

**PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA DI CV. KIJANG MAS
SIDOARJO MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN
DAN HUKUM ISLAM**

SKRIPSI

Oleh:

Athika Khoiriyah
15220037



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah SWT,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA DI CV. KIJANG MAS SIDOARJO MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan refrensinya secara benar. Jika di kemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 13 Maret 2019

Penulis,

Athika Khoiriyah

NIM 15220037

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Athika Khoiriyah NIM: 15220037 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA DI CV. KIJANG MAS
SIDOARJO MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN
DAN HUKUM ISLAM**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui
Ketua Jurusan
Hukum Bisnis Syariah

Malang, 13 Maret 2019

Dosen Pembimbing,

Dr. Fakhruddin, M.HI
NIP. 197408192000031002

Iffaty Nasyi'ah, M.H
NIP. 197606082009012007



PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan penguji skripsi saudara Athika Khoiriyah, NIM 15220037, Mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA DI CV. KIJANG MAS SIDOARJO MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM

Telah dinyatakan **LULUS** dengan nilai: **A**

Dewan Penguji:

1. Dwi Hidayatul Firdaus, S.HI., M.SI. (.....)
NIP. 198212252015031002 Ketua
2. Iffaty Nasyi'ah, M.H. (.....)
NIP. 197606082009012007 Sekretaris
3. Dr. Fakhruddin, M.HI. (.....)
NIP. 197408192000031002 Penguji Utama

Malang, 10 April 2019
Mengetahui
Dekan,

Dr. Saifullah, S.H, M.Hum
NIP.196512052000031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 157/SK/BAN-PT/AK-XV/S/VI/2013 (Al Ahwal Al Syakhshiyah)
Terakreditasi "B" SK BAN-PT Nomor : 021/BAN-PT/AK-XIV/S/1/VI/2011 (Hukum Bisnis Syariah)
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

BUKTI KONSULTASI

Nama : Athika Khoiriyah
NIM/Jurusan : 15220037/Hukum Bisnis Syariah
Dosen Pembimbing : Iffaty Nasyi'ah M.H
Judul Skripsi : **Perlindungan Hak-Hak Pekerja Di CV. Kijang Mas Sidoarjo
Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam**

NO	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Selasa, 30 Oktober 2018	Proposal	
2	Rabu, 7 November 2018	Revisi Proposal	
3	Senin, 27 November 2018	ACC Sempro	
4	Kamis, 10 Januari 2019	Revisi BAB I	
5	Selasa, 15 Januari 2019	Revisi BAB II dan III	
6	Rabu, 27 Februari 2019	BAB IV	
7	Rabu, 6 Maret 2019	Revisi BAB IV	
8	Kamis, 7 Maret 2019	BAB V	
9	Jumat, 8 Maret 2019	Abstrak	
10	Kamis, 14 Maret 2019	ACC Skripsi	

Malang, 13 Maret 2019
Mengetahui,
a/n Dekan
Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah

Dr. Fakhruddin, M.H.I.
NIP. 197408192000031002

MOTTO

***“SEBAIK-BAIK MANUSIA DIANTARAMU ADALAH YANG PALING
BANYAK MANFAATNYA BAGI ORANG LAIN”***

(HR. RIWAYAT BUKHARI)



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan kasih sayang dan rahmat Allah swt yang selalu terlimpahkan setiap detik, penulisan skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hak-Hak Pekerja Di CV. Kijang Mas Sidoarjo Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam”** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam kita haturkan kepada baginda kita yakni Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan suri tauladan kepada ummatnya, sehingga dalam proses penulisan skripsi ini tidak terlepas dan nilai-nilai kehidupan yang menjadikan Allah swt sebagai tujuan, sebagaimana Baginda Rasulullah ini ajarkan. Semoga kita tergolong orang-orang yang dapat merasakan dan mensyukuri nikmatnya iman dan di akhirat kelak mendapatkan syafaat dari beliau. Aamiin.

Dengan segala daya dan upaya serta bantuan, doa, bimbingan maupun pengarahan dan hasil diskusi dengan pelbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada batas kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Saifullah, S.H, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.H.I., selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Noer Yasin M.H.I., selaku Wali Dosen. Terima kasih yang selalu memberikan arah dan bimbingan selama penulis kuliah dari semester awal hingga saat ini.

5. Iffaty Nasyi'ah, M.H., selaku sebagai Dosen Pembimbing skripsi. Terima kasih penulis haturkan atas waktu yang telah diluangkan untuk bimbingan, arahan, serta motivasi selama penulis menempuh perkuliahan dan sekaligus dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah bersedia memberikan pengajaran, didikan, bimbingan serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah swt menjadikan ilmu yang diberikan sebagai modal mulia di akhirat nanti dan sebagai limpahan pahala yang ssepadan kepada beliau semua.
7. Staf Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis ucapkan atas partisipasi maupun kemudahan-kemudahan yang diberikan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Para informan yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi yang sangat penting demi kelaanjutan penelitian ini.
9. Orang tua penulis, Ahmad Bisri Mutofa dan Dwi Yuliati, yang selalu mendoakan, memberi dukungan moril sekaligus dukungan materiil, perhatian dan semangat setiap waktu.
10. Adik penulis yakni Ahmad Choiruzzaki Mustofa yang juga memberikan dukungan, semangat beserta doa.
11. Agus Musaddiq Fiqri, seseorang yang mempunyai peran besar dalam hidup penulis. Terima kasih telah memberikan waktunya, semangat, motivasi, dukungan moral hingga materiil dan senantiasa menemani

penulis dengan sabar, tulus dan ikhlas sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Teman-teman penulis, Meisy Fajarani, Adzinatun Nisa', Anis Husnun Nida, Mohammad Reyhan Zaki, dan seluruh HBS A terima kasih udah bersama-sama selama 4 tahun ini dan sudah menjadi teman yang tulus, terimakasih atas segala ilmu, pengalaman, rasa aman, rasa nyaman, persahabatan, persaudaraan yang penulis dapatkan selama hidup di Malang, semoga kita menjadi orang-orang yang bermanfaat kelak hingga akhir hayat.
13. Teman terbaik penulis, Sahabat yang selalu di hati Miftakhul Kharimah yang sudah tulus ikhlas bersama penulis dalam keadaan susah maupun senang dari awal hingga sekarang ini. Sekali lagi terima kasih atas perhatian, kebersamaan, waktu dan segalanya. Kita berjuang bersama dari sangat awal hingga titik ini. Semoga Allah menjadikan kita orang yang beruntung. Aamiin
14. Adek-adek terbaik penulis, Faizah Maharatun Nahdillah, Dewi Rahmatika Setyaningrum, Rizky Ramadhanty yang sudah menghibur, yang selalu memberikan semangat, yang selalu ada dikala penulis dalam keadaan pusing dan butuh dukungan. Terimakasih adek-adekku ya selalu bisa membuatku terhibur dan tersenyum. Semoga Allah membalas semua kebaikan-kebaikanmu. Aamiin
15. Serta berbagai pihak yang turut serta membantu proses penyelesaian penulisan skripsi ini yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua pembaca. Penulis sangat menyadari bahwa karya sederhana ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan, kemampuan, wawasan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharap kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 13 Maret 2019
Penulis

Athika Khoiriyah
NIM 15220037



PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemah bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Araba, sedangkan nama Arab dari bangsa Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *gootnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang standar internasional. Nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 22 Januari 1998, No. 159/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

A. Konsonan

ا	= Tidak dilambangkan	ض	= dl
ب	= B	ط	= th
ت	= T	ظ	= dh

ث = Ta	ع = ‘ (menghadap ke atas)
ج = J	غ = gh
ح = H	ف = f
خ = Kh	ق = q
د = D	ك = k
ذ = Dz	ل = l
ر = R	م = m
ز = Z	ن = n
س = S	و = w
ش = Sy	ه = h
ص = Sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (‘) untuk penggantian lambang ع.

B. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal	Panjang	Diftong
a = fathah	Ā	قال menjadi qāla

i = kasrah	î	قيل menjadi qîla
u = dlommah	û	دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “ î ”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya' nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong	Contoh
aw = و	قول menjadi qawlun
ay = ي	خير menjadi khayrun

C. Ta'marbûthah (ة)

Ta' marbûthah (ة) ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-
risala li-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “t” yang disambungkan dengan kalimat berikut, misalnya الله في رحمة menjadi *fi rahmatillâh*

D. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) dalam lafadh jalâlah yang erada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut :

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan.....
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan
3. *Masyâ 'Allah kânâ wa mâlam yasyâ lam yakun*
4. *Billâh 'azza wa jalla*

E. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh : شيء - syai'un أمرت - umirtu

النون - an-nau'un تأخذون - ta'khudzûna

F. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* atau *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang

dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh : وان الله لهو خير الرازقين - wa innalillâha lahuwa khairar-râziqîn.

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sanfangnya.

Contoh : وما محمد إلا رسول = wa maâ Muhammadun illâ Rasûl

ان اول بيت وضع للدرس = inna Awwala baitin wu dli'a linnâsi

Penggunaan huruf capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan jika penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh : نصر من الله فتح قريب = nasrun minallâhi wa fathun qarîb

الله الامر جميعا = lillâhi al-amru jamî'an

Begi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN	iv
BUKTI KONSULTASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI	xvi
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
ملخص البحث	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Operasional	8
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Pustaka	17
1. Ketenagakerjaan Menurut Perundang-Undangan	17
a. Pengertian Ketenagakerjaan	17

b. Asas Hukum Ketenagakerjaan	19
c. Tenaga Kerja	20
d. Hak-Hak Tenaga Kerja	21
1) Perlindungan Upah.....	22
2) Waktu Kerja	25
3) Kesejahteraan Kerja	26
4) BPJS Ketenagakerjaan	27
2. Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam	30
a. Penegertian Ijarah	30
b. Dasar Hukum.....	32
c. Macam-Macam Ijarah dan Hukumnya.....	33
d. Perjanjian Kerja dalam Islam.....	35
e. Upah dalam Islam.....	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	41
B. Pendekatan Penelitian	42
C. Lokasi Penelitian.....	42
D. Sumber dan Jenis Data	43
E. Metode Pengumpulan Data	44
F. Metode Pengelohan Data	45
G. Metode Keabsahan Data	46

BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum CV. Kijang Mas.....	48
B. Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja di CV. Kijang Mas Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan	49
C. Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja di CV. Kijang Mas Menurut Hukum Islam.....	64

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN-LAMPIRAN	78
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	86



ABSTRAK

Athika Khoiriyah, 15220037, 2019. **Perlindungan Hak-Hak Pekerja di CV. Kijang Mas Sidoarjo Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam**, Skripsi, Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Iffaty Nasyi'ah M.H

Kata Kunci : Perlindungan Hak-Hak Pekerja, *Commanditaire Venotschap* (CV), Undang-Undang Ketenagakerjaan, Hukum Islam.

Pada dasarnya masalah ketenagakerjaan adalah salah satu pokok yang harus dihadapi oleh Negara-negara berkembang seperti halnya negara Indonesia. Mengingat faktor tenaga kerja yang dalam proses pembangunan ini perlu di perhatikan dan perlu mendapatkan perlindungan termasuk hak-hak pekerja/buruh. Maka dari itu pihak pengusaha memiliki kewajiban untuk memenuhi hak pekerja dan pemerintah merupakan sarana yang memfasilitasi anatar pekerja /buruh dan pengusaha. Pdah penelitian ini penulis melakukan penelitaian di CV. Kijang Mas Sidoarjo, penelitian yang dilakukan adalah perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan tersebut dikaji berdasarkan Undang-Undang Ketenegakerjaan dan Hukum Islam.

Penelitian ini membahas tentang bagaimana perlindungan hak-hak pekerja di CV. Kijang Mas Sidoarjo menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian yuridis empiris. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis sosiologis, dimana peneliti disini meneliti peraturan perundang-undangan dan hukum Islam yang berlaku di masyarakat dan mendiskripsikan data yang ditemukan di lapangan tentang fenomena perlindungan hak-hak pekerja di CV. Kijang Mas.

Hasil dari penelitian ini yaitu, perlindungan hak-hak pekerja pada CV. Kijang Mas Sidoarjo belum terlaksana sepenuhnya hanya beberapa saja yang sudah terpenuhi hak-haknya. Sedangkan dalam Hukum Islam perlindungan hak-hak pekerja telah terpenuhi sesuai syarat dan rukunnya asalkan tidak ada unsur pemaksaan, sesuai dengan kemampuan dan akadnya sama-sama ridho.

