

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap warga negara pasti memiliki keinginan untuk berkehidupan dan bekerja secara layak agar mendapatkan hidup yang sejahtera. Salah satu hak pekerja/buruh adalah untuk mendapatkan upah dari pengusaha atau pemberi kerja. Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu kinerja yang dilakukan oleh buruh atau pekerja, mereka akan bersemangat ketika upah seimbang dengan apa yang mereka kerjakan. Upah yang seimbang akan memotivasi pekerja untuk lebih maksimal bekerja di perusahaan tersebut.

Berkaitan dengan permasalahan upah, sangat jelas bahwa para buruh berhak mendapatkan hak atas kewajiban yang mereka lakukan. Upah merupakan hak Normatif buruh, karena peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah upah memuat sanksi pidana bagi pengusaha yang melanggar peraturan perundang-undangan terkait dengan masalah pengupahan. jika hal tersebut terjadi maka tindakan yang dilakukan pengusaha termasuk dalam tindak pidana kejahatan. Menurut Bab I Pasal I angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

“Upah tenaga kerja adalah hak Pekerja atau Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.¹

¹Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Upah tidak akan dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan kecuali pekerja/buruh sakit, haid, menikah, mengkhitankan, menjalankan tugas negara, menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, pekerja/buruh melaksanakan tugas atas persetujuan pengusaha, dan pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan. Jika perusahaan tidak membayar upah karena adanya alasan tersebut, maka perusahaan akan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau apabila perusahaan dengan serta merta melakukan pemutusan kerja (PHK) dengan alasan tersebut Perusahaan yang melakukan PHK, maka PHK tersebut batal demi hukum dan perusahaan/pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 153 ayat 2 UU Ketenagakerjaan).²

Untuk melindungi pekerja Pemerintah juga menetapkan upah minimum sebagaimana ayat (3) huruf a pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur tentang “ *setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. menurut pasal ini, upah merupakan hak pekerja setelah bekerja kepada perusahaan. Agar upah diberikan secara adil kepada seluruh pekerja, ditetapkan kebijakan mengenai upah minimum yang memperhitungkan produktivitas dan absensi pekerja. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat buruh tidak boleh atau serikat buruh tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

²Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan

Baru-baru ini dunia diguncangkan dengan hadirnya Virus Corona, menurut WHO infeksi virus ini disebut sebagai COVID-19 yaitu Corona Virus Disease 2019 dan pertama kali ditemukan di kota Wuhan, Cina, pada akhir Desember 2019. virus ini menular dengan cepat dan telah menyebar ke wilayah lain di cina dan ke beberapa negara, termasuk Indonesia. Organisasi Kesehatan dunia (WHO) telah menyatakan Virus Corona sebagai pandemi atau suatu wabah yang telah menjadi masalah global.

Mengenai Pandemi Virus Corona atau Covid-19 tentu terdapat banyak sekali dampak baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satunya banyak warga yang mengalami dampak sosial ekonomi, dampak tersebut tentunya sangat terasa bagi para pekerja. Pekerja yang dirumahkan tanpa upah dan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) terus bertambah dari hari ke hari.

Sehubungan semakin luasnya penyebaran wabah *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19), Direktur Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan B Satrio Lelono mencatat jumlah buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dan dirumahkan mencapai 2,8 juta. Lonjakan PHK dan pekerja dirumahkan sebagai dampak ekonomi di tengah pandemi virus Corona. Jumlah itu, ia melanjutkan, berasal dari pekerja Formal dan Nonformal. “saat ini, 2,8 juta. Bisa lebih dan akan terus bertambah.”³ meskipun Presiden Jokowi Widodo melarang pengusaha tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun ini tetap dikhawatirkan karena masih

³<https://m.cnnindonesia.com/ekonomi-phk-dan-pekerja-yang-dirumahkan-tembus-28-juta-karena-corona> diakses pada tanggal 08 Juni 2020 pada pukul 10.52 wib

akan ditempuh dalam krisis saat ini.⁴ Di Sumatera Selatan sebanyak 612 pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), ada 7.020 dirumahkan dan tidak mendapat upah selama masa pandemi.⁵

Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinaskes Palembang, Fahmi hatta juga mengatakan 165 pekerja yang tidak diberikan pesangon setelah diberhentikan dari perusahaannya akibat dampak Virus Corona, kasus psangon itu terjadi pada akhir priode Januari-Oktober 2020. dimana jumlahnya mengalami peningkatan saat masa awal dan pertengahan pandemi atau sekitar April dan Juli. Saat ini jumlah tersebut sudah diproses lebih lanjut dengan mediasi antara pekerja dan perusahaan. Rinciannya ada 50 kasus yang dilakukan perjanjian bersama, 92 diberikan anjuran, 6 masih dalam proses, dan 17 kasus diberhentikan.⁶

Banyaknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Serta dirumahkannya pekerja tanpa upah di tengah pandemi Covid-19 ini, membuat masyarakat tidak bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka seperti biasanya, sehingga menyebabkan meningkatnya kriminalitas. Pakar Hukum Pidana Universitas Al Azhar Supraji Ahmad mengatakan banyaknya pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat Penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) selama masa pandemi Virus Corona di Indonesia mengakibatkan masyarakat nekat melakukan kriminal. Hal ini dikuatkan dengan data kepolisian yang menyebut tindak kriminal meningkat sebanyak 10 persen sejak penerapan PSBB di Indonesia. Tindak

⁴<https://amp.kompas.com/nasional/read/2020/04/09/16560461/jokowi-minta-pengusaha-tak-pecat-karyawan-di-tengah-wabah-covid-19> diakses pada tanggal 06 September 2020 pada pukul 20:44 wib

⁵<https://m.merdeka.com/peristiwa/imbas-corona-612-pekerja-di-sumsel-kena-phk-dan-7020-dirumahkan.html> diakses pada tanggal 06 September 2020 pada pukul 20.48 wib

⁶<https://kumparan.com/urbanid/dampak-corona-165-pekerja-di-palembang-kena-phk-tanpa-esangon> diakses pada tanggal 24 Juli 2021 pada pukul 09.42 wib

kejahatan atau kriminal yang meningkat seperti, mencuri, narkoba, dan penipuan. Situasi yang darurat akan menyebabkan masyarakat yang tidak dapat memenuhi kebutuhan pokoknya menjadi lebih nekat melakukan kejahatan untuk bertahan hidup dimasa pandemi COVID-19 di Indonesia.⁷

Selain di PHK serta dirumahnya pekerja, merebaknya virus Corona, juga membuat sejumlah perusahaan memotong gaji karyawan, karena pandemi Covid-19 membuat kegiatan usaha terkena dampak negatif. Diberitakan sebelumnya, Sekjen Asosiasi Travel Agent Indonesia (Astindo) Pauline Suharno menyebut seluruh agen travel saat ini sudah benar-benar terpuruk karena virus corona. Bisnis ini merugi hingga lebih dari Rp. 4 triliun hingga februari 2020. agen travel terpaksa melakukan pemotongan gaji pada seluruh karyawan tetap mereka. Pemotongan gaji itu sementara mengikuti imbauan kerja dari rumah atau work from home (WFH) dari pemerintah di daerah masing-masing. Karena kebijakan WFH (work from home/kerja dari rumah) sehingga kerja dari rumah dan memberlakukan unpaid leave (pemotongan gaji) untuk semua karyawan. Bulan lalu dipotong selama 1 minggu saja. Bulan ini 2 minggu. Sehingga mereka hanya dibayar 50% plus tidak mendapat uang makan dan transportasi. Seharusnya gaji karyawan tetap agen travel dibayar penuh bahkan mereka sebelumnya mendapat uang makan dan transportasi⁸

Adapun permasalahan-permasalahan disekeliling buruh yang menunjukkan ketidakberdayaan mereka. Tidak ada cara lain yang mereka lakukan karena

⁷<https://uai.ac.id/pakar-hukum-penyebab-kejahatan-meningkat-akibat-banyaknya-phk-di-tengah-pandemi-covid-19/> diakses pada tanggal 08 Juni 2020 pada pukul 11.23 wib

⁸<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4962608/pengusaha-potong-gaji-karyawan-di-tengah-corona-ini-kata-kemnaker> diakses pada tanggal 08 Juni 2020 pada pukul 12.45 wib

adanya pandemi Covid-19 ini. Apalagi kondisi pekerja/buruh yang terdampak dari Covid-19 ini, yaitu pekerja/buruh yang terindikasi atau masuk kedalam Orang dalam pemantauan (ODP), buruh yang terkena suspek COVID-19, dan pekerja yang telah positif terinfeksi COVID-19. mereka tidak menerima upah sama sekali. Dengan permasalahan yang dialami oleh pekerja/buruh tersebut perlu mendapatkan perhatian dan perlindungan hukum terhadap upah pekerja akibat Covid-19.

