bahwa wabah covid-19 masuk ke Indonesia pada awal bulan Maret 2020 sehingga tidak bisa dikatakan dengan alasan *force majeure* dan *efisiensi* disebabkan wabah covid 19 belum mencapai 2 tahun terakhir. Maka dalam pemutusan hubungan kerja tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dimasa pandemi dengan alasan *force majeure* dan *efisiensi* yang mengacu kepada pasal 164 ayat 1 dan 2 tentang Ketenagakerjaan.

Pergerakan dalam melakukan pekerja telah menyebabkan sejumlah perusahaan melakukan pekerjaan melalui (work from home) adalah sebuah konsep kerja karyawan dapat melakukan pekerjaan di rumah kondisi wfh (work from home) untuk menghindari wabah covid-19. Dengan hal ini termaktub di dalam pasal 86 ayat 1 huruf a tentang Ketenagakerjaan. Yang dimaksud setiap pekerja memiliki hak atas perlindungan untuk keselamatan dan kesehatan selama bekerja.

Kemudian beberapa aturan khusus terkait "*Pekerja yang dirumahkan*" yang dimana diatur di dalam surat edaran menteri tenaga kerja, di antara lain :

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan M/3/HK.04/III/2020 terdapat angka romawi di point. Melaksanakan Pelindungan Pengupahan bagi Pekerja/Buruh terkait Pandemi covid-19. “*Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran*”<sup>9</sup>.

Maka dengan ini untuk melakukan merumahkan pekerja perusahaan wajib menaati surat edaran yang telah dikeluarkan oleh menteri Ketenagakerjaan untuk melindungi upah pekerja di tengah wabah covid-19.

## **2. Menurut Fqh Hanafiyah**

Dalam hukum *ijarah* ketika adanya suatu permasalahan emergency yang muncul belakangan seperti pemutusan hubungan kerja di masa pandemi. Terdapat mewajibkan tidak adanya tanggungan dan kewajiban adanya pembatalan.

Terkait pembatalan *ijarah* Abu hanifah dan para sahabat berkata “Boleh meninggalkan akad menyewa kaena adanya alasan yang datang belakangan kepada penyewa seperti yang dikatakan oleh abu hanifah menyewa sebuah toko sebagai tempat berdagang kemudian barang dagangan terbakar atau dicuri”<sup>10</sup>

Dalil yang dijadikan landasan jumhur terdapat di dalam

(Al-qur’an Al-maidah : Ayat 1)

---

<sup>9</sup> Surat edaran menteri ketenagakerjaan republik indonesianomor m/3/hk.04/iii/2020 tahun 2020 tentang *pelindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahandan penanggulangan covid-1*, Hari/Tanggal, Rabu, 19 Mei 2021

<sup>10</sup> Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid Jilid II*, (TT, Pustaka Azam: TT) Hal 456

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya : Penuhilah akad-akad ini<sup>11</sup>

Dalil yang dijadikan landasan Abu Hanifah adalah bahwa ia menyamakan hilangnya sesuatu yang dengan maanfaat akan didapatkan secara sempurna dengan hilangnya barang yang memiliki manfaat.

Berakhirnya akad *al-ijarah* dalam penganut mazhab hanafiyah apabila terjadinya *uzur* pada salah satu pihak di karenakan adanya suatu perjanjian sewa menyewa atau upah-mengupah. Makna *uzur* terdapat adanya halangan yang tidak berjalan sesuai planing<sup>12</sup>. Misalnya adanya suatu hubungan kerja antara *ajir* (pekerja) dengan perusahaan. adanya suatu obyek yang hilang yang disebabkan misalnya perusahaan mengalami suatu kemunduran produksi dengan keadaan masa pandemi sehinga untuk menekan biaya produksi perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja.

*Ijarah* dapat dikaitkan dengan mekanesime kerja yang mengambil kemanfaatan sesuai dengan akad yang telah para pihak mengambil kemanfaatan dalam *ijarah* dan barang. dengan islam aktivitas ekonomi sebagai suatu urgen atau penting. *Ijarah* yang dibentuk baik secara sewa-mnyewa maupun upah-mengupah merupakan muamalah yang di syaraitkan oleh islam.

