

**PRAKTIK PENGUPAHAN TENAGA K ERJA INFORMAL SAAT PANDEMI COVID 19
TINJAUAN FIQH MUAMALAH DAN UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

(Studi Kasus di Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Sukoharjo)

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Fakultas Syari'ah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Hukum



Oleh:

Diky Fri Ambodo

NIM. 162.111.140

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH (MU'AMALAH)

FAKULTAS SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

SURAKARTA

2020

**PRAKTIK PENGUPAHAN TENAGA KERJA INFORMAL SAAT PANDEMI
COVID 19 TINJAUAN FIQH MUAMALAH DAN UU NO 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

(Studi Kasus di Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Sukoharjo)

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Syari'ah
Dalam Bidang Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah

Disusun Oleh :

Diky Fri Ambodo

NIM. 162.111.140

Surakarta, 21 Oktober 2020

Disetujui dan disahkan Oleh :

Dosen Pembimbing Skripsi



Dosen Pembimbing Skripsi

Siti Kasiyati, S.Ag.,M.Ag.

NIP : 19720803 201411 2 004

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : DIKY FRI AMBODO

NIM : 162.111.140

PRODI : HUKUM EKONOMI SYARIAH (MU'AMALAH)

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul :

**“PRATIK PENGUPAHAN TENAGA KERJA INFORMAL SAAT PANDEMI COVID 19
TINJUAN FIQH MUAMALAH DAN UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN” (Studi Kasus di Trans Cemerlang Tour and Travel, Sukoharjo).**

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 21 Oktober 2020



Diky Fri Ambodo

Siti Kasiyati, S.Ag.,M.Ag.

Dosen Fakultas Syari'ah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta

NOTA DINAS

Kepada Yang Terhormat

Hal : Skripsi

Dekan Fakultas Syari'ah

Sdr : Diky Fri Ambodo

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta

Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Diky Fri Ambodo NIM : 162.111.140 yang berjudul :

“PRAKTIK PENGUPAHAN TENAGA KERJA INFORMAL SAAT PANDEMI COVID 19 TINJAUAN FIQH MUAMALAH DAN UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN” (Studi Kasus di Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Sukoharjo).

Sudah dapat dimunaqasyahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah).

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih. Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Sukoharjo, 21 Oktober 2020

Dosen pembimbing



Siti Kasiyati, S.Ag.,M.Ag.

NIP : 19720803 201411 2 004

**PRAKTIK PENGUPAHAN TENAGA KERJA INFORMAL SAAT PANDEMI COVID 19
TINJAUAN FIQH MUAMALAH DAN UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

(Studi Kasus di Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Sukoharjo)

Disusun Oleh :

DIKY FRI AMBODO

NIM. 162.111.140

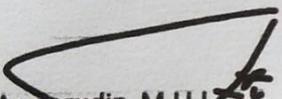
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosyah

Pada hari Rabu tanggal 11 November 2020/25 Rabiul Awal 1442 H

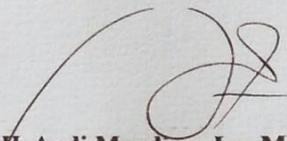
Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar

Sarjana Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

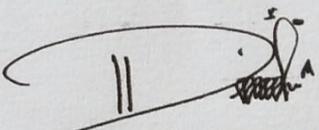
Penguji I


Anwarudin, M.H.I.
NIP : 19720812 200501 1
009

Penguji II


H. Andi Mardian, Lc., M.A.
NIP : 19760308 200312 1 011

Penguji III


Desti Widiani, S.PD.I.M.PD.I
NIP : 19880818 201701 2 117

Dekan Fakultas Syariah



Dr. Ismail Yahya, S.Ag., M.A.
NIP.19750409 199903 1 001

MOTTO

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَحْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفُ
عَرَفُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه)

Artinya :

“Dari ‘Abdullah ibn ‘Umar mengatakan : Rasulullah SAW, “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibn Majah).

PERSEMBAHAN

Dalam perjuangan yang mengarungi samudera Ilahi tanpa batas, dengan keringat dan air mata kupersembahkan karya tulis skripsi ini untuk orang-orang yang selalu hadir dan berharap keindahan-Nya. Kupersembahkan bagi mereka yang tetap setia berada di ruang dan waktu kehidupanku khususnya buat:

1. Kedua orang tuaku , semoga kasih sayang Allah selalu bersama kalian.
2. Saudaraku dan keponakan-keponakanku semoga kasih sayang Allah selalu bersama kita.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang dipakai dalam penulisan skripsi di Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Surakarta didasarkan pada Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987 tanggal 22 Januari 1988. Pedoman transliterasi tersebut adalah:

1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, sedangkan dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf serta tanda sekaligus. Daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin adalah sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„ain	Koma terbalik di atas
غ	G ain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia terdiri dari vokaltunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	Fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dammah	U	U

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transiterasi
1.	كتب	Kataba
2.	ذكر	Žukira
3.	يذهب	Yazhabu

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf maka transliterasinya gabungan huruf, yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
أ...ى	Fathah dan ya	Ai	a dan i
أ...و	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	كيف	Kaifa
2.	حول	Ḥaula

3. Vokal panjang(Maddah)

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut :

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أ...ي	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
إ...ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
أ...و	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	قال	Qāla
2.	قيل	Qīla
3.	يقول	Yaqūlu

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua (2), yaitu :

- Ta Marbutah hidup atau yang mendapatkan harakat fathah, kasrah atau dammah transliterasinya adalah/t/.
- Ta Marbutah mati atau mendapat harakat sukun transliterasinya adalah/h/.

- c. Apabila pada suatu kata yang di akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang /al/ serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan/h/.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	روضة الأطفال	Rauḍah al-atfāl / rauḍatul atfāl
2.	طلحة	Ṭalhah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau Tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda yaitu tanda Syaddah atau Tasydid. Dalam transliterasi ini tanda Syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda Syaddah itu.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	رَبَّنَا	Rabbana
2.	نَزَال	Nazzala

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam bahasa Arab dilambangkan dengan huruf yaitu ال. Namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyyah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu. Sedangkan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti dengan huruf Syamsiyyah atau Qamariyyah, kata sandang ditulis dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata sambung.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	الرجل	Ar-rajulu
2.	اجلال	Al-Jalālu

7. Hamzah

Sebagaimana yang telah disebutkan di depan bahwa Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Apabila terletak diawal kata maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa huruf alif. Perhatikan contoh berikut ini:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	أكل	Akala
2.	تأخذون	Ta'khuzuna
3.	النؤ	An-Nau'u

8. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem bahasa Arab tidak mengenal huruf kapital, tetapi dalam transliterasinya huruf kapital itu digunakan seperti yang berlaku dalam EYD yaitu digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandangan maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah nama diri tersebut, bukan huruf awal atau kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan tersebut disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak digunakan.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
	وما محمد إلا رسول	Wa mā Muhammadun illā rasūl
	الحمد لله رب العالمين	Al-ḥamdu lillahi rabbil 'ālamīna

9. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata baik fi‘il, isim, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkakan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka penulisan kata tersebut dalam transliterasinya bisa dilakukan dengan dua cara yaitu bisa dipisahkan pada setiap kata atau bisa dirangkai.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
	وإن الله لو خيرا لرازقني	Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn / Wa innallāha lahuwa khairur-rāziqīn
	فأوفوا الكيلوا ملبزان	Fa aufū al-Kaila wa al-mīzāna / Fa auful-kaila wal mīzāna

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul PRAKTIK PENGUPAHAN TENAGA KERJA INFORMAL SAAT PANDEMI COVID 19 TINJAUAN FIQH MUAMALAH DAN UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Sukoharjo). Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syari'ah IAIN Surakarta.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis telah banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag.,M.Pd. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
2. Bapak Dr.Ismail Yahya,S.Ag.,M.A. selaku Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
3. Bapak Masjupri, S.Ag.,M.Hum selaku ketua Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah.
4. Bapak Rial Fuadi, S.Ag.,M.Ag selaku Seprodi yang telah memberikan nasehat selama perkuliahan.
5. Ibu Siti Kasiyati, S.Ag.,M.Ag. selaku dosen pembimbing Skripsi.
6. Seluruh Dosen Fakultas Syariah yang telah memberikan ilmu-ilmunya semoga ilmunya yang telah diberikan dapat bermanfaat yang akan datang.

7. Seluruh Staff karyawan Fakultas Syariah dan seluruh Staff karyawan Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh teman kelas D Hukum Ekonomi Syariah Angkatan 2016 yang bersama dari semester 1 sampai akhir ini. Seluruh teman baik di organisasi kampus maupun organisasi di luar kampus.

Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekuarangan untuk itu penyusun mengharap kritik dan saran yang membangun untuk tercapainyakesempuranaan skripsi ini . Akhir kata, penyusun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Sukoharjo, 21 Oktober 2020

Penyusun

Diky Fri Ambodo

NIM.162.111.140

ABSTRAK

Diky Fri Ambodo, NIM: 162.111.140, “PRAKTIK PENGUPAHAN TENAGA KERJA INFORMAL SAAT PANDEMI COVID 19 TINJAUAN FIQH MUAMALAH DAN UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN” (Studi Kasus di Trans Cemerlang Tour and Travel, Sukoharjo)

Trans Cemerlang *Tour and Travel* adalah usaha yang bergerak di bidang pariwisata dengan berpegang prinsip syari’ah yang melayani perjalanan wisata baik itu wisata domestik atau international dan outbound. Dampak pandemi Covid 19 membuat industri pariwisata mengalami kerugian yang besar karena seluruh tempat pariwisata ditutup demi mengurangi penyebaran Covid 19, dampak dari kebijakan tersebut juga dirasakan oleh pihak Trans Cemerlang *Tour and Travel*. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pengupahan tenaga kerja informal di Trans Cemerlang *Tour and Travel*. Dan untuk mengetahui kebijakan yang dilakukan oleh Trans Cemerlang *Tour and Travel* dalam aspek pengupahan terhadap tenaga kerja informal saat pandemi covid 19 ditinjau dari hukum Islam dan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif lapangan (*Field research*), dan untuk memastikan kevalidan data, penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data wawancara dan dokumentasi. Setelah data terkumpul kemudian dilakukan analisis data dengan menggunakan pendekatan deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan tenaga kerja saat pandemi Covid 19 di Trans Cemerlang *Tour and Travel* secara tinjauan hukum Islam sudah sesuai dimana sebelum adanya kesepakatan kerja sudah dijelaskan bila perusahaan merumahkan pekerja tidak mendapatkan upah karena status pekerja yakni bukan karyawan tetap melainkan *freelance*. Namun tinjauan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerja tetap berhak mendapatkan upah selama mereka dirumahkan oleh perusahaan karena *freelance* masuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (SE Menaker 5/1998) , namun karena sudah adanya perjanjian sebelum kesepakatan kerja yang disepakati bahwa pekerja tidak akan mendapat upah bila tidak ada pekerjaan karena pekerja masuk *freelance*. Sehingga tindakan yang dilakukan oleh Trans cemerlang *tour and travel* sudah sesuai dengan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Kata kunci : Pengupahan tenaga kerja informal, dirumahkan, PKWTT, Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

ABSTRAK

Diky Fri Ambodo, NIM: 162.111.140, "INFORMAL LABOR WAGE PRACTICES DURING THE COVID 19 PANDEMIC REVIEW OF MUAMALAH FIQH AND Law No. 13 of 2003 CONCERNING MANPOWERMENT" (Case Study at Trans Cemerlang Tour and Travel, Sukoharjo)

Trans Cemerlang Tour and Travel is a business that operates in the tourism sector by adhering to the principles of syari'ah which serves both domestic and international and outbound tours. The impact of the Covid 19 pandemic caused the tourism industry to suffer huge losses because all tourism places were closed to reduce the spread of Covid 19, the impact of this policy was also felt by Trans Cemerlang Tour and Travel. This study aims to determine the implementation of informal labor wages at Trans Cemerlang Tour and Travel. And to find out the policies carried out by Trans Cemerlang Tour and Travel in the aspect of wages for informal workers during the Covid 19 pandemic in terms of Islamic law and Law No. 13 of 2003 on employment.

This type of research is a qualitative field research (field research), and to ensure the validity of the data, this study uses primary data and secondary data with interview and documentation data collection methods. After the data was collected, data analysis was carried out using a descriptive approach with a qualitative approach.

The results showed that labor protection during the Covid 19 pandemic at Trans Cemerlang Tour and Travel in terms of Islamic law was appropriate where prior to the work agreement it was explained that companies laying off workers did not get wages because the status of the workers was not permanent employees but freelancers. However, in a review of Law No. 13 of 2003 concerning manpower, workers are still entitled to receive wages as long as they are laid off by the company because freelance is included in the Indefinite Time Work Agreement (PKWTT) as regulated in the Circular of the Minister of Manpower No.SE-05 / M / BW / 1998 of 1998 concerning Wages of Workers who are sent home not in the direction of termination of employment (SE Menaker 5/1998), but because there is already an agreement prior to the agreed work agreement that workers will not get wages if there is no job because workers enter freelance. So that the actions taken by Trans brilliant tour and travel are in accordance with Law No. 13 of 2003 concerning employment.

Keywords: Informal wages for workers, housed, PKWTT, Law No. 13 of 2003 concerning employment.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
HALAMAN NOTA DINAS	iv
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQASYAH	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
KATA PENGANTAR	xv
ABSTRAK	xvii
ABSTRAK	xviii
DAFTAR ISI	xix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Kerangka Teori	7
F. Tinjauan Pustaka.....	14
G. Metode Penelitian	18
H. Sistematisasi Penulisan.....	23

BAB II PENGUPAHAN MENURUT FIQH MUAMALAH DAN UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Hubungan Industrial.....	25
B. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan	30
C. Konsep Ketenagakerjaan Dalam Fiqh Muamalah.....	38

D. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan	44
---	----

BAB III DISKRIPSI PENYELENGGARAAN BIRO PERJALANAN WISATA SYARIAH TRANS CEMERLANG *TOUR AND TRAVEL*

A. Profil Trans Cemerlang <i>Tour and Travel</i>	53
B. Implementasi Praktik Pengupahan Trans Cemerlang <i>Tour And Travel</i>	59

BAB IV ANALISIS DATA

A. Analisis Pelaksanaan Pengupahan Tenaga Kerja Informal Di Trans Cemerlang <i>Tour And Travel</i>	65
B. Analisis Kebijakan Yang Dilakukan Oleh Trans Cemerlang <i>Tour And Travel</i> Dalam Aspek Pengupahan Terhadap Tenaga Kerja Informal Saat Pandemi Covid 19 Ditinjau Dari Fiqh Muamalah Dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA DARI

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Lampiran 1 : Pedoman Wawancara

Daftar Lampiran 2 : Daftar Informan

Daftar Lampiran 3 : Hasil Wawancara

Daftar Lampiran 4 : Dokumentasi Foto

Daftar Lampiran 5 : Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Daftar Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam merupakan agama yang *primordial* bagaikan *divine order* bertabiat ilahiyah, transenden dan mutlak dalam sistem nilai serta ajarannya, namun juga *compatible* dengan ruang dan waktu tanpa batasan.¹ Komponen dalam Islam yang tetap berganti cocok dengan kebutuhan serta taraf peradapan umat ialah Syari'ah, di mana merangkum segala aspek kehidupan baik ritual(ibadah) buat melindungi keharmonisan dengan khaliq ataupun sosial(muamalah) buat jadi *rules of the game* dalam kehidupan sosial.²

Salah wujud muamalah yang kerap dicoba oleh masyarakat merupakan *ijarah* atau lebih dikenal dengan sewa atau menyewa, di mana seseorang sebagai penyedia jasa manfaat atau sering disebut dengan buruh buat melaksanakan suatu pekerjaan yang diperintahkan oleh pemberi kerja, atas pekerjaan tersebut buruh memperoleh imbalan berbentuk upah ataupun *ujrah*. Upah ataupun *ujrah* merupakan beberapa uang yang wajib dibayarkan oleh seseorang pengusaha kepada pekerja bagaikan kompensasi atas pekerjaan yang sudah dikerjakannya.³

Di Indonesia kasus antara pekerja dengan pengusaha masih kerap timbul dalam ruang dialog publik di mana pekerja sepanjang ini masih merasa diperlakukan tidak adil oleh pengusaha, di mana pekerja memperoleh upah murah tidak memperoleh

¹ Ahmad Hafidh, *Meretas Nalar Syaraiah*, (Yogyakarta : Teras, 2011), hlm. 32.

² M. Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), hlm.4.

³ Kahpi ashabul, "Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurisprudentie*, Vol. 5. Nomor 2, 2018, hlm. 73.

perlengkapan proteksi serta keamanan dikala melaksanakan perkerjaan. Atas dasar tersebut hingga tiap tahun pada bertepatan pada 1 mei pekerja menyuarakan menimpa nasib mereka lewat demonstrasi. Kesejahteraan pekerja di Indonesia ialah hak yang harus dipadati sebab dalam konstitusional Undang-undang Dasar 1945 sudah menggariskan kalau tiap masyarakat negeri bertepatan perannya didalam hukum, berhak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak untuk kemanusiaan serta berhak buat hidup dan berhak buat mempertahankan hidup serta kehidupannya.⁴

Secara yuridis dalam hukum perburuhan peran pengusaha dan pekerja merupakan sebanding dan sederajat. Tetapi, secara sosiologis pada suatu keadaan tertentu peran antara buruh dengan pengusaha tidak sama serta *balance*, sebab kerap buruh terletak pada posisi yang lemah. Perihal itu bisa kita amati kalau, buat penuhi kebutuhan warga aspek tenaga kerja wajib dicermati. Mulai dari pembinaan, pengarahan serta proteksi tenaga kerja. Proteksi hukum terpaut kedudukan serta guna hukum bagaikan pengatur serta proteksi terhadap kepentingan warga. Bronislaw Malinowski dalam bukunya “ *Crime and Costum In Savage Society*”, berkata kalau hukum tidak cuma berfungsi dalam kondisi yang penuh kekerasan serta pertentangan, hendak namun kalau hukum pula berfungsi dalam kegiatan tiap hari. ⁵

Pada tahun 2020 segala dunia mengalami penyebaran penyakit yang meluas diketahui dengan nama Covid-19 merupakan penyakit yang diakibatkan oleh peradangan virus coronatipe baru ataupun SARS- COV- 2 yang berasal dari keluarga

⁴ *Ibid* hlm. 70.