Saat ini Pemerintah telah menerbitkan berbagai kebijakan dalam menangani pandemi *coronavirus disease (Covid-19)*. salah satunya di sektor ketenagakerjaan, Menteri Ketenagakerjaan telah menerbitkan surat edaran No.M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Buruh dan Keberlangsungan Usaha Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, sebagai suatu pedoman bagi pengusaha dan karyawan dalam menghadapi kesulitan masa kini.

Surat edaran ini dikeluarkan sehubungan dengan meningkatnya penyebaran COVID-19 di beberapa wilayah Indonesia dan memperhatikan pernyataan resmi World Health Organization (WHO) yang menyatakan bahwa COVID-19 merupakan pandemi Global. SE yang ditandatangani tanggal 17 Maret ini ditunjukkan untuk para Gubernur di seluruh Indonesia, Bupati/Walikota ataupun pemangku kepentingan wilayah masing-masing.

Berdasarkan surat edaran itu juga Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Ida Fauziyah, meminta para pengusaha agar memberikan perlindungan dan mengantisipasi penyebaran penyakit yang disebabkan virus corona itu ditempat kerja Secara garis besar, dalam surat edaran No.M/3/HK.04/III/2020 tersebut

dibagi atas dua bagian besar pertama, pencegahan penyebaran COVID-19 di lingkungan kerja. Kedua, perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait COVID-19.⁹

Permasalahan upah sangat erat kaitannya dengan kesejahteraan buruh, upah sangat berkaitan dengan kesejahteraan sosial. Peraturan mengenai kesejahteraan sosial harus sesuai dengan norma-norma yang digali dari kebudayaan hukum masyarakat Indonesia sendiri sebagai subjek hukum utama. Salah satu sumber hukum warga negara Indonesia adalah norma agama. Norma agama adalah agama Islam, diketahui dalam agama Islam bahwa salah satu norma hukum yang begitu penting adalah *Maqashid Syariah*. Di Indonesia *Maqashid Syariah* menjadi salah satu batu uji yang cukup banyak digunakan sebagai pisau analisis undang-undang.

Maqashid syari'ah adalah sumber hukum pertama dalam Islam. *Maqashid syari'ah* adalah tujuan-tujuan syariat dan rahasia yang dimaksudkan oleh Allah dalam setiap hukum dari keluruhan hukum-Nya. Tujuan penetapan hukum yang disebut sebagai *maqasid syari'ah* merupakan konsep penting dalam kajian hukum Islam. Inti dari teori *maqashid syari'ah* adalah untuk mewujudkan kebaikan, menjauhi yang buruk, dan mendatangkan manfaat. Istilah yang sependan dengan inti dari *maqashid syari'ah* adalah *maslahat*, karena penetapan hukum dalam Islam harus bermuara kepada *maslahat*.¹⁰ Salah satu tujuan *maqashid syari'ah* adalah menjaga akal. Untuk mencapai kesejahteraan masyarakat, dimana kebijakan harus semata-mata ditujukan demi kemaslahatan masyarakat.

⁹<https://bplawyers.co.id/2020/03/23/catat-surat-edaran-kemenaker-tentang-perlindungan-dan-pengupahan-pekerja-terkait-covid-19> diakses pada tanggal 06 September 2020 pada pukul 21.51 wib

¹⁰Ghofar Shidiq, *Teori Maqashid Al' Syariah dalam Hukum Islam* (Jurnal : Sultan Agung Vol XLIV No. 118 Juni-Agustus 2009), 118.

Berdasarkan penjelasan di atas selain langkah yang tepat untuk melindungi upah pekerja akibat Covid-19, pada masalah ini juga perlu mengkaji maqoshid syariah lebih lanjut untuk mengetahui apakah dengan adanya perlindungan hukum bagi upah pekerja akibat pandemi Covid-19 ini ada pada konsep Maqoshid Syariah.