ABSTRACT

Athika Khoiriyah, 15220037, 2019. **The Protection Of The Rights Of Workers In CV. Kijang Mas Sidoarjo According To Employment Law And Islamic Law**, thesis, Department of Sharia business law, Islamic state university of Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Iffaty Nasyi'ah M.H

Keyword : Protection of Workers' Rights, *Commanditaire Venotschap* (CV), Employment Law, Islamic Law.

Basically, the employment problem is one of the points that must be faced by developing countries as Indonesia. Considering the factor of a worker in this development process needs to care and get protection including labours' rights. Therefore, the employer obligatory to fulfil the rights of workers and the government is a medium that facilitates workers and employers. In this research, the authors do the research in the Kijang Mas *Commanditaire Venotschap* (CV), Sidoarjo. This research is about the protection of workers' rights in that company under the perspective of Employment Law and Islamic Law.

This research discusses How the Protection of Workers' Rights in the Kijang Mas CV, Sidoarjo according to Law No. 13/2003 Concerning Employment and Islamic Law.

This research belongs to the type of empirical juridical research. The research approach used in this research is sociological juridical, where the researcher will examine the Law and Islamic Law that occurs in the society and describe the data which found in the field about the phenomenon of protection of workers' rights in the Kijang Mas CV.

The results of this thesis research that the protection of workers' rights in the Kijang Mas CV, Sidoarjo has been not fully implemented, only a few of them have fulfilled their rights. Whereas in Islamic Law the protection of workers' rights has been fulfilled according to the requirement and the principle so long as nothing forcefulness element, appropriate with the ability and the agreement is another willing.

ملخص البحث

أطिका خيرية، ١٥٢٢٠٠٣٧، ٢٠١٩. حماية حقوق العمال في CV. Kijang Mas Sidoarjo عند قنون العمالة و الشريعة الإسلامية. بحث الجامعي، قسم قانون التجارة الشرعية، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالنج. مشرفة: إفاقي ناشعة، الماجستير.

الكلمات الرئيسية: حماية حقوق العمال، *Commanditaire Venotschap (CV)*، قنون العمالة، الشريعة الإسلامية.

مسألة العمالة هي إحدى من الأساس الذي يحتاج إلى إهتمام في بلدان النامية كمثل بلاد إندونيسيا. نذكر أن عوامل العمال في عمالية بنائه محتاج إلى إهتمام وحماية بما في حقوق العمال. لذلك الصانع له الوظائف في إجتراح حقوق العمال، والحكومة كوسيلة بين العمال والصناع. هذا البحث يقيم ب CV. Kijang Mas Sidoarjo ، ويتعلق هذا البحث بحماية العمالة والشريعة الإسلامية.

هذا البحث يشرح عن كيف حماية حقوق العمال في CV. Kijang Mas Sidoarjo عند القنون رقم ١٣ سنة ٢٠٠٣ عن العمالة والشريعة الإسلامية.

استخدم الباحث نوعية البحث في هذا البحث التحريبية القانونية، مدخل البحث في هذا البحث يستخدم مدخل الإجتماعية القانونية، حيث يبحث الباحث بنظام القانون والشريعة الإسلامية موجودة في المجتمع، ويشرح البيانات في الميدان عن ظهارة حماية حقوق العمال في CV. Kijang Mas.

وننتج في هذا البحث يعني حماية العمال في CV. Kijang Mas Sidoarjo لم تحقق بالكميلة. مع أن الشريعة الإسلامية في حماية حقوق العمال يكون إجتراحا إذا مناسب بأركانه وليس له الاجباري ، ومناسب بكفائته وعقده الرضى على بعضهم بعض.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah ketenagakerjaan adalah salah satu masalah pokok yang harus di hadapi oleh negara–negara berkembang seperti halnya Negara Indonesia. Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan ketenagakerjaan yang mengubah kehidupan suatu bangsa agar tenaga kerja dapat di ksatakana sebagai faktor penentu bagi kemajuan bangsa.

Setiap manusia pasti membutuhkan yang namanya pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup salah satu jalan adalah mencari pekerjaan. Bekerja dapat dilakukan secara perseorangan atau bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain dilakukan dengan bekerja kepada Negara atau bekerja di perusahaan yang biasanya disebut sebagai buruh.

Pekerja adalah aset perusahaan yang amat penting, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari pekerjaannya. Hubungan antara perusahaan sebagai pemberi kerja dengan pekerja berangsur saling membutuhkan, karena di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan sebagai tempat mereka bekerja, memperoleh nafkah, maupun sebagai tempat aktualisasi diri, sementara di sisi lain perusahaan juga sangat membutuhkan pekerja sebagai sumber daya yang dapat mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya. Pekerja akan melakukan usaha maksimal, bekerja dengan penuh dedikasi, motivasi tinggi serta lebih produktif apabila pekerja tersebut mendapatkan perlindungan hukum yang memadai.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹

ولكل درجات مما عملوا وليوفيهم اعمالهم وهم لا يظلمون

¹ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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 (QS.Al-Ahqaf (46):19)².

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu³

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendak.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan dan kerja.

Pada dasarnya perlindungan hak-hak bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya, dapat mengembangkan potensi dirinya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup layak sebagai manusia. Untuk mensukseskan perlindungan hak-hak terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan

² Al- Quran Karim

³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Citra Aditya Bakti 2003), 61-62.

berkesinambungan. Sesuai yang disebutkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pada zaman di era globalisasi dewasa ini, beberapa sektor ketenagakerjaan akan menghadapi tantangan yang cukup besar, persaingan antar dunia usaha akan semakin ketat dan penggunaan teknologi maju akan semakin mendapat perhatian sehingga pemilihan perkerja akan semakin selektif. Hal tersebut pada akhirnya memicu terjadinya persoalan-persoalan ketenagakerjaan di Indonesia yang hingga dewasa ini menjadi masalah nasional yang sangat kompleks.

Tuntutan para tenaga kerja untuk memperjuangkan perbaikan kesejahteraan, seperti kenaikan upah dan kondisi kerja yang lebih baik dapat dipandang sebagai tuntutan yang dapat difahami. Namun, dalam hal ini kebijakan dan peraturan perundang-undangan pemerintah yang mempengaruhi kehidupan ekonomi tenaga kerja juga diperlukan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja.

Sebagai makhluk sosial yang selau berinteraksi dan berkomunikasi satu sama lain, maka memiliki pendapat dan paham yang berbeda itu suatu hal yang wajar yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain. Mengingat konflik merupakan suatu yang lumrah di masyarakat, yang terpenting adalah

bagaimana cara mencari penyelesaian dari konflik tersebut, sehingga konflik tersebut tidak menimbulkan dampak negatif. Demikian juga dalam bidang ketenagakerjaan, meskipun para pihak yang didalamnya sudah terikat dengan perjanjian kerja namun konflik atau permasalahan masih tetap tidak bisa dihindari.

Pada dasarnya pekerja berkepentingan untuk mendapatkan pekerjaan dengan imbalan jasa yang dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan keluarganya. Sebaliknya kepentingan pengusaha antara lain adalah untuk mengembangkan usahanya dengan mempekerjakan pekerja. Oleh karena itu kepentingan yang berbeda ini tidak boleh di pandang sebagai dua hal yang bertentangan, tetapi sebagai suatu perbedaan yang saling melengkapi dan mendorong para pihak untuk bertemu dalam suatu hubungan kerja walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa konflik dapat saja terjadi karena kepentingan itu. Pengusaha mempunyai kepentingan permasalahan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan adalah jelas dan wajar, karena tanggung jawab moralnya sebagai pimpinan, sebagai sumber penghidupan dan untuk mendapatkan konsekuensi yang sesuai dengan modal yang ditanamkannya. Namun, tenaga kerja juga mempunyai kepentingan yang sama atas perusahaan, yaitu sebagai sumber penghasilan dan penghidupannya.

Perusahaan CV. Kijang Mas berdiri sejak Tahun 2004, perusahaan tersebut bergerak di bidang makanan siap saji yaitu memproduksi siomay dalam bentuk frozen food, pemasaran perusahaan tersebut bukan hanya dalam pulau jawa saja bahkan sudah sampai di luar pulau jawa. Hasil produksi CV. Kijang Mas selalu

berkembang dan mampu menghasilkan produksi yang banyak. CV. Kijang Mas dapat memproduksi sampai ratusan potong dari tingkat permintaan yang banyak, sehingga perusahaan ini juga memerlukan banyak pekerja atau buruh untuk mencukupi permintaan pasar. Perusahaan CV. Kijang Mas mempekerjakan banyak orang karena tuntutan permintaan pasar. Pekerja yang bekerja di perusahaan ini kurang lebih sekitar 100 orang yang terdiri dari pekerja atau buruh laki-laki dan perempuan.

Berbicara mengenai pekerja yang saat ini memiliki begitu kompleksnya permasalahan, mulai dari permasalahan upah pekerja atau buruh yang kurang layak, waktu kerja yang seakan-akan memaksakan serta semaunya sendiri dari pihak perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja, tidak adanya kesejahteraan bagi para pekerja atau buruh, kekosongan dalam jaminan sosial dan masih banyak lagi yang lainnya. Contoh kasus dalam *comanditaire venotschap* (CV) lain diluar CV. Kijang Mas yang pernah terjadi kecelakaan waktu pengiriman barang produksi yang mengakibatkan supir mengalami luka-luka dan orang lain yang menjadi korban hingga meninggal dalam kecelakaan itu, akan tetapi dari pihak perusahaan tidak ada bantuan untuk sopir dan santunan bagi korban atas kecelakaan tersebut. Disini penulis menyimpulkan bahwa tenaga kerja sebagai manusia sejati juga perlu dilindungi akan spekulasi terjadinya resiko, perlindungan hukum yang masih belum tentu arahnya juga berdampak pada tenaga kerja yang bekerja pada *Comanditaire Venotschap* (CV). Pihak pengusaha memiliki kewajiban untuk memenuhi hak pekerja dan pemerintah merupakan sarana yang memfasilitasi antara pekerja/buruh dan pengusaha. Semuanya harus

berjalan senergis untuk mewujudkan keadilan dan pemenuhan hak terhadap pekerja. Mengingat keselamatan dan kesejahteraan pekerja adalah hal yang sangat penting, maka seharusnya ada konsepsi yang berkaitan dengan perlindungan atas resiko para pekerja. Apalagi Indonesia adalah Negara hukum yang begitu menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Melihat beberapa resiko tenaga kerja di atas, peneliti bermaksud membahas perlindungan hak-hak pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Karena dengan pertimbangan kurangnya pengetahuan pihak perusahaan dan pekerja, maka seringkali pekerja menjadi korban sewenang-wenangnya.

Dalam kaitannya dengan perlindungan hak-hak pekerja ini, penulis merasa tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi yang akan mengupas secara terperinci tentang perlindungan hak-hak pekerja ditinjau Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam dengan judul: **“Perlindungan Hak-Hak Pekerja di CV. Kijang Mas Sidoarjo Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”**

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana perlindungan hak-hak pekerja di CV. Kijang Mas Sidoarjo menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

2. Bagaimana perlindungan hak-hak pekerja di CV. Kijang Mas Sidoarjo menurut Hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan diatas dapat dirumuskan tujuan masalah sebagai berikut:

1. Untuk memahami perlindungan hak-hak pekerja yang diterapkan di CV. Kijang Mas Tinjauan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk memahami perlindungan hak-hak pekerja di CV. Kijang Mas Sidoarjo menurut Hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

Bagi peneliti, peneliti ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi peneliti mengenai praktek perlindungan jaminan sosial secara komprehensif.

Bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan acuan atau bahan data dalam menjalankan perusahaan dalam menjamin keselamatan dan juga memenuhi hak-hak pekerja/buruh.

Bagi pihak lain, dapat memberikan sumbanagan pemikiran dan pengetahuan serta dapat dijadikan tambahan bacaan ilmiah kepustakaan dalam rangka meningkatkan ilmu pengetahuan.

E. Definisi Operasional

Untuk mempermudah dan menghindari kesalah fahaman mengenai maksud dari judul penelitian ini maka perlu dijelaskan terlebih dahulu beberapa definisi operasional sebagai berikut

1. *Ijarah*

Secara *lughowi ijarah* berarti upah, sewa, jasa atau imbalan. Sedangkan secara istilah *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang dijadikan acuan penelitian ialah sesuai dengan ketentuan yang diberikan Fakultas Syariah UIN Malang dalam hal penulisan penelitian skripsi yakni:

Bab pertama Pendahuluan, pada bab ini penulis menjelaskan secara general penelitian yang dilakukan oleh penulis. Bab ini terdiri dari latar belakang, salah satu yang melatar belakangi penulis untuk meneliti kejadian yang dirasa ganjal oleh peneliti. Rumusan masalah, perumusan masalah yang diteliti, sehingga peneliti tetap focus dan sesuai dengan tujuan penulis. Tujuan penelitian, untuk mengetahui praktek perlindungan hak-hak pekerja yang diinginkan oleh penulis dengan menggunakan hukum yang ada di Indonesi, hukum Islam (*Ijarah*). Manfaat penelitian, harapan dan juga keinginan penulis dari kemanfaatan isi penelitian skripsi ini. Sistematika pembahasan, tatanan dari isi penulisan penelitian skripsi.