⁵ Heru dan Andriyanto, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outshourcing Berdasarkan Asas Keadilan” *Jurnal Yuridis*, Vol 3, No 2, 2016, hlm.4.

corona di mana penularan dari hewan ke manusia. Mengingat begitu kilat penyebaran serta penularan di segala dunia, Tubuh Kesehatan Dunia (World Health Organization) melaporkan Covid- 19 bagaikan pandemi global. Virus ini awal kali di tahu menginfeksi manusia pada akhir Desember 2019, setelah itu pada Januari 2020 Komisi Nasional Kesehatan Cina virus ini bisa meluas dari manusia ke manusia.⁶

Akibat dari pandemi covid 19 tidak cuma berakibat di zona kesehatan warga hendak namun berakibat pada *style* hidup, Agama, Ekonomi serta lain lain. Pada zona ekonomi pandemi menimbulkan gelombang besar pemutusan ikatan kerja baik pada zona usaha resmi ataupun zona usaha Informal. Tidak hanya melakukan pemutusan ikatan kerja banyak pengusaha yang merumahkan karyawannya sebab tidak bisa melaksanakan usahanya semacam biasa buat kurangi penyebaran covid 19 di warga. Tercatat Informasi nasional bertepatan pada 16 April 2020, pekerja terdampak corona di zona resmi yang diputus ikatan kerja terdapat 229. 789 orang, sedangkan itu yang dirumahkan terdapat 1.270.367 orang. Sehingga total pekerja terdampak di zona resmi terdapat 1. 500. 156 orang dirumahkan 83.546. tidak hanya zona resmi, zona informal pula terdampak sebanyak 443.760 orang dari 30.794 industri yang melakukan vonis ikatan kerja. Dari informasi Disnakerja menghitung terdapat 9. 096 industri yang merumahkan 72.770 pekerja serta bisa jadi masih bisa meningkat.⁷

⁶ Kompas.com “Dampak Corona” <https://www.kompas.com/tag/dampak-corona> diakses pada tanggal 28 april 2020.

⁷ Bisnis.Com “Dampak Pandemi Covid-19, Ini Sektor-sektor yang Rentan Kena PHK” <https://ekonomi.bisnis.com/read/20200415/9/1227629/dampak-pandemi-covid-19-ini-sektor-sektor-yang-rentan-kena-phk> diakses pada tanggal 8 mei 2020.

Sektor ekonomi yang menghadapi kerugian akibat pandemi covid 19 paling besar salah satunya pada dunia pariwisata, di mana jalannya roda perekonomian pariwisata berhenti total pada kurun waktu mulai awal Maret sampai dengan Mei. Sementara itu dalam 3 bulan tersebut apabila tidak terdapat pandemi covid 19 bulan tersebut pariwisata di indonesia hadapi puncak kunjungan sebab periode tersebut bersamaan dengan libur lebaran di mana banyak warga menggunakan hari libur lebaran buat berkunjung ke tempat wisata. Salah satu usaha di sektor pariwisata yang mengalami kerugian salah satunya Trans Cemerlang *Tour and Travel* di mana akibat pandemi covid 19 terpaksa merumahkan karyawannya sebanyak 9 orang. Trans Cemerlang adalah badan usaha yang bergerak pada sektor pariwisata yang menerapkan jasa travel, pemandu wisata dan outbound.⁸

Presiden Joko Widodo menaikkan status darurat atas wabah Covid-19 dengan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Musibah Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Bagaikan Musibah Nasional. Penetapan kali ini mengacu UU Nomor. 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Musibah. Tadinya wabah Covid-19 dinyatakan bagaikan darurat kesehatan warga cocok syarat UU Nomor. 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan. Penetapan covid 19 bagaikan musibah Non-Alam menimbulkan dikursus di warga apakah penetapan tersebut bisa jadi pembenaran buat tidak melakukan isi kontrak dengan dalih *force majeure/overmacht*. Inti dari *force majeure* adalah tidak bisa terlaksananya prestasi karena terhalang suatu keadaan yang memaksa. “Bicara *force majeure* adalah soal halangan melaksanakan prestasi. Dalam

⁸ Muhammad Fadli, karyawan Trans Cemerlang *Tour and Travel*, 14 April 2020, jam 18:52.

keadaan normal dia bisa diminta ganti rugi, tapi dalam keadaan memaksa yang bukan kelalaian maka dimaafkan. Dalil mengenai *force majeure* diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata pasal 1245 “Tiadalah biaya rugi dan bunga harus digantinya, apabila lantaran keadaan memaksa atau lantaran suatu kejadian tak disengaja di berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau lantaran hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang”.⁹

Apabila dalil mengenai *force majeure* digunakan terhadap badan usaha yang mengalami dampak dari pandemi covid 19 sehingga bisa untuk tidak melaksanakan isi kontrak. Timbul sebuah pertanyaan besar apakah dalil terkait *force majeure* berlaku juga kepada tenaga kerja informal, dimana kita ketahui bahwa tenaga kerja informal memiliki daya tawar yang rendah dimana tidak seperti tenaga kerja informal yang memiliki perserikatan untuk melindungi mereka. Kemudian apabila badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja informal menggunakan dalil *force majeure* dapat menghilangkan hak mereka sebagai pekerja seperti gaji, tunjangan hari raya atau uang pesangon apabila mereka mengalami pemutusan hubungan kerja dari tempat usaha mereka pekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik meneliti permasalahan tersebut dengan judul **“PRAKTIK PENGUPAHAN TENAGA KERJA INFORMAL SAAT PANDEMI COVID 19 TINJUAN FIQH MUAMALAH DAN UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN” (Studi Kasus di Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Sukoharjo)**

⁹ Pasal 1245 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Pengupahan Tenaga Kerja Informal Di Trans Cemerlang *Tour And Travel*?
2. Apa kebijakan yang dilakukan oleh trans cemerlang *tour and travel* dalam aspek pengupahan terhadap tenaga kerja informal saat pandemi covid 19 ditinjau dari fiqh muamalah dan undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis mengajukan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengupahan tenaga kerja informal di Trans Cemerlang *Tour and Travel*.
2. Untuk mengetahui kebijakan yang dilakukan oleh Trans Cemerlang *Tour and Travel* dalam aspek pengupahan terhadap tenaga kerja informal saat pandemi Covid 19 ditinjau dari Fiqh Muamalah dan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

D. Manfaat penelitian

1. Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi yang membutuhkan pustaka mengenai perlindungan hukum bagi pekerja di sektor informal.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti lain apabila ingin meneliti lebih lanjut mengenai penelitian ini dan menyempurnakannya

2. Praktis

- a. Bagi penulis sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan terkait masalah yang diteliti, khususnya mengenai perlindungan tenaga kerja di sektor informal saat terjadinya pandemi.
- b. Memberikan informasi kepada masyarakat mengenai bagaimana perlindungan tenaga kerja di sektor informal saat terjadi pandemi.

E. Kerangka Teori

1. Tenaga Kerja

Definisi tenaga kerja menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁰ Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.¹¹

¹⁰ Subijanto, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* , Vol.17, Nomor 6, 2011, hlm. 708.

¹¹ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), hlm. 03.

Tenaga kerja memiliki berbagai klasifikasi atau jenis yakni:

a. Berdasarkan kualitasnya

- 1) Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.
- 2) Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain lain.¹²
- 3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.¹³

b. Berdasarkan Sektor kerjanya :¹⁴

- 1) Pekerja formal ataupun di ucap pekerja manajerial (white collar) terdiri dari tenaga professional, teknisi serta sejenisnya, tenaga kepemimpinan serta ketatalaksanaan, tenaga tata usaha serta sejenisnya, tenaga usaha penjualan, tenaga usaha jasa. Buat bekerja pada sector resmi umumnya

¹² Aprilia Risma Yanti dkk, "Pengupahan Buruh Panen Padi di Desa Pagersari Mungkid, Magelang"(Analisis Hukum Islam), *al-ahkam* (Surakarta), Vol. 4, Nomor 1, 2019.

¹³ Dwiyanto dkk, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hlm. 45.

¹⁴ Lineke Stine K, "Buruh Bagasi Kapal di Pelabuhan Kota Belitung", *Holistik jurnal of Social and culture* (Manado), Tahun V No 10A/juli 2012.

memerlukan tingkatan pembelajaran yang mencukupi serta dikenai pajak(Hendri Saparini serta Meter. Chatib Basri).

- 2) Pekerja Informal, sebutan pekerja informal mulai diketahui dunia di dini tahun 1970-an dari sesuatu riset ILO di Ghana, Afrika. Semenjak dikala itu bermacam definisi serta penafsiran terbuat orang. Penafsiran yang terkenal dari pekerjaan informal pada awal mulanya merupakan simpel, ialah sesuatu pekerjaan yang sangat gampang dimasuki, semenjak skala tanpa melamar, tanpa ijin, tanpa kontrak, tanpa formalitas apapun, memakai sumber energi lokal, baik bagaikan buruh maupun usaha kepunyaan sendiri yang dikelola serta dikerjakan sendiri, dimensi mikro, teknologi seadanya, sampai yang padat karya, teknologi adap tatip, dengan modal cukup serta bangunan seperlunya. Mereka tidak terorganisir, serta tidak terlindungi hukum (Hesti R. Wijaya, 2008).

2. Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Undang-undang

Proteksi terhadap buruh/ pekerja ialah bagian yang tidak bisa terpisahkan dari proteksi terhadap masyarakat negeri sebagai kewajiban negeri. Hak dasar bagaikan manusia wajib terpenuhi dengan memperoleh proteksi dimana saja mereka berkerja untuk memperoleh hak dasarnya. Baik berbeda status masyarakat negaranya ataupun sama status masyarakat negaranya, sehingga mereka memperoleh kehidupan yang layak bagaikan sesorang manusia cocok dengan Pasal 28 D Ayat 3 UUD 1945, kalau : “Tiap masyarakat negeri mempunyai Hak buat bekerja serta menemukan imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam ikatan kerja”. Proteksi hukum terhadap pekerja di

Indonesia diatur dalam peraturan Pasal 4 huruf c Undang- undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan antara lain:¹⁵

- a. Proteksi pekerja/buruh wanita Proteksi terhadap pekerja/buruh wanita berkaitan dengan: Batas waktu kerja bagi yang berusia kurang dari 18 tahun, ialah sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan larangan bekerja untuk perempuan berbadan dua buat waktu tertentu, yaitu pengusaha apabila mempekerjakan wanita antara jam 23:00 hingga dengan jam 07:00, ialah sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan; Kewajiban bagi pengusaha sediakan angkutan antar jemput untuk yang bekerja antara pukul 23:00 hingga dengan jam 07:00, ialah sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.
- b. Proteksi untuk penyandang cacat. Pengusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat harus membagikan proteksi cocok dengan tipe serta derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam pasal 76 ayat (1) UU ketenagakerjaan. Wujud proteksi tersebut merupakan semacam penyediaan aksesibilitas, pemberian perlengkapan kerja serta pelindung diri.

Dalam perjalanan suatu badan usaha tidak melalui jalan yang bebas hambatan pasti mengalami penurunan atau bahkan mengalami kerugian sehingga harus melakukan efisiensi dengan melakukan merumahkan atau memberhentikan pekerjanya (PHK). Untuk melindungi kepentingan antara

¹⁵ Heru Suyanto dan Andriyanto A.N, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan" *Jurnal Yuridis*, Vol 3, No 2, 2016. Hlm. 5.

pekerja dan pemberi kerja bila terjadi pemutusan hubungan kerja atau merumahkan perkerja maka diaturlah dalam hukum di Indonesia, antara lain:

- a. Tanggung jawab perusahaan berbadan hukum bila melakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.¹⁶
- b. Tanggung jawab perusahaan berbadan hukum bila merumahkan karyawannya untuk sementara waktu, pekerja tetap berhak mendapatkan upah dengan ketentuan sebagai berikut :¹⁷
 - a. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama.
 - b. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan/atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.
 - c. Apabila perundingan melalui jasa pegawai perantara ternyata tidak tercapai kesepakatan agar segera dikeluarkan surat anjuran. Apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih, maka masalahnya agar segera dilimpahkan ke P4 Daerah, atau ke P4 Pusat untuk PHK Massal.

¹⁶ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

¹⁷ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (SE Menaker 5/1998).

3. Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Islam

Dalam ekonomi Islam, hubungan antara pengusaha dengan pekerjanya atau penjualan jasa dalam *ijarah* (sewa dan menyewa) yaitu kegiatan pemindahan hak pemanfaatan. Objek dari kegiatan *ijarah* adalah jasa, baik jasa yang dihasilkan dari tenaga manusia maupun jasa yang diperoleh dari pemanfaatan barang. Sebenarnya konsep *ijarah* sama dengan jual beli yang membedakan keduanya yakni dalam *ijarah* objek yang diperjualbelikan adalah jasa sedangkan dalam jual beli, yang diperjualbelikan adalah barang atau benda.¹⁸

Dasar hukum dibolehkannya akad *Ijarah* terdapat dalam surat at-Thalaq : 6 yang berbunyi: ¹⁹

... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya :

“ ...Jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu, maka berikanlah mereka upahnya...”

Rukun dalam akad *Ijarah* meliputi :²⁰

- a. Dua pihak yang berakad (*Mu'jir*/ pemberi sewa, *Musta'jir*/ penerima sewa)

¹⁸ Idri, *Hadis Ekonomi Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), Hlm. 231.

¹⁹ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah, 1998), Hlm. 559.

²⁰ Jaih Mubarak dkk, *Fikih Mu'amalah Maliyyah Akad Ijarah dan Ju'alah*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017) hlm. 12.

- b. *Al-ma'qud 'alaih* (objek)
- c. Manfaat
- d. *Ujrah* (upah)
- e. *Shighat* (Kesepakatan Kedua pihak)

Syarat-syarat sah dalam akad *Ijarah* meliputi:²¹

- a. Pihak yang berakad, menurut ulama hanabilah dan Syafi'iyah mensyaratkan bahwa orang yang berakad harus cakap, secara hukum cakap adalah baligh dan berakal.
- b. Barang/jasa jelas, kejelasan dari status barang dimiliki dalam kekuasaan penuh *mu'jir*, atau kejelasan jenis pekerjaan/jasa yang digunakan.
- c. Manfaat barang atau jasa yang digunakan.
- d. Upah, berupa harta yang tetap dapat diketahui dan berlaku.
- e. Akad, adanya kerelaan dari kedua belah pihak.

Berakhirnya akad *Ijarah* apabila :²²

- a. Objek hilang atau musnah.
- b. Tenggang waktu yang disepakati telah berakhir.
- c. Meninggalnya salah satu pihak, menurut ulama Hanafiyah wafatnya salah seorang yang berakad karena akad *Ijarah* mengakhiri akad tersebut karena dalam akad *Ijarah* tidak boleh diwariskan.
- d. Pembatalan akad, menurut ulama hanafiyah apabila ada uzur salah satu pihak yang berakad seperti rumah disewakan disita negara karena memiliki hutang yang tidak dapat dibayar maka akad *Ijarah* batal.

²¹ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001) hlm.125.

²² Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007) hlm.228.

F. Tinjauan Pustaka

Pertama, skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta atas nama Endri Hastuti pada tahun 2017, dengan judul “*Proteksi Tenaga Kerja Outsourcing*” (Riset Permasalahan PT Lor International Hotel Solo). Dalam skripsi ini berfokus buat mengenali proses serta isi dari perjanjian kontrak antara buruh outsourcing apabila berhubungan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta penyelesaian permasalahan yang terjalin antara buruh serta industri. Hasil riset merumuskan kalau penerapan proteksi hukum tenaga kerja outsourcing di PT. Lor International Hotel Solo bagaikan industri pengguna jasa tenaga kerja outsourcing berupa perjanjian kerja sama tertulis dalam masa tertentu. Ada pula penyelesaian sengketa apabila tenaga kerja yang melanggar perjanjian outsourcing jadi tanggung jawab penyedia jasa tenaga kerja lewat jalan mediasi, konsiliasi, arbitrase, serta penyelesaian ikatan industrial di dalam perjanjian kerja. Menimpa peraturan hukum yang di langgar dari ketentuan peraturan yang terdapat, pada aplikasi tenaga kerja outsourcing yang bekerja di industri pengguna jasa tenaga kerja outsourcing merupakan menimpa pengupahan, waktu kontrak serta mutasi pula menimpa proteksi sosial mengenai jaminan hari tua tidak diterima oleh pekerja. Persamaan skripsi ini dengan skripsi yang dinaikan penulis merupakan pemakaian tema yang sama ialah terpaut proteksi pekerja, perbandingan skripsi ini dengan skripsi yang dinaikan penulis

ialah fokus riset ini kepada proteksi pekerja outshorcing sebaliknya penulis kepada proteksi hukum terkait pengupahan pekerja informal.²³

Kedua, skripsi Fakultas Syari'ah IAIN Surakarta atas nama Kartika Siti Nurcahyanti pada tahun 2019, dengan judul“ *Keterlambatan Pembayaran Upah Karyawan Home Industri Contruction Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Wonogiri Dalam Perspektif Hukum Islam Serta Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003*”. Dalam riset ini mempelajari praktik pengupahan apakah telah cocok dengan peraturan perundang- undangan serta hukum islam. Dari hasil riset serta analisisnya menampilkan kalau aplikasi pengupahan karyawan Home Industri Contruction yang ada di Kecamatan Nguntoronadi. Dari salah satu tempat usaha contruction hadapi keterlambatan dalam sistem pembayaran upah karyawannya, ialah di tempat usaha TG Contruction. Upah yang harusnya dibayarkan tiap seminggu sekali, namun kerap hadapi keterlambatan. Persamaan skripsi ini dengan skripsi yang dinaikan penulis merupakan pemakaian tema serta perlengkapan analisis dalam menganalisis rumusan permasalahan yang sama ialah terpaut pekerja serta hukum islam bagaikan basis analisis permasalahan. Perbandingan skripsi ini dengan skripsi yang dinaikan penulis ialah fokus riset ini menimpa pengupahan tempat usaha contruction yang hadapi keterlambatan dalam pembayarannya kepada karyawan, sebaliknya penulis kepada proteksi hukum terkait pengupahan pekerja informal dikala terjalin pandemi covid 19.²⁴

²³ Endri Hastuti, “Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing” (Studi Kasus PT Lor International Hotel Solo) *Skripsi*, diterbitkan, Jurusan Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Sukoharjo, 2017.