Dalam hukum islam terdapat dalam Al-Qura'an surah Al-Baqarah ayat 286<sup>13</sup>:

---

<sup>11</sup> Yayasan Penyelenggaran Al-Qur'an, *Al-Qur'an Terjemahan*, (PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri:2011, Hal 106

<sup>12</sup> Abdul Aziz Dahlan (ed) , *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jakarta : PT Ichtiar Baru Van Joeve, 1996) Hal 663

<sup>13</sup> *Dapertemen Agama*, ( Solo : PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri,2011) Hal 106

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِمْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya :“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir<sup>14</sup>".

Dari ayat diatas menunjukkan bahwa Allah tidak membebani seseorang hambanya selain sesuai dengan kesanggupannya yang ia sanggup, jika keadaan perusahaan tidak memungkinkan untuk menjamin kehidupan pekerja, maka perusahaan boleh melakukan pemutusan hubungan kerja akibat wabah virus covid-19 disini para karyawan sedang dalam masa diuji kesabaraan sedangkan pengusaha diuji keimanan, dan kejujuran kedua belah pihak.

#### **D. Pendapat Terkuat, Akurat, Relevansi di Lembaga Bnatuan Hukum**

##### **Medan**

Setelah mempelajari, memahami dan sesuai dengan keadaan di lapangan akibat dari pemutusan hubungan kerja di masa pandemi dalam pandangan tentang ketenagaakerjaan dan fiqh hanafiyah dengan melihat kedua pandangan sehingga penulis memutuskan untuk memilih tentang ketenagaakerjaan sebagai pendapat

---

<sup>14</sup> Yayasan Penyelenggaran Al-Qur'an, *Al-Qur'an Terjemahan*, (PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri:2011, Hal 49



yang terkuat, akurat dan relevansi atas pengaduan dan meminta perlindungan para pekerja di Lembaga Bantuan Hukum Medan.

Pemutusan hubungan kerja yang dihadapi oleh beberapa pekerja yang dilakukan oleh perusahaan di tengah pandemi covid-19. tentang ketenagakerjaan yaitu tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara tidak sesuai prosedur dengan tidak memberikan hak-hak sesuai ketentuan 164 ayat 3 UU No tentang Ketenagakerjaan..

Jika perusahaan melakukan suatu pemutusan hubungan kerja di masa pandemi dengan alasan pertama, *force majeure* dan *efisiensi* maka perusahaan dapat membuktikan dengan alasan memiliki laporan keuangan selama 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik yang menunjukkan adanya kerugian yang dialami oleh perusahaan akibat pandemi covid 19. Telah tertuang di dalam pasal 164 ayat 1 dan 2 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini jika perusahaan dapat membuktikan dengan cara memberikan laporan 2 tahun terakhir yang telah di audit oleh akuntan publik menunjukkan terdapat kerugian dalam perusahaan.

Jika kita melihat bahwa wabah covid-19 masuk ke Indonesia pada awal bulan Maret 2020 sehingga tidak bisa dikatakan dengan alasan *force majeure* dan *efisiensi* disebabkan wabah covid 19 belum mencapai 2 tahun terakhir. Maka dalam pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan pemutusan hubungan kerja dimasa pandemi dengan alasan *force majeure* dan *efisiensi* yang mengacuh kepada pasal 164 ayat 1 dan 2 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan pandangan fiqh hanafiyah dalam hal konteks pemutusan hubungan kerja atau *ijarah* membolehkan bagi penulis kurang tepat disebabkan lebih kontra terhadap pekerja dengan alasan disebabkan adanya uzur di antara