Bab kedua tinjauan pustaka, terdiri dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan juga referensi penulis agar tidak ada kesamaan penelitian serta dapat menghasilkan penelitian dan pemikiran yang baru, kerangka teori atau landasan teori disini digunakan sebagai landasan atas dasar bagi penulis untuk

melakukan penelitian ini, kerangka teori yang digunakan berkaitan dengan hak-hak pekerja /buruh dan hukum Islam (*Ijarah*) terkait dengan ketenagakerjaan.

Bab ketiga metode penelitian, terdiri dari jenis penelitian, penelitian yang digunakan penelitian adalah penelitian hukum empiris (*field research*), pendekatan penelitian yang digunakan penelitian pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, lokasi penelitian ini berada di CV. KIJANG MAS SIDOARJO Dsn. Tenggul Wulung Desa. Kedung Rejo, Kecamatan Jabon, Kabupaten Sidoarjo, jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data skunder, bahan hukum yang dipakai dalam penelitian ini adalah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam (*Ijarah*), metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, analisis, dan pengolahan data.

Bab keempat penelitian dan pembahasan, terdiri dari hasil penelitian dan perbandingan antara teori tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam (*Ijarah*) dan fakta (analisis praktek perlindungan hak-hak pekerja di CV. KIJANG MAS SIDOARJO menurut undang-undang ketenagakerjaan dan hukum Islam).

Bab kelima penutup, kesimpulan, dan saran. Pada bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan (jawaban singkat atas rumusan masalah yang ditetapkan) dan saran. Pada bagian yang terakhir berisi tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran, daftar riwayat hidup peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Rizqi Mujita Sari

Rizqi Mujita Sari (2014) dengan judul **Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Prespektif *Maqoshid Syariah***.⁴ Penelitian ini membahas tentang konsep perlindungan K3 menurut UU dan membahas menurut pandangan Islam mengenai konsep perlindungan K3 akan tetapi dilihat dari sudut pandang *Maqâshid Syarîah*. Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan penelitian pustaka (*library research*) yang berusaha

⁴ Rizqi Mujita Sari, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Prespektif Maqoshid Syariah*, Skripsi, (Malang: Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang), 2014.

menemukan dan menggali wacana konsep perlindungan K3 berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan dari sudut pandang *Maqâshid Syarîah*. Adapun pada peneliti tersebut terdapat persamaan dan perbedaan dengan peneliti yang dilakukan penelitian yang bersangkutan dengan permasalahan yang sama, persamaannya adalah meneliti tentang perlindungan hak tenaga kerja dan perbedaannya adalah mengkaji dari satu aspek saja yaitu tentang keselamatan dan kesehatan kerja dengan menggunakan tinjauan *Maqoshid Syariah* dan metode yang digunakan menggunakan metode penelitian normatif.

2. Penelitian Khoirotul Khabibah

Khoirotul Khabibah (2016) dengan judul **Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Perkerja di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan Masalah Mursalah)**.⁵ Penelitian ini membahas tentang implementasi pemberian hak jaminan sosial kepada buruh di CV. Mupakat Jaya Teknik ditinjau dari Hukum positif dan Masalah Mursalah. Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dan juga menggunakan pendekatan yuridis sosiologis atau metode penelitian hukum empiris, pendekatan penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata masyarakat untuk menemukan fakta dengan melihat penerapan hukum yang berlaku saat ini. Adapun pada peneliti tersebut terdapat persamaan dan perbedaan dengan peneliti yang dilakukan penelitian yang bersangkutan dengan permasalahan yang sama, persamaannya adalah menggunakan metode

⁵ Khoirotul Khabibah, *Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Perkerja di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan Masalah Mursalah)*, Skripsi, (Malang: Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang), 2016.

penelitian yuridis sosiologis, akan tetapi terdapat perbedaan yaitu menggunakan tinjauan *masalah mursalah* dan mengkaji pemberian hak jaminan kepada tenaga kerja.

3. Penelitian Ana Salamah⁶

Ana Salamah (2014) dengan judul **Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Dalam Proses Produksi pada PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten**. Dalam prespektif yuridis serta apa hambatan dalam memberikan perlindungan hukum keselamatn dan kesahatan terhadap tenaga kerja di PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten. Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*). Metode yang dilakukan dengan observasi dan wawancara langsung sehingga mampu menggali lebih dalam tentang pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa dalam rangka pelaksaasn perlindungan hukum terhdap keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten. Adapun pada peneliti tersebut terdapat persamaan dan perbedaan dengan peneliti yang dilakukan penelitian yang bersangkutan dengan permasalahan yang sama, persamaannya adalah meneliti tentang perlindungan hukum terhadap pekerja dan metode yang digunakan kualitatif, akan tetapi terdapat perbedaan yaitu dengan mengkaji dari satu aspek saja yaitu tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

⁶ Digital library UIN Sunan Kalijaga, <http://digilib.uin-suka.ac.id/13319/>, diakses tanggal 18 mei 2016.

4. Penelitian Handika Dedhly Rukmana⁷

Handika Dedhly Rukmana (2011) dengan judul **Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Program Pemeliharaan Kesehatan Dan Kecelakaan Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Di Lingkungan Industri Kecil Kabupaten Magetan**. Penelitian ini membahas tentang bagaimana pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menjamin pemeliharaan kesehatan dan kecelakaan kerja bagi buruh di lingkungan industri kecil di Kabupaten Magetan. Serta memberikan perlindungan hukum apa saja yang didapat oleh pekerja di lingkungan kecil Kabupaten Magetan. Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis empiris, yakni penelitian yang menelusuri kenyataan hukum di tengah masyarakat objeknya adalah perjanjian, penegakan hukum, hukum yang hidup dalam masyarakat dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Sumber bahan hukum penyusunan skripsi ini menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Analisis bahan hukum dengan beberapa tahapan yang kemudian hasil analisis bahan penelitian tersebut kemudian diuraikan dalam pembahasan guna menjawab permasalahan yang diajukan hingga sampai pada kesimpulan. Adapun persamaan dan perbedaan dalam skripsi yang penulis angkat. Persamaannya adalah meneliti tentang pelaksanaan perlindungan hak tenaga kerja dan perbedaannya adalah hanya mengkaji dari satu aspek saja, metode yang digunakan menggunakan metode yuridis empiris dan tidak menggunakan tinjauan hukum Islam.

⁷ Handika Dedhly Rukmana, *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Program Pemeliharaan Kesehatan Dan Kecelakaan Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Di Lingkungan Industri Kecil Kabupaten Magetan*, (Jember: Universitas Negeri Jember, 2011).

Tabel 1: Persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu

No	Nama/PT/Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Rizqi Mujita Sari/ Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang/ 2014	Perlindungan Keselematan Dan Kesehatan Kerja Dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Prespektif <i>Maqoshid</i> <i>Syariah</i>	1. Meneliti Tentang Perlindungan Hak Tenaga Kerja.	1. Mengkaji dari satu aspek saja yaitu tentang keselamatan dan kesahatan kerja. 2. Menggunakan tinjauan <i>Maqoshid</i> <i>Syariah</i> 3. Menggunakan metode penelitian normatif.
2.	Khoirotul Khabibah/ Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang/ 2016	Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Perkerja di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan	1. Menggunakan metode penelitian yuridis sosisologis.	1. Menggunakan tinjauan masalah mursalah 2. Mengkaji pemberian hak jaminan kepada tenaga kerja.

		Hukum Positif dan Masalah Mursalah)		
3.	Ana Salamah/ Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga /2014	Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Proses Produksi Pada PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten.	1. Meneliti tentang perlindungan hukum terhadap pekerja. 2. Metode yang digunakan kualitatif	1. Mengkaji dari satu aspek saja yaitu tentang keselamatan dan kesehatan kerja.
4.	Handika Dedhly Rukmana/ Universitas Jember/ 2011	Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Program Pemeliharaan Kesehatan Dan Kecelakaan Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum	1. Meneliti tentang pelaksanaan perlindungan hak tenaga kerja	1. Hanya mengkaji dari satu aspek saja 2. metode yang digunakan menggunakan metode yuridis empiris 3. Tidak menggunakan

		Pekerja/Buruh Di Lingkungan Industri Kecil Kabupaten Magetan.	tinjauan hukum Islam
--	--	---	----------------------

B. Tinjauan Pustaka

1. Ketenagakerjaan Menurut Perundang-Undangan

a. Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut Molenaar hukum ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antar tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan penguasa.⁸ Menurut Mr. M. G. Levenbach hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerja itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.⁹

Ketenagakerjaan menurut pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.¹⁰ Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merumuskan istilah ketenagakerjaan sebagai

⁸ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), 1.

⁹ Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 1.

¹⁰ Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum misalnya adalah kesempatan kerja, pemagangan, penempatan tenaga kerja dan lain-lain. Hal-hal yang berkenaan selama masa kerja misalnya menyangkut perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, dan lain-lain. Hal-hal sesudah masa kerja seperti pesangon dan jaminan hari tua/pensiun.

Abdul Khakim merumuskan hukum ketenagakerjaan berdasarkan unsur-unsur yang dimilikinya yaitu:¹¹

- 1) Serangkaian peraturan yang bentuk tulis dan tidak tertulis
- 2) Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pengusaha dan buruh
- 3) Adanya orang yang bekerja, yang akhirnya akan mendapat upah sebagai balas jasa
- 4) Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, hamil, haid, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan lain-lain.

Menurutnya hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara majikan/poengusaha dan pekerja/buruh dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup:¹²

- 1) Sewa pekerja
- 2) Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan
- 3) Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan

¹¹ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT.Citra Abadi Aditya Bakti,2009), 6.

¹² Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan: USU Press,2010), 5.

b. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 UU No.13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sector pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antar pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sector pusat dan daerah.¹³

Menurut Manulang, tujuan hukum ketenagakerjaan ialah:

- 1) Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
- 2) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Butir (a) lebih menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Adapun butir (b) dilatar belakangi adanya pengalaman selama ini yang sering kali terjadi kesewenang-wenangan

¹³ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dkk, *Hukum Ketenagakerjaa*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 7.

pengusaha terhadap pekerja atau buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah.

Berdasarkan pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:¹⁴

- 1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- 3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

c. Tenaga Kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jadi pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja tersebut diatas ialah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.¹⁵ Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu

¹⁴ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, 8.

¹⁵ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), 3.

tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Tenaga kerja (manpower) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour* terdiri dari:¹⁶

- 1) Golongan yang bekerja
- 2) Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari:

- 1) Golongan yang bersekolah
- 2) Golongan yang mengurus rumah tangga, dan
- 3) Golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

d. Hak-hak Tenaga Kerja

Dalam BAB X UU No. 13 Tahun 2003 tentang perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja bahwa jelas telah diatur pekerja/buruh memiliki kewajiban dan hak yang harus dipenuhi dan dilaksanakan. Adapun beberapa macam sebagai berikut:¹⁷

¹⁶ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 5.

¹⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 141.

1) Perlindungan Upah

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan sesuatu. Jika dipandang dari sudut nilainya upah dibedakan menjadi dua: upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang. Dan upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.¹⁸

Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan pekerja/buruh adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam pemberian upah. setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. pekerjamenerima upah dari pemberi kerja dan dilindungi undang-undang. Peran pemerintah dalam hal ini adalah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya.

¹⁸Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 130.

Berdasarkan ketentuan pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), perintah menetapkan kebiasaan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.¹⁹

Bentuk perlindungan upah itu berupa pengaturan tentang upah dan pengupahan yang diatur dalam Pasal 88 s/d Pasal 98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. hal hal penting yang terkandung dalam Pasal ini adalah:²⁰

- a) Penetapan upah minimum
- b) Upah kerja lembur
- c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e) Upah menjalankan hak dan waktu istirahat kerjanya
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah
- g) Denda dan pemotongan upah
- h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j) Upah untuk pembayaran pesangon
- k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum.

Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan

¹⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 108.

²⁰ Rusli Hardijan, *Hukum Ketenaga Kerjaan UU No. 13 Tahun 2003 Tentnag Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 89.

memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.²¹

Bentuk perlindungan upah yang kedua adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Keputusan Menteri yakni Kepmenakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.²²

Bentuk perlindungan upah yang ketiga adalah waktu istirahat dan cuti. Berdasarkan ketentuan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya meliputi perlindungan saat menjalankan ibadah, saat menstruasi, melahirkan, gugur kandungan, dan saat menyusui bagi pekerja perempuan. Hal tersebut diatur dalam Pasal 80 sampai dengan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.²³

Telah disebutkan pula dalam Pasal 7 Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2003 tentang Upah Minimum bahwasannya Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan

²¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), h. 109.

²² Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca*, 111.

²³ Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca*, 114-115.

dan upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun.

Pada Pasal 2 Kepmenaker Nomor 231 tahun 2003 disebutkan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum dan dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, maka pengusaha dapat mengajukan penundaan.

2) Waktu Kerja

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kecuali bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu (misalnya pengeboran minyak lepas, pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal laut atau penebangan hutan) pasal 77 UU No. 13 Tahun 2003. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur dengan keputusan Manaker.

Waktu kerja ditentukan dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 77 ayat 2 adalah sebagai berikut:²⁴

- a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1(satu) minggu,
- b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pekerja pada hakekatnya juga manusia biasa yang butuh istirahat untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik maupun

²⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 83.

mentalnya, pada waktu istirahat dan cuti inilah mereka mempunyai lebih banyak kesempatan untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya, jenis istirahat dan cuti dibagi dalam beberapa macam yaitu:

- a) Istirahat antara jam kerja
- b) Istirahat mingguan
- c) Cuti tahunan
- d) Istirahat panjang
- e) Cuti yang berkaitan dengan fungsi reproduksi

Selain dari waktu istirahat dan cuti tersebut diatas, maka setiap pekerja/buruh mendapat kesempatan untuk dapat melakukan:

- a) Ibadah;
- b) Cuti haid bila merasakan sakit pada masa haid;
- c) Melahirkan;
- d) Menyusui.

3) Kesejahteraan kerja

Kesejahteraan adalah dapat di pandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pensiun.²⁵

Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, lembaga atau organisasi pada pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program

²⁵ Melayu SP Hasibuan, *Manajen sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 185.

kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

Adapun tujuan program kesejahteraan pada pegawai menurut Malayu SP. Hasibuan adalah:

- a) Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan
- b) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya
- c) Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai
- d) Menurunkan tingkat absensi
- e) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman
- f) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerja untuk mencapai tujuan

4) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Pengertian jamninan sosial dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 (BPJS) yaitu:²⁶ Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyatagar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Keberadaan jamninan sosial tenaga sebagai upaya jaminan sosial nasional merupakan program Negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan soaial bagi seluruh rakyat, oleh karena itu sebgai langkah untuk menjamin hidup tenaga kerja,

²⁶ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

perusahaab sangat perlu memasukkan tenaga kerjanya dalam program jaminan soasial tenaga kerja yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Penyelenggaraan jaminan sosial adalah salah satu tugas dan tanggungjawab Negara untuk memberikan perlindungan jaminan sosial ekonomi terhadap masyarakat. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggarannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Adapun jenis perlindungan kerja:²⁷

- a) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
- b) Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- c) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu

²⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 7.

penghasilan yang cukup guna memnuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Berdasarkan ketentuan pasal 6 ayat (2) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011, ruang lingkup program BPJS meliputi:

- a) Jaminan kecelakaan kerja;
- b) Jaminan hari tua;
- c) Jaminan pensiun; dan
- d) Jaminan kematian.

Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Ketentuan ini di maksudkan untuk mengatur jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri, beserta keluarganya.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 diperuntukkan bagi tenaga kerja. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, setiap saat menghadapi risiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan perlindungan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan ketenangan bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

2. Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam

a. Pengertian *Ijarah*

Secara *lughawi* *ijarah* berarti upah, sewa, jasa atau imbalan. Sedangkan secara istilah *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.²⁸ *Al – Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *Al- 'I wadhu* atau berarti ganti dan upah. Adapun *ijarah* secara terminologis ialah transaksi atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan upah yang diketahui pula.²⁹ Dalam kajian fikih perburuhan mendasarkan pada klasifikasi *ijarah al'ain* yang objek transaksinya adalah jasa seseorang yang berkaitan dengan skill atau kelebihan melakukan suatu pekerjaan dalam aktifitas ekonomi seperti pekerjaan dalam sebuah perusahaan.

Al-Ijarah berasal dari kata *al-ajru* yang arti menurut bahasanya ialah *al- 'iwadh* yang arti dalam bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah. Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda-beda mendefinisikan *ijarah*, antara lain adalah sebagai berikut.³⁰

Menurut Hanafiyah bahwa *ijarah* ialah:

عقد يفيد تمليك منفعة معلومة مقصودة من العين المستأجرة بعوض

²⁸ M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta:Logung Pustaka,2009), 179.

²⁹ Abdullah bin Muhammad Ath-Thayar, dkk, *Ensiklopedia Fiqh Muamalah Dalam Pandangan 4 Madzhab* (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif,2009), 311.

³⁰ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), 114.

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

Menurut Malikiyah bahwa ijarah ialah:

تسمية التعاقد على منفعة الآدمي وبعض المنق لان

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

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

تمليك منفعة بعوض بشروط

“Pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syaratnya”.

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

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa ijarah adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa dan upah-mengupah. Sewa-menyewa adalah بيع المنافع “Menjual manfaat” dan upah-mengupah adalah بيع القوة “Menjual tenaga atau kekuatan”.

Persoalan yang penting dalam kaitannya dengan ijarah al'ain (perburuhan) adalah persoalan ipaj (al-ujrah). Dalam ijarah persoalan upah merupakan sesuatu yang harus ada dan wajib diketahui oleh buruh dan majikan, baik berkaitan dengan besarnya maupun teknis pembayarannya. Ketidakjelasan mengenai objek akad dan teknis pembagian upah rentan akan menimbulkan konflik antara buruh dan majikan.

b. Dasar Hukum

Dasar hukum mengenai upah mengupah dalam hukum Islam terdapat di dalam ketentuan al-Quran Surat al-Thalaq ayat 6 yang artinya sebagai berikut:

فان أرضعن لكم فاتوهن أجورهن

“Jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka”

Dasar hukum ijarah dalam Al-Hadis adalah:

أعطوا الاجير أجره قبل ان يجف عرقه

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

Sedangkan landasan sunnahnya dapat dilihat pada sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Al Bukhari dan Muslim dari Ibnu Abbas bahwa Nabi

Muhammad SAW. Mengemukakan “Berebikamlah kamu, kemudian berikanlah kepadamu upah kepada tukang bekam itu.”

Adapun landasan sunnah lainnya dapat kita jumpai di dalam dalam hadits yang diriwayatkan oleh Abu Daud dan An Nasai dari Abi Waqqash r.a, berkata “Dahulu kami menyewa tanah dengan jalan membayar dari tanaman yang tumbuh. lalu Rasulullah SAW. Melarang kami dengan cara itu dan memerintahkan kami untuk membayarnya dengan uang emas atau perak.”

Umat Islam pada masa sahabat telah sepakat membolehkan akad *ijarah* sebelum keberadaan Asham, Ibnu Ulayyah dan lainnya. Hal itu didasarkan pada kebutuhan masyarakat terhadap manfaat *ijarah* sebagaimana kebutuhan mereka terhadap barang yang riil. Dan selama akad jual beli barang diperbolehkan maka akad *ijarah* manfaat boleh di perbolehkan juga.³¹

c. Macam-Macam *Ijarah* dan Hukumnya

1) *Ijarah* atas manfaat, disebut juga sewa menyewa. Dalam *Ijarah* bagian pertam ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda.

a) Cara Menetapkan Hukum Akad *Ijarah*

- Hubungan antara uang sewa dengan akad
- Penyerahan barang yang disewakan setelah akad
- *Ijarah* dikaitkan dengan masa yang akan datang

b) Cara Memanfaatkan Barang Sewaan

³¹ Wahbah az-Zuhaili, Fiqih Islam, (depok: Darul Fikr, 2007), 386.

- Sewa rumah, took dan semacamnya
 - Sewa tanah
 - Sewa kendaraan
- c) Memperbaiki Barang Sewaan
- Kewajiban Penyewa Setelah Selesainya Akad *Ijarah*
 - Hukum *Ijarah* Atas Pekerjaan (Upah mengupah)
- 2) *Ijarah* atas pekerjaan atau upah mengupah adalah suatu akad *Ijarah* untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Misalnya membangun rumah, menjahit pakaian, mengangkut barang ke tempat sesuatu, memperbaiki mesin cuci atau kulkas, dan sebagainya. Orang yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* atau tenaga kerja. *Ajir* atau tenaga kerja ada dua macam:³²
- a) *Ajir* (tenaga kerja) khusus, yaitu orang yang bekerja pada satu orang untuk masa tertentu. Dalam hal ini ia tidak boleh bekerja untuk orang lain selain orang yang telah mempekerjakannya. Contohnya seseorang yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga pada orang tertentu.
 - b) *Ajir* (tenaga kerja) musytarak, yaitu orang yang bekerja untuk lebih dari salah satu orang, sehingga mereka bersekutu di dalam memanfaatkan tenaganya. Hukumnya adalah ia (*ajir musytarak*) boleh bekerja untuk semua orang, dan orang yang menyewa

³² M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta:Logung Pustaka,2009), 184-185.

tenaganya tidak boleh melarangnya bekerja kepada orang lain. Ia (ajir musytarak) tidak berhak atas upah kecuali dengan kerja

d. Perjanjian Kerja dalam Islam

Perjanjian kerja atau bisa disebut dengan *ijarah*, adalah pemilikan jasa dari orang seorang *ajr* (orang yang dikontrak/ pekerja/ buruh) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak/ pengusaha). Syarat sah dari transaksi *ijarah* ialah jasa yang dikontrakkan harus mubah, haram mengontrak seorang *ajr* untuk memberikan jasa yang diharamkan oleh Islam.

Perjanjian kerja dalam Islam digolongkan kepada perjanjian kerja *ijarah a'yam* yaitu sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan perjanjian tersebut *ajr*, beberapa orang yang mencari upah dan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu bagi seorang atau beberapa orang tertentu, dengan syarat hanya bekerja secara khusus pada satu pihak *musta'jir* dan *ajr musytarak* yaitu orang yang mencari upah untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, tanpa syarat khusus bagi seorang atau beberapa orang tertentu. Dengan demikian ia dapat menerima pekerjaan dari orang lain dalam satu waktu dan terpenting baginya adalah pekerjaan dan hasilnya.

Menurut ulama' Hanafiyah, rukun *ijarah* itu hanya satu yaitu ijab dan qabul, akan tetapi jumhur ulama' mengatakan bahwa rukun *ijarah* ada empat, yaitu:

- 1) Orang yang berakad

- 2) Imbalan/upah
- 3) Manfaat
- 4) Sighat (ijab qabul)

Sebagai transaksi umum, *ijarah* baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksilainnya. Adapun syarat-syarat akad *ijarah* ialah:³³

- 1) Kedua belah pihak disyaratkan telah baligh dan berakal;
- 2) Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan *ijarah*. Apabila salah satu pihak ada yang terpaksa maka akadnya tidak sah;
- 3) Manfaat yang menjdai objek *ijarah* diketahui;
- 4) Objek *ijarah* harus sesuatu yang dihallowkan oleh syara’;
- 5) Upah dalam akad harus jelas.

Ijarah yang mentransaksikan suatu pekerjaan atas seorang pekerja/buruh harus memenuhi syarat-syarat tertentu yaitu, perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaannya. Dalam hal *ijarah* pekerjaan diperlukan adanya uraian pekerjaan. Tidak di benarkan mengupah seseorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenang-wenangan yang memberatkan pihak pekerja.

³³ Nusrun Haroen, *fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pertama, 2007), 231-235.

e. Upah dalam Islam

Islam sendiri khususnya Al-Quran, membahas upah secara umum. Tetapi, bukan berarti konsep upah tidak diatur dalam konsep syariah, menyangkut masalah pengupahan, kodifikasi hukum Islam menempatkan satu pembahasan khusus dalam kitab fiqh yang terdapat dalam bab *ijarah*. Pengertian *ijarah* menurut bahasa adalah imbalan atas suatu pekerjaan.³⁴

Gaji atau upah diberikan kepada pekerja atau buruh harus disebutkan dalam akad perjanjian, disyaratkan juga upah *ijarah* tersebut harus jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Transaksi *ijarah* boleh tunai juga boleh tidak dan dapat dibayarkan harian, mingguan, atau bulanan sesuai kesepakatan akad.³⁵

Terdapat beberapa pendapat imam madzhab fiqh tentang pengertian *ijarah*.