Maka dari pemaparan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **"PERLINDUNGAN HUKUM BAGI UPAH PEKERJA AKIBAT PANDEMI COVID-19 DALAM PERSPEKTIF MAQOSHID SYARIAH PADA KEBIJAKAN KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI"**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kebijakan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap perlindungan hukum bagi upah pekerja akibat pandemi Covid-19?
2. Bagaimana Perspektif Maqoshid Syari'ah bagi perlindungan hukum terhadap pekerja akibat Covid-19?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk memahami kebijakan hukum bagi upah pekerja akibat pandemi Covid-19
2. Untuk memahami perspektif maqoshid bagi perlindungan hukum terhadap upah pekerja akibat Covid-19

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi pembaca dan studi kepustakaan dan diharapkan mampu menjadi pengetahuan baru, tentunya terkhusus dalam pengetahuan perlindungan hukum terhadap upah pekerja akibat Covid-19.
- b. Diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti maupun masyarakat tentang bagaimana kebijakan kementerian tenaga kerja dan transmigrasi terhadap perlindungan upah pekerja/buruh akibat Covid-19.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi evaluasi dan saran bagi pemerintah serta instansi lainnya untuk lebih memperhatikan kebijakan perlindungan hukum terhadap upah pekerja akibat pandemi Covid-19.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Serta untuk menghindari kesamaan dengan penelitian ini. Maka penulis mencantumkan penelitian terdahulu.

Pertama, Zulkarnain Ibrahim, 2015. dengan judul penelitian “Hakekat Hukum Pengupahan Dalam Upaya Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Pekerja”. Dalam penelitian menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.¹¹ Dalam penelitian terdahulu tersebut, jelas terdapat perbedaan. Dalam

¹¹Zulkarnain Ibrahim, *Hakekat Hukum Pengupahan Dalam Upaya Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Pekerja*, 2015, Jurnal Hukum Vol. 44 No. 4 Oktober 2015

penelitian ini hanya menjabarkan mengenai bagaimana kebijakan/hukum yang ditetapkan pemerintah untuk dapat mensejahterakan para pekerja. Sedangkan yang akan penulis teliti adalah Perlindungan Hukum Upah bagi Pekerja akibat Pandemi Covid-19 dalam perspektif maqashid syariah pada kebijakan kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Adapun persamaan dalam penelitian yang dilakukan Zulkarnain Ibrahim dengan penelitian penulis adalah sama-sama menciptakan rasa keadilan kepada pekerja.

Kedua, Lusiana Dewi Agustin, 2017. dengan judul “Perlindungan hukum dalam pemberian upah dan peningkatan kesejahteraan buruh non-kontrak di aria mebel surakarta. Hasil penelitian ini adalah apakah upah buruh di Aria Mebel Surakarta sudah sesuai atau belum dengan Upah minimum pendapatan dan untuk mengetahui upaya meningkatkan kesejahteraan buruh dalam memberikan perlindungan hukum berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹² Dari penelitian terdahulu, tentu sangat jelas perbedaannya dengan penulis yaitu perlindungan hukum upah dalam penelitian ini lebih fokus pada buruh di Aria Mebel Surakarta yang berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan penulis menganalisis perlindungan hukum upah berdasarkan kebijakan surat edaran kementerian tenaga kerja dan transmigrasi.

Ketiga, Sukma Hani Noor Khasanah, 2013. dengan judul “Fatwa Dewan Syariah Nasional Tentang Jaminan Dalam Pembiayaan Mudharabah (Studi perspektif Maqashid Syariah)” Dalam penelitian ini, peneliti membahas bagaimana jaminan dalam fatwa DSN/-MUI No 07/DSN-MUI/IV/2000 tentang

¹²Lusiana Dewi Agustin, *Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Upah Dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh Non-Kontrak Di Aria Mebel Surakarta*, Jurnal Ilmiah, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017).

pembiayaan mudharabah. Dan bagaimana esensi jaminan apabila dilihat berdasarkan *dharuriyat, hajiyyat, dan tahsiniyyat* dalam maqashid syariah.¹³ mengenai hal tersebut, terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, peneliti tersebut membahas mengenai fatwa dewan syariah nasional tentang jaminan dalam pembiayaan mudharabah (studi perspektif maqashid syariah). sedangkan penulis akan menganalisis tentang Perlindungan Hukum Terhadap Upah pekerja akibat Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Maqashid Syariah Pada Kebijakan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Persamaan penelitian yang dilakukan Sukma Hani Noor Khasanah dengan Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama mengkaji Maqashid Syariah.

Tabel 1.1

Komparasi Penelitian Terdahulu dan Saat Ini

No	Judul	Perbedaan	Persamaan
1	Hakekat Hukum Pengupahan Dalam Upaya Mewujudkan Kesejahteraan Sosial terhadap Pekerja. (Zukarnain Ibrahim, Jurnal Hukum).	Dalam penelitian ini hanya menjabarkan mengenai bagaimana kebijakan/hukum yang ditetapkan pemerintah untuk dapat mensejahterakan para tenaga kerja. Sedangkan yang akan penulis teliti adalah Perlindungan Hukum Upah bagi Pekerja akibat Pandemi Covid-19 dalam perspektif maqashid syariah pada kebijakan kementerian	sama-sama menciptakan rasa keadilan kepada pekerja.

¹³Sukma Hani Noor Khasanah, *Fatwah Dewan Syariah Nasional Tentang Jaminan Dalam Pembiayaan Mudharabah* (Studi Perspektif Maqashid Syariah), Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum, Jurusan Muamalat, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014).

		Tenaga Kerja dan Transmigrasi.	
2	Perlindungan hukum dalam pemberian upah peningkatan kesejahteraan buruh non-kontrak di aria mebel surakarta. (Lusiana Dewi Agustin, Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta).	perlindungan hukum upah dalam penelitian ini lebih fokus pada buruh di Aria Mebel Surakarta yang berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sedangkan penulis menganalisis perlindungan hukum upah berdasarkan kebijakan surat edaran kementerian tenaga kerja dan transmigrasi.	Sama-sama membahas mengenai perlindungan hukum upah pekerja
3	Fatwa Dewan Syariah Nasional Tentang Jaminan Dalam Pembiayaan Mudharabah (Studi perspektif Maqashid Syariah). (Sukma Hani Noor Khasanah, Skripsi. Fakultas Syariah dan Hukum, Jurusan Muamalat, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga)	skripsi ini meneliti mengenai fatwa dewan syariah nasional tentang jaminan dalam pembiayaan mudharabah (studi perspektif maqashid syariah). sedangkan peneliti menganalisis tentang Perlindungan Hukum Terhadap Upah pekerja akibat Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Maqashid Syariah Pada Kebijakan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.	sama-sama mengkaji Maqashid Syariah.

F. Kerangka Teori

Secara bahasa maqashid syariah terdiri dari dua kata yaitu *maqashidu* dan *syari'ah*. Kata *maqashid*, adalah bentuk jamak, dari *maqashid* yang berarti kesenangan atau tujuan. Sedangkan syari'at adalah *mas hdar* dari *syar'a* yang

berarti jalan yang lurus, yaitu menuju air mata. Setiap aktivitas pasti didalamnya mengandung tujuan. Begitupun sebuah syariah. Maqashid Syariah bila diartikan secara bahasa adalah tujuan syariah. Tujuan utama dari maqashid syariah adalah merealisasikan kemanfaatan untuk umat manusia (*mashālih al-'ibād*) baik urusan dunia maupun urusan akhirat mereka. jadi, dapat disimpulkan bahwa konsep maqashid syariah yaitu mewujudkan kemaslahatan dan menolak kemudharatan (*dar'u al-mafasid wa jalbu al-manafi'*).

Adapun tujuan utama syari'at Islam menurut Al-Syathibi terdapat pada perlindungan lima kemaslahatan, yaitu perlindungan terhadap agama (*hifdzu-din*), perlindungan terhadap jiwa (*hifdzu-nāfs*), perlindungan terhadap akal (*hifdzu al-'aql*), perlindungan terhadap keturunan (*hifdzu-nāsl*), dan perlindungan terhadap harta (*hifdzu-māl*).¹⁴ Kelima pokok tersebut ialah suatu hal yang harus selalu dijaga dalam kehidupan ini untuk mencapai kemaslahatan. menurut Imam Syathibi, kemaslahatan yang akan diwujudkan oleh *syari'ah* dari kelima unsur tersebut memiliki tiga peringkat kebutuhan *daruriyat* (kebutuhan yang wajib dipenuhi; yang jika tidak dipenuhi dapat membuat kehidupan menjadi rusak), kebutuhan *hajiyat* (kebutuhan yang jika tidak terpenuhi akan berakibat kesulitan), kebutuhan *taḥsiniyat* (kebutuhan pelengkap; yang jika tidak dipenuhi membuat kehidupan menjadi kurang nyaman).¹⁵

¹⁴Abdul Kadir dan Ika Yunia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syariah* (Jakarta PT Fajar Interpratama, 2014), 65

¹⁵Muhammad Syukri Albani Nasution dan Rahmat Hidayat Nasution, *Filsafat Hukum Islam dan Maqashid Syari'ah* (Jakarta, Kencana, 2020), 58.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sesuai dengan obyek kajian skripsi ini, penelitian ini bersifat kepustakaan (*Library Research*) deskriptif analisis yaitu mengungkap isi suatu perundang-undangan yang telah dipaparkan secara sistematis. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan data-data dan informasi dengan bermacam-macam buku, majalah hukum, artikel hukum, dan dokumen-dokumen lainnya.¹⁶