²⁴ Kartika Siti Nurcahyanti, “Keterlambatan Pembayaran Upah Karyawan Home Industri Contruction Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Wonogiri Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Undang-Undang No 13 tahun 2003” *Skripsi*, diterbitkan, Jurusan Syari'ah, IAIN Surakarta, Sukoharjo, 2019.

Ketiga, Harian al-ahkam Fakultas Syari'ah IAIN Surakarta atas nama Aprilia Risma Yanti serta kawan-kawan pada tahun 2019, dengan judul “*Pengupahan Buruh Panen Padi di Desa Pagersari Mungkid, Magelang*”(Analisis Hukum Islam). Riset ini bertujuan buat menganalisis aplikasi upah buruh panen padi di Desa Pagersari, Kecamatan Mungkid, Kabupaten Magelang serta bagi hukum Islam. Kesimpulan dari riset ini Praktik pengupahan buruh panen padi di Desa Pagersari Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang dicoba secara turun-temurun. Upah didasarkan pada perbandingan 12: 1 bila bekerja pada petani owner, 13: 1 serta 14: 1 bila bekerja pada penebas serta dihitung dengan satuan kg. Akad kerja dicoba dalam setiap panen padi. Persamaan skripsi ini dengan skripsi yang dinaikan penulis merupakan pemakaian tema serta perlengkapan analisis dalam menganalisis rumusan permasalahan yang sama ialah terpaut pekerja serta hukum islam bagaikan basis analisis permasalahan. Perbandingan skripsi ini dengan skripsi yang dinaikan penulis ialah fokus riset ini kepada pengupahan pekerja ataupun buruh pada dikala panen padi di mungkid, sebaliknya penulis kepada proteksi hukum terkait pengupahan pekerja informal.²⁵

Keempat, skripsi Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Surakarta atas nama Sabdantari D.K. pada tahun 2019, dengan judul “*Sistem Pengupahan Karyawan Sablon Ditinjau Dari Akad Ijarah (Studi Kasus di CV. Venus Jaya Santosa Karanganyar)*”. Penelitian ini membahas bagaimana sistem pengupahan karyawan di CV.Venus Jaya Santosa Karanganyar dan apakah sistem pengupahan tersebut sudah sesuai dengan rukun dan syarat dalam akad ijarah atau belum,

²⁵ Aprilia Risma Yanti dkk, “Pengupahan Buruh Panen Padi di Desa Pagersari Mungkid, Magelang”(Analisis Hukum Islam), *al-ahkam* (Surakarta), Vol. 4, Nomor 1, 2019.

karena di CV. Venus Jaya Santosa berbeda dalam menetapkan upah antara karyawan dan upah yang diterima tidak terperinci serta tidak jelasnya kontrak kerja pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan di CV.Venus Jaya Santosa dan untuk mengetahui apakah sistem pengupahan yang diterapkan di CV. Venus Jaya Santosa sudah sesuai dengan hukum Islam.Dari hasil penelitian dan analisa menunjukkan bahwa pengupahan karyawan di CV.Venus Jaya Santosa yang telah terpenuhi rukun dan syaratnya adalah para pihak yang berakad, objek atau pekerjaannya dan sighat. Sedangkan ujah atau upah belum memenuhi syarat dalam akad Ijarah. Perbandingan skripsi ini dengan skripsi yang dinaikan penulis ialah fokus riset ini kepada pengupahan pekerja di CV. Venus Jaya Santosa , sebaliknya penulis kepada proteksi hukum terkait pengupahan pekerja informal.²⁶

Kelima, Al-‘Adalah atas nama Darwis Anatami pada tahun 2016, dengan judul “*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam*”. Artikel ini membandingkan konsep perlindungan tenaga kerja outsourcing atau alih daya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Tujuannya adalah untuk menemukan persamaan dan perbedaan perlakuan dari kedua sistem hukum yang dapat dijadikan sebagai bahan dalam menyempurnakan aturan hukum yang telah ada. Analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif komparatif, yang

²⁶ Sabdantari D.K, “Sistem Pengupahan Karyawan Sablon Ditinjau Dari Akad Ijarah (Studi Kasus di CV. Venus Jaya Santosa Karanganyar) *Skripsi*, tidak diterbitkan, Jurusan Syariah Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2019.

menguraikan secara jelas dan ringkas terhadap perlindungan tenaga kerja outsourcing atau alih daya dalam hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam. Outsourcing diqiyaskan ke dalam dua konsep dalam Islam, yaitu syirkah ‘abdan dan ijârah. Karena dalam outsourcing sendiri memang terdapat dua perjanjian/akad, yaitu antara perusahaan penyedia pekerjaan dengan perusahaan penyedia/penyalur jasa tenaga kerja dan antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan karyawan/pekerjanya sendiri. Sikap Islam terhadap outsourcing (OS) pada prinsipnya menerima sepanjang hak dan kewajiban kedua belah pihak, dalam hal ini buruh dan majikan, dipenuhi secara baik. Perbandingan skripsi ini dengan skripsi yang dinaikan penulis ialah fokus riset ini kepada pengupahan pekerja *Outsourcing*, sebaliknya penulis kepada proteksi hukum terkait pengupahan pekerja informal.²⁷

G. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara sistematis yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam proses identifikasi dan penjelasan berbagai fenomena yang sedang diteliti dan di analisis.²⁸

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif lapangan (*Field research*) yaitu peneliti terjun dan mengamati langsung praktik

²⁷ Darwis Anatami, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam”, *Al-‘Adalah* (Lansa Aceh), Vol. XIII, No. 2, 2016.

²⁸ Boedi Abdullah dan Beni Ahmad S, *Metode Penelitian Ekonomi Muamalah*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2014), hlm. 20.

yang menjadi subjek penelitian untuk menggali informasi di lapangan.²⁹ Dalam penelitian tersebut, peneliti melakukan penelitian di sektor usaha informal yang terdampak pandemi.

2. Sumber Data

Untuk mengidentifikasi sumber data maka peneliti mengklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Data Primer, yaitu sumber data yang dapat dijadikan sumber jawaban terhadap masalah penelitian.³⁰ Sumber data primer diperoleh secara langsung melalui hasil wawancara pelaku usaha dan karyawan sektor informal yang terdampak pandemi serta kebijakan yang dikeluarkan pemerintah dalam penanganan pandemi Covid 19.
- b. Data Sekunder, yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data yakni peneliti.³¹ Pada penelitian ini sumber data sekunder diperoleh dari *literature* yang mendukung dan berkaitan dengan penelitian, yaitu berupa buku, artikel, jurnal, dan sebagainya.

3. Lokasi dan waktu penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lokasi di sektor usaha informal yang terdampak pandemi yakni informal Trans Cemerlang *Tour and Travel*. Untuk jangka waktu penelitian dilakukan pada periode waktu bulan Maret sampai Mei.

²⁹ Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik , *Dasar Metode Penelitian* ,(Yogyakarta : Litevrasi Media Publishing, 2015), hlm. 28.

³⁰ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM, 1985), hlm.63.

³¹ Sugiyono, *Metode penilitian Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2015), hlm. 308.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penelitian ini, digunakan beberapa metode mengumpulkan data, yaitu:

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan untuk mendapatkan suatu data dan informasi. Percakapan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*Interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*Interviewee*) memberikan jawaban atas pertanyaan.³² Wawancara dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur biasa juga disebut dengan wawancara mendalam (*in depth interview*). Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang sistematis dan lengkap. Untuk pengumpulan datanya, Panduan atau pedoman wawancara disiapkan hanya berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan dalam wawancara.³³

Dalam pemilihan subjek wawancara peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yakni, teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan konteks penelitian yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif.³⁴ Subjek wawancara adalah karyawan dan pemilik usaha sektor informal di

³² Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 26.

³³ Ibrahim M.A, *Metode Penelitian Kualitatif Pan duan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif*, (Pontianak: t.np., 2015). Hlm. 93.

³⁴ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 224.

Trans Cemerlang *Tour and Travel* dengan sejumlah 3 responden, yakni 1 pemilik usaha dan 2 karyawan. Pemilihan 2 karyawan sebagai subjek wawancara karena 2 karyawan tersebut sudah mewakili data dari sudut pandang kordinator dan *Tour Leader* yang ingin didapatkan oleh peneliti terkait pelaksanaan pengupahan di Trans Cemerlang *Tour and Travel*.

b. Dokumentasi

Merupakan dokumen yang lebih mengarah pada bukti kongkret (nyata) yang dapat mendukung dalam penelitian.³⁵ Pada penelitian ini, dokumentasi berupa hasil wawancara dengan pemilik Trans Cemerlang *Tour and Travel* dan karyawannya, foto hasil wawancara, brosur Trans Cemerlang *Tour and Travel*. Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

5. Teknik Analisis Data

Analisis informasi ialah sesuatu proses penyelidikan serta pengaturan secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan, serta material. Setelah itu dikumpulkan buat tingkatan uraian menimpa informasi yang diperoleh serta membolehkan buat mempresentasikan informasi yang diperoleh kepada orang lain.³⁶

Tata cara analisis informasi yang digunakan dalam riset ini merupakan tata cara deskriptif. Menganalisis dengan deskriptif merupakan membagikan predikat kepada variable yang diteliti cocok dengan keadaan sesungguhnya.³⁷

³⁵ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), hlm. 23.

³⁶ Rulam Ahmadi, *Metedologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2016), hlm. 230.

³⁷ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hlm. 353.

Setelah itu buat menganalisis, penulis memakai tata cara deduktif. Tata cara deduktif merupakan metode analisis dari kesimpulan universal yang dijabarkan jadi kenyataan kenyataan buat menarangkan kesimpulan ataupun generalisasi tersebut dari sesuatu yang umum menjadi khusus.³⁸

Miles serta Huberman mengemukakan kalau informasi kualitatif bertabiat membumi, kaya hendak deskripsi, serta sanggup menarangkan tentang proses. Walaupun demikian, sebab keberadaannya dalam wujud kata kata,kalimat, serta paragraph, kerap kali susah dibedakan antara informasi serta kesan kesan individu. Supaya informasi itu berikan arti, dalam analisis yang dicoba di tempuh langkah langkah bagaikan berikut:³⁹

a. Reduksi data

Pada langkah reduksi informasi, pelakon studi melaksanakan pilih informasi, memfokuskan informasi pada kasus yang diteliti melaksanakan upaya penyederhanaan, melaksanakan abstraksi, serta melaksanakan transformasi. Dalam proses ini periset memilah serta merangkum informasi yang dikira pokok dan difokuskan cocok fokus riset ialah sistem pengupahan tenaga kebersihan. Perihal ini berarti, dalam menempuh langkah ini pelakon studi memilih-milih mana yang betul-betul informasi serta yang bertabiat kesan individu, serta kesan kesan individu itu di eliminasi dari proses analisis. Sehabis itu informasi difokuskan dengan mengacu kepada bingkai kerja teoritis ataupunbingkai kerja konseptual.

³⁸ Sutrisno Hadi, "*Metode Research*", (Yogyakarta: Andi Offset, 1998), hlm. 66.

³⁹ Mohammad Ali, *Memahami Riset Perilaku dan Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 440-442.

b. *Display* data

Display data adalah langkah mengorganisasi data dalam suatu tatanan informasi yang padat atau kaya makna sehingga dapat dengan mudah dibuat kesimpulan. *Display* data biasanya dibuat dalam bentuk cerita atau teks. *Display* ini disusun dengan sebaik-baiknya sehingga memungkinkan pelaku riset menjadikannya sebagai jalan untuk menuju kepada pembuatan kesimpulan.

c. Kesimpulan dan verifikasi

Bersumber pada hasil analisis informasi lewat langkah reduksi informasi serta display informasi, langkah terakhir merupakan menarik kesimpulan serta melaksanakan verifikasi terhadap kesimpulan yang terbuat. Kesimpulan yang terbuat merupakan jawaban terhadap permasalahan studi. Tetapi, cocok ataupun tidaknya isi kesimpulan dengan kondisi sesungguhnya, dalam makna valid ataupun tidaknya kesimpulan yang terbuat, butuh verifikasi. Verifikasi ini merupakan upaya meyakinkan kembali benar ataupun tidaknya kesimpulan yang terbuat, ataupun cocok ataupun tidaknya kesimpulan dengan realitas.

H. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai penelitian ini, maka sistematika pembahasannya disusun sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, bab ini merupakan bagian dasar yang memberikan gambaran secara umum dari seluruh penelitian. Bab ini meliputi: latar belakang

masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Pengupahan menurut fiqh muamalah dan uu no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, berisi uraian tentang teori umum yang relevan dengan permasalahan penelitian. Teori-teori itu berfungsi untuk menganalisis data. Bab ini berisi tentang konsep perlindungan tenaga kerja terkait pengupahan, akad ijarah dan perjanjian kerja dalam hukum perdata maupun dalam hukum Islam.

BAB III Diskripsi penyelenggaraan biro perjalanan wisata syariah trans cemerlang *tour and travel*, berisi uraian tentang gambaran lokasi penelitian dan data data yang relevan dengan penelitian, yang akan di analisis. Data penelitian berisi profil dan kebijakan yang dilakukan sektor usaha informal saat pandemi covid 19 pada Trans Cemerlang *Tour and Travel*.

BAB IV Analisis perlindungan hukum tenaga kerja informal saat pandemi covid 19 tinjauan fiqh muamalah dan UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pada Bab Ini berisi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Informal di Trans Cemerlang Saat Pandemi Covid 19 terkait pengupahan dan hak-hak yang diterima oleh karyawan dianalisis dengan hukum Islam dan UU No.13 tahun 2003.

BAB V Penutup, berisi uraian tentang Kesimpulan dan Saran–Saran. Bab ini merupakan bab terakhir dari pembahasan penelitian yang akan memaparkan tentang kesimpulan penelitian serta saran yang membangun bagi pembaca dan khususnya peneliti sebagai penulis.

BAB II

PENGUPAHAN MENURUT FIQH MUAMALAH DAN UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Hubungan Industrial

Hubungan industrial rentan memunculkan perselisihan, terutama antara pihak pengusaha dan buruh. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan persepsi di antara kedua belah pihak. Sebelum perselisihan tersebut melabar, maka dibutuhkan komunikasi di tingkat internal perusahaan. Dalam perburuhan komunikasi tersebut biasa disebut dengan perundingan bipartit. Perundingan yang melibatkan pihak pengusaha, bisa manajemen atau yang mewakilinya, dengan pihak buruh, bisa serikat pekerja atau yang mewakilinya.¹ Selain melalui Bipartit dalam perundingan antara pengusaha dengan buruh ada juga namanya Tri Partityang menggunakan pihak ketiga dalam penyelesaian perselisihan antara pengusaha dengan buruh.

1. Perundingan Bipartit dibagi menjadi tiga tahap. Tahap pertama yakni, tahap sebelum perundingan dilakukan persiapan:²
 - a. Pihak yang merasa dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya;

¹ Muhammad Zakki M, “Eksistensi Buruh Dalam Komunikasi Bipartit” (Upaya Membangun Kemitraan Antara Buruh dan Pengusaha Secara Ideal di Kota Kretek) *Jurnal Ilmiah Komunikasi MAKNA*, Vol 6, No 2, 2016.

² Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomer 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

- b. Apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota serikat pekerja/buruh, dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja/buruh dalam perundingan;
- c. Pihak pengusaha atau manajemen perusahaan dan/atau yang diberi mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung;
- d. dalam perundingan bipartit, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing;
- e. dalam hal pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh dan jumlahnya lebih dari 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh, maka harus menunjuk wakilnya secara tertulis yang disepakati paling banyak 5 (lima) orang dari pekerja/buruh yang merasa dirugikan;
- f. dalam hal perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka masing-masing serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya paling banyak 10 (sepuluh) orang.

Tahap kedua yakni, Tahap perundingan: ³

- a. kedua belah pihak menginventarisasi dan mengidentifikasi permasalahan;
- b. belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati;

³ *Ibid*

- c. dalam tata tertib para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajibannya sebagaimana mestinya;
- d. para pihak melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati;
- e. dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja walaupun belum mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja;
- f. setelah mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak;
- g. setiap tahapan perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam risalah dimaksud;⁴
- h. hasil akhir perundingan dibuat dalam bentuk risalah akhir yang sekurangkurangnya memuat:
 - 1) nama lengkap dan alamat para pihak;
 - 2) tanggal dan tempat perundingan;
 - 3) pokok masalah atau objek yang diperselisihkan;
 - 4) pendapat para pihak;
 - 5) kesimpulan atau hasil perundingan;

⁴ *Ibid*

- 6) tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
- i. Rancangan risalah akhir dibuat oleh pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak bilamana pihak lainnya tidak bersedia menandatangani;

Tahap ketiga yakni, Tahap setelah selesai perundingan: ⁵

- a. Dalam hal para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama;
- b. apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Penyelesaian melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

2. Perundingan Tri Partit, perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian PHI diantara

⁵ *Ibid.*

pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

a. Mediasi

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator dari pihak Depnaker, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam mediasi, bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di PHI. Namun bilamana tidak ditemukan kata sepakat, maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis. Jika anjuran diterima, kemudian para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke PHI. Di sisi lain, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui PHI.

b. Konsiliasi

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan UU PHI adalah pegawai perantara swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya.⁶

c. Arbitrase.