- 1) Para ulama dari golongan Hanafiyah berpendapat bahwa *ijarah* adalah suatu transaksi yang memberi faedah pemilik suatu manfaat yang dapat diketahui kadarnya untuk suatu maksud tertentu dari barang yang disewakan dengan adanya imbalan.
- 2) Menurut ulama madzhab Malikiyah, selain *ijarah* dalam masalah ini ada yang diistilahkan dengan kata *al-kira'*, yang mempunyai arti bersamaan, tetapi untuk istilah *ijarah* mereka berpendapat adalah suatu *aqad* atau perjanjian terhadap manfaat dari adanya (manusia) dan benda-benda bergerak lainnya, selain kapal laut dan binatang. Sedangkan untuk *al-*

³⁴ Abdurrahman Al-Jaziry, *Kitab A-l-Fihu 'Ala Mazahibil Arba'ah, Jilid III*, (Beirut: Darul-Fikri), 94.

³⁵ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana, 2008), 137.

kira' menurut istilah meraka, digunakan untuk aqad sewa-menyewa pada benda-benda tetap. Namun, demikian dalam hal tertentu, penggunaan istilah tersebut kadang-kadang juga digunakan;

- 3) Ulama syafi'iyah berpendapat, *ijarah* adalah suatu aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh syara' dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut syara' disertai sejumlah imbalan yang diketahui;
- 4) Hanabilah berpendapat bahwa *ijarah* adalah aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan menurut syara' dan diketahui besarnya manfaat tersebut yang diambilkan sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya 'iwadah.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat dikatakan bahwa dalam hal aqad *ijarah* dimaksud terdapat tiga unsur pokok, yaitu pertama, unsur pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu majikan dan pekerja. Kedua, unsur perjanjian yaitu ijab qobul, dan yang ketiga, unsur materi yang diperjanjikan, maka berupa kerja dan *ujrah* atau upah.

Pengertian upah dalam *dalalah ijarah* konsep Islam dapat berupa bentuk uang atau barang yang dapat dijadikan *tsaman* (harga) dalam hual beli. Ada juga ulama yang berpendapat, bahwa upah itu harus berbentuk mata uang yang berlaku disuatu Negara.

Berdasarkan beberapa batasan pengertian upah diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa upah adalah imbalan terhadap hasil kerja atau manfaat

yang diberikan oleh pekerja kepada seorang majikan yang menyuruh dengan syarat-syarat tertentu sesuai dengan perjanjian kerja. Untuk itu dapat dipahami bahwa upah, baik menurut teori konvensional maupun dalam hukum Islam mempunyai kesamaan esensialnya yaitu, suatu imbalan terhadap pemberian manfaat kepada majikan.

Keharusan pembayaran gaji telah menjadi kewajiban bagi majikan kepada pekerja. Gaji sudah menjadi milik pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya. Jika dalam akad tidak ditentukan kesepakatan para pihak tentang ketentuan mempercepat atau menangguhkan pembayaran gaji dalam waktu tertentu, maka gaji pekerja wajib dibayarkan sesudah buruh menyelesaikan semua pekerjaan dan berakhirnya masa kerja.

Adapun dasar pengupahan dijelaskan dalam al-Quran surat An-Nisa' ayat 29 disebutkan:³⁶

يا أيها الذين آمنوا لا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل إلا أن تكون تجارة عن تراض منكم ولا تقتلوا أنفسكم إن الله كان بكم رحيما - ٢٩ -

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu ; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

³⁶ QS. An-Nisa' (4): 29



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan.³⁷ Istilah metodologi berasal dari kata metode berarti jalan, namaun demikian menurut kebiasaan metode dirumuskan dengan kemungkinan-kemungkinan suatu tipe yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian.³⁸

Riset atau penelitian merupakan aktifitas ilmiah yang sistematis, berarah dan bertujuan. Maka, data atau informasi yang dikumpulkan dalam penelitian harus relevan dengan persoalan yang dihadapi. Artinya, data tersebut berkaitan,

³⁷ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 1.

³⁸ Soerjono Soekarno, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2012), 5.

mengenai dan tepat.³⁹ Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris. Sebab judul yang diangkat mengacu kepada praktek perlindungan hak-hak pekerja di CV. Kijang Mas ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hukum Islam.

Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian dan membandingkan dengan standar ukuran yang telah ditentukan. Peneliti menggunakan beberapa perangkat penelitian yang sesuai dalam metode penelitian ini guna memperoleh hasil yang maksimal, antara lain sebagai berikut:

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris (*empirical legal research*), penelitian yuridis empiris itu mengkaji hukum dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan. Penelitian yuridis empiris terdiri dari penelitian berlakunya hukum dan penelitian identifikasi hukum tidak tertulis.⁴⁰ Jenis penelitian ini masuk ke dalam lingkup efektifitas hukum. Penelitian terhadap efektifitas hukum merupakan penelitian yang membahas bagaimana hukum beroperasi dalam masyarakat.⁴¹ Penelitian lapangan (*field research*) bertujuan untuk mendeskripsikan sebuah penelitian dan apabila memungkinkan memberi solusi masalah-masalah dalam kehidupan sehari-hari⁴²

³⁹ Kartini Kartono dan Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: UII Press, 2009), 55.

⁴⁰ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2004), 30.

⁴¹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 31.

⁴² Saifudin Azar, *Metode penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), 36.

berdasarkan pertimbangan tersebut dalam penelitian ini diperlukan data primer sebagai data utama disamping data sekunder.

B. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata.⁴³ Pendekatan yuridis sosiologis adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke obyeknya yaitu mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di CV. Kijang Mas Sidoarjo.

Pendekatan perundang – undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua regulasi atau peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang akan diteliti, yaitu penelitian terhadap norma-norma yang terdapat dalam Al Quran dan Al Hadist, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Dsn. Tenggul Wulung Desa. Kedung Rejo, Kecamatan Jabon, Kabupaten Sidoarjo yang merupakan tempat kedudukan badan hukum CV. Kijang Mas. Adapun penulis menetapkan lokasi tersebut menjadi tempat penelitian penulis karena terdapat beberapa pertimbangan dalam hal

⁴³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986), 51.

perlindungan hak-hak pekerja yang di ataur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini akan diambil dari beberapa macam sumber bahan hukum, antara lain yaitu:

1. Data primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber yang pertama.⁴⁴ Data ini diperoleh langsung dari sumbernya baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti, dan lain sebagainya. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan mengambil data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi. Sumber data ini didapatkan dengan melakukan wawancara kepada pengurus dan pekerja di CV. Kijang Mas Sidoarjo, agar mengetahui bagaimana perlindungan hak-hak pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

2. Data sekunder

Data Sekunder adalah data yang dijadikan sebagai bahan pendukung dari penulisan serta hasil penelitian. Dimana data ini diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan obyek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.⁴⁵ Dalam penelitian ini data tersebut didapatkan dari

⁴⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986), h. 12.

⁴⁵ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, h. 106.

berbagai sumber bacaan yang menjadi rujukan. Dalam penelitian ini yang merupakan data sekunder, antara lain:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- b. Buku-buku, kitab-kitab, artikel-artikael, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian lainnya.

E. Metode Pengumpulan Data

Pada dasarnya dalam penelitian ini, teknik penggalian data yang akan digunakan oleh peneliti antara lain yaitu:

1. Wawancara

Wawancara (*interview*) yaitu proses tanya jawab atau lisan antara dua orang atau lebih yang saling berhadapan secara fisik dengan ketentuan yang satu dapat melihat yang lain. Dengan metode wawancara bertujuan sebagai pendekatan untuk mendapatkan informasi dengan sebuah komunikasi. Sedangkan wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara yang bebas (tidak terstruktur) tetapi tetap mengikat data yang dikumpulkan. Sehingga proses wawancara bisa berjalan dengan luwes dan tidak kaku. Adapun wawancara yang dilakukan oleh beberapa narasumber, diantaranya ialah:

- a. Bapak H. Khusaeri Direktur CV. Kijang Mas
- b. Ibu Wasita sebagai Keuangan CV. Kijang Mas
- c. Bapak Taufik sebagai Mandor CV. Kijang Mas
- d. Bapak Kusain sebagai Pengawasan Barang CV. Kijang Mas Sidoarjo
- e. Ibu Siti Pegawai CV. Kijang Mas
- f. Ibu Eka Pegawai CV. Kijang Mas

- g. Ibu Sukiah Pegawai CV. Kijang Mas
- h. Bapak Anas Pegawai CV. Kijang Mas
- i. Bapak Anam Pegawai CV. Kijang Mas
- j. Bapak tohari Pegawai CV. Kijang Mas

F. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data biasanya dilakukan melalui tahapan-tahapan teknik analisis data atau pengolahan data yang akan dilaksanakan dalam penelitian ini sebagai berikut:⁴⁶ *Editing* (Pemeriksaan Data), *Classifying* (Klasifikasi), *Verifaying* (Verifikasi), *Concluding* (Kesimpulan).

1. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Pemeriksaan Data (*Editing*, yaitu pemeriksaan kembali bahan hukum yang diperoleh dari kelengkapan, kejelasan makna, kesesuaian, serta relevansinya dengan kelompok lainnya. Hal ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang terkandung dalam fokus penelitian dan untuk memeriksa kesalahan jika terdapat ketidaksesuaian.⁴⁷

2. Klasifikasi (*Classifying*)

Klasifikasi (*Classifying*) yaitu mengklasifikasikan bahan hukum hasil kerja awal pada penelitian. Bahan hukum yang terkumpul diklasifikasikan berdasarkan fokus permasalahan yang diteliti, atau hasil wawancara diklasifikasikan berdasarkan kategori tertentu, yaitu berdasarkan pertanyaan dalam rumusan masalah, sehingga data yang diperoleh benar-benar memuat informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

⁴⁶ M. Nur Yasin, *Catatan Kuliah: Metodologi Penelitian*, Pertemuan ke-3, Tanggal 01 Maret 2017.

⁴⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rieneka Cipta, 2002), 182.

3. Verifikasi (*Verificasying*)

Verifikasi (*Verificasying*) yaitu mengecek kembali data-data yang sudah terkumpul untuk mengetahui keabsahan datanya apakah benar-benar sudah valid dan sesuai dengan yang di butuhkan dalam penelitian dan harapan peneliti.⁴⁸

4. Analisis (*Analysing*)

Analisis (*Analysing*) yaitu suatu proses untuk mengatur aturan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola kategori dan suatu uraian dasar. Sugiyono berpendapat bahwa analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi.⁴⁹

5. Kesimpulan (*Concluding*)

Kesimpulan (*Concluding*) yaitu merupakan hasil suatu proses penelitian. Setelah langkah-langkah diatas, maka langkah yang terakhir adalah menyimpulkan dari analisis data untuk menyempurnakan penelitian ini. Pada tahap ini penelitian membuat kesimpulan dari keseluruhan data-data yang telah diperoleh dari kegiatan penelitian yang sudah di analisis kemudian dituliskan kesimpulannya.

G. Metode Keabsahan Data

Metode ini merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang diperoleh. Adapun triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

⁴⁸ Lexy J. Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 104.

⁴⁹ Fakultas Syari'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Malang: UIN Press, 2012), 48.

1. Triangulasi dengan sumber, yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum CV. Kijang Mas

CV. Kijang Mas berdiri sejak tahun 2004 yang didirikan oleh bapak H. Khusaeri. CV. Kijang Mas termasuk kategori perusahaan yang berdiri di bidang industri makanan (*frozen food*) yaitu siomay. CV. Kijang Mas terletak di Dsn Tenggul Wulung Desa Kedung Rejo Kecamatan Jabon Kabupaten Sidoarjo yang berjarak 24 km dari pusat kota sidoarjo. CV. Kijang Mas memiliki pekerja tetap sebanyak 100 orang pekerja, yang terdiri dari 60 pekerja perempuan dan 40 pekerja laki-laki. Dari 100 orang pekerja di bagi menjadi 3 bagian yaitu di bagian produksi, pembungkusan dan pengiriman barang. Bagian pertama yaitu bagian produksi mereka mengerjakan pembuatan seperti bahan-bahan yang akan diolah untuk bahan pembuatan siomay lalu setelah bahan-bahan siomay jadi di bungkus dengan kulit pangsit agar menjadi siomay yang sempurna. Bagian kedua yaitu bagian pengemasan mereka mengerjakan seperti siomay yang sudah jadi akan di kemas kedalam plastik untuk siap di pasarkan. Bagian terakhir yaitu

bagian pengiriman, mereka mengirim siomay tersebut kepada pemesan dan pasaran.