2. Sumber Data

a. Sumber Primer adalah data yang didapat dari sumber utama yang berkaitan dengan penelitian ini dimana sumber data terdiri atas peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan. Sumber data primer yang penulis gunakan yaitu:

- a) Surat edaran kementerian ketenagakerjaan Nomor (M/3/HK.04/III/2020) tentang perlindungan buruh/pekerja dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19,
- b) Pasal 90 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang tata cara penanguhan Pelaksanaan Upah minimum

¹⁶Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji. *Penelitian Hukum Normative*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2004). 23-24.

- b. Sumber Sekunder adalah bahan yang merupakan pelengkap. Menurut Peter Mahmud Marzuki, bahan-bahan sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan dokumen-dokumen resmi.¹⁷ seperti literatur-literatur dan buku-buku yang terkait dengan Perlindungan Ketenagakerjaan, dan Maqashid Syari'ah.

3. Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode dokumentasi, study pustaka dan observasi.

- a. Metode Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data penelitian yang diterapkan dengan cara peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen-dokumen, catatan harian dan sebagainya.¹⁸
- b. Metode pengumpulan data ini diperoleh dari berbagai referensi yang relevan berdasarkan jurnal ilmiah dan buku-buku.
- c. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi nonpartisipan yaitu suatu observasi dimana peneliti tidak terlibat langsung dan hanya sebagai pengamat independen. Pengumpulan data dengan observasi nonpartisipan ini tidak akan mendapat data yang mendalam dan tidak sampai pada tingkat makna.

4. Pengelolaan Data

¹⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cet. 9, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), 119.

¹⁸ Burhan Bungin, *Metode Riset Penelitian Sosial: Format 2 Kuantitatif dan Kualitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2005), 131.

Pengelolaan data adalah data yang sudah terkumpul di dalam tahap pengumpulan data, kemudian perlu diolah kembali. Pengelolaan data tersebut memiliki tujuan agar data lebih sederhana, sehingga semua data yang telah terkumpul dan menyajikannya sudah tersusun dengan baik dan rapi kemudian baru dianalisis.

5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang menggunakan pola pikir deduktif yang menerapkan hal-hal umum terlebih dahulu dan dihubungkan dalam bagian-bagian yang khusus.

6. Cek keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan derajat yang ketetapan antara datanya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Maka dari itu peneliti melaporkan warna merah, bila peneliti membuat laporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi dengan obyek, maka data tersebut dinyatakan tidak valid¹⁹. Reliabilitas diartikan sebagai stabilitas suatu informasi yang sedang diolah. *Reability is conconed with the consistency, stability and reatability of the informatiant’s accounts as wall the investigatior’s ability to collect and record information accurately.* Merujuk kepada kemampuan metode penelitian untuk menghasilkan secara konsisten hasil yang sama selama

¹⁹ Tjutju Soendari, *Pengujian Keabsahan Data Penelitian Kualitatif* (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia:2012)

periode pengujian diulang. Dalam kata lain, hal itu mengharuskan seseorang peneliti menggunakan metode yang sama atau sebanding agar diperoleh hasil yang sama setiap kali dia menggunakan metode yang sama.²⁰

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan penelitian ini, maka perlu dibuat sistematika penulisan, sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan mengenai Perlindungan Hukum: Pengertian, Tujuan Perlindungan hukum. Upah: Pengertian Upah, Landasan Hukum Upah, Kedudukan Upah, Komponen Upah, Jenis-jenis Upah, Klasifikasi Ketentuan Hukum Tentang Pengupahan, Dan Covid-19: Pengertian Covid-19, Dampak *Corona Virus Disease 2019*, Pengobatan Virus Corona, Cara Mencegah Penyebaran COVID-19 Serta *Maqashid Syariah*: Pengertian dan Pembagian Maqashid al-Syariah.

BAB III : PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang Kebijakan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Upah Pekerja Akibat Pandemi Covid-19

²⁰ Albi Anggoro dan Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, Cet ke-1 (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), 217.

Dan Analisis Mengenai Perspektif Maqashid Syariah Bagi Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Akibat Covid-19.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini merupakan bab Penutup yang berisi kesimpulan dari penelitian serta saran.