Penyelesaian perselisihan di luar PHI atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan

⁶ *Ibid.*

dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

B. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan

1. Tenaga kerja

Definisi tenaga kerja menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁷ Sedangkan menurut DR.Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.⁸

Tenaga kerja memiliki berbagai klasifikasi atau jenis yakni:

a. Berdasarkan batas kerja :

⁷ Subijanto, “Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia”, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* , Vol.17, Nomor 6, 2011, hlm. 708.

⁸ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), hlm. 03.

- 1) Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
- 2) Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para iburumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

b. Berdasarkan kualitasnya

- 1) Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau
- 2) pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.
- 3) Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain lain.
- 4) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.⁹

c. Berdasarkan Sektor kerjanya :¹⁰

⁹ Dwiyanto dkk, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hlm. 45.

- 1) Pekerja formal ataupun di ucap pekerja manajerial (*white collar*) terdiri dari tenaga professional, teknisi serta sejenisnya, tenaga kepemimpinan serta ketatalaksanaan, tenaga tata usaha serta sejenisnya, tenaga usaha penjualan, tenaga usaha jasa. Buat bekerja pada sector resmi umumnya memerlukan tingkatan pembelajaran yang mencukupi serta dikenai pajak (Hendri Saparini serta Meter. Chatib Basri).
- 2) Pekerja Informal, sebutan pekerja informal mulai diketahui dunia di dini tahun 1970^{an} dari sesuatu riset ILO di Ghana, Afrika. Semenjak dikala itu bermacam definisi serta penafsiran terbuat orang. Penafsiran yang terkenal dari pekerjaan informal pada awal mulanya merupakan simpel, ialah sesuatu pekerjaan yang sangat gampang dimasuki, semenjak skala tanpa melamar, tanpa ijin, tanpa kontrak, tanpa formalitas apapun, memakai sumber energi lokal, baik bagaikan buruh maupun usaha kepunyaan sendiri yang dikelola serta dikerjakan sendiri, dimensi mikro, teknologi seadanya, sampai yang padat karya, teknologi adap tatip, dengan modal cukup serta bangunan seperlunya. Mereka tidak terorganisir, serta tidak terlindungi hukum (Hesti R. Wijaya, 2008).

2. Kewajiban-kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban secara subjektif merupakan keharusan moral untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan suatu. Sedangkan menurut objektif, kewajiban ialah perihal yang wajib dikerjakan ataupun tidak dikerjakan.

¹⁰ Lineke Stine K, "Buruh Bagasi Kapal di Pelabuhan Kota Belitung", *Holistik jurnal of Social and culture* (Manado), Tahun V No 10A/juli 2012.

Kewajiban adalah bentuk pasif dari tanggung jawab.¹¹ Perjanjian kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja. Pembebanan kewajiban pada tenaga kerja akan menimbulkan hak baik pengusaha, demikian juga kebalikannya kalau kewajiban pengusaha hendak memunculkan hak untuk tenaga kerja. Dengan terdapatnya perjanjian kerja buruh ataupun tenaga kerja memiliki kewajiban-kewajiban tertentu, antara lain:

a. Melakukan Pekerjaan

Menurut pasal 1603 KUH Perdata, buruh atau tenaga kerja wajib melaksanakan pekerjaan yang dijanjikan cocok dengan batas-batas kemampuannya. Sepanjang sifat dan lias pekerjaan yang harus dilakukan tidak diuraikan dalam perjanjian ataupun peraturan industri, hingga perihal itu ditetapkan bagi kerutinan. Seperti telah diuraikan tadinya, bahwa buruh atau pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri. Akan tetapi karena alasan-alasan tertentu, ketentuan tersebut bias dikesampingka yaitu adanya alasan serta dengan sepengetahuan dan izin dari industri/majikan tadinya. Hingga karenanya prinsip kalau upah bahwa upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaannya sekali lagi dapat disampingkan.¹²

b. Mentaati Tata Tertib Perusahaan

Menurut pasal 1603b KUHPperdata, buruh atau tenaga kerja wanita mentaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib

¹¹ Muhammad Erwin, *Filsafat Hukum*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 243.

¹² Djumadi , *Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 47.

perusahaan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama perusahaan dalam batas peraturan perundang-undangan, perjanjian ataupun peraturan. Peraturan yang diucap dalam pasal 1603 b KUHPerdata merupakan peraturan tata tertib industri. Peraturan tata tertib perusahaan ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat adanya kepemimpinan dari pengusaha terhadap buruh ataupun tenaga kerja. Perihal ini bisa disimpulkan dari apa yang diucap perjanjian kerja.

Peraturan tata tertib perusahaan ini menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor. 02/MEN/1976 Juncto Nomor.02/MEN/1978 Tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan, dimasukkan dalam satu pengertian yang disebut peraturan perusahaan.¹³

c. Wajib Membayar Ganti Rugi dan Denda

Mengenai kewajiban membayar denda dan ganti rugi berlaku ketentuan dalam PP Nomor.8 Tahun 1981 Tentang perlindungan upah. Dalam pasal 20 PP tersebut ditentukan bahwa denda atas pelanggaran sesuatu hal hanyadapat dilakukan apabila itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam peraturan industri. Yang dimaksud dengan pelanggaran adalah pelanggaran terhadap kewajiab- kewajiban buruh atau tenaga kerja yang ditetapkan dalam peraturan industri.

Dengan demikian dalam peraturan perusahaan harus ditetapkan secara tegas kewajiban-kewajiban yang jika dilanggar terdapat disebutkan

¹³ F.X Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1997), hlm. 80.

juga berapa dendanya dinyatakan dengan masa uang Republik Indonesia. Untuk setiap pelanggaran atau suatu perbuatan sudah dikatakan denda tidak boleh dituntut ganti rugi untuk perbuatan yang bersangkutan.

Pembentuk undang-undang mengadakan peraturan ini untuk melindungi buruh atau tenaga kerja terhadap denda-denda yang memberatkan. Selanjutnya dalam pasal 21 PP 8 Tahun 1981 disebutkan : denda yang dikenakan oleh pengusaha kepada buruh ataupun tenaga kerja, baik langsung ataupun tidak langsung tidak boleh dipergunakan buat kepentingan pengusaha ataupun orang yang diberi wewenang buat menjatuhkan denda tersebut.

Ada pula menimpa harus mengubah kerugian, diatur dalam pasal 23 PP 8 Tahun 1981 sebagai berikut: Ganti rugi dimintakan oleh pengusaha dari buruh atau tenaga kerja, bila terjadi kerusakan atau kerugian lainnya baik milik pengusaha maupun milik pihak ketiga oleh buruh atau tenaga kerja karena kesengajaan ataupun kelalaian. Yang dimaksud dengan kerugian lainnya yaitu kerugian material atau murah.

Kewajiban membayar ubah rugi wajib diatur lebih dulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan dan setiap bulannya tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah. Jika kerugian yang diderita oleh pihak lawan tidak dapat dinilai dengan duit, menurut pasal 1601 w KUH Perdata, Pengadilan akan menetapkan suatu jumlah duit sebesar ubah rugi bagi kelayakan.¹⁴

¹⁴ *Ibid* hlm. 81.

d. Berperan Bagaikan Tenaga Kerja yang Baik.

Di dalam pasal 1603 d KUH Perdata disebutkan: kalau pada umumnya buruh atau tenaga kerja wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang sepatutnya dicoba ataupun tidak dicoba oleh seseorang buruh atau tenaga kerja yang baik, dalam kondisi yang sama. Ketentuan ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha wajib berperan bagaikan pengusaha yang baik. Dengan demikian buruh ataupun tenaga kerja harus melakukan kewajibannya dengan baik semacam apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan industri, ataupun dalam perjanjian perburuhan.¹⁵

e. Kewajiban pekerja dalam undang-undang tenaga kerja dalam undang-undang no 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan sebagai berikut:

- 1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan.
- 2) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/ buruh.

¹⁵ *Ibid* hlm. 83.

- 3) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- 4) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja. Dilaksanakan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat, buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

3. Hak-hak Tenaga Kerja

Menurut pendapat Sudarsono bahwa hak adalah kewenangan untuk melakukan sesuatu yang telah dibenarkan oleh undang-undang.¹⁶ Adapun Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:¹⁷

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan.
- b. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan.
- c. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan, mengembangkan kemampuan melalui pelatihan kerja.

¹⁶ Sudarsono, *Kamus Hukum*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2007, hlm. 154.

¹⁷ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

- d. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- e. Setiap tenaga kerja berhak atas waktu istirahat dan cuti tahunan.
- f. Setiap tenaga kerja berhak untuk melaksanakan ibadah sesuai agamanya
- g. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai harkat dan martabat.
- h. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak.
- i. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- j. Pekerja berhak atas uang pesangon ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.

C. Konsep Ketenagakerjaan Dalam Fiqh Muamalah

1. *Ijarah* (Operational Lease)

Dalam ekonomi Islam, jasa dikaitkan dengan *Ijarah* (sewa-menyewa). Penjualan jasa dalam Islam disebut dengan *ijarah* yaitu kegiatan pemindahan hak pemanfaatan. Objek dari kegiatan *Ijarah* adalah jasa, baik jasa yang dihasilkan dari tenaga manusia maupun dari pemanfaatan barang. Lafal *Ijarah* berasal dari *al-ajr* yang berarti *al-iwadh* (ganti) yang berarti upah, sewa, jasa, atau imbalan.¹⁸

¹⁸ Idri, *Hadis Ekonomi Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015). hlm. 217.

Sedangkan menurut Antonio Syafi'i *Ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa adanya pemindahan kepemilikan atas (ownership/milkiyyah) barang itu sendiri.¹⁹

a. Landasan Hukum *Ijarah* :

1) Al-Qur'an Al-Baqarah ayat 233

... فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۗ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ
تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ
وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya :

“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.

2) Al-Hadist

ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ احْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الْحَجَّامَ
أَجْرَهُ وَلَوْ عَلِمَ كَرَاهِيَةً لَمْ يُعْطِهِ

Artinya :

“Dari Ibn ‘Abbas r.a., mengatakan : Nabi SAW berbekam dan memberikan upah kepada orang yang membekamnya dan seandainya mengetahui kemakruhannya, niscaya ia tidak akan memberi upah kepadanya.” (HR. al-Bukhari).

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَحْيَرَ حَيْرَ أَحْرَهُ
قَبْلَ أَنْ يَحْفَ عَرْقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاحَةَ)

¹⁹ M. Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), hlm. 118.

Artinya :

“Dari ‘Abd. Allah ibn ‘Umar mengatakan : Rasulullah SAW, “Berikan lah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibn Majah).

b. Syarat dan Rukun dalam *Ijarah* :

Rukun dalam akad *Ijarah* meliputi :²⁰

- 1) Dua pihak yang berakad (*Mu'jir/* pemeberi sewa, *Musta'jir/* penerima sewa)
- 2) *Al-ma'qud 'alaih* (objek)
- 3) Manfaat
- 4) *Ujrah* (upah)
- 5) *Shighat* (Kesepakatan Kedua pihak)

Syarat-syarat sah dalam akad *Ijarah* meliputi:²¹

- 1) Pihak yang berakad, menurut ulama hanabilah dan Syafi'iyah mensyaratkan bahwa orang yang berakad harus cakap, secara hukum cakap adalah baligh dan berakal.
- 2) Barang/jasa jelas, kejelasan dari status barang dimiliki dalam kekuasaan penuh *mu'jir*, atau kejelasan jenis pekerjaan/jasa yang digunakan.
- 3) Manfaat barang atau jasa yang digunakan.
- 4) Upah, berupa harta yang tetap dapat diketahui dan berlaku
- 5) Akad, adanya kerelaan dari kedua belah pihak.

c. Manfaat dan Resiko dalam *Ijarah* :

²⁰ Jaih Mubarak dkk, *Fikih Mu'amalah Maliyyah Akad Ijarah dan Ju'alah*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017) hlm. 12.

²¹ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001) hlm.125.

Manfaat dari transaksi *Ijarah* untuk pemberi sewa atau jasa adalah keuntungan sewa dan kembalinya uang pokok. Adapun resiko yang mungkin terjadi dalam *Ijarah* adalah sebagai berikut :

- 1) *Default*, nasabah tidak membayar cicilan dengan sengaja.
- 2) Rusak, aset *Ijarah* rusak sehingga menyebabkan biaya pemeliharaan bertambah, terutama bila disebutkan dalam kontrak bahwa pemeliharaan harus dilakukan oleh bank.
- 3) Berhenti, nasabah berhenti di tengah kontrak dan tidak mau membeli aset tersebut. Akibatnya, bank harus menghitung kembali keuntungan dan mengembalikan sebagian kepada nasabah.

d. Penetapan *ijarah* (Upah)

Penetapan mengenai timbal balik atas jasa atau sewa yakni upah secara tekstual tidak di jelaskan di dalam Al-Qur'an maupun hadist. Namun secara maknawi penetapan upah menurut hukum Islam dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Besaran upah harus di jelaskan sebelum kesepakatan kerja.

Dalam perjanjian kerja harus disebutkan besaran upah yang diterima oleh pegawai dari pengusaha. Dengan adanya pemberitahuan besarnya upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan.²²

- 2) Memberikan upah secara adil.

²² Yusanto, dkk, *Menggagas Bisnis Islam*. (Jakarta: Gema Insani, 2002) hlm. 194.

Pemberian upah harus mempertimbangkan kesesuaian dengan hasil jerih payah yang dikerjakan oleh pegawai, tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak yang lain. Keadilan di dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu :²³

a) Adil bermakna jelas dan transparan.

Sebelum karyawan mulai bekerja harus dijelaskan terlebih dahulu terkait dengan upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.

b) Adil bermakna proporsional.

Pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut. dalam QS. Al-Ahqaf (46) ayat 19 :

... وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya :

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaan itu, maksudnya adalah upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika adadua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan sama, maka upah mereka mesti sama. Begitu pun sebaliknya, jika pekerjaan yang mereka kerjakan itu berbeda-

²³ *Ibid* hlm. 194.

beda, maka upah yang mereka terima juga berbeda, sesuai dengan berat atau ringannya suatu pekerjaan

e. Berakhirnya *Ijarah*

Pertama, *ijarah* habis menurut ulama hanafiyah dengan meninggalnya salah satu pelaku akad. Hal itu karena warisan berlaku dalam barang yang ada dan dimiliki. Sedangkan menurut jumhur ulama, akad *ijarah* tidak batal dengan meninggalnya salah satu pelaku akad, kerana akad adalah akad *lazim* (mengikat) seperti jual beli. Yaitu bahwa penyewa memiliki kepemilikan yang *lazim* atas manfaat barang sekaligus, maka hal itu dapat diwariskan darinya.²⁴

Kedua, *ijarah* habis dengan adanya pengguguran akad (*iqalah*). Hal itu kerana akad *ijarah* adalah akad *mu'awadhah* (tukar-menukar) harta dengan harta, maka di mungkinkan untuk digugurkan seperti jual beli.

Ketiga, *ijarah* habis dengan rusaknya barang yang disewakan kerana tidak mungkin mendapatkan manfaat (*ma'quud 'alaih*) setelah barang itu rusak sehingga tidak ada gunanya melanjutkan akad.

Keempat, *ijarah* habis dengan habisnya masa *ijarah* kecuali kerana *uzur* (halangan), kerana sesuatu yang ditetapkan sampai batas tertentu maka ia dianggap habis ketika sampai pada batasnya itu.²⁵

²⁴ Wahbah AZ-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu Terjemahan*, (Jakarta : Gema Insani, 2011) hlm.429.

²⁵ *Ibid.* hlm. 430.

D. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

1. Konsep Perlindungan Hukum kepada pekerja yang di putus hubungan kerja dan dirumahkan.

Perjalanan sebuah usaha tidak selalu berjalan dengan lancar ada keadaan dimana usaha berhenti tumbuh bahkan mengalami kemunduran, dalam menyikapi hal tersebut pengusaha mengambil kebijakan dari pengurangan gaji pekerja, merumahkan karyawan sampai memutuskan hubungan kerja para karyawannya. Di Indonesia karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja mempunyai hak sebagai berikut :

- a. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-undang No13 tahun 2003 ketenagakerjaan sebagai berikut :

Tabel 1

Pesangaon yang diterima pekerja yang di PHK

Masa kerja	Uang pesangon
.> 1tahun	1 bulan Upah
≥1tahun samapai < 2 tahun	2 bulan Upah
≥2 tahun samapai < 3 tahun	3 bulan Upah
≥3 tahun samapai < 4 tahun	4 bulan Upah
≥4 tahun samapai < 5 tahun	5 bulan Upah
≥5 tahun samapai < 6 tahun	6 bulan Upah
≥6 tahun samapai < 7 tahun	7 bulan Upah
≥7 tahun samapai < 8 tahun	8 bulan Upah
≥8 tahun	9 bulan Upah

Sumber : Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Tabel 2

perhitungan uang penghargaan masa kerja berikut :

Masa Kerja	UMPK
≥ 3 tahun samapai < 6 tahun	2 bulan upah
≥ 6 tahun samapai < 9 tahun	3 bulan upah
≥ 9 tahun samapai < 12 tahun	4 bulan upah
≥ 12 tahun samapai < 15 tahun	5 bulan upah
≥ 15 tahun samapai < 18 tahun	6 bulan upah
≥ 18 tahun samapai < 21 tahun	7 bulan upah
≥ 21 tahun samapai < 24 tahun	8 bulan upah
≤ 24 tahun	10 bulan upah

Sumber : Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- 1) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- 2) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimanapekerja/buruh diterima bekerja.
- 3) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belasperseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

- 4) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Apabila perusahaan sebelum mengambil langkah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja perusahaan dapat melakukan langkah-langkah efisiensi sebagai berikut ; 1). Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas; 2). Mengurangi shift; 3). Membatasi/menghapus kerja lembur; 4). Mengurangi jam kerja; 5). Mengurangi hari kerja; 6). Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir; 7). Tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; 8). Memberikan pensiun dini bagi yang sudah memenuhi syarat (Surat edaran Menakertrans No. SE 907/Men/PHIPHI/X/2004).²⁶

- b. Perusahaan merumahkan karyawannya untuk jangka waktu tertentu, tetap berhak mendapatkan upah dengan ketentuan sebagai berikut :²⁷

- 1) Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama.
- 2) Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan/atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.