salah satu pihak (perusahaan). Maka hal ini akan merugikan para pekerja dengan tidak memberikan hak-hak pekerja selama dilakukan pemutusan hubungan kerja.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Para pekerja merasa keberatan atas tindakan perusahaan yang tidak memberikan hak-hak pekerja selama dirumahkan yang berujung dilakukan pemutusan hubungan kerja seharusnya perusahaan memenuhi kewajiban dalam memberikan hak-hak normatif terhadap pekerja.
2. Lembaga Bantuan Hukum Medan membuka posko pengaduan pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara struktural . Hal ini dilakukan untuk merespons para pekerja akibat pemutusan hubungan kerja atau dirumahkan namun tidak mendapatkan hak semasa pandemi covid-19. Dimana perusahaan tidak menerapkan sesuai aturan UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
3. Jika kita melihat bahwa wabah masuk ke Indonesia pada awal bulan Maret 2020 sehingga tidak bisa dikatakan dengan alasan *force majeure* dan *efisiensi* disebabkan wabah covid 19 belum mencapai 2 tahun terakhir. Maka dalam pemutusan hubungan kerja tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dimasa pandemi dengan alasan *force majeure* dan *efisiensi* yang mengacu kepada pasal 164 ayat 1 dan 2 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedangkan Berakhirnya akad *al-ijarah* dalam penganut mazhab hanafiyah apabila terjadinya *uzur* pada salah satu pihak di karenakan adanya suatu perjanjian sewa menyewa atau upah-mengupah. Makna *uzur* yang terdapat adanya halangan yang tidak berjalan sesuai

planing. Misalnya adanya suatu hubungan kerja antara *ajir* (pekerja) dengan perusahaan. adanya suatu obyek yang hilang yang disebabkan misalnya perusahaan mengalami suatu kemunduran produksi dengan keadaan masa pandemi sehingga untuk menekan biaya produksi perusahaan.

4. Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagaakerjaan sebagai pendapat yang terkuat, akurat dan relevansi atas pengaduan dan meminta perlindungan para pekerja di Lembaga Bantuan Hukum Medan.

## **B. Saran**

Sebelum mengakhiri penulisan jurnal penulis ingin menyampaikan saran.

Adapun yang ingin disampaikan kepada pembaca sebagai berikut :

1. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja dimasa pandemi agar pihak perusahaan lebih memiliki hati nurani dalam memberikan hak-hak pekerja untuk melangsungkan terpuruknya disebabkan hadirnya wabah covid-19.
2. Dalam hal pemutusan hubungan kerja pemerintah harus mengambil tindakan tegas dalam mengeluarkan suatu kebijakan baru. Maka keluarkan suatu kebijakan yang bisa memberikan dampak terhadap *Stalk Holder* (*Pemangku Kepentingan*).

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, Albi dkk,2018, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jawa Barat : CV  
Jejaka
- Bin Ismail Katsir, TT, *Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsiir*, tej. M. Abdul Ghoffa,  
JILID 6 Bogor:Pustaka Imam Syafi'i
- Dapertemen Agama, 2011, Solo : PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri
- Dewi, Gemala dkk. 2006 *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, cetakan ke-2.  
Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006
- Errani, Ahmad Yustika dkk, 2020, *Pandemi Virus Corona Deglobalisasi Masa  
Depan Perkonomi Dan Global Nasional*, Bogor:PT Penerbit IPB Press
- H, Asyhadie Zaeni dkk,2019, *Hukum Ketenagakerjaan Da;am Teor i & Praktik  
di Indonesia* Jakarta : Pranadamedia Group
- Hanifas, Ida Lubis,2009, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Medan:  
Cv Ratu Jaya
- Harun Nasrun, 2007, *Fiqh Muamalah*, Cet. II; Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007
- Ibnu Rusyd, TT, *Bidayatul Mujtahid Jilid II*, TT, *Pustaka Azam*
- Idris, Fahmi, 2018, *Dinamika Hubungan Industrial*, Yogyakarta: CV Budi
- Subekti R dkk, TT, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, (Jakarta:Balai  
Pustaka,TT
- Shalahuddin, M., 2007 *Asas-Asas Ekonomi Islam* Ed. I; Jakarta: PT Raja Grafindo  
Persada
- Syafruddin, Amir Garus-garis *Besar Fiqh*
- Syakir ,Muhammad Aula, 2004. *Asuransi Syari'ah (Life and General): Konsep  
dan Sistem Operasional*, Cet. 1. (Jakarta: Gema Insani Press), hlm. 723-