Untuk membangun sebuah perusahaan ini tidak semudah membolak-balikkan tangan, butuh proses yang sangat panjang dan usaha yang keras. Dengan modal seadanya, pada tahun 2004 beliau memulai membuka usaha pembuatan siomay untuk di jual ke pasaran yang waktu itu masih dalam skala kecil.

Awal berdirinya usaha tersebut belum terlalu banyak pembeli dan pasarnya masih di daerah sekitar rumah. Namun dengan kerja keras beliau dan kegigihan beliau sekarang perusahaannya menjadi besar dan siomaynya banyak di minati oleh konsumen dari beberapa penjuru daerah. Produksi siomay di setiap harinya semakin meningkat karena tingkat pemesanan yang sangat tinggi. Maka dari itu CV. Kijang Mas semakin besar dan semakin di kenal dari penjuru daerah.

B. Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja di CV. Kijang Mas Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Ketika berbicara mengenai hak-hak seorang pekerja, maka banyak sekali yang harus kita bahas. Diantaranya pengusaha harus mempertimbangkan hak yang yang di dapatkan oleh pekerja. Berikut ini hasil penelitian berdasarkan wawancara terkait dengan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan:

1. Waktu Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 menyebutkan: (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan

waktu kerja. (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi : a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau. b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 menyebutkan: (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat : a) ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan, b) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam hal ini Bapak Taufik sebagai mandor menjelaskan wawancaranya:⁵⁰

“Jadi begini mbak, perusahaan disini menerapkan sistem kerja harian, yang mana pekerja disini mulai bekerja dari jam 07:00 sampai pukul 15:00

⁵⁰ Taufik, *Wawancara*, (Sidoarjo: 8 Januari 2019)

dengan satu kali istirahat, yang mana istirahatnya dari pukul 12:00 sampai pukul 13:00 dan libur pada hari minggu, terkecuali jika ada pemesanan yang meningkat dan harus segera di selesaikan maka akan menambah jam kerjanya mbak tapi sesuai kebutuhan jadi tidak menentu jam lemburnya, Paling lama jam lemburnya 3 jam mbak, tapi itu sangat jarang. Biasanya hanya 1 jam saja klaw memang harus lembur mbak.”

Pekerja/buruh juga memperkuat bahwa waktu kerja yang dilaksanakan di CV. Kijang Mas dilakukan demikian adanya, hal tersebut sesuai dengan apa yang di ungkapkan oleh mandor di atas:⁵¹

“Saya kerja disini dari jam 7:00 sampai jam 15:00 mbk, lalu istirahatnya jam 12:00 sampai jam 13:00 biasanya saya pulang dulu untuk makan siang dan istirahat sholat mbk, kebetulan rumah saya deket banget dari pabrik ini mbak, oh ya mbak saya lembur paling memang 3 jam tapi itupun jarang mbak, ya paling sering hanya 1 (satu) jam saja mbak itupun kalau lagi ada permintaan yang tinggi mbak.”

Berdasarkan kesimpulan dari wawancara di atas, dapat diambil kesimpulan bahwasannya CV. Kijang Mas mempekerjakan pekerja/buruh selama 7 (tujuh) jam dalam satu hari dan 6 (enam) hari dalam satu minggu dan mendapatkan istirahat 1 (satu) hari dalam seminggu, serta pengusaha juga menyediakan waktu istirahat yang luang dalam melakukan peribadatnya sesuai kepercayaan masing-masing. Dikarenakan pekerja/buruh yang berada di CV. Kijang Mas semuanya beragama Islam, maka perusahaan memberi waktu istirahat yang bertepatan dengan waktu sholat dhuhur. Artinya, penerapan waktu kerja di CV. Kijang Mas sudah sesuai dengan ketentuan yang ada pada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut.

⁵¹ Siti, *Wawancara*, (Sidoarjo: 8 Januari 2019)

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor penting dalam pekerjaan, terutama untuk pekerjaan yang berpotensi (kecelakaan). Salah satu tanggung jawab bentuk perlindungan pengusaha terhadap pekerjanya yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam pasal 86 yaitu:

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberi jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Berbicara mengenai keselamatan dan keselamatan kerja, maka yang dimaksudkan disini adalah yang bersangkutan dengan kecelakaan kerja, yaitu

kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industry. Ada 4 (empat) faktor penyebab dari kecelakaan industri/kecelakaan kerja ini, yaitu:

a. Faktor manusianya

Misalnya, karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan atau salah penempatannya misalnya pekerja lulusan Sekolah Tinggi Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan dibagian tata usaha.

b. Faktor materialnya/bahannya/peralatannya

Misalnya, bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.⁵²

c. Faktor bahaya/sumber bahaya, ada dua sebab:

- 1) Perbuatan berbahaya. Misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan/kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.
- 2) Kondisi/keadaan berbahaya. Yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan.

d. Faktor yang dihadapi

Misalnya, kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin atau peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

Kesehatan kerja juga tidak kalah penting dari keselamatan kerja. Keduanya saling berkesinambungan, tujuan kesehatan kerja adalah:

⁵² Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indosnesi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 87.

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun social.
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerja dengan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan produktivitas kerja.⁵³

Setiap perusahaan haruslah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja (perusahaan). namun pada kenyataannya, masih banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia yang masih menyepelekan hal tersebut. Padahal, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak asasi pekerja dan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan itu sendiri.

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan memang belum terlaksana dengan baik secara menyeluruh. Meskipun program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut memiliki dasar hukum yang kuat dalam undang-undang. Karena kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tak terduga sebelumnya dan tidak diketahui kapan bisa terjadi.

Pada dasarnya perusahaan bisa saja mencegah kecelakaan tersebut jika saja perusahaan memberikan pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik terhadap pekerja serta memberi jaminan atas kecelakaan tersebut. sehingga para pekerjanya. Sehingga para pekerjanya merasakan aman dan terlindungi dengan

⁵³ Sendjum H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 87.

adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang terlaksana di perusahaan tersebut.

CV. Kijang Mas merupakan salah satu perusahaan yang sudah melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja, dengan cara menyelenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Mengingat perusahaan tersebut bergerak dibidang industri makanan siap saji. Dalam hal ini Bapak Tufik sebagai mandor menjelaskan wawancaranya:⁵⁴

“mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan ini sudah kami upayakan. Untuk keselamatan kerjanya perusahaan kami sudah menyediakan alat-alat pelindung, seperti masker, celemek, dan topi. Kami juga memberi seragam bagi pegawai yang berkerja disini. Sedangkan untuk kesehatan kerjanya, bentuk perlindungan dari perusahaan kami yaitu apabila ada yang tiba-tiba sakit atau mengalami kecelakaan akibat kerja dari pihak perusahaan kami akan membawanya ke dokter atau rumah sakit. Dari perusahaan kami juga ada pengecekan kesehatan pekerja pada tiap 3 bulan sekali dari dinas puskesmas, jadi semua pekerja di cek kesehatannya”

Pekerjan juga memperkuat bahwa apa yang telah diucapkan oleh bapak Taufik demikian adanya, hal senada sesuai yang di ungkapkan oleh salah satu pekerja bernama ibu Eka:⁵⁵

“Dari pihak sini (perusahaan) itu mbak sudah memberikan alat pelindung kerja, seperti memberikan topi, masker, tlemek dan kami semua di berikan seragam kerja mbk, tapi yo ngono mbak hanya beberapa pekerja saja yang menggunakannya, misalnya mbak kalau memakai masker itu ya mbak rasanya ongkep gitu aja sih mbak, kalau misalnya kesehatan kerjanya mbak disini memang ada pengecekan kesehatan dari puskesmas setiap 3 bulan mbak untuk pekerja disini, ya kami di cek tensinya dll lah mbak”

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa CV. Kijang Mas sudah menyelenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, dengan cara

⁵⁴ Taufik, wawancara (Sidoarjo 8 Januari 2019)

⁵⁵ Eka, Wawancara (Sidoarjo 8 Januari 2019)

menyediakan alat pelindung diri untuk pekerjanya dan memeriksa kesehatan kepada pekerjanya. Meskipun perusahaan sudah menyediakan alat-alat pelindung, namun pada kenyataannya banyak dari mereka tidak mau menggunakannya.

3. Pengupahan

Bekerja merupakan suatu kewajiban bagi manusia untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri ataupun untuk memberikan nafkah kepada keluarganya. Pekerja pada dasarnya manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapat yang baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikannya.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya.⁵⁶ Setelah pekerja menyelesaikan tugas dan kewajibannya pasti mereka mengharapkan imbalan sebagai timbal balik dengan apa yang mereka lakukan yaitu mendapatkan upah yang sesuai. Maka dari itu penulis mengulas terkait hak yang harus diterima pekerja/buruh. Dari data wawancara yang penulis peroleh dari hasil wawancara ibu wasita sebagai berikut:

“Kita memberi upah kerja itu mingguan mbak, dalam sehari kita memberi upah RP.70.000 rupiah, dan di berikannya setiap 1 minggu sekali pada hari sabtunya,tapi beda sama upah sopir yang mengantarkan barang mbak kalau sopir upahnya Rp. 700.000 rupiah. kalau ada lembur ya di tambah lagi mbak upahnya per setengah jamnya itu Rp. 15.000 rupiah mbak. Tapi disini sangat jarang mbak kalau lembur.”

⁵⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), h. 107

Pekerja memperkuat bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan demikian adanya, hal yang sesuai di tuturkan oleh salah satu pekerja ibu Sukiah:⁵⁷

“Iya mbak disini sistem pemberian upahnya mingguan mbak, jadi itungan perharinya Rp. 70.000 rupiah dan diberikan setiap hari sabtu, kalau ada lembur beda lagi mbak, jadi kalau kita lembur persetengah jamnya di beri upah Rp. 15.000 rupiah mbak.”

Upah atau imbalan bagi pekerja/buruh di atas apabila di jumlahkan dalam satu bulan pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan CV. Kijang Mas dapat memperoleh gaji rata-rata sebesar Rp. Rp. 1.680.000 rupiah bagi pekerja yang bekerja di dalam perusahaan, berbeda lagi dengan gaji sopir gaji yang di peroleh setiap bulannya Rp. 2.800.000 rupiah. data upah perusahaan tersebut tentunya lebih rendah dari Upah Minimum Regional (UMR) kabupaten Sidoarjo yang mencapai lebih dari tiga juta rupiah.

Ketika pekerja/buruh bekerja diluar jam kerja perusahaan tetap memberikan upah lembur. Kerja lembur dalam CV. Kijang Mas rata-rata satu sampai dua jam, dalam memberikan upah kerja lembur perusahaan memberikan upah Rp. 15.000 rupiah persetengah jamnya.

Didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri telah di tetapkan serta merumuskan pengertian ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan kerja waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Namun itu semua sudah dijelaskan dalam pasal 88 Undang-Undang no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Meneurut pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa:⁵⁸

⁵⁷ Sukiah, Wawancara,(Sidoarjo 8 Januari 2019)

⁵⁸ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum
 - b. Upah kerja lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
 - e. Upah menjalankan hak dan waktu istirahat kerjanya
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah
 - g. Denda dan pemotongan upah
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dari penjelasan yang telah dijelaskan di atas bahwasannya CV. Kijang Mas pada praktek dalam pengupahan pekerja/buruh belum sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

4. Kesejahteraan Kerja

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena itu upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh Karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan:

Pasal 99

- a. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal ini Bapak H. Khusaeri selaku direktur perusahaan menjelaskan dalam wawancaranya:⁵⁹

“Mengenai BPJS kami tidak mendaftarkan mbak, karena awalnya menurut kami BPJS itu terlalu rumit, dan setiap bulannya harus membayar iuran, tapi ya itu mbak perusahaan kami di setiap 3 bulannya ada pemeriksaan kesehatan bagi pekerja kami disini. Selagi pekerja masih bekerja di perusahaan kami, mereka tetap menjadi tanggung jawab kami. Saat bekerja saya terus memantau mereka dalam keadaan aman. Namun, jika tiba-tiba terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan luka berat seperti kecelakaan

⁵⁹ Khusaeri, Wawancara,(Sidoarjo 8 Januari 2019)

dalam proses pengiriman barang atau terkena api saat proses pembuatan siomay dll, kami akan langsung membawanya kerumah sakit dan semua biaya kami yang menanggung. Walaupun perusahaan kami belum ada BPJS, tetapi kami tetap bertanggung jawab apabila terjadi sesuatu terhadap pekerja kami.”