²⁶ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

²⁷ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (SE Menaker 5/1998).

3) Apabila perundingan melalui jasa pegawai perantara ternyata tidak tercapai kesepakatan agar segera dikeluarkan surat anjuran. Apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih, maka masalahnya agar segera dilimpahkan ke P4 Daerah, atau ke P4 Pusat untuk PHK Massal.

2. Keadaan Memaksa *Forcemajuer/ Overmacht*

Menurut pasal 1245 KUHPerdara, dalam keadaan memaksa, debitur tidak dapat dipertanggungjawabkan, karena keadaan ini timbul di luar kemampuan dan kemauan debitur.

Wanprestasi karena keadaan memaksa ini dapat terjadi karena:

- a. Objek perikatan musnah (*objectieve overmacht*)
- b. Kehendak debitur untuk berprestasi terhalang (*relatieve overmacht*)

Dalam hal *objectieve overmacht*, oleh karena objek perikatan musnah sama sekali, maka sifatnya abadi sehingga perikatan menjadi terhapus (Pasal 1444 KUHPerdara). Sedang dalam *relatieve overmacht*, hanya bersifat sementara, mislanya kehendak debitur untuk berprestasi terhalang karena ada bencana alam atau keadaan perang.²⁸

Pengusaha pada suasana dikala ini memakai pandemi corona sebagai alibi kahar ataupun force majeure buat melaksanakan PHK mengingat pengaruhnya yang besar pada aktivitas operasional industri. Terkendalanya aktivitas operasional berakibat terhadap pendapatan industri, akibatnya industri kesulitan dalam membayar upah pekerja yang ialah kewajibannya. Berdasarkan

²⁸ Djaja S. Meliala, *Perkembangan Hukum Perdata Tentang Benda Dan Hukum Perikatan*, (Bandung: Nuansa Aulia, 2007) Hlm. 103.

kebijakan Pemerintah yang mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID 19). Jika alasan *force majeure* mengacu pada aturan PP Nomor 21 Tahun 2020, maka dapat kita lihat pembatasan yang dilakukan oleh Pemerintah pada pasal 4 ayat (1) yang berbunyi Pembatasan Sosial Berskala Besar paling sedikit meliputi:²⁹

- a. libur sekolah dan tempat kerja;
- b. pembatasan kegiatan keagamaan; dan/atau pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum.

Pengusaha dimungkinkan memakai pandemi corona sebagai alasan kahar ataupun *force majeure* untuk melaksanakan PHK mengingat pengaruhnya yang besar pada kegiatan operasional industri. Terkendalanya kegiatan operasional berakibat terhadap pendapatan industri, akibatnya perusahaan kesulitan dalam membayar upah pekerja yang ialah kewajibannya. Disamping itu, pandemi corona dapat dikategorikan kedalam kejadian yang sifatnya tidak terduga sebab mencuat diluar kekuasaan para pihak sehingga tidak memiliki kemampuan buat mencegahnya. Bila dilihat dari segi jangka waktu berlakunya kondisi, pandemi corona tercantum kedalam *force majeure* yang bertabat temporer mengingat ketidak sanggupan pengusaha dalam

²⁹ Kumparan “Bisakah Pengusaha Menjadikan COVID-19 Sebagai Alasan Force Majeure” https://kumparan.com/net_attorney/bisakah-pengusaha-menjadikan-covid-19-sebagai-alasan-force-majeure-1tAbHXkk7DC/full, Diakses pada tanggal 16 September 2020.

melakukan kewajibannya hanya bersifat sementara sampai kondisi kembali wajar.

Adanya kebijakan Pemerintah yang telah menetapkan pandemi corona sebagai bencana nasional non alam berskala nasional semakin menegaskan alasan *force majeure* untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau merumahkan karyawannya. Disebabkan oleh kebijakan pemerintah terkait penerapan pembatasan berskala besar yang mengakibatkan pengusaha tidak dapat menjalankan usahanya.

Putusan MK Nomor19/ PUU- IX/ 2011, PHK dengan alasan efisiensi boleh dilakukan oleh perusahaan terdampak pandemi corona apabila perusahaan tutup secara permanen atau tutup tidak untuk sementara waktu, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi. Disamping itu, perusahaan juga terlebih dahulu telah menempuh upaya-upaya sebagaimana ketentuan SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan karena alasan *force majeure* hak karyawan tetap berlaku sebagaimana Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 156 yakni hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam peraturan tersebut.³⁰

3. *Rebus Sic Stantibus*

³⁰ Yusuf Randi, "Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Yurispruden* Volume 3, Nomor 2, Juni 2020, Halaman 119-136.

Keberadaan asas *Rebus Sic Stantibus* telah lama dikenal dalam masyarakat, baik oleh para ahli hukum maupun oleh lembaga pengadilan. Menurut masyarakat Eropa, khususnya melalui hukum Gereja mengatakan bahwa: "pengaruh hukum Gereja yang kekal dapat terlihat dalam pemasukan asas *rebus sic stantibus* kedalam tubuh hukum internasional".

Diterimanya asas *rebus sic stantibus* tersebut pada awal mulanya buat melunakkan watak ketat hukum privat Roma. Apalagi semenjak abad XII serta XIII ahli-ahli hukum kanonik sudah memahami asas ini yang dalam bahasa Latin-nya diungkapkan bagaikan: *contractus qui habent tractum succesivum et dependentiam de futuro rebus sic stantibus intelliguntur*, yang maksudnya kalau" perjanjian memastikan perbuatan berikutnya buat melaksanakannya pada masa yang hendak tiba wajib dimaksud tunduk kepada persyaratan kalau area serta kondisi di masa yang hendak tiba senantiasa sama".

Melalui ungkapan dari para ahli hukum kaum kanonik dapat dipahami bahwa perjanjian akan dilaksanakan oleh para pihak sesuai dengan janjinya, sepanjang lingkungan dan keadaan pada saat dibuatnya perjanjian tidak berubah untuk masa yang akan datang. Sehingga dengan adanya perubahan keadaan dan ternyata perubahan tersebut mempengaruhi kemampuan para pihak untuk melaksanakan perjanjian, maka pihak yang tidak mampu lagi melaksanakan perjanjian dapat menyatakan untuk tidak terikat lagi pada atau

keluar dari perjanjian tersebut. Sehingga perjanjian tidak lagi mengikat baginya.³¹

Secara pengertian dan maksud dari *rebus sic stantibus* adalah lawan dari asas *pacta sunt servanda* menjadi dasar pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak peserta perjanjian. Dengan berlandaskan pada asas *pacta sunt servanda* pihak perjanjian dapat meminta pada pihak peserta perjanjian yang lain untuk melaksanakan apa yang telah disepakatidalam perjanjian. *rebus sic stantibus* digunakan untuk dapat tidak melaksanakan perjanjian dengan adanya perubahan keadaan yang memaksa tidak bisa melaksanakan isi perjanjian karena halangan yang bersifat fundamental. Berbeda dengan *force majeure* yang mengesampingkan perjanjian, *rebus sic stantibus* lebih kearah negoisasi perjanjian akibat perubahan keadaan fundamental sehinga perjanjian tersebut dirubah dengan perjanjian baru dengan persetujuan para pihak yang terlibat dalam perjanjian sebelumnya.

Dalam hukum internasional positif asas *rebus sic stantibus* mendapatkan pengaturan dalam konvensi wina 1969, yaitu dalam seksi 3 tentang pengakhiran dan penundaan bekerjanya perjanjian internasional, khususnya Pasal 62 sebagai berikut :³²

- a. Suatu perubahan mendasar keadaan-keadaan yang telah terjadi terhadap keadaan-keadaan yang ada pada saat penutupan traktat, dan yang tidak terlihat oleh para pihak, tidak dapat dikemukakan sebagai dasar untuk pengakhiran atau penarikan diri dari traktat tanpa:

³¹ Harry Purwanto, "Keberadaan Asas *Rebus Sic Stantibus* Dalam Perjanjian Internasional", *Jurnal Opinio juris*, Vol 13 Mei-Agustus 2013.

³² *Ibid*

- 1) keberadaan keadaan-keadaan itu merupakan suatu dasar esensial bagi setujunya pihak-pihak untuk terikat pada traktat; dan
 - 2) pengaruh perubahan-perubahan itu secara radikal menggeser luasnya kewajiban-kewajiban yang masih harus dilaksanakan di bawah traktat itu.
- b. Suatu perubahan mendasar keadaan-keadaan tidak boleh dikemukakan sebagai dasar untuk mengakhiri atau menarik diri dari traktat, jika:
- 1) traktat itu menetapkan perbatasan; atau
 - 2) perubahan itu sebagai hasil dari pelanggaran oleh pihak yang mengemukakannya baik atas suatu kewajiban di bawah traktat itu atau setiap kewajiban internasional lainnya terhadap pihak lainnya pada traktat tersebut.
- c. Jika sesuai dengan ayat-ayat di atas, suatu pihak boleh menuntut suatu perubahan keadaan-keadaan sebagai dasar untuk mengakhiri atau menarik diri dari suatu traktat maka pihak itu juga dapat menuntut perubahan itu sebagai dasar untuk menunda bekerjanya traktat itu.

BAB III

DISKRIPSI PENYELENGGARAAN BIRO PERJALANAN WISATA SYARIAH TRANS CEMERLANG *TOUR AND TRAVEL*

A. Profil Trans Cemerlang *Tour and Travel*

1. Sejarah Trans Cemerlang *Tour and Travel*

Trans Cemerlang *Tour and Travel* adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam industri pariwisata dengan berpegang prinsip syari'ah spesifikasinya pada biro perjalanan wisata yang masuk kedalam unit usaha dari CV. Trans Cemerlang yang berdiri tahun 2018 kemudian pada bulan agustus 2019 mengembangkan usaha dalam tour wisata dengan membuka unit Trans Cemerlang *Tour and Travel* . Ruang lingkup dari Biro Perjalanan Wisata Syariah meliputi pelayanan perjalanan wisata baik itu wisata domestik, International, studi wisata, kunjungan kerja, studi banding, kunjungan industri, outbond, arum jeram, paintball, wisata religi, dan lain sebagainya. Sejarah berdirinya Trans Cemerlang *Tour and Travel* dipelopori oleh Faris Isnawan bersama temen-temannya semasa menempuh pendidikan di jenjang perkuliahan yakni Syafi'i, Kikin, Isnandar dan Jamal. Faris Isnawan salah satu selaku pendiri Biro Perjalanan Wisata Trans Cemerlang *Tour and Travel* mendirikan badan usaha tersebut dikarenakan dua faktor :¹

- a. Untuk ekspansi bisnis yang sebelumnya hanya bergerak pada bidang *outbond* dan sekarang ingin masuk juga dalam sektor *tour* wisata.

¹ Faris Isnawan, Owner Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Wawancara Pribadi, 30 September 2020, Pukul 10:00-11:00 WIB.

- b. Trans Cemerlang Tour and Travel ingin membuat wisata Indonesia yang berkarakter dengan konsep wisata halal.

2. Visi dan Misi Trans Cemerlang *Tour and Travel*

Dalam menjalankan bisnis Biro Perjalanan Wisata Syariah, Trans Cemerlang Tour and Travel memiliki visi dan misi perusahaan yang meliputi:²

a. Visi

- 1) Mewarnai dunia pariwisata Indonesia.
- 2) Unggul, handal dan terpercaya.

b. Misi

- 1) Mengembangkan bisnis di sektor Umroh.
- 2) Memberikan suatu pengalaman berlibur yang menyenangkan dari produk-produk dan layanan yang inovatif dalam suatu keseimbangan yang baik antara jiwa yang sehat dan akhlakul karimah.
- 3) Menciptakan konsultan perjalanan wisata yang profesional, berdedikasi tinggi dan berintegrasi.
- 4) Memperluas wilayah operasional ke titik-titik pelanggan terdekat di seluruh Indonesia.
- 5) Semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan, karyawan dan mitra bisnis.

² Muhammad Fadli, Kordinator Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Wawancara Pribadi, 3 Oktober 2020, Pukul 20:00-21:00 WIB.

3. Destinasi dan Fasilitas yang ditawarkan Trans Cemerlang *Tour and Travel* :

Aspek wisata yang ditawarkan oleh Biro perjalanan wisata Syari'ah Tran Cemerlang sebagai berikut :

a. Paket destinasi wisata ³

1) Jogjakarta

Destinasi yang direkomendasikan seperti Candi Borobudur, Candi Prambanan, Jalan Malioboro, Benteng Vredeburg, Taman Sari Jogja, Kebun Buah Mangunan, Pantai Gunung Kidul dan lain-lain.

2) Lombok

Destinasi yang direkomendasikan seperti Pantai Penyisok, Taman Wisata Pusuk Sembalun, Bukit Pergasingan, Pantai Setangi, Pantai Semeti, dan lain-lain.

3) Bali

Destinasi yang direkomendasikan seperti Garuda Wisnu Kencana, Desa Penglipuran, dan lain-lain.

b. Outbound ⁴

1) Paintball

Merupakan suatu permainan dimana seseorang/kelompok pemain berusaha untuk mengalahkan pemain/kelompok lain dengan cara memberikan tanda cat pada tubuh lawan.

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

2) Rafting

Merupakan suatu aktivitas manusia dalam mengarungi sungai dengan mengandalkan keterampilan dan kekuatan fisik untuk mendayung perahu menuju tempat yang diinginkan.

3) Panahan

Merupakan kegiatan memakai busur panah guna menembakan anak panah pada target tertentu.

4) Berkuda

Merupakan suatu aktifitas dimana manusia mampu menunggangi, mengendarai, melompat atau berlari menggunakan kuda.

c. Fasilitas⁵

1) Tiket objek wisata sesuai paket tiket pemungutan retribusi sudah ditanggung oleh pihak biro perjalanan wisata syariah Trans Cemerlang *Tour and Travel*.

2) Hotel, untuk penginapan disediakan oleh pihak biro perjalanan wisata syariah Trans Cemerlang *Tour and Travel* jika ada kesepakatan dengan konsumen dan biasanya waktu perjalanan yang akan ditempuh lebih dari 2 hari. Pihak biro perjalanan wisata syariah Trans Cemerlang *Tour and Travel* akan sebisa mungkin mengutamakan hotel yang berlabel syariah.

⁵ *Ibid.*

- 3) Makanan dan Snack Jika waktu perjalanan wisata dalam kurun waktu 1 hari peserta mendapatkan 2x makan yaitu siang dan sore/malam. Sedangkan perjalanan wisata dalam kurun waktu lebih dari 1 hari maka peserta untuk hari pertama mendapatkan 2x makan yaitu siang dan sore/malam kemudian untuk hari berikutnya mendapatkan 3x makan yaitu pagi, siang, dan sore/malam. Untuk Snack akan diberikan kepada peserta ketika peserta sudah di dalam bis dan akan berangkat menuju tempat wisata yang akan dituju.
- 4) Full Foto Dokumentasi dan Video Kreatif . Selama kegiatan ada panitia dokumentasi yang menangkap momen-momen bersama baik dari keberangkatan maupun saat berada di tempat wisata, untuk hasilnya akan dikirimkan melalui email atau bentuk CD.
4. Struktur organisasi dari biro perjalanan wisata Trans Cemerlang Tour and Travel, yaitu :⁶

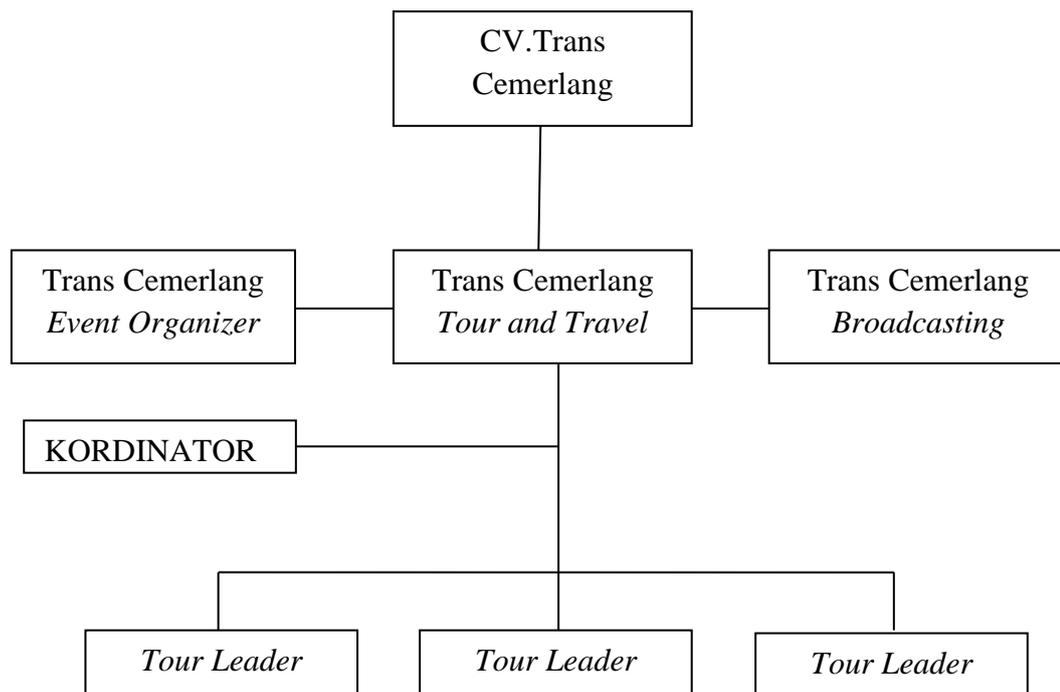
Alamat : Dusun Krecekan RT 04/VI, Wironanggan, Kecamatan Gatak,
Kabupaten Sukoharjo, kode pos 57557.