- 727, lihat juga A. M. Hasan Ali (2004). *Asuransi dalam Perspektif Hukum Islam: Suatu Tinjauan Analisis Historis, Teoritis dan Praktis*, cet. 1. Jakarta: Prenada
- Tim Visi Yustia, 2015, *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK Dan Memperoleh Hak Yang Semestinya Sampai Merintis Karier Baru*, Jakarta : Visimedia Anggota IKAPI
- Timorita, Rahmani Yulianti, 2008, *Asas-Asas Perjanjian (Akad) dalam Hukum Kontrak Syari'ah*, Volume 11 Nomor II
- Wahhab al-Zuhaili, 1984, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu, Jilid IV* Beirut: Dar al Fikr,
- Widjaja Gunawan, TT, *Seri Hukum Bisnis Memaham Prinsip Keterbukaan (Aanvullend Recht) dalam Hukum Perdata*, Jakarta: PT Raja Gafindo
- Winarno FG, 2020, *Pelajaran Berharga Dari Sebuah Pandemi*, PT Gramedia Pustaka Utama, : Jakarta
- Wijayanti, Asri, 2009 *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika
- Wiwoho, Sri Mudjanarko dkk, 2020, *Pandemik Covid-19 Persoalan dan Refleksi di Indonesia* (Indonesia :Yayasan Kita Menulis
- Yayasan Penyelenggaran Al-Qur'an, 2011 *Al-Qur'an Terjemahan*, PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri
- Yasin, Muhammad dkk, 2014, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*, Jakarta:Yayasan Obor Indonesia
- Yeni, Media Salma Barlinti, 2001. *“Prinsip-prinsip Hukum Perdagangan Berdasarkan Ketentuan World Trade Organization dalam Perspektif*

*Hukum Islam*”, tesis Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia,  
Jakarta

### **Peraturan Undang-undang**

*Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

*Undang-undang No 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum, 2013*, Pusat  
Penyuluhan Bantuan Hukum Kemenkumham, Jakarta : Australia AID

Peraturan pemerintah republik indonesia Nomor 21 tahun 2020 tentang  
pembatasan sosial berskala besar dalam rangka percepatan penanganan corona  
virus disease 2019 (covid-ig)

### **Narasumber wawancara**

Maswan Tambak, Kepala Divisi Perburuhan/Miskin Kota di LBH Medan  
Hari,Selasa 04 Agustus Pukul 14:00

Hairunisyah, Pekerja Hotel Grand Sakura Hotel, Hari/Tanggal : Rabu, 24 Agustus  
2020, Pukul 10:15 Wib.

Yuninda, Pekerja PT Tria Sumatera Corporation, Hari/Tanggal: 31 Agustus 2020,  
Pukul 12.00 Wib.

Nurlela Pekerja PT Tria Sumatera Corporation, Hari/Tanggal: 31 Agustus 2020,  
Pukul 12.00

**A. Wawancara Terhadap kepala Divisi Perburuhan Lembaga Bantuan Hukum Medan Bapak Maswan Tambak**

1. Bagaimana lembaga bantuan hukum medan memposisikan diri sebagai pemberi bantuan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja saat covid-19 ?
2. Berapa jumlah pengaduan yang diterima lembaga bantuan hukum terhadap kasus pemutusan hubungan kerja selama covid-19 dan sektor apasaja ?
3. Apakah boleh dalam peraturan undang undang ketika perusahaan mengalami keterpurukan dalam pendapatan produksi boleh dilakukan suatu pemutusan hubungan kerja dalam masa pandemi?
4. Bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terkait di masa pendami covid-19, ?
5. Bagaimana pandangan saudara terhadap aturan dan dilaksanakan dalam mengatasi pemutusan hubungan kerja selama masa pandemii?



**B. Wawancara Kepada Karyawan Yang mengadu kepada Lembaga Bantuan Hukum Medan a.n Ibu Hairunisah, Nurlela Sari Harahap, dan Yunida Br Sihombing**

1. Siapakah nama anda? beralamat dimanakah perusahaan anda bekerja?Kedudukan apa anda ditempatkan?
2. Pada tanggal, bulan dan tahun berapa anda masuk sampai berakhirnya pemutusan hubungan kerja ?
3. Sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja apakah pernah menerima surat peringatan ?
4. Apakah anda melakukan kelalaian terhadap perusahaan ?
5. Apakah alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada anda ?
6. Apakah perusahaan memberikan hak-hak kepada anda setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja ?
7. Apakah anda sebelumnya sudah melakukan konsultasi hukum terhadap hak-hak anda peroleh?

# DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## *Curriculum Vitae*

### **I. Data Pribadi**

1. Nama : Fitriana
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 05 Januari 1998
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Status : Mahasiswa
6. Warga Negara : Indonesia
7. Alamat KTP : Jl. Sei Kapuas No. 08 , Kecamatan Medan Sunggal, Medan
8. Alamat Sekarang : Jl. Sei Kapuas No. 34 F , Kecamatan Medan Sunggal, Medan
9. Nomor Telepon / HP : 0831-9871-0911
10. E-mail : [fitriana0598@gmail.com](mailto:fitriana0598@gmail.com)/  
fitriana0598@gmail.com
11. Kode Pos : 20121
12. Golongan Darah : O

### **II. Pendidikan**

1. Tamatan SD Negeri 060831 Medan (2004 - 2010)
2. Tamatan Mts. Muhamamdiyah 01 Medan (2010 - 2013)
3. Tamatan SMA Negeri 12 Medan (2013 - 2016)
4. Tamatan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (2016 - 2021)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371  
Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Nomor : B.522/FSH.III/PP.00.9/3/2021

01 Maret 2021

Lampiran : -

Hal : Izin Riset

**Yth. Bapak/Ibu Kepala Lembaga Bantuan Hukum Medan**

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama	: Fitriana
NIM	: 0202163047
Tempat/Tanggal Lahir	: Medan, 05 Januari 1998
Program Studi	: Perbandingan Madzhab
Semester	: IX (Sembilan)
Alamat	: JL SEI KAPUAS NO 34 F Kelurahan Babura Sunggal Kecamatan Meda Sunggal

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Jalan Hindu No 12 Medan 20111, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi (Karya Ilmiah) yang berjudul:

***Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Akibat Pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Hanafiyah (Studi Kasus di Lembaga Bantuan Hukum Medan)***

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 01 Maret 2021

a.n. DEKAN

Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan  
Kerjasama



*Digitally Signed*

**Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum**

NIP. 198108282009011011

**Tembusan:**

- Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sumatera Utara Medan



**YAYASAN LEMBAGA BANTUAN HUKUM INDONESIA**  
**LEMBAGA BANTUAN HUKUM MEDAN**

Jalan Hindu No. 12 Medan 20111 - Telp. (061) 451 5340, Fax. (061) 456 9749  
email : lbh\_medan@yahoo.com

**SURAT KETERANGAN**

No.84/LBH/S/III/2021

Pimpinan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Medan, menerangkan yang tersebut di bawah ini :

Nama : FITRIANA  
Tempat/Tgl.Lahir : Medan, 05 Januari 1998  
N.I.M : 0202163047  
Prog.Studi : Perbandingan Madzhab  
Semester : IX (sembilan)  
Alamat : Jl. Sei Kapuas No.34 F, Kelurahan Babura -  
Sunggal, Kecamatan Medan Sunggal.

Benar telah selesai melaksanakan riset di kantor Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Medan, Jalan Hindu No.12 Medan guna memperoleh informasi/keterangan dan pengambilan data yang berhubungan dengan skripsi (karya ilmiah) dengan judul **"Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja akibat pada masa Pandemi Covid-19 menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Hanafiah (studi kasus di Lembaga Bantuan Hukum Medan)"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 26 Maret 2021

Hormat Kami,  
Lembaga Bantuan Hukum  
Medan

  
**Ismail Lubis, S.H, M.H**  
Direktur

cc.file