Berdasarkan wawancara dengan pemilik perusahaan, yakni Bapak H. Khusaeri. Dalam perusahaan ini tidak terdapat jaminan sosial yang diterapkan, akan tetapi dalam penuturan yang disampaikan oleh bapak H. Khusaeri di atas, apabila pekerja berada didalam lingkup perusahaan dan bekerja, apabila terjadi kecelakaan maka pengusaha akan menanggung sampai pekerja benar-benar sembuh. Hal ini seperti yang dituturkan wawancara oleh bapak andre selaku pekerja:⁶⁰

“Disini gak ada jaminan begitu mbak, disini juga tidak memakai BPJS mbak, tapi disini biasanya ada pemeriksaan kesehatan begitu mbak bagi pekerja disini di setiap 3 bulannya, dan kalau ada pekerja yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit biasanya di bantu sepantasnya dan kita di berikan uang untuk memeriksakan ke dokter mbak, untuk kesejahteraan pekerja biasanya kita di beri THR waktu hari raya Idul Fitri mbak.”

Berdasarkan kesimpulan dari wawancara di atas, dapat diambil kesimpulan bahwasannya CV. Kijang Mas mengganti Jaminan Sosial yang ada dengan adanya beberapa fasilitas, seperti pertanggung jawaban yang diberikan kepada pekerja apabila terjadi kecelakaan, hal tersebut dapat kita lihat dari penuturan wawancara di atas.

Berikut wawancara yang dilakukan penulis kepada pekerja terkait kebenaran pemberian fasilitas Jaminan Sosial yang didapatkan para pekerja di CV. Kijang Mas:

⁶⁰ Andre, Wawancara,(Sidoarjo 8 Januari 2019)

“Begini mbak, kalau kami ada yang sakit ya di obati hingga sembuh, kalau terjadi kecelakaan kerja ya di obati juga sampai bisa kembali kerja dan misalnya dari keluarga ada yang sakit parah atau ada pihak keluarga dari pekerja yang meninggal dunia biasanya dari pihak perusahaan memberi santunan gitu mbak.”

Dari wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwasannya para pekerja telah di berikan fasilitas dari perusahaan berupa santunan apabila dari pihak pekerja keluarganya ada yang meninggal dunia atau memberikan pengobatan apabila pekerja tersebut sakit yang mana fasilitas tersebut merupakan sebagai pengganti dari BPJS atau Jaminan Sosial yang disahkan dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2004.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan pertanggungungan yang disediakan pemerintah guna menyediakan jaminan tertentu kepada seseorang atau anggota masyarakat yang menderita kerugian dalam memperjuangkan hidupnya atau keluarganya, yang mengandung prinsip keterlibatan/partisipasi para pihak yang memerlukan jaminan perlindungan sosial tersebut.⁶¹

Secara normatif pemberian Jaminan Sosial kepada tenaga kerja telah mendapatkan payung hukum, dengan demikian para pekerja beserta keluarganya wajib mendapatkan kesejahteraan berupa Jaminan Sosial. Dalam melaksanakan kegiatannya pengusaha berkewajiban memberikan perlindungan dan sebuah jaminan untuk pekerjaannya sesuai penjelasan pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan di atas.

Dalam hal ini CV. Kijang Mas belum sinkron terhadap Undang-Undang di atas, sebab CV. Kijang Mas belum mendaftarkan para pekerjanya ke dalam

⁶¹ Imam Soepomo, *Pengantar Asuransi Indonesia*, (Jakarta:Ghalia Indonesia,1981), 20.

Jaminan Sosial yang merupakan cara pekerja mendapatkan akses ke dalam keselamatan kerja.

Untuk penyelenggaraan Jaminan Sosial, pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang mengatur tentang adanya penyelenggaraan program Jaminan sosial.

Dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial di Indonesia, pemerintah telah membagi Jaminan Sosial ini dalam dua bentuk, yakni: Jaminan Ketenagakerjaan dan Jaminan Kesehatan. Adapun Jaminan Ketenagakerjaan terbagi menjadi 4 (empat) macam yakni: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun.

Dalam hal ini CV. Kijang Mas, mengganti Jaminan Sosial yang terdapat pada Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS dengan memberikan sebuah fasilitas yang diberikan untuk para pekerja. Hal ini dimaksudkan sebagai pengganti belum didaftarkannya pekerja kedalam sistem Jaminan Sosial/BPJS. Dalam pernyataan tidak tertulis, perusahaan telah memberikan kepada pekerja sebuah fasilitas, yakni: Fasilitas Jaminan Kecelakaan, Fasilitas Jaminan Kesehatan, dan Fasilitas Kematian.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan pekerja di atas, berikut hasil penguraian dari beberapa fasilitas yang di dapatkan para pekerja sebagai pengganti Jaminan Sosial yang terdapat pada pasal 6 Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS):

1) Fasilitas Jaminan Kecelakaan

Fasilitas Jaminan Kecelakaan ini diberikan untuk pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, tersebut terhitung pekerja mengalami risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja atau sebaliknya. Apabila pekerja mengalami kecelakaan maka CV. Kijang Mas akan mengobati pekerja tersebut hingga sembuh. Fasilitas jaminan kecelakaan tersebut dilakukan CV. Kijang Mas dengan cara menggantikan uang dokter atau biaya rumah sakit, hal ini berlaku jika kecelakaan kecil sampai kecelakaan sedang. Apabila pekerja mengalami kecelakaan berat, seperti cacat yang di akibatkan kecelakaan, maka CV. Kijang Ms akan mengganti biaya dokter/rumah sakit disertai uang santunan yang di berikan perusahaan kepada pekerja yang mengalami cacat tersebut.

2) Fasilitas Jaminan Kematian

Fasilitas ini diberikan kepada pekerja yang mengalami kematian, baik kematian yang terjadi saat bekerja atau tidak sedang bekerja, terhitung selama pekerja masih memiliki hubungan kerja dengan CV.Kijang Mas. Fasilitas ini diberikan dengan pemberian uang santunan yang diberikan oleh perusahaan CV. Kijang Mas kepada pekerja yang mengalami kematian tersebut.

3) Fasilitas Jaminan Kesehatan

Fasilitas ini diberikan untuk pekerja yang mengalami sakit. Dalam hal ini kategori sakit ada sakit sedang dan sakit berat. Fasilitas jaminan kesehatan diberikan oleh CV. Kijang Mas dengan mengganti biaya berobat, jika pekerja

tersebut mengalami sakit ringan sampai sakit sedang. Apabila pekerja tersebut mengalami sakit berat/ sakit parah maka CV. Kijang Mas hanya memberikan santunan kepada pekerja tersebut, artinya sakit tersebut benar-benar tidak bisa disembuhkan.

Dari beberapa fasilitas di atas yang diberikan pengusaha untuk para pekerja, hal tersebut belum menggugurkan kewajiban pengusaha untuk membuat para pekerja mendapatkan kepastian perlindungan. Karena keberadaan jaminan sosial sebagai upaya program Negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat, oleh karena itu sebagai langkah untuk menjamin hidup pekerja, perusahaan sangat perlu memasukkan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola oleh BPJS.

C. Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja di CV. Kijang Mas Menurut Hukum Islam

Dalam bidang ketenagakerjaan Islam, hubungan antara pekerja dan pengusaha sangat penting dan saling membutuhkan satu sama lain. Hubungan ini menempatkan pekerja sebagai mitra kerja, sehingga pengusaha wajib memperlakukan pekerjaannya sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri. Pengusaha tidak boleh memperkerjakan pekerja di luar batas kemampuannya. Akan tetapi berbeda dengan kondisi saat ini, sehingga hal yang harus di perhatikan oleh pengusaha dalam hal bekerja yaitu mengenai pengupahan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kesejahteraan kerja ketika bekerja.

Dalam hukum Islam dipandang sah akadnya jika rukun dan syaratnya terpenuhi. rukun yang diaksudkan adalah unsur-unsur yang membentuk akad tersebut seperti yang menurut jumhur ulama terdiri dari 3 aspek, yaitu subyek akad, objek akad, dan sighat akad.

Dalam suatu akad dilakukan dengan ijab qobul dengan tulisan maupun tidak dikatakan sah dengan syarat kedua belah pihak ridho. Apabila yang berakad itu orang bisu maka dapat dilakukan dengan tertulis atau dengan bahasa isyarat yang dipahami oleh orang bisu. Didalam hukum Islam tidak memepermasalahkan mengenai akad asalkan pekerja dan pengusaha saling sepakat atau ridho.

Dalam hukum Islam sendiri mengenal *ijarah* secara *lughawi* berarti upah, sewa, jasa atau imbalan. Sedangkan secara istilah *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.⁶² *Al - Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *Al- 'I wadhu* atau berarti ganti dan upah.

Dalam hukum Islam *Ijarah* yang mentransaksikan suatu pekerjaan atas seseorang pekerja/buruh harus memenuhi syarat-syarat tertentu yaitu perbuatan tersebut harus jelas. Misalnya, batas waktu dan upah kerjanya. Di perusahaan CV. Kijang Mas batas waktunya sudah jelas tetapi masalah di pengupahannya masih di bawah UMR (Upah Minimum Regional) yang harusnya mendapatkan upah perbulannya Rp. 3.864.696 rupiah sedangkan upah yang di berikan setiap bulannya kepada pekerja di CV. Kijang Mas hanya mendapatkan Rp. 1.680.000 rupiah itu untuk pekerja yang hanya bekerja di dalam perusahaan, berbeda lagi dengan gaji sopir yang diperoleh setiap bulannya RP. 2.800.000 rupiah. Tetapi didalam hukum Islam memang tidak ada masalah ketika kedua belah pihak sama-sama ridho. Karena pekerja sebelum masuk kerja di jelaskan terlebih dahulu

⁶² M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamala*, (Yogyakarta:Logung Pustaka,2009), 179.

bahwa gaji sekian dan pekerja tersebut mengiakan atau tidak papa dan mereka ridho, maka sah-sah sah saja perjanjian tersebut dan tidak bertentangan dengan hukum Islam.

Berbeda lagi dengan Undang-Undang ketenagakerjaan Upah harus di sesuaikan dengan UMR perkabupaten atau kota, tetepi tidak semua perusahaan bisa memeberi gaji sesuai Upah Minimum Regional (UMR) dengan syarat perusahaan tersebut lapor ke dinas ketenagakerjaan (DINASKER) bahwa perusahaan tersebut belum bisa menggaji sesuai dengan UMR.

Hukum Islam sendiri mengenal adanya perjanjian dalam hubungan kerja, perjanjian kerja dalam Hukum Islam digolongkan kepada Sewa menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, yakni perjanjian sewa menyewa tenga manusia untuk melakukan pekerjaan.⁶³

Dalam ketentuan sewa menyewa tenaga kerja dalam ijarah, terdapat rukun dan syarat agar perjanjian itu dapat dikatakan sah dantidak batal demi hukum syar' dan hukum.

a. Rukun *Ijarah*

Rukun dari ijarah sebagai suatu transaksi adalah akad atau perjanjian kedua belah pihak, yang menunjukkan bahwa transaksi itu telah berjalan secara suka sama suka. Adapun unsur yang terlibat dalam transaksi ijarah itu adalah:

1. Orang yang menggunakan jasa, baik dalam bentuk tenaga atau benda yang kemudian memberikan upah atas jasa tenaga atau sewa dari jasa benda yang digunakan, disebut pengguna jasa (Mujir).

⁶³ Ahmad Azhar Bayir, *Refleksi Atas Persoalna Keislaman, Seputar Filsafat, Hukum Politik dan Ekonomi*, (Bandung: Mizan, 1994), 191.

2. Orang yang memberikan, baik dengan tenaganya atau dengan alat yang dimilikinya, yang kemudian meneri upah dari tenaganya atau sewa dari benda yang dimilikinya, disebut pemberi jasa (musta'jir).
3. Objek transaksi yaitu jasa, baik dalam bentuk tenaga atau benda yang digunakan disebut (ma'jur).
4. Imbalan atau jasa yang diberikan disebut upah atau sewa (ijarah)

Sistem kerja yang terdapat di CV. Kijang Mas digolongkan dalam rukun ijarah ini, telah sesuai dengan ketentuan hukum Islam, dimana adanya pihak pengusaha yang memberi upah dan pekerja bersedia memberikan tenaganya untuk bekerja, adanya objek pekerjaan dan adanya unsur imbalan.

b. Syarat Ijarah

Transaksi ijarah itu bisa di anggap sah, maka ada beberapa syarat yang mengiringi beberapa rukun yang harus dipenuhi. Syarat-syarat tersebut meliputi:

1. Aqid

Kedua belah pihak yang melakukan akad disyaratkan memiliki kemampuan, yaitu berakal dan dapat membedakan (baik dan buruk). Jika salah satu pihak dalah orang gila atau anak kecil, akadnya dianggap tidak sah.

Pihak yang bersangkutan atas perjanjian yang terdapat di CV. Kijang Mas telah memenuhi ketentuan undang-undang dan hukum Islam dimana pihak yang melakukan akad dapat dikatakan baik secara fisik dan bathin.