Instagram : Tc_TourandTravel

Facebook : TC Tour and Travel.

Email : tourandtraveltc@gmail.com.

⁶ Faris Isnawan, Owner Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Wawancara Pribadi, 30 September 2020, Pukul 10:00-11:00 WIB.



Sumber: Faris Isnawan, Owner Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Wawancara Pribadi, 30 September 2020, Pukul 10:00-11:00 WIB.

Keterangan :

1. Owner Trans Cemerlang *Tour and Travel* : Faris Isnawan, S.Pd., CHt.
2. Koordinator : Muhammad Fadli
3. Tour Leader : Pramono, Agil, Rani, Muhammad Fadli, Ratna, Laili, Yusfi, Ridwan dan Khourul Latifah .

Tanggungjawab:

1. Owner : Mengamati dan mengontrol jalannya Trans Cemerlang *Tour and Travel* supaya berjalan dengan baik.
2. Koordinator : Mengkoordinasi Tour Leader, mengatur jadwal acara, Transportasi, penginapan dan lain-lain.

3. *Tour Leader* : Mengatur peserta supaya dapat mengikuti rancangan acara yang dibuat sebelumnya dapat terlaksana dan menghibur peserta selama perjalanan wisata.

B. Implementasi Praktik Pengupahan Trans Cemerlang Tour And Travel

1. Sistem Pengupahan yang dilakukan oleh Trans Cemerlang Tour And Travel.

Trans Cemerlang Tour And Travel dalam menjalin hubungan kerja dengan karyawannya berdasarkan asas kekeluargaan dimana dalam merekrut tenaga kerjanya tidak menggunakan sistem membuka lowongan kerja secara terbuka melainkan berdasarkan rekomendasi dan jaringan pertemanan. Dalam Trans Cemerlang Tour And Travel untuk penyebutan tenaga kerja bukan karyawan melainkan *Tour Leader*. Untuk menjadi *Tour Leader* pihak Trans Cemerlang Tour And Travel menyaratkan haruslah memiliki keahlian dalam bidang *Public Speaking*, *Konseling*, *Outbound* dan *Ice Breaking*.

Akad atau perjanjian kerja antara Trans Cemerlang *Tour And Travel* dengan *Tour Leader* tidak tertulis, namun antara pemilik perusahaan dan karyawan sudah ada ijab qobul secara tidak langsung karena antara keduanya sudah ada kerelaan. Walaupun tidak ada perjanjian kerja secara tertulis antara *Tour Leader* dengan pihak Trans Cemerlang Tour And Travel tetapi diantara keduanya terdapat perjanjian kode etik/kesepakatan tertulis mengenai sikap dan tindakan *Tour Leader* untuk menjaga nama baik dari Trans cemerlang *Tour and Travel*. Status tenaga kerja di Trans Cemerlang *Tour and Travel* bukan karyawan tetap melainkan tenaga kerja harian lepas atau

freelance. Dalam Trans Cemerlang *Tour And Travel* pekerjaanya 100 % merupakan muslim tidak ada larangan untuk melakukan ibadah.⁷

Dalam Trans Cemerlang *Tour And Travel* tidak ada sistem training untuk pekerjaannya dimana gaji yang diberikan sama antara *Tour Leader* lama dengan *Tour Leader* yang belum lama bergabung. Sistem penggajian di Trans Cemerlang *Tour And Travel* tidak diberikan secara bulanan maupun perhari melainkan berdasarkan *project* dimana *Tour Leader* akan mendapatkan upah setelah menyelesaikan *project* untuk memandu wisatawan selesai. Perlindungan kecelakaan merupakan aspek yang diperhatikan oleh pihak Trans Cemerlang *Tour And Travel* untuk itu setiap *project Tour Leader* di daftarkan dalam asuransi untuk melindungi mereka bila terjadi musibah yang tidak diinginkan. Untuk perlindungan tenaga kerja melalui program pemerintah yakni BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan pihak dari Trans Cemerlang *Tour And Travel* tidak memberikan.

Muhammad Fadli bekerja sebagai Kordinator di Trans Cemerlang *Tour And Travel* sejak tahun 2018. Sebagai kordinator gaji atau upah yang diterima lebih tinggi daripada upah yang diterima oleh *Tour Leader* karena tanggungjawab kordinator lebih besar yakni mengatur semua *Tour Leader* dan mempersiapkan tour wisata mulai dari transportasi, makanan, penginapan dan lain-lain. Untuk satu kali project dengan durasi 1 hari mendapatkan gaji sebesar Rp. 350.000,00- dapat bertambah menyesuaikan berapa lama jangka waktu

⁷ Faris Isnawan, Owner Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Wawancara Pribadi, 30 September 2020, Pukul 10:00-11:00 WIB.

untuk memandu wisata. Sama seperti *Tour Leader* upah atau gaji diberikan setelah pekerjaan selesai.⁸

Berdasarkan penjelasan dari Pramono mengatakan bahwa dia sudah bekerja dari tahun 2018 hingga sekarang dan posisi di perusahaan adalah sebagai *Tour Leader*. Awal dirinya bekerja di Trans Cemerlang *Tour and Travel* berdasarkan ajakan dari temannya yakni Fadli yang merupakan satu komunitas *Public Speaking* di surakarta. Sejak awal bekerja tidak ada nama sistem training, untuk gaji sebelum masuk kerja sudah ada kesepakatan di awal mengenai nominal gaji dan bonus. Untuk satu kali project dengan durasi 1 hari mendapatkan gaji sebesar Rp. 250.000,00- dapat bertambah menyesuaikan berapa lama jangka waktu untuk memandu wisata dan bonus bila telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik berupa makan-makan bersama dengan anggota *Tour Leader* yang lain. Gaji tidak diberikan berdasarkan perbulan ataupun perhari melainkan langsung setelah pekerjaan selesai.⁹

2. Perizinan Trans Cemerlang Tour and Travel

Perizinan operasional terkait dunia usaha yakni seperti izin dari dinas pariwisata dan kementerian tenaga kerja belum ada, Trans Cemerlang *Tour and Travel* masih ikut dalam unit CV. Trans Cemerlang. Alasan belum adanya izin dari dinas pariwisata dan kementerian tenaga kerja dikarenakan masih dalam proses pengajuan dimana Trans Cemerlang *Tour and Travel* sendiri baru

⁸ Muhammad Fadli, Kordinator Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Wawancara Pribadi, 3 Oktober 2020, Pukul 20:00-21:00 WIB.

⁹ Pramono, Tour Leader Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Wawancara Pribadi, 3 Oktober 2020, Pukul 09:00-10:00 WIB.

merintis usaha tour wisata pada Agustus tahun 2020 sehingga terkait perizinan dan administrasi perusahaan masih dalam pengurusan belum selesai sepenuhnya.

3. Kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh Trans Cemerlang *Tour and Travel* terhadap karyawan saat pandemi Covid 19.

Dalam situasi pandemi Covid 19 berdampak pada perekonomian di Indonesia tak terkecuali dampak tersebut juga dirasakan oleh Trans Cemerlang *Tour and Travel* dimana semua kegiatan tou wisata tidak bisa dilaksanakan demi mengurangi penyebaran virus Covid 19. Akibat hal tersebut project untuk tahun 2020 terpaksa dibatalkan semua, dimana sebelum adanya pandemi covid 19 dalam sebulan menerima project besar untuk wisata sebanyak 3 kali untuk tour wisata dengan nilai per project sebesar Rp 25 juta melalui lelang yang bersaing dengan penjual jasa wisata lainnya. Sementara untuk projec kecil dalam seminggu bisa 4 kali project dengan menggunakan paket yang disediakan paling murah yakni untuk Outbond untuk 6 orang dengan biaya Rp. 1,6 Juta. Setelah adanya covid 19 semua kegiatan berhenti untuk kegiatan wisata berhenti total.¹⁰

- a. Kebijakan Trans Cemrlang *Tour and Trvel* saat pandemi Covid 19 :

- 1) Trans Cemerlang *Tour and Trvel* tidak melakukan tindakan pemberhentian tenaga kerja akan tetapi melakukan tindakan merumahkan *Tour Leader*. Pekerja yang dirumahkan sebanyak 9 orang dimana pekerja tersebut tidak mendapatkan upah atau gaji selama mereka dirumahkan.

¹⁰ Faris Isnawan, Owner Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Wawancara Pribadi, 30 September 2020, Pukul 10:00-11:00 WIB.

2) Mengembangkan unit lain dari CV. Trans cemerlang yakni *Event Organizer* dan Trans Cemerlang *Broadcasting*. Untuk unit Trans Cemerlang *Broadcasting* masih dalam pencarian pekerja untuk ditempatkan dalam unit tersebut dimana karyawan tersebut akan digaji berdasarkan sistem bulanan sedangkan *Event Organizer* masih dalam rencana.¹¹.

b. Alasan Trans Cemerlang *Tour and Travel* melakukan tindakan merumahkan karyawan saat pandemi Covid 19.

Kebijakan untuk merumahkan karyawan dilakukan untuk efisiensi keuangan perusahaan dimana selama pandemi ini tidak ada pemasukan akibat seluruh objek wisata ditutup oleh pemerintah demi mengurangi penyebaran virus Covid 19 sehingga tidak ada pengguna/ konsumen yang menggunakan jasa tour wisata. Karena tidak ada pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Tour Leader maka pihak Trans cemerlang *Tour and Travel* merumahkan karyawan.

Untuk pesangon atau gaji yang tidak dibayarkan kepada karyawan karena keuangan perusahaan belum kuat dimana perusahaan baru merintis pada tahun 2019 untuk menjalani bisnis di tour wisata yang sebelumnya hanya terlibat dalam *outbound* saja, baru pada bulan Agustus 2019 merambat ke bisnis tour wisata . Pemasukan uang yang diterima oleh perusahaan dari tour wisata lebih banyak untuk membayar operasional tour wisata yakni transportasi, makanan, penginapan dan gaji untuk Tour Leader, sehingga

¹¹ *Ibid.*

kebijakan pemerintah dalam menutup objek wisata sangat memukul keuangan perusahaan.¹²

- c. Sikap karyawan terhadap kebijakan yang dilakukan Trans Cemerlang *Tour and Travel* melakukan tindakan merumahkan karyawan saat pandemi Covid 19.

Sikap karyawan terhadap kebijakan yang dilakukan oleh pihak Trans Cemerlang *Tour and Travel* yang terpaksa merumahkan mereka merupakan tindakan yang dapat dimaklumi dimana perusahaan selama pandemi Covid 19 tidak ada pemasukan keuangan perusahaan atas dasar tersebut wajar pihak perusahaan melakukan tindakan merumahkan tenaga kerjanya. Terkait hak pekerja terkait perlindungan tenaga kerja saat melakukan pekerjaan sudah bagus dimana pekerja di asuransikan setiap mereka bekerja.

Untuk masalah upah atau gaji yang tidak diberikan oleh pihak perusahaan selama mereka dirumahkan pekerja atau *Tour Leader* tidak mempermasalahkannya karena sebelum perjanjian kerja sudah dijelaskan terkait upah atau gaji akan diberikan bila telah selesai melakukan pekerjaan freelance dimana bila mereka tidak bekerja maka mereka tidak di gaji semua hal tersebut sudah dijelaskan sebelum adanya kesepakatan kerja disepakati.¹³

¹² *Ibid.*

¹³ Pramono, *Tour Leader Trans Cemerlang Tour and Travel*, Wawancara Pribadi, 3 Oktober 2020, Pukul 09:00-10:00 WIB.

BAB IV
ANALISIS PRAKTIK PENGUPAHAN TENAGA KERJA INFORMAL
SAAT PANDEMI COVID 19 TINJAUAN FIQH MUAMALAH DAN UU
NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus Trans Cemerlang Tour and Travel, Sukoharjo)

Berdasarkan pada pembahasan pada bab-bab sebelumnya, analisis sistem pengupahan yang diterapkan di Trans Cemerlang *Tour And Travel* dengan menggunakan konsep *ijārah* dan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

A. Pelaksanaan Pengupahan Tenaga Kerja Informal Di Trans Cemerlang *Tour And Travel*.

Sektor ekonomi yang menghadapi kerugian akibat pandemi Covid 19 paling besar salah satunya pada dunia pariwisata, di mana jalannya roda perekonomian pariwisata berhenti total pada kurun waktu mulai awal Maret sampai dengan Mei. Sementara itu dalam 3 bulan tersebut apabila tidak terdapat pandemi covid 19 bulan tersebut pariwisata di indonesia hadapi puncak kunjungan sebab periode tersebut bersamaan dengan libur lebaran di mana banyak warga menggunakan hari libur lebaran buat berkunjung ke tempat wisata. Salah satu usaha di sektor pariwisata yang mengalami kerugian salah satunya Trans Cemerlang *Tour and Travel* di mana akibat pandemi Covid 19 terpaksa merumahkan karyawannya demi mengurangi penyebaran Covid 19 tidak meluas.

Trans Cemerlang adalah badan usaha yang bergerak pada sektor pariwisata yang menerapkan jasa travel, pemandu wisata dan outbound.⁸⁵

Perusahaan Trans Cemerlang *Tour And Travel* adalah bagian unit usaha dalam CV. Trans Cemerlang yang sebelumnya bergerak dalam bidang jasa Outbound saja yang berdiri pada tahun 2018, kemudian pada bulan Agustus 2019 mengembangkan usaha dalam biro perjalanan wisata atau tour wisata dengan konsep pariwisata halal. CV. Trans Cemerlang mempunyai 3 unit bagian didalamnya yakni Trans Cemerlang *Tour And Travel*, Trans Cemerlang *Event Organizer* dan Trans Cemerlang *Broadcasting*. Perizinan operasional terkait dunia usaha yakni seperti izin dari dinas pariwisata dan kementerian tenaga kerja belum ada, Trans Cemerlang *Tour and Travel* masih ikut dalam unit CV. Trans Cemerlang.⁸⁶

Kontrak kerja karyawan di Trans Cemerlang *Tour And Travel* hitam di atas putih tidak ada, perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan dilakukan secara lisan yang dilakukan sebelum kesepakatan kerja disepakati oleh kedua belah pihak. Namun karyawan mempunyai perjanjian tertulis mengenai kode etik ketika mereka berkerja dimana Tour Leader wajib menjaga nama baik dari Trans Cemerlang *Tour and Travel*. Hak-hak karyawan diberikan oleh Trans Cemerlang *Tour And Travel* yakni upah atau gaji yang dibayarkan kepada karyawan serta perlindungan kecelakaan bila mengalami kecelakaan saat pekerja mendapatkan asuransi swasta dimana premi dibayarkan oleh Trans Cemerlang

⁸⁵ Muhammad Fadli, karyawan Trans Cemerlang *Tour and Travel*, 14 April 2020, jam 18:52.

⁸⁶ Faris Isnawan, Owner Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Wawancara Pribadi, 30 September 2020, Pukul 10:00-11:00 WIB.

Tour and Travel. Kemudian untuk masalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan karyawan Trans Cemerlang *Tour And Trave* tidak mendapatkan.⁸⁷

Dalam Trans Cemerlang *Tour And Travel* tidak ada sistem training untuk pekerjaannya dimana gaji yang diberikan sama antara *Tour Leader* lama dengan *Tour Leader* yang belum lama bergabung. Pengupahan tenaga kerja di CV. Trans Cemerlang dibagi menjadi 2 yaitu upah harian dan upah bulanan. Untuk karyawan dari unit Trans Cemerlang *Tour and Travel* yakni *Tour Leader* menerima upah harian yang dibayarkan setiap menyelesaikan pekerjaan atau setiap *project* memandu wisata dengan nominal sebesar Rp.250.000,00- dan untuk kordinator sebesar Rp. 350.000,00- dan upah bulanan diberikan setiap akhir bulan untuk karyawan unit Trans Cemerlang *Broadcasting* yang mengatur pemasaran dan media milik CV. Trans Cemerlang akan tetapi untuk pekerja yang menempati posisi tersebut belum ada yang menempati karena masih dalam proses pencarian tenaga kerja.⁸⁸

Dalam masa pandemi Covid 19 Trans Cemerlang *Tour and Travel* mengeluarkan beberapa kebijakan yakni sebagai berikut:

1. Trans Cemrlang *Tour and Trvel* tidak melakukan tindakan pemberhentian tenaga kerja akan tetapi melakukan tindakan merumahkan *Tour Leader*. Pekerja yang dirumahkan sebanyak 9 orang dimana pekerja tersebut tidak mendapatkan upah atau gaji selama mereka dirumahkan.

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ Muhammad Fadli, Kordinator Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Wawancara Pribadi, 3 Oktober 2020, Pukul 20:00-21:00 WIB.

2. Mengembangkan unit lain dari CV. Trans cemerlang yakni *Event Organizer* dan Trans Cemerlang *Broadcasting*. Untuk unit Trans Cemerlang *Broadcasting* masih dalam pencarian pekerja untuk ditempatkan dalam unit tersebut dimana karyawan tersebut akan digaji berdasarkan sistem bulanan sedangkan *Event Organizer* masih dalam rencana.⁸⁹

Sikap karyawan terhadap kebijakan yang dilakukan oleh pihak Trans Cemerlang Tour and Travel yang terpaksa merumahkan mereka merupakan tindakan yang dapat dimaklumi dimana perusahaan selama pandemi Covid 19 tidak ada pemasukan keuangan perusahaan atas dasar tersebut wajar pihak perusahaan melakukan tindakan merumahkan tenaga kerjanya. Mengenai upah yang tidak diberikan selama karyawan atau tidak ada pesangon, itu sudah merupakan resiko yang mereka terima dan sudah dijelaskan mengenai hal tersebut diawal kesepakatan kerja.⁹⁰

B. Kebijakan Yang Dilakukan Oleh Trans Cemerlang *Tour And Travel* Dalam Aspek Pengupahan Terhadap Tenaga Kerja Informal Saat Pandemi Covid 19 Ditinjau Dari Fiqh Muamalah Dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Presiden Joko Widodo menaikkan status darurat atas wabah Covid-19 dengan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Musibah Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Bagaikan

⁸⁹ Faris Isnawan, Owner Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Wawancara Pribadi, 30 September 2020, Pukul 10:00-11:00 WIB.

⁹⁰ Pramono, Tour Leader Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Wawancara Pribadi, 3 Oktober 2020, Pukul 09:00-10:00 WIB.

Musibah Nasional. Penetapan kali ini mengacu UU Nomor. 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Musibah. Tadinya wabah Covid-19 dinyatakan bagaikan darurat kesehatan warga cocok syarat UU Nomor. 6 Tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan. Penetapan covid 19 bagaikan musibah Non-Alam menimbulkan dikursus di warga apakah penetapan tersebut bisa jadi pembenaran buat tidak melakukan isi kontrak dengan dalih *force majeure/overmacht*.

Apabila dalil mengenai *force majeure* digunakan terhadap badan usaha yang mengalami dampak dari pandemi covid 19 sehingga bisa untuk tidak melaksanakan isi kontrak. Timbul sebuah pertanyaan besar apakah dalil terkait *force majeure* berlaku juga kepada tenaga kerja informal. Kemudian apabila badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja informal menggunakan dalil *force majeure* dapat menghilangkan hak mereka sebagai pekerja seperti gaji, tunjangan atau uang pesangon apabila mereka mengalami pemutusan hubungan kerja dari tempat usaha mereka pekerja.

1. Tinjauan Fiqh Muamalah terhadap sistem pengupahan di Trans Cemerlang *Tour and Travel*.

Sesorang pekerja berhak mendapatkan upah apabila telah selesai melakukan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka, kecuali syarat-syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.

Dalam akad *ijārah* harus jelas dalam kontrak perjanjian kerjanya, wujud nilainya, ukurannya, dan jelas pula waktunya pembayaran. Praktek pengupahan yang dilakukan oleh Trans Cemerlang *Tour and Travel*

membedakan upah yang diterima oleh Kordinator dengan Tour Leader, dimana upah atau gaji Kordinator lebih besar daripada yang diterima oleh Tour Leader. Karena tanggungjawab sebagai Kordinator lebih besar yakni mempersiapkan acara, penginapan, transportasi dan lain-lain. Hal ini sesuai dalam syariat Islam yaitu dalam QS. Al-Ahqaf (46) ayat 19 :⁹¹

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya :

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja sudah diberitahu mengenai hak dan kewajiban mereka sebelum kesepakatan kerja dilakukan. Upah yang diterima oleh karyawan *Trans Tour and Travel* diberikan setelah *Tour Leader* menjalankan pekerjaannya, tidak ada upah yang ditahan atau ditunda sesuai dengan perjanjian kerja disepakati antara pengusaha dan karyawan. hal tersebut sesuai dengan hadist nabi yakni :⁹²

⁹¹ Kementrian Agama RI, Alquran dan Terjemahan : New Cordova (Bandung : Syamil Quran, 2012) , QS. Al-Ahqaaf (46) : 19 .

⁹² Idri, *Hadis Ekonomi Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*,(Jakarta: Prenadamedia Group, 2015). Hlm. 217.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَحْرَهُ
قَبْلَ أَنْ يَجِفُ عَرْقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه)

Artinya :

“Dari ‘Abd. Allah ibn ‘Umar mengatakan : Rasulullah SAW, “Berikan lah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibn Majah).

Selama pandemi Covid 19 pihak Trans Cemerlang Tour and Travel melakukan tindakan merumahkan karyawan sebanyak 9 orang dimana selama dirumahkan pekerja tidak mendapatkan upah atau gaji hal tersebut dikarenakan status kerja mereka dengan perusahaan adalah *freelance* sehingga bila pekerja tidak bekerja maka mereka tidak mendapatkan upah hal tersebut sudah dijelaskan sebelum adanya kesepakatan kerja. Dalam hukum islam suatu perjanjian kerja dapat dikatakan sah apabila memenuhi ketentuan rukun yaitu terdapat *aqidain, ma'qud, alaih, sighat dan ujarah*. Jika dilihat dari empat rukun tersebut, praktek pengupahan yang terjadi di Trans Cemerlang *Tour and Travel* bisa dikatakan telah memenuhi rukun dan syarat dalam ijarah.

Mengenai upah yang tidak diberikan selama pekerja dirumahkan, sikap pekerja atas tindakan tersebut tidak mempermasalahkan karena diawal sebelum terjadinya antara pekerja dengan perusahaan sudah dijelaskan bila pekerja tidak bekerja maka perusahaan tidak memberikan upah dan secara keuangan perusahaan tidak memiliki kas yang cukup untuk membayar gaji atau memberikan pesangon pekerja yang dirumahkan.

Dalam konteks akad *ijarah*, tidak terdapat ketentuan yang secara rinci mengatur kewajiban *musta'fir* (pemilik kerja) membayar upah (pesangon) kepada pekerja bila terjadi *fasakh* (PHK). Namun demikian, dalam konteks hukum perjanjian Islam dimungkinkan suatu akad disertai tindakan hukum yang memberikan kemungkinan kepada masing-masing pihak untuk memutuskan akad secara sepihak dengan memikul kerugian tertentu, yaitu; *fasakh* dengan *urbun* (uang panjar/cekeram).

Tujuan diberlakukannya *fasakh* melalui *urbun* adalah *urbun* tersebut dimaksudkan sebagai bukti untuk memperkuat akad di mana akad tidak boleh diputuskan secara sepihak oleh salah satu pihak selama tidak ada persetujuan atau adat kebiasaan yang menentukan lain. Di sisi lain, *urbun* juga dimaksudkan sebagai pemberian hak kepada masing-masing pihak untuk memutuskan akad secara sepihak dalam jangka waktu yang ditentukan dalam adat kebiasaan atau yang disepakati oleh para pihak sendiri dengan imbalan *urbun* yang dibayarkan.⁹³

Dalam kasus Trans Cemerlang *Tour and Travel* sudah ada kesepakatan antara karyawan dengan pengusaha diawal perjanjian kerja bila terjadi pemutusan hubungan kerja atau pekerja dirumahkan tidak mendapat pesangon atau gaji selama dirumahkan. Menurut pendapat penulis dengan adanya kesepakatan tersebut maka tindakan yang dilakukan oleh pihak Trans Cemerlang *Tour and Travel* tidak masalah

⁹³ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 349.

dan kewajiban membayar upah selama dirumahkan atau uang pesangon bila pekerja di PHK hilang.

2. Tinjauan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap sistem pengupahan di Trans Cemerlang *Tour and Travel*.

Upah adalah pembalas berupa uang dan sebagainya yang dibayarkan untuk membalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Pengupahan yang dilakukan oleh pihak Trans Cemerlang *Tour and Travel* kepada karyawannya diberikan setelah pekerjaannya selesai. Status tenaga kerja di Trans Cemerlang *Tour and Travel* bukan karyawan tetap melainkan tenaga kerja *freelance* dimana perjanjian kerja tidak tertulis melainkan secara lisan saja.⁹⁴

Freelance atau lebih dikenal dengan pekerja harian lepas dalam hukum positif indonesia masuk kedalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dimana antara PKWT dan PKWTT memiliki hak dan kewajiban yang berbeda. Perjanjian kerja antara Trans Cemerlang *Tour and Travel* dengan karyawannya dibuat berdasarkan lisan saja tanpa ada perjanjian tertulis sehingga masuk dalam status hubungan kerja PKWTT. Karena pada Pasal 57 ayat (1) dan (2) UUK, yang mensyaratkan untuk pembuatan secara tertulis terhadap PKWT, apabila ternyata PKWT tersebut tidak dibuat secara tertulis, maka secara otomatis Perjanjian Kerja tersebut menjadi PKWTT.

⁹⁴ Faris Isnawan, Owner Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Wawancara Pribadi, 30 September 2020, Pukul 10:00-11:00 WIB.

Sebagai karyawan dengan status hubungan kerja PKWTT sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut kami paparkan mengenai hak-hak seorang pekerja dengan status PKWTT, yaitu:⁹⁵

- a. Berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (tidak di bawah Upah Minimum Provinsi/UMP), upah lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek);
- b. Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan;
- c. Berhak atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha;
- d. Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan;
- e. Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja dan lain-lain.

Selama pandemi covid 19 pekerja yakni Tour Leader terpaksa dirumahkan karena pandemi covid 19 menyebabkan industri pariwisata berhenti total demi mengurami penularan virus Covid 19 di masyarakat. Mengenai hak pekerja yakni upah atau gaji selama dirumahkan Tour Leader tidak mendapatkan upah. Hal tersebut tidak sesuai dengan aturan perundang-undangan dimana pekerja yang dirumahkan tetap berhak mendapatkan upah dengan ketentuan sebagai berikut :

⁹⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

- a. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama.
- b. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan/atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.
- c. Apabila perundingan melalui jasa pegawai perantara ternyata tidak tercapai kesepakatan agar segera dikeluarkan surat anjuran. Apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih, maka masalahnya agar segera dilimpahkan ke P4 Daerah, atau ke P4 Pusat untuk PHK Massal.⁹⁶

Dalam pandemi Covid 19 sangat memukul perekonomian di Indonesia dimana hal tersebut juga dialami oleh Trans Cemerlang *Tour and Travel*. Pemerintah menetapkan pandemi Covid 19 sebagai bencana nasional non alam, untuk menangani pandemi ini terpaksa sektor pariwisata ditutup. Atas status pandemi Covid 19 sebagai bencana nasional non alam pihak Trans Cemerlang *Tour and Travel* dibenarkan melakukan efisiensi berupa merumahkan karyawan ataupun melakukan pemutusan hubungan kerja apabila perusahaan tutup secara permanen atau tutup tidak untuk sementara waktu, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi.

Disamping itu, perusahaan juga terlebih dahulu telah menempuh upaya-upaya sebagaimana ketentuan SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004 terkait efisiensi

⁹⁶ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (SE Menaker 5/1998).

keuangan perusahaan. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan karena alasan *force majeure*, hak karyawan tetap berlaku sebagaimana Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 156 yakni hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam peraturan tersebut.⁹⁷

Sikap karyawan dari Trans Cemerlang *Tour and Travel* yang tidak memperlakukan tindakan perusahaan yang tidak memberikan upah atau pesangon saat merumahkan karyawan karena sudah dijelaskan sebelum kesepakatan kerja dimana apabila karyawan tidak bekerja maka tidak mendapatkan gaji. Sehingga tindakan yang dilakukan oleh Trans cemerlang tour and travel sudah sesuai dengan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Apabila karyawan tidak menerima tindakan yang dilakukan perusahaan sehingga terjadi perselisihan dapat melakukan beberapa tindakan yakni Bipartit dan Tri partit. Perselisihan antara pengusaha dengan karyawan yang bersatur Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam peraturan perundang-undangan diatur dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri. Dalam penyelesaian hubungan industri melalui jalur perundingan bipartit yang melibatkan pihak pengusaha, bisa manajemen atau yang mewakilinya, dengan pihak buruh, bisa serikat pekerja atau yang mewakilinya. Apabila perundingan melalui jalur bipartit

⁹⁷ Yusuf Randi, "Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Yurispruden* Volume 3, Nomor 2, Juni 2020, Halaman 119-136.

tidak berjalan, karyawan dapat menempuh jalur Perundingan Tri Partit Perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian PHI diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Perundingan Bipartit dibagi menjadi tiga tahap. Tahap pertama, tahap sebelum perundingan dilakukan persiapan:⁹⁸

- a. Pihak yang merasa dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya;
- b. apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja/buruh dalam perundingan;
- c. Pihak pengusaha atau manajemen perusahaan dan/atau yang diberi mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung;
- d. dalam perundingan bipartit, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing; dalam hal pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh dan jumlahnya lebih dari 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh, maka harus menunjuk wakilnya secara tertulis yang disepakati paling banyak 5 (lima) orang dari pekerja/buruh yang merasa dirugikan;

⁹⁸ Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomer 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

- e. dalam hal perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka masing-masing serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya paling banyak 10 (sepuluh) orang.

Tahap kedua, tahap perundingan:⁹⁹

- a. kedua belah pihak menginventarisasi dan mengidentifikasi permasalahan;
- b. belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati;
- c. dalam tata tertib para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajibannya sebagaimana mestinya;
- d. para pihak melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati;
- e. dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja walaupun belum mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja;
- f. setelah mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak;
- g. setiap tahapan perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam risalah dimaksud;¹⁰⁰

⁹⁹ *Ibid*

- h. hasil akhir perundingan dibuat dalam bentuk risalah akhir yang sekurangkurangnya memuat:
- 1) nama lengkap dan alamat para pihak;
 - 2) tanggal dan tempat perundingan;
 - 3) pokok masalah atau objek yang diperselisihkan;
 - 4) pendapat para pihak;
 - 5) kesimpulan atau hasil perundingan;
 - 6) anggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
- i. Rancangan risalah akhir dibuat oleh pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak bilamana pihak lainnya tidak bersedia menandatangani;

Tahap ketiga , setelah selesai perundingan: ¹⁰¹

- a. Dalam hal para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama;
- b. Apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

¹⁰⁰ *Ibid*

¹⁰¹ *Ibid.*

Penyelesaian melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Perundingan Tri Partit adalah Perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian PHI diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

a. Mediasi

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator dari pihak Depnaker, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam mediasi, bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di PHI. Namun bilamana tidak ditemukan kata sepakat, maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis. Jika anjuran diterima, kemudian para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke PHI. Di sisi lain, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui PHI.

b. Konsiliasi

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan UU PHI adalah pegawai perantara swasta

bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya.¹⁰²

c. Arbitrase.

Penyelesaian perselisihan di luar PHI atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

¹⁰² *Ibid.*

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Bahwa setelah melakukan penelitian dan pembahasan yang mendalam mengenai perlindungan tenaga kerja informal saat pandemi Covid 19 di Trans Cemerlang *Tour and Travel*, berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sistem pengupahan tenaga kerja di Trans Cemerlang *Tour and Travel* yaitu upah harian yang dibayarkan tepat setelah pekerjaannya selesai. Untuk perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan dilakukan secara lisan tidak ada kontrak kerja secara tertulis. Pembayaran upah dibayarkan tepat waktu serta proporsi pengupahan berbeda antara Kordinator dengan Tour Leader karena jabatan dan tanggung jawab yang berbeda-beda antara keduanya. Status tenaga kerja di Trans Cemerlang *Tour and Travel* bukan karyawan tetap melainkan tenaga kerja harian lepas atau *freelance* masuk kedalam kategori Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
2. Kebijakan yang dilakukan oleh trans cemerlang *tour and travel* dalam aspek pengupahan terhadap tenaga kerja informal saat pandemi yakni tidak melakukan tindakan pemberhentian tenaga kerja akan tetapi melakukan tindakan merumahkan pekerja. Pekerja yang dirumahkan sebanyak 9 orang dimana pekerja tersebut tidak mendapatkan upah atau gaji selama mereka dirumahkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengupahan tenaga kerja informal saat pandemi Covid 19 di Trans Cemerlang *Tour and Travel* secara tinjauan Fiqh muamalah sudah sesuai dimana sebelum adanya kesepakatan

kerja sudah dijelaskan bila perusahaan merumahkan pekerja tidak mendapatkan upah karena status pekerja yakni bukan karyawan tetap melainkan *freelance* dan secara keuangan perusahaan belum cukup kuat untuk tetap memberi gaji pekerja saat dirumahkan. Menurut tinjauan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerja tetap berhak mendapatkan upah selama mereka dirumahkan oleh perusahaan karena pekerja bersatus Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (SE Menaker 5/1998) , namun karena sudah adanya perjanjian sebelum kesepakatan kerja yang disepakati bahwa pekerja tidak akan mendapat upah bila tidak ada pekerjaan karena pekerja masuk *freelance* . Sehingga tindakan yang dilakukan oleh Trans cemerlang tour and travel sudah sesuai dengan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

B. SARAN .

1. Dengan perkembangan bisnis dari Trans Cemerlang *Tour and Travel* perlu adanya perubahan dalam perjanjian kerja yang sifatnya hanya lisan diubah menjadi perjanjian tertulis sehingga kepastian mengenai hak dan kewajiban baik dari pekerja dan pengusaha dapat dijamin.
2. Pihak Trans Cemerlang *Tour and Travel* melakukan perbaikan yakni dengan mendaftarkan karyawannya dalam BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan agar pekerjaanya terlindungi.

DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an

Departemen Agama RI, Al Qur'an dan Terjemahnya, Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah, 1998.

Buku

Abdullah, Boedi dan Beni Ahmad S, *Metode Penelitian Ekonomi Muamalah*, Bandung : CV Pustaka Setia, 2014.

Ahmadi, Rulam, *Metedologi Penelitian Kualitatif* , Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2016.

Ali, Mohammad, *Memahami Riset Perilaku dan Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014

Antonio, M. Syafi'i, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Gema Insani, 2001

Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1995.

Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1997.

Dwiyanto dkk, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.

Hadi, Sutrisno, *Metode Research*, Yogyakarta: Andi Offset, 1998.

Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research I*, Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM, 1985.

Hafidh, Ahmad, *Meretas Nalar Syaraiah*, Yogyakarta : Teras, 2011.

Ibrahim M.A, *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif*, Pontianak: t.np., 2015.

Haroen, Nasrun, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.

Idri, *Hadis Ekonomi Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.

Manululang, Sendjun H, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Citra, 1998.

Moleong, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.

Mubarok, Jaih dkk, *Fikih Mu'amalah Maliyyah Akad Ijarah dan Ju'alah*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017.

Noor, Juliansyah, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2011

Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik, *Dasar Metode Penelitian*, Yogyakarta : Litevrasi Media Publishing, 2015.

Sugiyono, *Metode penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2015.

Syafe'i, Rachmat, *Fiqh Muamalah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2001.

Jurnal

Aprilia Risma Yanti dkk, "Pengupahan Buruh Panen Padi di Desa Pagersari Mungkid, Magelang"(Analisis Hukum Islam), *al-ahkam*, Vol. 4, Nomor 1, 2019.

Ashabul Kahpi, "Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan ketenagakerjaan Di Indonesia", *Jurisprudentie*, Vol. 5. Nomor 2, 2018.

Heru Suyanto dan Andriyanto A.N, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan" *Jurnal Yuridis*, Vol 3, No 2, 2016.

Nurcahyanti, Kartika Siti, "Keterlambatan Pembayaran Upah Karyawan Home Industri Contruction Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Wonogiri Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Undang-Undang No 13 tahun 2003" *Skripsi*, diterbitkan, Jurusan Syari'ah IAIN Surakarta.2019.

Subijanto, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, Vol.17, Nomor 6, 2011.

Stine, Lineke K, "Buruh Bagasi Kapal di Pelabuhan Kota Belitung", *Holistik jurnal of Social and culture* (Manado), Tahun V No 10A/juli 2012.

Skripsi

Nurcahyanti, Kartika Siti, "Keterlambatan Pembayaran Upah Karyawan Home Industri Contruction Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Wonogiri Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Undang-Undang No 13 tahun 2003" *Skripsi*, diterbitkan, Jurusan Syari'ah IAIN Surakarta.2019.

Hastuti, Endri, “Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing” (Studi Kasus PT Lor International Hotel Solo) *Skripsi*, diterbitkan, Jurusan Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2017.

Peraturan perundang-undangan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomer 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (SE Menaker 5/1998).

Internet

Bisnis.Com “Dampak Pandemi Covid-19, Ini Sektor-sektor yang Rentan Kena PHK”<https://ekonomi.bisnis.com/read/20200415/9/1227629/dampak-pandemi-covid-19-ini-sektor-sektor-yan-rentan-kena-phk> diakses pada tanggal 8 mei 2020.

Kompas.com “Dampak Corona” <https://www.kompas.com/tag/dampak-corona> diakses pada tanggal 28 april 2020

Wawancara

Faris Isnawan, Owner Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Wawancara Pribadi, 30 September 2020, Pukul 10:00-11:00 WIB.

Muhammad Fadli, Kordinator Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Wawancara Pribadi, 3 Oktober 2020, Pukul 20:00-21:00 WIB.

Pramono, Tour Leader Trans Cemerlang *Tour and Travel*, Wawancara Pribadi, 3 Oktober 2020, Pukul 09:00-10:00 WIB.

Lampiran-lampiran

Lampiran 1

Pedoman Wawancara

A. Wawancara Untuk Owner :

1. Dengan bapak/ibu siapa ?
2. Bagaimana sejarah awal berdirinya dan profil usaha trans cemerlang ?
3. Ada berapa karyawan yang bekerja trans cemerlang ?
4. Apa saja posisi karyawan kerja yang disediakan di trans cemerlang ?
5. Adakah karyawan yang memiliki keahlian khusus?
6. Adakah karyawan yang masih dibawah umur ?
7. Bagaimana proses trans cemerlang dalam mencari karyawan?
8. Adakah syarat khusus untuk bisa bekerja di trans cemerlang?
9. Bagaimana perjanjian kerja dengan karyawan, upahnya dibayarkan perbulan dan perhari?
10. Apa kebijakan perusahaan saat pandemi?
11. Bagaimana sistem pengupahan saat pandemi dan sebelum pandemi?
12. apakah ada bpjs kesehatan/ketenagakerjaan dan kecelakaan?

B. Wawancara Untuk Pekerja :

1. Dengan bapak/Ibu siapa ?
2. Sejak kapan dan berapa lama saudara bekerja di trans cemerlang?
3. Bagaimana awal saudara bekerja di trans cemerlang?
4. Adakah persyaratan khusus dari trans cemerlang?
5. Bagaimana bentuk perjanjian saudara dengan trans cemerlang upahnya dibayarkan perbulan dan perhari?
6. Apakah adanya sistem traning terlebih dahulu?
7. Bagaimana sistem kerja dan pengupahan karyawan?
8. Bagaimana kebijakan perusahaan kepada pekerja saat pandemi?
9. apakah ada bpjs kesehatan/ketenagakerjaan dan kecelakaan ?
10. apakah ada bonus, lebur sejenisnya ?

Lampiran 2

Daftar Informan

A. Owner Trans Cemerlang *Tour and Travel*

Nama : Faris Isnawan
Umur : 30 Tahun
Alamat : Ngemplak, Boyolali
Pekerjaan : pengusaha

B. Kordinator Trans Cemerlang *Tour and Travel*

Nama : Muhammad Fadli
Umur : 24Tahun
Alamat : Wironanggan
Pekerjaan : pekerja di Trans Cemerlang *Tour and Travel*.

C. Tour Leader Trans Cemerlang *Tour and Travel*

Nama : Pramono
Umur : 24Tahun
Alamat : Pucangan
Pekerjaan : pekerja di Trans Cemerlang *Tour and Travel*.

Lampiran 3

Hasil Wawancara

A. Wawancara Owner Trans Cemerlang *Tour and Travel*

1. Bagaimana sejarah awal berdirinya dan profil usaha trans cemerlang ?

Jawab :

Ide pemerksaan muncul pada bulan ramadhan tahun 2019 kemudian launching setelah lebaran, alasan mendirikan Trans Cemerlang Tour and Travel Untuk pengembangan bisnis Trans Cemerlang yang sebelumnya lembaga berbadan hukum yang bergerak dibidang outbond dan sekarang ingin melebarkan sayapnya di sektor tour. Trans Cemerlang Tour and Travel ingin membuat wisata Indonesia yang berkarakter dengan konsep wisata halal.

Mempunyai visinya mewarnai dunia pariwisata Indonesia yang Unggul, handal dan terpercaya. Dan untuk misinya mengembangkan bisnis di sektor Umroh, memberikan suatu pengalaman berlibur yang menyenangkan dari produk-produk dan layanan yang inovatif dalam suatu keseimbangan yang baik antara jiwa yang sehat dan akhlakul karimah, menciptakan konsultan perjalanan wisata yang profesional, berdedikasi tinggi dan berintegrasi, memperluas wilayah operasional ke titik-titik pelanggan terdekat di seluruh Indonesia, semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan, karyawan dan mitra bisnis.

2. Ada berapa karyawan yang bekerja trans cemerlang ?

Jawab : Untuk pekerja sendiri totalnya sebanyak 9 orang.

3. Apa saja posisi karyawan kerja yang disediakan di trans cemerlang ?

Jawab : pekerja di Trans Cemerlang terdiri dari 1 orang yang menjabat sebagai kordinator yang merangkap juga sebagai Tour Leader, kemudian ada 8 orang sebagai Tour Leader.

4. Adakah karyawan yang memiliki keahlian khusus?

Jawab : karyawan diterima bekerja Trans Cemerlang haruslah mempunyai haruslah memiliki keahlian dalam bidang *Public Speaking*, *Konseling*, *Outbound* dan *Ice Breaking*.

5. Adakah karyawan yang masih dibawah umur ?

Jawab : untuk karyawan di bawah umur tidak ada, semua karyawan usianya rata-rata sudah lebih dari 21 tahun.

6. Bagaimana proses trans cemerlang dalam mencari karyawan?

Jawab : Menjalani hubungan kerja dengan karyawannya berdasarkan asas kekeluargaan dimana dalam merekrut tenaga kerjanya tidak menggunakan sistem membuka lowongan kerja secara terbuka melainkan berdasarkan rekomendasi dan jaringan pertemanan.

7. Adakah syarat khusus untuk bisa bekerja di trans cemerlang?

Jawab : Dalam Trans Cemerlang Tour And Travel untuk penyebutan tenaga kerja bukan karyawan melainkan *Tour Leader*. Untuk menjadi *Tour Leader* haruslah memiliki keahlian dalam bidang *Public Speaking*, *Konseling*, *Outbound* dan *Ice Breaking*.

8. Bagaimana perjanjian kerja dengan karyawan, upahnya dibayarkan perbulan dan perhari?

Jawab : untuk upah sendiri dibayarkan setelah pekerjaan selesai. Upah tidak diberikan secara bulanan maupun perhari melainkan berdasarkan *project* dimana *Tour Leader* akan mendapatkan upah setelah menyelesaikan *project* untuk memandu wisatawan selesai, bisa dikatakan pengupahan disini menggunakan sistem upah harian.

Untuk perjanjian sendiri dilakukan secara lisan saja tidak ada perjanjian kerja secara tertulis namun ada perjanjian kode etik yang mengikat antara pengusaha dengan pekerja.

9. Apa kebijakan perusahaan saat pandemi?

Jawab : selama pandemi perusahaan melakukan tindakan merumahkan pekerja, selama dirumahkan pekerja tidak mendapatkan upah. Kemudian lebih mengembangkan unit lain yakni Trans cemerlang Broadcasting dan Trans cemerlang Event Organizer.

10. Apakah ada bpjs kesehatan/ketenagakerjaan dan kecelakaan ?

Jawab : untuk bpjs kesehatan/ketenagakerjaan kami tidak ada, tetapi pekerja kami daftarkan asuransi swasta untuk melindungi mereka apabila terjadi kecelakaan saat mereka bekerja.

B. Wawancara dengan pekerja Trans Cemerlang Tour And Travel (muhammad Fadli)

1. Sejak kapan dan berapa lama saudara bekerja di trans cemerlang?

Jawab: sejak tahun 2018

2. Bagaimana bentuk perjanjian saudara dengan trans cemerlang upahnya dibayarkan perbulan dan perhari?

Jawab : Sebagai kordinator gaji atau upah yang diterima lebih tinggi daripada upah yang diterima oleh *Tour Leader* karena tanggungjawab kordinator lebih besar yakni mengatur semua *Tour Leader* dan mempersiapkan tour wisata mulai dari transportasi, makanan, penginapan dan lain-lain. Untuk satu kali project dengan durasi 1 hari mendapatkan gaji sebesar Rp. 350.000,00- dapat bertambah menyesuaikan berapa lama jangka waktu untu memandu wisata. Sama seperti *Tour Leader* upah atau gaji diberikan setelah pekerjaan selesai.

3. Bagaimana sistem kerja dan pengupahan karyawan?

Jawab : tidak ada kontrak tertulis, perjanjian kerja hanya secara lisan. Tetapi ada perjanjian kode etik antara perusahaan dengan pekerja.

4. Bagaimana kebijakan perusahaan kepada pekerja saat pandemi?

Jawab : untuk selama pandemi pekerja dirumahkan dan tidak mendapat gaji, karena sejak awal perusahaan sudah memberitahu sebelum kesepakatan kerja bahwa bila karyawan tidak bekerja tidak dapat gaji.

5. apakah ada bpjs kesehatan/ketenagakerjaan dan kecelakaan ?

jawab : untuk bpjs kesehatan/ketenagakerjaan kami tidak ada, tetapi pekerja kami daftarkan asuransi swasta untuk melindungi mereka apabila terjadi kecelakaan saat mereka bekerja.

C. Wawancara dengan pekerja Trans Cemerlang Tour And Travel (Pramono)

1. Sejak kapan dan berapa lama saudara bekerja di trans cemerlang?

Jawab: sejak tahun 2018

2. Bagaimana bentuk perjanjian saudara dengan trans cemerlang upahnya dibayarkan perbulan dan perhari?

Jawab : Untuk satu kali project dengan durasi 1 hari mendapatkan gaji sebesar Rp. 250.000,00- dapat bertambah menyesuaikan berapa lama jangka waktu untuk memandu wisata dan bonus bila telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik berupa makan-makan bersama dengan anggota *Tour Leader* yang lain. Gaji tidak diberikan berdasarkan perbulan ataupun perhari melainkan langsung setelah pekerjaan selesai

3. Bagaimana sistem kerja dan pengupahan karyawan?

Jawab : tidak ada kontrak tertulis, perjanjian kerja hanya secara lisan. Tetapi ada perjanjian kode etik antara perusahaan dengan pekerja.

4. Bagaimana kebijakan perusahaan kepada pekerja saat pandemi?

Jawab : untuk selama pandemi pekerja dirumahkan dan tidak mendapat gaji, karena sejak awal perusahaan sudah memberitahu sebelum kesepakatan kerja bahwa bila karyawan tidak bekerja tidak dapat gaji.

5. apakah ada bpjs kesehatan/ketenagakerjaan dan kecelakaan ?

jawab : untuk bpjs kesehatan/ketenagakerjaan kami tidak ada, tetapi pekerja kami daftarkan asuransi swasta untuk melindungi mereka apabila terjadi kecelakaan saat mereka bekerja.

Lampiran 4

Foto dengan Owner Trans Cemerlang *Tour and Travel*



Foto dengan Kordinator Trans Cemerlang *Tour and Travel*



Foto dengan Tour Leader Trans Cemerlang *Tour and Travel*



Brosur pemasaran

TC TOUR & TRAVEL
Biro Perjalanan Wisata Halal Indonesia

Hubungi Kami
0856-4141-9299/0857-1301-4064
Special Promo Lebaran
Periode Juni - Juli

Fasilitas

- Tiket masuk wisata
- Bus nyaman Full Ac, Wifi, TV, Full Musik dll
- Snack
- Air Mineral
- Makan Besar
- Driver Santun & Berpengalaman
- Parkir
- Tour Guide Penuh Inspirasi bersahabat & Asyik
- Full Dokumentasi
- MMT
- Doorprize Spesial
- Stiker
- Piagam Penghargaan
- p3k
- Halal Wisata

Gratis!
Outbound Fun
Senilai **1,5 Jt**

Meliputi tour
Jogja - Bali - Bandung
Malang - Lombok Dll

8 Keuntungan

- Menghemat biaya
- Free Outbound Selama Promo
- Menghemat Waktu
- Praktis
- Profesional
- Tour Guide Muda & Menginspirasi
- Full Fasilitas
- Komitmen menghadirkan konsep Wisata Halal

Follow Sekarang!!!
TC Tour and Travel TC_TourandTravel

Brosur pemasaran Trans Cemerlang *Tour and Travel*



MIN. 6 PERSON
Start 250rb/P

Include :

1. Transport
2. Pemandu
3. Makan
3. Snack
4. Es Kelapa Muda
5. Dokumentasi
6. Inspiring Touch





PAKET AMBYAR

Rafting dan Painball



T TOUR & TRAVEL
Biro Perjalanan Wisata Halal Indones

PAKET RAFTING

Excellent Service

Hubungi Kami Sekarang
0858-7961-6160
Manager Marketing

Rafting melatih keberanian dan kepercayaan diri
Kondisi petualangan Rafting menstimulus nilai nilai keberanian dan kepercayaan diri,
kondisi memaksa itu semua. Jika momen ini bisa dipertahankan dalam ingatannya,
orang tersebut akan terlatih keberaniannya.

 T-Cemerlang
  TC_TourandTrav

Program *Spesial*

TC TOUR & TRAVEL
Biro Perjalanan Wisata Halal Indonesia

Service excellence

- Tour Wisata Lokal & Internasional
- Wisata Religi
- Studi Kemasyarakatan
- Studi Wisata
- Outing Class
- Family Gathering
- Wisata Halal Indonesia
- Panahan

- Company Gathering
- OutBound Inspiring
- Training Motivasi ESQ
- Kunjungan Industri
- Rafting
- PaintBall
- Berkuda

Head Office: Krecekan, Rt 04/VI Wironanggan, Gatak, Sukoharjo. 57557
Tele Support: Tambas, Rt 02/07, Kismoyoso, Ngemplak, Boyolali. 57375
HP/ WA. 085713014064



TC TOUR & TRAVEL
Biro Perjalanan Wisata Halal Indonesia

PAKET *Excellent Service* PAINTBALL

Hubungi Kami Sekarang
0858-7961-6160
Manager Marketing

PaintBall Melatih Mengembangkan Jiwa Kepemimpinan

Dalam sebuah permainan tim tentu diperlukan seorang pimpinan. Begitu pula dalam olahraga PaintBall, perlu ditunjuk seorang pemimpin tim yang akan menentukan strategi dan mengarahkan anggotanya.

 T-Cemerlang

 TC_TourandTravel

Lampiran Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan



**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2003**

TENTANG

KETENAGAKERJAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

Presiden Republik Indonesia,

- Menimbang :
- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
 - c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
 - d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
 - e. bahwa beberapa undang undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;
 - f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e perlu membentuk Undang undang tentang Ketenagakerjaan;

Mengingat : Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal

28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan persetujuan bersama antara

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

DAN

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN :

Menetapkan UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN.:

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1 Dalam undang undang ini yang dimaksud dengan :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Perusahaan adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 156

1. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
2. Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
3. Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima

- belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
4. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upa Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
 5. Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 157

1. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :
 - a. upah pokok;
 - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
2. Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
3. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
4. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Daftar Riwayat Hidup

1. Nama : Diky Fri Ambodo
2. NIM : 162111140
3. Tempat, Tanggal Lahir : Sukoharjo, 17 Februari 1997
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Alamat : Banaran, Rt 03/04 Klaseman, Gatak, Sukoharjo
6. Nama Ayah : Wagimin
7. Nama Ibu : Warjinah
8. Riwayat Pendidikan
 - a. SD Negeri 04 Blimbing Gatak lulus tahun 2009
 - b. SMP Negeri 01 Gatak lulus tahun 2012
 - c. SMK Muhammadiyah kartasura lulus tahun 2015
 - d. IAIN Surakarta masuk tahun 2016

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Surakarta, 25 Oktober 2020

Diky Fri Ambodo