2. Sighat akad antar mu'jir dan musta'jir

Syarat sah sighat akad dapat dilakukan dengan lafadz atau ucapan dengan tujuan orang yang melakukan perjanjian atau transaksi dapat dimengerti. Berkaitan dengan hal tersebut umum dilakukan dalam semua akad, karena yang dijadikan pedoman dalam ijab qobul adalah sesuatu yang dapat dipahami oleh kedua orang yang melakukan akad sehingga tidak menimbulkan keraguan dan pertentangan

Selain itu ketentuan umum yang ada dan menjadi pedoman hukum apabila perkataan yang dinyatakan adalah sesuai dengan nilai dan kehendak dalam hati yang dinamakan sighat yang dapat dilakukan dengan secara lisan, tulisan dan isyarat yang memberikan kejelasan tentang adanya ijab qobul. Dalam ketentuan ini kedua belah pihak antara pekerja dan pengusaha telah sepakat dengan adanya ijab qobul terhadap tidak adanya perjanjian secara tertulis. Pihak pengusaha tidak pernah menentang harus setuju dengan kebijakan yang di buat, melainkan memberikan keabsahan dalam mengambil keputusan.

3. Ujrah (upah)

Para ulama telah menetapkan syarat upah, yaitu pertama, berupa harta tetap yang dapat diketahi. Kedua, tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah, seperti menyewa rumah untuk di tempati dengan menempati rumah tersebut. upah dapat digolongkan menjadi 2, yaitu:

- a. Upah yang telah di sebutkan (*ajr al-musamma*), yaitu upah yang telah di sebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika

disebutkan harus disertai dengan adanya kerelaan (diterima oleh kedua belah pihak).

- b. Upah yang sepadan (ajr al-mitsli) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.⁶⁴

Dalam hukum islam tidak di temukan kejanggalan terhadap perjanjian anatar pekerja deng CV. Kijang Mas, yang terpenting kedua belah pihak sama-sama saling menerima dan ridho terhadap seluruh peraturan yang di tentukan oleh perusahaan, baik upah, waktu kerja, kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja. Sesuai yang dijelaskan dalam al-Quran surat An-Nisa' ayat 29 disebutkan:

يا أيها الذين آمنوا لا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل إلا أن تكون تجارة عن تراض منكم ولا تقتلوا أنفسكم إن الله كان بكم رحيمًا - ٢٩ -

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu ; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”

Dari keterangan di atas dapat dilihat bahwa Islam mencoba untuk menyatukan kedua pihak, baik pihak pekerja maupun pengusaha dengan memberikan nilai pada seluruh persoalan yang terdapat pada masalah ketenagakerjaan.

⁶⁴ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam, Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana Prenda Media Group, 2008), 230.

Perlu diketahui bahwa tujuan disyariatkan *ijarah* itu adalah untuk memberikan keringanan umat dalam pergaulan hidup. Seseorang mempunyai uang tetapi tidak dapat bekerja, dipihak lain ada yang punya tenaga dan membutuhkan uang. Dengan adanya *ijarah* keduanya saling mendapatkan keuntungan dan memperoleh manfaat.

Perjanjian yang dibuat baik secara tertulis ataupun lisan, akadnya juga dapat diperantarakan. Urusan kedua belah pihak yang berakad, dengan syarat utusan dari satu pihak menghadap kepada pihak yang lain. Jika tercapai antara kedua belah pihak, akad dapat dikatakan sah.⁶⁵

Sedangkan terhadap pelaksanaan dalam ayat al-Quran di surat An-Nisa' ayat 59, yang artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allah dan ta'atilah Rasul(Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu adalah lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

Keterangan yang dapat dipetik dalam surat di atas, bahwasannya adanya anjuran untuk menaati segala sesuatu yang berlaku dari ketentuan-ketentuan yang mengikat. Kalau ditinjau dari hasil penelitian penulis, dimana perusahaan yang tidak menerapkan pengupahan sesuai standar upah Nasional dan tidak menerapkan BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja, maka akad yang terdapat di perusahaan ini dapat dikatakan belum sesuai dan melanggar ketentuan Allah swt.

⁶⁵ Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1992), 426.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas di atas, pada bagian sebelumnya dalam peneliti ini, maka dapat ditarik kesimpulan yang penting untuk dikemukakan, yaitu:

1. Perlindungan hak-hak pekerja di CV. Kijang Mas Sidoarjo ialah tidak menerapkan semua peraturan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Dimana upah pekerja yang seharusnya sesuai dengan UMR Sidoarjo dan pekerja yang harus sudah di daftarkan ke BPJS namun pada kenyataannya upah pekerja masih di bawah UMR dan pekerja belum di daftarkan ke BPJS hanya pemberian kesejahteraan kerja dengan memberikan THR dalam hari raya Idul Fitri dan memberi

santunan apabila dari pihak keluarga pekerja atau pekerja sendiri terkena musibah.

2. Dalam prespektif hukum Islam mengenai perlindungan hak-hak pekerja yang terdapat pada CV. Kijang Mas ialah boleh dilakukan atau tidak melanggar syariat. Dalam Islam asalkan pemberi kerja dan pekerja sama-sama rela dan ridho atas kesepakatan kedua belah pihak maka sah-sah saja. Asalkan tidak ada unsur pemaksaan dan harus sesuai dengan kemampuan. Dimana akad itu dapat terlaksanakan dan dikatakan sah yaitu harus terpenuhi syarat dan rukun dari *Ijarah*.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, bahwa penulis memiliki beberapa saran dan masukan yang penulis ajukan, yaitu:

1. Bagi CV. Kijang Mas seharusnya menerapkan dan melaksanakan ketentuan prosedur yang diterapkan oleh Undang-Undang, dimana agar hak-hak pekerja jelas. Supaya tenaga kerja merasa di lindungi dan merasa tenang dalam melaksanakan tugasnya segera di penuhi hak-hak pekerja yang sesuai didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan segera mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan.
2. Peran pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) juga sangat penting dalam melakukan pengawasan. Seperti melakukan kunjungan rutin ke perusahaan dan mendengarkan langsung keluhan dari tenaga kerja di perusahaan tersebut sebagai upaya menindak lanjuti pihak pengusaha yang telah lalai tidak memenuhi hak-hak perkerjanya. Selain itu para tenaga kerja

hendaknya lebih berani dalam memperjuangkan hak-haknya, dengan cara melaporkan pelanggaran yang dilakukan perusahaan kepada Disnaker melalui serikat pekerja/buruh atau perwakilan tenaga kerja, terlebih lagi jika hal tersebut diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Buku-Buku:

Afandi, M. Yazid. *Fiqh Muamala*. Yogyakarta: Logung Pustaka .2009.

Agusmidah. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: USU Press. 2010.

Al- Quran al-Karim

Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. 2011.

Amiruddin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers. 2004.

Anshori , Abdul. Ghofur. *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press. 2010.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: Rieneka Cipta. 2002.

Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2002.

Asyhadie , Zaeni. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2007.

Ath-Thayar , Abdullah bin Muhammad. dkk. *Ensiklopedia Fiqh Muamalah Dalam Pandangan 4 Madzhab*. Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif.2009.

Azar, Saifudin. *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.1998.

Fakultas Syari'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Malang:UIN Press.2012.

- Farchan, Achmad Abdullah. *Praktek Perlindungan Hak-Hak Pekerja Di Penggilingan Beras Di Tinjau Dari Maqoshid Syariah*. Skripsi. Malang: Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang. 2017.
- Handika, Dedhly Rukmana. *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Program Pemeliharaan Kesehatan Dan Kecelakaan Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Di Lingkungan Industri Kecil Kabupaten Magetan*. Jember: Universitas Negeri Jember. 2011.
- Hardijan , Rusli. *Hukum Ketenaga Kerjaan UU No. 13 Tahun 2003 Tentnag Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2011.
- Hasibuan, Melayu SP. *Manajen sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.
- Huda, Nurul. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana. 2008.
- Kartono, Kartini dan Marzuki. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: UII Press. 2009.
- Khabibah , Khoirotul. *Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Perkerja di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan Masalah Mursalah)*. Skripsi. Malang: Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang. 2016.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Citra Aditya Bakti. 2003.
- Khakim , Abdul. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT.Citra Abadi Aditya Bakti. 2009.
- Manulang, Sendjun H. Manulang. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2001.
- Moloeng, Lexy J. *Metode enelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.2002.

Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2003.

Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2011.

Salim, Agus. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana. 2006

Sari, Rizqi Mujita. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Prespektif Maqoshid Syariah*. Skripsi. Malang: Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang. 2014.

Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press. 1986).

Wahyudi, Eko. Wiwin Yulianingsih dkk. *Hukum Ketenagakerjaa*. Jakarta: Sinar Grafika. 2016.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. 2017.

Yasin, M. Nur. *Catatan Kuliah: Metodologi Penelitian*. Pertemuan ke-3. Tanggal 01 Maret 2017.

Website:

Digital library UIN Sunan Kalijaga. <http://digilib.uin-suka.ac.id/13319/>. diakses tanggal 18 mei 2016.

Wawancara:

Anas. Wawancara. (Sidoarjo 8 Januari 2019).

Andre. Wawancara. (Sidoarjo 8 Januari 2019).

Anam. Wawancara. (Sidoarjo 8 Januari 2019).

Kusain. Wawancara. (Sidoarjo 8 Januari 2019).

Khusaeri. Wawancara. (Sidoarjo 8 Januari 2019).

Kusein. Wawancara. (Sidoarjo 8 Januari 2019).

Siti. Wawancara. (Sidoarjo 8 Januari 2019).

Sukiah. Wawancara. (Sidoarjo 8 Januari 2019).

Taufik. Wawancara. (Sidoarjo 8 Januari 2019).

Tohari. Wawancara. (Sidoarjo 8 Januari 2019).

Wasita. Wawancara. (Sidoarjo 8 Januari 2019)



LAMPIRAN-LAMPIRAN

DOKUMENTASI



Bapak H. Khusaeri Direktur CV. Kijang Mas



Ibu wasita Bagian keuangan CV. Kijang Mas



CV. Kijang mas



Para pekerja di CV. Kijang Mas



Para pekerja di CV. Kijang Mas





Bapak Taufik sebagai Mandor di CV. Kijang Mas



Ibu Siti Pekerja di CV. Kijang Ms



Para Pekerja di CV. Kijang Mas



Bapak Kusain sebagai pengawas barang di CV. Kijang Mas



Para pekerja di CV. Kijang Mas



DAFTAR PERTANYAAN

1. Berapa banyak jumlah pekerja di CV. Kijang Mas?
2. Bagaimana sistem waktu kerja yang di terapkan di CV. Kijang Mas?
3. Bagaimana sistem dalam memberikan upah pekerja, apakah sama antara laki-laki dan perempuan?
4. Apakah upaya yang dilakukam pihak perusahaan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja?
5. Apakah CV. Kijang Mas sudah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja?
6. Apakah CV. Kijang Mas ada pemeriksaan kesehatan secara rutin terhadap pekerjanya?
7. Apakah pihak perusahaan sudah mendaftarkan para pekerjanya ke BPJS Ketenegakerjaan?
8. Apakah ada tunjangan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga ketika dari salah satu pekerja/keluarga mereka terkena musibah, sakit dll?

CV. KIJANG MAS

DSN. TENGGUL WULUNG DS. KEDUNG REJO KEC. JABON KAB. SIDOARJO

Nomor : 098/CV.KJM/SDA/X/2018

Hal : Balasan Permohonan Penelitian

Kepada Yth.

Bpk. Dr. H. Badruddin. M. HI.

Wakil Dekan Bidang Akademik

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat No. B-3322/F.Sy.1/TL.01/10/2018 Tanggal 8 Oktober 2018 Perihal Permohonan Ijin Penelitian guna menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul **"Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-hak Pekerja di CV. Kijang Mas Sidoarjo (Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)"** Kepada mahasiswa :

Nama : Athika Khoiriyah

Nim : 15220037

Fakultas : Syariah

Jurusan : Hukum Bisnis Syariah

Bersama ini telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan tugas akhir skripsi.

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Sidoarjo, 10 Oktober 2018

Hormat Kami.



U. Khusairi

Pimpinan Perusahaan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Athika Khoiriyah

Tempat : Sragen

Tanggal Lahir : 29 November 1996

Email : athikakhoiriyah@gmail.com

No Handphone : 085748878690

Riwayat Pendidikan : TK Islam Pembangunan Tuban Bali

MI Al-Azhar Tuban Bali

SMP Darul Ihsan Muhammadiyah Sragen Jateng

MAN Negara Bali

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang