

**PRAKTEK PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DI KEDAI KOPI PAK
DHE PERSPEKTIF UU CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM**

(Studi di Kedai Kopi Pak Dhe)

SKRIPSI

oleh :

**Muhammad Agus Muizus Sami'
NIM 16220150**



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2021

**PRAKTEK PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DI KEDAI KOPI PAK
DHE PERSPEKTIF UU CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM**

(Studi di Kedai kopi Pak Dhe)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Strata Satu Sarjana Hukum (S.H.)**

oleh :

**Muhammad Agus Muizus Sami'
NIM 16220150**



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

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

PRAKTEK PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DI KEDAI KOPI PAK DHE PERSPEKTIF UU CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM

(Studi di Kedai kopi Pak Dhe)

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, Desember 2021

Penulis,



Muhammad Agus Muizus Sami'

NIM. 16220150



HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Muhammad Agus Muizus Sami', NIM 16220150 Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PRAKTEK PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DI KEDAI KOPI PAK
DHE PERSPEKTIF UU CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM
(Studi di Kedai Kopi Pak Dhe)**

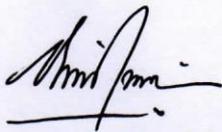
Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Malang, 30 september 2022

Mengetahui,

Ketua Program Studi Hukum
Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing



Dr. Fakhruddin, M.HI.

NIP. 197408192000031002

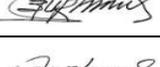
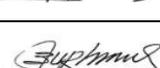
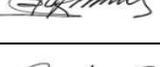
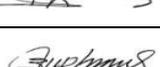


Dr. Burhanuddin Susanto, S.HI., M.Hum

NIP. 197801302009121002

BUKTI KONSULTASI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD AGUS MUIZUS SAMI'
Nim : 16220121
Fakultas/ Program Studi : Syariah/ Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Dr. Burhanuddin Susanto, S.HI., M.Hum
Judul Skripsi : Hukum Perlindungan Tenaga Kerja di Kedai
Kopi Pak Dhe Prespektif UU Cipta kerja dan Hukum Islam (Studi di Kedai
kopi Pak Dhe)

No	Hari dan Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Jum'at, 26 Febuari 2021	Revisi Semi Proposal	
2.	Selasa, 2 Maret 2021	Revisi Semi Proposal dan Revisi Penulisan Semi Proposal	
3.	Kamis, 4 Maret 2021	Acc Semi Proposal Skripsi	
4.	Selasa, 30 Maret 2021	Seminar Proposal Skripsi	
5.	Selasa, 14 September 2021	Revisi Seminar Proposal Skripsi	
6.	Jum'at, 24 September 2021	Teori Pembahasan Skripsi	
7.	Kamis, 16 Desember 2021	Revisi Bab I dan II	
8.	Selasa, 4 Januari 2022	Acc Bab I, Bab II dan Bimbingan Bab III dan Bab IV	
9.	Rabu, 5 Januari 2022	Acc Bab III, Bab IV dan Bimbingan Bab V dan Abstrak	
10.	Kamis, 6 Januari 2022	ACC Bab V dan Abstrak	

Malang, 17 Desember 2021

Ketua Program Studi Hukum
Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M.H.I.

NIP. 197408192000031002

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji skripsi saudara Muhammad Agus Muizus Sami', NIM. 16220150, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PRAKTEK PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DI KEDAI KOPI PAK DHE PERSPEKTIF UU CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM

(Studi di Kedai kopi Pak Dhe)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai

Dewan Penguji:

1. Kurniasih Bahagiati, M.H.

NIP. 198710192019032011

()

Ketua Penguji

2. Dr. Burhanuddin Susanto, S.HI., M.Hum.

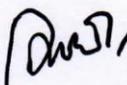
NIP. 197801302009121002

()

Sekretaris

3. Dwi Fidhayanti, S.HI., M.H.

NIP. 199103132019032036

()

Penguji Utama

Malang, 30 September 2022

Dekan,



Dr. Sudirman, M.A.

NIP.197708222005011003

MOTTO

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

*Dan penuhilah janji, sesungguhnya janji itu pasti diminta
pertanggungungan jawabnya”.*

KATA PENGANTAR

7. Staf serta Karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana

Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terimakasih telah memberi banyak bantuan dalam pelayanan akademik selama menimba ilmu Universitas ini. *Alhamdulillah rabbul alamin*, puji syukur kehadirat Allah swt. atas segala curahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya kepada kami. Sehingga penulisan

8. Pihak Kedai Kopi Pak Dhe Malang yang banyak membantu penulis selama skripsi yang berjudul "PRAKTEK PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DI KEDAI KOPI PAK DHE PERSPEKTIF UU CIPTA KERJA DAN HUKUM

9. Kedua orangtua penulis yang selalu mendoakan, mendukung, dan memberikan motivasi kepada penulis hingga saat ini. ISLAM Studi di Kedai Kopi Pak Dhe Malang" dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat dan Salam senantiasa kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW

10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, terutama sebagai suri tauladan umat manusia. Semoga kita tergolong orang-orang yang orang yang sangat berpengaruh dalam proses pengerjaan skripsi ini RR. beriman dan mendapat syafa'atnya di akhirat kelak. Amin.

Khofifah Salma Maulidina

Dengan segala upaya serta kerja keras, bimbingan, pengarahan, dan hasil 11. Teman-teman seperjuangan di WARKOP SATU JIWA, terutama saya diskusi dari berbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini, maka dengan ucapan terimakasih kepada Mas Uun selaku kakak saya selama di perantauan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada yang sudah mengajarkan banyak ilmu kehidupan, Dan mas Sohel, dan juga batas kepada:

1. Mas Memed yang banyak membantu dan mensupport saya. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Dr. Sudirman, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini, bisa bermanfaat bagi semua pembaca, Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Dr. Fakhruddin, M.HI, selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah khususnya bagi saya pribadi. Disini penulis sebagai manusia biasa tidak akan lupa dari salah dan dosa, menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Dr. Burhanuddin Susanto, SHI, M.Hum dosen pembimbing skripsi saya, sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

terima kasih saya haturkan atas waktu yang telah beliau sediakan untuk bimbingan, arahan, motivasi, serta nasehat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. **Malang, 20 Juni 2021**

Penulis,

5. Dr. H. Nasrullah, Lc., M.Th.I. selaku dosen wali selama memenuhi kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis haturkan banyak terima kasih kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, arahan serta motivasi selama menempuh perkuliahan. **Muhammad Agus Muizus Sami'**

6. Segenap Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, membimbing, serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah SWT memberikan pahalanya yang sepadan kepada beliau.

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

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

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang berstandart 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 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

B. Huruf

Dalam karya ilmiah ini, terdapat beberapa istilah kalimat yang berasal dari Bahasa Arab, namun ditulis dalam Bahasa Latin. Adapun penulisannya berdasarkan kaidah berikut:¹

ا	= Tidak dilambangkan	ض	= Dl
ب	= B	ط	= Th

ت	= T	ظ	= Dh
ث	= Ts	ع	= ‘ (koma menghadap ke atas)
ج	= J	غ	= Gh
ح	= <u>H</u>	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	هـ	= H
ص	= Sh	ي	= Y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya meng-ikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (’), berbalik dengan koma (‘) untuk pengganti lambang “ع”.

C. Vokal, Panjang, 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 (a) panjang = â misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = î misalnya قيل menjadi qîla

Vokal (u) panjang = û misalnya دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh di- gantikan 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 (aw) = و misalnya قول menjadi qawlun Diftong (ay) =

ي misalnya خير menjadi khayrun

D. Ta' marbûthah (ة)

Ta' marbûthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila *ta' marbûthah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة المدرسة menjadi *al risalat al•mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf dan mudhlay ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh*.

E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak diawal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh berikut ini :

1. Al-Imâm al- Bukhâriy mengatakan....
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
3. *Masyâ' Allâhkânawa mâ lam yasya' lam yakum.*
4. *Billâh 'azza wa jalla.*

F. 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

G. 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 kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

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

Penggunaan huruf kapital 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 kapital tidak dipergunakan. Contoh : نصر من الله فتح قريب = nas'run minallâhi wa fathun qarîb

H. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut:

“ ...Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan Ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai kantor pemerintahan, namun...”

Perhatikan penulisan nama “ Abdurrahman Wahid”, “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dan orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-Rahmâ Wahîd”, “Amîn Râis “, dan bukan ditulis dengan “shalât”.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
BUKTI KONSULTASI	v
PENGESAHAN SKRIPSI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI	xvii
ABSTRAK	xx
ABSTRACK	xxi
ملخص البحث	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian Pustaka	
1. Konsep Perjanjian dalam KUH Perdata	
a. Definisi	18
b. Jenis kontrak kerja	19
c. Syarat kontrak kerja dianggap sah	20

d. Jenis kontrak kerja menurut bentuknya.....	20
e. UU ketenagakerjaan	21
2. Konsep Perjanjian dalam Islam	
a. Definisi	24
b. Rukun dan Syarat.....	25
c. Dasar Hukum	27
d. Berakhirnya Perjanjian dalam Islam.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Pendekatan Penelitian	31
C. Lokasi Penelitian	32
D. Jenis dan Sumber Data.....	32
E. Metode Pengumpulan Data	33
F. Metode Pengolahan Data.....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Profil Kedai Kopi Pak Dhe	37
2. Sistem kerja dan kontrak kerja di Kedai Kopi Pak Dhe	
a. sistem Kerja di Kedai Kopi Pak Dhe.....	40
b. sistem Kontrak Kerja di Kedai Kopi Pak dhe	45
3. Perspektif UU Cipta Kerja dan hukum Islam dalam praktik perlindungan tenaga kerja tanpa adanya kontrak di Kedai Kopi Pak Dhe	
a. praktik perlindungan tenaga kerja di Kedai Kopi Pak Dhe perspektif UU Cipta Kerja	40
b. praktik perlindungan tenaga kerja di Kedai Kopi Pak Dhe perspektif hukum Islam.....	45

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 59

B. Saran..... 60

DAFTAR PUSTAKA 61

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

ABSTRAK

Muizus Sami', Muhammad Agus, 16220150, 2021. ***PRAKTEK PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DI KEDAI KOPI PAK DHE PERSPEKTIF UU CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM***. Skripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah. Fakultas Syariah. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Dr. Burhanuddin Susanto, SHI, M.Hum

Keywords : Perlindungan, Kontrak Kerja, Tenaga Kerja, Kedai Kopi.

Kedai Kopi Pak Dhe adalah salah satu bentuk usaha kecil menengah yang bergerak dalam bidang minuman berbasis kopi yang tergolong masih baru. Tidak adanya kontrak mengakibatkan kekuatan hukumnya terlalu lemah dan menimbulkan beban kerja yang berat terhadap tenaga kerja. Pelaksanaan hubungan kerja semacam ini sangat rawan dengan pelanggaran hak-hak pekerja.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem kerja dan kesepakatan kerja di Kedai Kopi Pak Dhe, dan mengetahui perspektif UU Cipta Kerja dan hukum Islam praktik perlindungan tenaga kerja di Kedai Kopi Pak Dhe.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis, pendekatan konsep, dan pendekatan perundang-undangan. Pengumpulan data dilakukan observasi dan wawancara kepada Pihak Kedai Kopi Pak Dhe dan pekerja, kemudian dianalisis menggunakan metode analisis deksriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja di Kedai Kopi Pak Dhe kota Malang belum sesuai dengan Undang Undang Cipta Kerja ketenagakerjaan karena dalam pelaksanaannya, pemenuhan hak upah pekerja, jam kerja serta pemenuhan hak-hak pekerja lainnya seperti jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, upah lembur dan libur kerja belum dapat terpenuhi. Hambatan dalam pemenuhan hak-hak pekerja tersebut dari tidak adanya kontrak kerja tertulis maupun lisan dan akad yang di sepakati dari pekerja dengan pihak pengusaha, karena kurangnya kesadaran dari kedua belah pihak pentingnya kontrak kerja tertulis. Hal inilah yang menyebabkan lemahnya perjanjian kerja di Kedai Kopi PAK DHE, sehingga pihak pengusaha mengambil keuntungan sepihak dengan memanfaatkan tenaga pekerja dengan upah yang minimal sehingga tidak adanya kesejahteraan terhadap pekerja. Pemilik usaha Kedai Kopi PAK DHE seharusnya mampu untuk memenuhi peraturan ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak-hak bagi pekerja agar terciptanya kesejahteraan para pekerja. Pekerjaapun juga diharapkan memiliki pengetahuan dan informasi yang cukup mengenai peraturan ketenagakerjaan dan kontrak kerja.

ABSTRACT

Muizus Sami', Muhammad Agus, 16220150, 2021. **LABOR PROTECTION PRACTICES WITHOUT CONTRACT AT PAK DHE'S COFFEE STORE IN LAW AND ISLAMIC LAW PERSPECTIVE**. Essay. Sharia Economic Law Department. Sharia Faculty. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang. Supervisor: Dr. Burhanuddin Susanto, SHI, M. Hum

Keywords: protection, employment contract, labor, coffee shop.

Pak Dhe Coffee Shop is a form of small and medium business that is engaged in coffee-based drinks which is still relatively new. The absence of a contract makes its legal force too weak and creates a heavy workload on the workforce. The implementation of this kind of working relationship is very prone to violations of workers' rights.

The purpose of this study is to determine the work system and work contract at Kedai Kopi Pak Dhe, and to find out the perspective of the law and Islamic law on the practice of protecting workers without a contract at Kedai Kopi Pak Dhe.

This research uses empirical legal research with sociological juridical approach, concept approach, and law application approach. Data collection was carried out by observing and interviewing Pak Dhe's Coffee Shop and workers, then analyzed using qualitative descriptive analysis methods.

The results showed that the fulfillment of workers' rights at the PAK DHE coffee shop in Malang has not been in accordance with Law NO 13 of 2003 concerning employment because in its implementation, the fulfillment of workers' wages, working hours and the fulfillment of other workers' rights such as health and safety guarantees, overtime and work holidays cannot be fulfilled. Obstacles in the fulfillment of workers' rights from the absence of written or oral work contracts and contracts that are realized from workers and employers, due to lack of awareness from both parties of the importance of written work contracts. It causes the weakness of the work agreement at the PAK DHE Coffee Shop, the entrepreneur takes advantages by utilizing the labor of workers with minimal wages so that there is no welfare for workers. The owner of the PAK DHE Coffee Shop business should be able to comply with labor regulations in fulfilling the rights of workers in order to create workers' welfare. Workers are also expected to have adequate knowledge and information regarding labor regulations and work contracts.

مستخلص البحث

محمد اغوس معز السميع، 16220150 ، 2021، تطبيق محافظة العمالي بلا عقد ف مقهى PAK DHE عند القانون و حكم الإسلام. البحث الجامعي، قسم حكم الإقتصادية الشريعة، كلية الشريعة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف : الدكتور برهان الدين سوسامتو الماجستير

الكلمة المفتاحية : محافظة، عقد، عمالي، مقهى .

مقهى PAK DHE هو أحد من المشاريع الصغيرة و المتوسطة المحركة في مجال المشروبات بأسس القهوة جديدا نسبيا. غير وجود العقد يَأثر الى ضعيف الحكم و يَأثر تكلفة العمل الى العمالي. تنفيذ رابطة العمل هكذا مضرّ جدًا بمخالفة حقوق العملى. انّ الغرض من هذا البحث هي لمعرفة منضومة العمل و عقده في مقهى PAK DHE، و لمعرفة منظورة القانون و حكم الإسلام في تطبيق محافظة العمالي بلا عقد في ومقهى PAK DHE .

والمدخل المستخدم في هذا البحث هو نوع من البحث الحكم التجريبي بمنهج القانون الإجتماعى، منهج المفهومي، و منهج الدستوري. اما جمع البيانات بطريقة الملاحظة والمقابلة الى الفريق من مقهى PAK DHE و العمالي، ثم تحليلها بتحليل الوصفي. وأما نتائج البحث يدلّ انّ تحقيق حقوق العمالي في مقهى PAK DHE بمدينة مالانج لم يوافق بالقانون رقم 13 سنة 2003 عن العمالة لأنّ في تنفيذه، تحقيق حق أجرة. العمالي، ساعة الدوام مع تنفيذ حقوق العمالي الأخر كتأمين الصحة، سلامة العمل، أجر العمل الإضافي، مصلحة العمل غير متمّ. الشغب في تحقيق حقوق العمالي من عدم عقد مكتوب و لسان و عقد متوافق بين العمالي و متعهّد، لأنّ قلّة الدراية من فريقين عن مقدّر العقد المكتوب. هذا الحال يَأثر الى ضعيف عهد العمل في مقهى PAK DHE، حتى فريق المتعهّد يأخذ ربح معرض بانتفاع العمالي بأجرة الأقلّ حتى غير وجود المصلحة للعمالي. ينبغي لصاحب العمل مقهى PAK DHE يستطيع لإتراع قانون العمالة في تحقيق حقوق العمالي لموجود مصلحة العمالي. العمالي متعمّد يملك معرفة و معلومات كافية عن قانون العمالة و عقد العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia kerja menjadi salah satu contoh dinamika baru dalam tumbuhnya tantangan dan juga tuntutan penanganan beberapa persoalan yang belum terpecahkan. Dunia kerja adalah gambaran tentang beberapa jenis dan proporsi pekerjaan yang ada seperti dalam bidang pertanian, usaha dan perkantoran, rekayasa, kesehatan, militer kemasyarakatan, kerumahtanggaan, dan senibudaya.¹ Dalam rangka mempersingkat proses produksi maka perusahaan telah melakukan berbagai upaya yang salah satu diantaranya adalah proses *re-engineering* dan juga *re-structuring*. Krisis moneter telah berhasil membuat perubahan besar pasca kejadian tanpa terkecuali adalah usaha disegala *sector*. Harapan terbesar tetaplh perusahaan tersebut diharapkan untuk dapat menyerap agkatan kerja baru. Sementara mulai banyak perusahaan yang sudah mempersiapkan penempatan calon tenaga kerja.

Dalam dunia kerja kita akan mendapatkan *job desk*, atau yang sering kita sebut dengan tugas atau pekerjaan. Pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan manusia untuk menggapai tujuan dengan menggunakan tata cara yang baik dan benar. Selain itu, bekerja merupakan cara manusia untuk mempertahankan hidupnya. Pekerjaan merupakan aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam sudut pandang ekonomi bekerja adalah aktivitas yang dilakukan secara individu ataupun kelompok ataupun secara terbuka atau

¹<http://hwarangsadam002.blogspot.com/2014/05/dunia-kerja.html>

tertutup yang dapat menghasilkan barang ataupun jasa sehingga nantinya dapat mendapatkan uang dan dijadikan sebagai mata pencarian². Oleh sebab itu, uang tersebut harus berasal dari hasil kerja yang halal. Beberapa orang menyambung kehidupan dari hasil pekerjaan mereka, dalam artian apabila mereka tidak bekerja maka nantinya mereka tidak bisa makan.

Dalam bidang pekerjaan kita tidak lepas dari namanya tenaga kerja. Pembangunan nasional tidak lepas dari peran tenaga kerja. Tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang melaksanakan kegiatan seperti sekolah dan rumah tangga ataupun penduduk yang sedang atau sudah bekerja ataupun mereka yang sedang mencari pekerjaan. Dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sementara menurut para ahli tenaga kerja adalah seseorang yang mampu menghasilkan barang ataupun jasa dari hasil pekerjaannya yang nantinya dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun masyarakat.

Kegiatan perkonomian dapat berjalan apabila terdapat tenaga kerja. Kesempatan kerja adalah kebutuhan akan tenaga kerja. Makna lain dari kesempatan kerja adalah penyediaan lapangan pekerjaan bagi angkatan kerja yang membutuhkan. Meningkatnya jumlah angkatan kerja dengan tenaga kerja sejalan dengan pertumbuhan penduduk namun berbanding terbalik dengan ketersediaan kesempatan kerja. Pengangguran adalah

² <http://www.pengertianku.net/2017/02/pengertian-pekerjaan-dan-contohnya.html>

dampak nyata dari tidak tersedianya lapangan pekerjaan bagi mereka dari sekian banyaknya angkatan kerja. Kesimpulannya adalah semakin besar kesempatan kerja disuatu negara maka semakin kecil angka penganggurannya dan semakin besar kesempatan kerja bagi tenaga kerja.

Kontrak kerja adalah hal yang harus dipahami oleh tenaga kerja sebelum menjalin hubungan dengan suatu perusahaan. Pemberian kontrak pada umumnya diberikan ketika hari pertama kerja. Untuk menghindari segala bentuk permasalahan antara tenaga kerja dengan penyedia kerja maka kontrak kerja sudah sewajarnya untuk dipahami bukan hanya dibaca saja. Kontrak atau perjanjian kerja adalah bentuk ikatan antara pekerja atau buruh dengan perusahaan yang bentuknya tertulis ataupun berbentuk lisan, dengan masa yang ditentukan ataupun tanpa ketentuan. Titik sah dari perjanjian tersebut adalah apabila kedua belah pihak menyetujui tanpa ada sedikitpun paksaan. Hal itu dipertegas dengan pasal 52 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13/2003, yang menyatakan perjanjian kerja harus dilakukan atas dasar: 1. Kesepakatan dari kedua belah pihak. 2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. 3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. 4. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan Undang-Undang yang berlaku.³

Demi kenyamanan bersama, perjanjian kerja diwajibkan paling tidak memuat data pribadi kedua belah pihak, besaran upah, syarat-syarat

³<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/kontrak-kerja>

kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja/buruh, lalu kapan perjanjian kerja itu dimulai hingga jangka waktu berlakunya, tempat dan tanggal perjanjian dibuat, serta tanda tangan para pihak bersangkutan.

Perjanjian kerja juga memiliki beberapa peran krusial bagi pekerja maupun penyedia kerja. Salah satu fungsi kontrak atau perjanjian kerja adalah sebagai alat untuk menciptakan rasa tenang. Dengan adanya kontrak, masing-masing pihak tidak perlu lagi merasa khawatir jika ada yang melanggar kesepakatan, sebab di kontrak tersebut tercantum sejumlah konsekuensi bagi pelanggar. Selanjutnya, kontrak kerja berfungsi sebagai bukti otentik terjalannya sebuah kesepakatan jika suatu waktu diperlukan. Selain sebagai bukti, kontrak ini juga digunakan untuk mempertegas apa saja hak serta kewajiban dari masing-masing pihak guna mencegah timbulnya konflik di antara kedua belah pihak.

Meninjau banyak perusahaan atau tempat usaha kecil menengah lainnya di kota Malang yang mempekerjakan tenaga kerja tanpa adanya kontrak kerja tertulis yang sudah saya gali dalam *pra-riset*, padahal kontrak merupakan modal penting dalam sebuah hubungan kerja. Salah satunya di bidang warung kopi atau kedai kopi, seperti kedai kopi Pak Dhe. Tidak adanya kontrak mengakibatkan kekuatan hukumnya terlalu lemah dan menimbulkan beban kerja yang berat terhadap tenaga kerja. Pelaksanaan hubungan kerja semacam ini sangat rawan dengan pelanggaran hak-hak pekerja.

Terlepas dari itu semua, Kedai Kopi Pak Dhe adalah salah satu contoh pengaplikasian pengaturan kontrak kerja yang sangat sederhana karena kedai ini bisa dikatakan dalam kategori usaha kecil menengah yang terbilang muda usianya. Kedai Kopi Pak Dhe menggunakan siklus penerimaan kerja dengan dimulai dari pembicaraan dari *owner* ke perantara yang nantinya dari perantara akan dilanjutkan untuk disampaikan kepada calon tenaga kerja. Kemudian calon tenaga kerja datang untuk melakukan *interview* yang mana tidak ada pembicaraan kontrak kerja yang meliputi kewajiban dan hak-hak calon tenaga kerja. Pada saat itu pihak *owner* langsung menerima calon tenaga kerja tersebut tanpa menyetujui tanpa kontrak tertulis maupun lisan.

Sebuah kemajuan usaha dapat dilihat dari bagaimana penerapan sistem penerimaan kerja yang digunakan, karena setiap sistem ekonomi menandakan tenaga kerja sebagai *factor* produksi.

Kedai Kopi Pak Dhe adalah contoh dari usaha kecil menengah yang fokusnya pada bidang minuman berbasis kopi yang tergolong masih baru. Saat ini Kedai Kopi Pak Dhe hanya mempunyai 1 karyawan yang bekerja cuma 1 *shift*. Mulai dari pukul 08.00 WIB sampai pukul 00.00 dini hari. *Owner* (pemilik) warung Kedai Kopi Pak Dhe mempercayakan operasional kedai terhadap 1 karyawan tersebut yang mana merangkap sekaligus menjadi *store manager* (kepala kedai). Idealnya di butuhkan 2 karyawan untuk satu shift kerja, dan 2 karyawan lagi untuk shift ke dua. Namun realitanya di lapangan, 1 karyawan yang bekerja di Kedai Kopi

Pak Dhe ini harus merangkap semuanya dari *store manager*, koordinator, dan karyawan untuk mengisi kekosongan posisi di kedai.

Perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan bahwa i'tikad baik harus menjadi dasar dalam pembuatan surat perjanjian yang mencerminkan bahwa kedua belah pihak memiliki keseimbangan antara hak dan kewajiban. Pada kenyataan yang terdapat di lapangan ketika *pra-riiset*, beberapa pemilik usaha tidak menyediakan maupun menawarkan perjanjian kerja tertulis, melainkan hanya berupa lisan yang sifatnya lemah dihadapan hukum. Selain itu, ada juga yang tidak menerapkan perjanjian kerja misalnya calon pekerja mendaftarkan kerja disuatu tempat usaha dan pemilik menerima pekerja tersebut secara langsung kemudian pekerja melakukan tanggungjawabnya dengan porsi yang melebihi *jobdesk* yang sudah di jelaskan dalam UU Cipta Kerja.

Pemerintah selalu mengupayakan perlindungan hukum untuk menjamin hak – hak dasar pekerja/buruh serta dalam rangka menjamin bahwa mereka tidak terdiskriminasi dengan mendapatkan kesamaan kesempatan perlakuan bagi semua tenaga kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja seiring dengan amanah konstitusi dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang sama dan layak dalam hubungan kerja.”

Kenyataan bahwa semua pekerja sedang dalam resiko, baik di luar ataupun di luar pekerjaan menjadi landasan bagaimana pemerintah

memberikan kebijakan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja. Salah satu aspek eksistensial manusia adalah terwujudnya rasa keadilan dalam hidup bermasyarakat. Individu atau kelompok yang mempunyai kepentingan tidaklah sertamerta berpaling kepada pranata hukum untuk mendesak tuntutan mereka maka, ancaman akan kesejahteraan pekerja akan menurun apabila pekerja tidak dilindungi.⁴

Dari sudut pandang yuridis dengan sebuah prinsip negara kita yang tidak memperbolehkan siapapun untuk diperbudak dengan hal ini maka pekerja dipandang sebagai orang yang bebas. Akan tetapi secara sosiologis pandangan bebas itu tidak berlaku karena tenangnya menjadi satu satunya bekal hidup. Penerimaan hubungan kerja terkadang dilakukan secara terpaksa antara pekerja dengan pemilik usaha sekalipun pekerja itu merasa diberatkan, terlebih dengan kondisi seperti saat ini dimana lapangan perkerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja. Dampak terbesarnya bisa dilihat bagaimana pemerasan sering terjadi kepada tenaga kerja dengan cara memanfaatkan tenaga kerja yang berlebihan

Pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja dilakukan pemerintah dengan menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.⁵ Tujuan utama dari hukum ketenagakerjaan adalah mensejahterakan tenaga kerja melalui keadilan sosial dalam bidang

⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Prenada Media Group), 2011 hlm.115

⁵Kertasapoetra, G, dan RienceIndraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan* (Bandung: Aminico. Cet. I), 1982 hlm. 43-44

ketenaga kerjaan dengan melindungi tenaga kerja dari tindak kekuasaan berlebih dari majikan. Dalam aplikasinya maka undang-undang ini berlaku secara menyeluruh tanpa membedakan status pekerja tersebut apakah pekerja paruh waktu ataupun pekerja tetap. Akan tetapi dalam prakteknya dilapangan tidak sesuai dengan yang diharapkan dimana hak – hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja tidak diterima oleh pekerja dalam waktu tertentu.⁶

Peraturan Ketenagakerjaan haruslah sesuai dengan perlindungan hukum sekalipun dengan pekerja dalam waktu tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Berkaitan dengan Ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur di dalam Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan dari Pasal 56 s.d Pasal 59, yang mana di bagian akhir dari Pasal 59 yaitu pada ayat (5) disebutkan bahwa : “Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri”. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diterbitkan dengan dasar sebuah ketentuan yang ditetapkan sebelumnya.

⁶ Soepomo Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja.*(Jakarta: Djembatan), 1974. hlm.1

Selain Undang-Undang, dalam hukum Islam juga memperhatikan perlakuan terhadap pekerja yang seharusnya menghormati, dan memberikan perlakuan dengan baik. Rasulullah SAW bersabda: “Para pekerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka barang siapa mempunyai pekerja hendaklah diberi makanan sebagaimana yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa melakukan sesuatu yang ia tidak mampu. Jika terpaksa, ia harus dibantu” (HR. Ahmad).⁷

Adapun yang menjadi alasan penyusun meneliti kontrak kerja di Kedai Kopi Pak Dhe ini, yaitu dalam kontrak kerja masih terdapat hal – hal yang samar. Fase penerimaan menjadi anggota karyawan dari calon karyawan Kedai Kopi Pak Dhe, hak-hak, kewajiban, dan upah kerja tidak di jelaskan. Semua itu tanpa dilakukan perjanjian secara tertulis hanya dijelaskan secara lisan saja. Tentunya berbagai persoalan lahir dari hal ini. Pertama, masa kerja karyawan kurang jelas kapan akan berakhir. Kedua, tidak adanya kejelasan berapa upah yang di dapatkan karyawan.

Studi kasus tersebut tentu melahirkan beberapa pertanyaan apakah sesuai penerimaan hak dan kewajiban karyawan. Serta sebaliknya apakah sudah sesuai antara hak dan kewajiban diterima dan diberikan *owner* Kedai Kopi Pak Dhe untuk menciptakan kenyamanan lingkungan serta hubungan kerja.

⁷HavisAravik. *Konsep Buruh dalam Perspektif Islam* (Palembang: Islamic Banking Vol.4), 2018, hlm, 4

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kesepakatan kerja dan sistem kerja di Kedai Kopi Pak Dhe perspektif UU Cipta kerja ?
2. Bagaimana praktik perlindungan tenaga kerja di Kedai Kopi Pak Dhe perspektif UU Cipta Kerja dan hukum islam?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui kesepakatan dan sistem kerja di Kedai Kopi Pak Dhe perspektif UU Cipta Kerja
2. Mengetahui perspektif UU Cipta Kerja dan hukum Islam dalam praktik perlindungan tenaga kerja di Kedai Kopi Pak Dhe

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini terdapat beberapa manfaat penelitian yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Dampak pemberian pengetahuan tentu menjadi harapan dari penelitian ini terkait praktek perlindungan tenaga kerja tanpa kontrak perspektif UU Cipta Kerja dan hukum Islam. Serta, diharapkan pula penelitian ini menjadi referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut oleh berbagai pihak mengenai praktek perlindungan tenaga kerja tanpa kontrak perspektif UU Cipta kerja dan hukum Islam.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pemilik kedai dalam melindungi hak dan mensejahterakan para tenaga kerjanya.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disajikan dalam lima bab sebagai berikut :

Bab pertama merupakan pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang masalah yang menjelaskan tentang gambaran praktek perlindungan tenaga kerja tanpa kontrak di kedai kopi Pak Dhe perspektif UU Cipta kerja dan hukum Islam. Kemudian, terdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua merupakan bab yang terdiri atas beberapa materi yang terkait dengan penelitian untuk menjelaskan rumusan masalah. Materi yang terkait dengan penelitian ini adalah materi tentang kontrak, perlindungan hak, dan penyelesaian masalah.

Bab ketiga merupakan bab yang berisikan penjelasan tentang metode penelitian dalam penelitian ini, yang memuat : jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan data.

Bab keempat merupakan inti dari penelitian, karena pada bab ini penulis menuliskan hasil analisisnya berupa pemaparan jawaban dari dua rumusan masalah yang terdapat dalam bab pertama yaitu sistem kerja dan kontrak kerja di Kedai Kopi Pak Dhe dan perspektif UU dan hukum islam praktik perlindungan tenaga kerja tanpa adanya kontrak di Kedai Kopi Pak Dhe

Bab kelima merupakan bab terakhir dalam penelitian ini. Bab terakhir ini yang terdiri atas kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan inti jawaban dari rumusan masalah, sedangkan saran dibuat berdasarkan hasil temuan dan simpulan dalam penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Petik Kelapa yang Bekerja Pada Pengusaha Kopra tanpa Perjanjian Kerja Tertulis (Studi di Desa Ambyarsari, Kabupaten Jembrana)

Skripsi yang ditulis Putu Aristia Anggara Putera, Mahasiswa Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana 2019 membahas tentang perlindungan tenaga kerja tanpa kontrak tertulis tinjauan hukum positif. Skripsi ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris. Hasil penelitiannya yaitu tidak adanya hubungan perjanjian kerja antara buruh petik kelapa dengan pengusaha kopra menjadi konsekuensi daripada perjanjian kerja yang tidak tertulis antara keduanya.⁸

Persamaan dengan penelitian ini yaitu penelitian hukum Normatif dimana pemembahasannya tentang perlindungan tenaga kerja tanpa kontrak kerja dan menggunakan jenis. Hasil penelitian menjadi titik pembeda antara penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu akibat tidak adanya kontrak tertulis maupun lisan, sehingga tidak ada kejelasan apa yang harus dilakukan dan nominal upah yang didapatkan.

2. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kontrak Kerja Buruh CTKI / TKI DI PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang

⁸Putu Aristia Anggara Putera, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Petik Kelapa yang Bekerja Pada Pengusaha Kopra tanpa Perjanjian Kerja Tertulis (Studi di Desa Ambyarsari, Kabupaten Jembrana) , *skripsi*, (Bali : Universitas Udayana, 2019), (<http://erepo.unud.ac.id/id/eprint/30273/1/58abf2a3dd064f4634a054c0c2cf0450.pdf>)

Skripsi yang ditulis oleh Andi Khadafi, dari Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang pada tahun 2010 membahas kontrak kerja bagi buruh di tinjau dari hukum Islam. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris. Hasil penelitiannya yaitu Bahwa didalam akad perjanjian kontrak kerja yang dilakukan para buruh CTKI/TKI dengan PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang terjadi ketidak sesuaian antara upah dalam bentuk materi yang diperjanjikan dengan pelaksanaan di lapangan, maka ijarah yang dilakukan antara Pelaku akad, yaitu musta'jir (penyewa) dan mu'jir/mu'ajir (pemilik) adalah batal demi hukum Islam karena terdapat penyalahgunaan sesuatu yang disewakan dan terdapat aib/cacat pada sesuatu yang disewakan⁹.

Pesamaan dengan penelitian ini yaitu membahas ketidak adanya kesejahteraan bagi tenaga kerja karena kontrak kerja yang kurang kuat dan menggunakan jenis penelitian hukum Normatif. Cakupan yang tertera di dalam hasil penelitian menjadi pembeda diantara penelitian ini, penelitian terdahulu hasilnya yaitu akibat tidak adanya kontrak tertulis maupun lisan, sehingga tidak ada kejelasan apa yang harus di lakukan dan nominal upah yang didapatkan.

3. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Bentuk Kontrak Kerja dan Implementasinya di Warung Sambel Cobek Nyah Ti Yogyakarta.

Skripsi yang ditulis oleh Hidayat Matein Nur Wachid, Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, pada tahun 2015. Membahas Kontrak kerja tidak

⁹ Andhi Khadafi, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kontrak Kerja Buruh CTKI / TKI DI PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang, *skripsi*, (Semarang : Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2010) : 73 http://eprints.walisongo.ac.id/3083/1/2105177_CoverdII.pdf

tertulis di tinjau dari hukum Islam. Jenis penelitian kualitatif sedangkan penelitian ini jenis penelitian hukum Normatif. Hasil penelitiannya yaitu kontrak kerja yang terjalin di Warung Sambel Cobek Nyah Ti dijelaskan secara lisan perihal gaji, ketentuan kerja, waktu kerja dan masa kerjanya, dengan kata lain perjanjian ini tidak tertulis secara langsung. Akan tetapi, ada juga yang diberikan dalam bentuk tulisan/file seperti tata tertib, *job description*. Kedua belah pihak dapat saling memahami mengenai muatan – muatan kerja sekaipun kontrak kerjanya tidak tertulis secara langsung.¹⁰

Persamaan dengan penelitian ini yaitu membahas ketidak adanya kesejahteraan bagi tenaga kerja karena kontrak kerja yang kurag kuat dan jenis penelitian normatif adalah tipe yang dipakai dalam penelitian ini. Sedangkan perbedaannya yaitu perbedaannya terdapat dalam hasil penelitian, yaitu pemilik Warung Sambel Cobek Nyah Ti masih memahami kontrak kerja yang di sepakati dan masih ada kemashlahatan di antara kedua belah pihak yang bersangkutan.

¹⁰ Hidayat Matein Nur Wachid, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Bentuk Kontrak Kerja dan Implementasinya di Warung Sambel Cobek Nyah Ti Yogyakarta., *skripsi*, (Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015) : 34 <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/19180/>

Tabel 2.1.
Perbedaan dan Persamaan Penelitian

No.	Nama/PT/ Tahun/ Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Putu Aristia Anggara Putera / Universitas Udayana / 2019/ Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Petik Kelapa yang Bekerja Pada Pengusaha Kopra tanpa Perjanjian Kerja Tertulis (Studi di Desa Ambyarsari, Kabupaten Jembrana)	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki persamaan dalam hal pembahsan perlindungan tenaga kerja - sama-sam ditinjau dari hukum positif sama-sama mengacu pada undang-undang ketenagakerjaan - jenis penelitian menggunakan penelitian normatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Perbedaanya terdapat pada pembahasanya yang mana upah tidak di tentukan jumlah nominalnya - Perbedaanya terdapat pada pembahasanya yang mana upah ditentukan dengan rekapitulasi hasil pemasukan dalam satu bulan - Tidak hanya tertuju dengan upah mengupah tetapi meliputi semua aspek hak-hak yang di dapat pekerja
2.	Andi Khadafi/ Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang / 2010/ Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kontrak Kerja Buruh CTKI / TKI DI PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang	<ul style="list-style-type: none"> - Persamaannya terdapat pada sumber datanya, dalam kasus ini sumber datanya diambil dari realita lapangan yang sedang terjadi di kalangan masyarakat sekarang 	<ul style="list-style-type: none"> - Perbedaannya terletak pada hukum yang di teliti, kasus ini lebih menonjolkan hukum islamnya. - Perbedaanya terdapat pada sumber masalahnya, karena dalam kasus ini sumber masalahnya terdapat pada tidak adanya kontrak kerja antara kedua belah pihak dari pemilik usaha dan tenaga kerja

3.	Hidayat Matein Nur Wachid / UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta/ 2015/ Tinjauan Hukum Islam Terhadap Bentuk Kontrak Kerja dan Implementasinya di Warung Sambel Cobek Nyah Ti Yogyakarta.	<ul style="list-style-type: none"> - Membahas bentuk kontrak kerja ditinjau dari hukum Islam. - Tidak adanya kontrak tertulis ataupun lisan yang megikat kuat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sifat penelitian yang di gunakan yaitu sifat penelitian Normatif. - Perbedaanya tedapat pada hasil penelitiannya yang pemiik usaha mana masih memahami kontrak kerja yang di sepakati dan masih ada kemashlahatan di antara kedua belah pihak yang bersangkutan.

B. Kajian Pustaka

1. Konsep Perjanjian Dalam KUHP

a. Definisi kontrak

Istilah perjanjian atau kontrak merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *contract law*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *overe encomsrechht*. Menurut Salim H.S perjanjian atau kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal¹¹

Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Untuk mencapai kemaslahatan antara kedua belah pihak sudah menjadi keharusan bahwasannya perjanjian kerja harus meliputi beberapa aspek penting yang diantaranya adalah data pribadi kedua belah pihak, hak dan kewajiban pekerja/buruh hingga kepada jangka waktu berlakunya, tentu kesemuanya itu harus menyertakan tandan tangan kedua belah pihak yang bersangkutan.

Tentu bukan tanpa alasan adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan penyedia lapangan kerja, salah satu fungsi nyata adalah pencipta rasa tenang bagi kedua belah pihak. Kontrak kerja memberikan jaminan bahwasannya tidak akan ada yang perlu dicemaskan baik oleh buruh ataupun pemberi lapangan pekerjaan, karena didalam perjanjian sudah tertera dengan jelas aturan – aturan yang harus diikuti dan juga sanksi apabila melanggar peraturan tersebut. Untuk mencegah terjadinya konflik diantara kedua belah pihak maka perjanjian ini tentunya menjadi penengah karena nantinya akan memerjelas hak dan juga kewajiban kedua belah pihak yang bersangkutan.

¹¹ Salim, *Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia* (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007) Hal.57.

b. Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja dan telah ditandatangani Presiden Joko Widodo pada tanggal 2 November 2020 serta resmi menjadi UU No 11 Tahun 2020. Menurut Kementerian Keuangan Indonesia tujuan disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja ialah guna menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya dan merata di seluruh Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas kehidupan yang layak dengan perlindungan UMKM, peningkatan ekosistem investasi kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja, investasi pemerintah serta percepatan proyek strategis nasional. Naskah ini merupakan kristalisasi regulasi dengan penggabungan aturan-aturan yang substansi pengaturannya berbeda guna menjadi satu payung hukum. Undang-undang ini juga mengakomodir beberapa undang-undang antara lain, undang-undang perpajakan, undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang kehutanan, undang-undang lingkungan, undang-undang zonasi perairan Indonesia serta undang-undang pemberdayaan usaha menengah kecil dan yang lainnya. Pemerintah mengesahkan naskah ini karena memiliki perspektifnya sendiri yang beralasan guna perbaikan ekonomi nasional Indonesia yang semakin terpuruk. Meskipun banyak masyarakat yang tidak setuju bahkan sebagian besar masyarakat menolak dengan tingkat perspektif yang berbeda-beda pada setiap klaster, diantaranya adalah klaster akademisi, buruh/pekerja, mahasiswa, guru, dan ulama. Meskipun mereka memiliki perspektif yang berbeda-beda namun mempunyai tujuan yang sama yaitu menolak kehadiran Undang-Undang Cipta Kerja, terutama secara spesifik dalam perlindungan hak-hak bagi pekerja, dikarenakan dalam muatan naskah tersebut belum memberikan jaminan keadilan dan kesejahteraan untuk pekerja di Indonesia.

c. Hak Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Seperti yang diungkapkan oleh Professor Peter Mahmud Marzuki, bahwa penormaan nilai-nilai hukum yang dilegalisasi secara formal dalam

produk hukum tertulis seharusnya bisa menjamin eksistensi hidup manusia. Tingkat penerimaan dan penolakan masyarakat terhadap hukum berlaku, umumnya terkait dengan keyakinan ideologis dari beberapa undang-undang sebagian besar masyarakat terhadap hukum yang berlaku. Semakin besar kesesuaian ideologi hukum masyarakat dengan hukum yang berlaku kemudian tingkatannya. Penerimaan masyarakat terhadap hukum yang berlaku juga semakin meningkat besar. Sebaliknya, semakin besar ketidaksesuaian ideologi hukum masyarakat dengan hukum yang berlaku, semakin besar tingkat penolakan masyarakat terhadap pelaksanaan hukum. Dalam penempatan persepsi hukum ini kerangka penormaan hak-hak pekerja dalam Cipta Kerja menjadi relevan karena adanya hubungan variable yang begitu besar antara muatan pasal-pasal tentang hak-hak pekerja yang tercantum dalam UU No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja dengan cita-cita hukum masyarakat Indonesia sebagai kesadaran hukum yang merupakan *Philosopsche Grondslag* dalam Pancasila dan UUD 1945. Dengan terjadinya pengesahan Cipta Kerja ini menimbulkan gejolak sosial di masyarakat Indonesia, terutama pada pasal-pasal yang mengakomodir jaminan hak-hak pekerja. Karena menurut masyarakat Indonesia hal tersebut tidak membawa dampak kemanfaatan hukum, yang berpihak terhadap kepentingan perlindungan hak para pekerja ataupun kaum buruh Indonesia dalam hubungan kontraktual dengan atasan.

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pada Bab IV tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 81 menyebutkan bahwa:

“Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279) diubah”. Ketentuan tersebut, merupakan dalil dogmatik bahwa keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara substansi beberapa pasal akan dirubah dan beberapa pasal bakal dihapus

oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Paling tidak, ada 68 item yang dirubah dan diganti oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

d. Jaminan Hak Pekerja atas Upah dan Pesangon

Dituliskan pada Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ialah diserahkan kepada kesepakatan antara majikan dengan buruh serta undang-undang yang berlaku, hal ini dinyatakan dalam Bab Ketenaga Kerjaan Pasal 81 Point 25 Penambahan Pasal 88A, sebagai berikut:

4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Naskah tersebut menjadi rujukan bahwa pencantuman upah pekerja adalah didasari pada kesepakatan antara pengusaha dengan pekerjaserta ketentuan perundang-undangan. Pengaturan normative ini, memberikan peluang penetapan upah yang disetujui secara sepihak oleh pengusaha. Pasal tersebut memang memberi ruang yang cukup besar untuk perdebatan berkepanjangan antara buruh dan majikan soal penentuan upah yang akan didapat. Menyangkut penetapan upah minimum, dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, diatur dalam Pasal 81 untuk penambahan Pasal 88C tentang Ketenagakerjaan point 25, menyatakan bahwa:

- 1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi;
- 2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu;

3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan;

4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.

Perubahan pasal sebelumnya dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2013 mengenai penepatan upah minimum.

e. Perlindungan Bagi Pekerja atas Tindakan PHK

Beberapa faktor yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain, ialah globalisasi, transformasi ke ekonomi pengetahuan, menyesuaikan dengan kondisi yang berubah, dan krisis nasional maupun internasional telah mendorong organisasi/perusahaan untuk mencari struktur yang lebih fleksibel, sederhana, semakin dinamis, dan bergerak. Sebuah perusahaan akan mulai mengembangkan strategis guna beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal baru dengan sumber daya manusia yang mungkin lebih efektif daripada sebelumnya. Suatu masalah yang muncul dalam bidang sosial ekonomi karena adanya rasa ketidakadilan di bidang ketenagakerjaan, yang belum sepenuhnya terpenuhi hak pekerja/upah yang layak serta rendahnya kesadaran melaksanakan peraturan di kalangan pengusaha. Hubungan Kerja antara pekerja atau buruh dengan suatu perusahaan sewajarnya ditandai dengan ditandatanganinya suatu Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak (Suhartoyo, 2014).

Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, "hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja yang didasari oleh suatu perjanjian kerja, yang didalamnya ada suatu unsur pekerjaan, adanya upah dan perintah". Unsur dalam perjanjian kerja yang akan menjadi dasar hubungan kerja yaitu yang tercantum dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan yaitu Dimana di dalam hubungan kerja pasti diatur mengenai perjanjian kerja di dalamnya.

Pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menjelaskan dengan jelas bahwa perjanjian yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bersisi syarat mengenai hak, kewajiban para pihak yang disebut dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja ini terjadi karena adanya suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sedangkan pada Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Sedangkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, di dalam Pasal 154A ayat (1) mengenai sebab yang diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa tidak melindungi para pekerja/buruh. Ada beberapa poin dari ayat tersebut yang menjelaskan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa merugikan para pekerja/buruh.

Ditinjau dari Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu : Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Dari aturan hukum tersebut, jika seorang pekerja diberhentikan sebelum kontraknya habis, pekerja tersebut berhak mendapatkan pembayaran ganti rugi sebesar upah perbulan dikalikan jumlah sisa kontrak yang belum dijalani pekerja. Jika suatu perusahaan mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang telah ditetapkan maka perusahaan tersebut dianggap tidak menaati peraturan yang telah ada di undang-undang. Dikarenakan perusahaan tersebut merugikan pekerja dengan melakukan pemutusan hubungan kerja, maka semua hak pekerja harus terpenuhi. Perusahaan/pengusaha juga tidak dapat

melakukan PHK tanpa alasan hukum sesuai ketentuan Undang-Undang yang berlaku.

f. Hak Cuti bagi Pekerja

Hak cuti dapat dikatakan sebagai hak untuk ketidakhadiran sementara atau tertentu dengan keterangan dari pihak yang bersangkutan. Adanya hak cuti bagi suatu perusahaan yang mempekerjakan pekerja sifatnya wajib dan perusahaan wajib memberikannya tanpa pengurangan atau pemotongan gaji. Sebelum berlakunya UU Cipta Kerja, hak cuti bagi pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setelah UU Cipta Kerja berlaku, terdapat perubahan mengenai pengaturan hak cuti bagi pekerja. Perubahan yang ada dinilai sangat kontroversial, karena beberapa ketentuan dalam UU Cipta Kerja memberi lebih banyak ruang bagi pihak perusahaan untuk mengatur hak cuti karena aturan yang sebelumnya banyak dihapuskan. Hal ini membuat peran undang-undang dalam memberikan kepastian hukum melemah.

Terdapat perubahan mendasar mengenai pengaturan hak cuti dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja apabila dibandingkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti yang tertuang dalam Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 79 UU Ketenagakerjaan. Sesuai Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 di pasal 79 (1) pengusaha harus menyediakan waktu istirahat dan liburan. Untuk cuti tahunan dalam pasal 79 (3) harus ada setidaknya 12 hari kerja setelah 12 bulan kerja terus menerus. Untuk Pelaksanaannya pada pasal 79 ayat (4) cuti tahunan tersebut ada dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Serta deregulasi dalam pemberian hak cuti panjang.

Suatu perusahaan tidak hanya wajib memberikan waktu cuti terhadap tenaga kerja, namun perusahaan juga wajib memberikan waktu istirahat. Ketentuan tersebut yaitu:

“Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu” (Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah dirubah oleh UU Cipta Kerja).

Tujuan pemberian waktu istirahat tersebut ialah sebagai penyeimbang antara *work/life balance* pekerja dengan pekerjaan mereka. Dan melindungi pekerja dari jam kerja yang *workload* tidak manusiawi. Sedangkan hak cuti tahunan adalah hak cuti yang didapatkan oleh pekerja apabila pekerja tersebut telah bekerja selama 11 bulan. UU Cipta Kerja dalam Pasal 81 angka 23 mengatur bahwa hak cuti tahunan ini minimum sebanyak 12 hari kerja. Dengan demikian hak cuti tahunan dapat digolongkan sebagai hak cuti dengan pemberian waktu cuti terbanyak. Hal ini sebanding, dikarenakan hak cuti tahunan membutuhkan suatu persyaratan jam kerja yang terbilang banyak. Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja juga telah mengatur tentang istirahat panjang. Istirahat panjang dapat diartikan sebagai istirahat yang diberikan kepada pekerja atau buruh setelah masa kerja tertentu pada perusahaan yang sama. Hak cuti panjang atau istirahat panjang mengalami perubahan dalam UU Cipta Kerja, perubahan ini lebih memberikan perusahaan kebebasan atau kewenangan dalam mengatur hak cuti panjang sesuai dengan perjanjian kerja, kontrak kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja dan tidak terikat batasan minimum masa kerja 6 tahun seperti yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Terdapat perubahan hak-hak cuti bagi pekerja pasca berlakunya UU Cipta Kerja, dihapusnya ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf d UU Ketenagakerjaan menimbulkan sebuah kontroversi dan dianggap merugikan pekerja. Hal tersebut dikarenakan dengan dihapusnya Pasal tersebut, maka terhadap pekerja dengan masa kerja lama yaitu 6 (enam) tahun bekerja tidak dapat mengambil cuti panjang kecuali ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja

bersama. Hal ini menjadikan sepenuhnya otoritas perusahaan menentukan cuti panjang pekerja, kecuali jika diatur dalam perjanjian kerja bersama, karena dalam pembentukan perjanjian kerja bersama diperlukan persetujuan serikat pekerja perusahaan. Sebagaimana yang diketahui bahwa kedudukan pekerja dengan perusahaan tidak pernah seimbang, sehingga dapat dimungkinkan jika perusahaan tidak memberikan hak cuti panjang tersebut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Djakaria, 2020).

2. Definisi kontrak dalam islam

a. Definisi dalam Islam

Didalam hukum Islam, masalah ketenagakerjaan diatur dalam hal sewa menyewa (ijarah). Al ijarah berasal dari kata *al ujru* yang artin menurut bahasanya *al 'iwadh* (ganti dan upah), dari sebab itu atas *tsawab* (pahala) dinamai *ajru* (upah). Menurut pengertian syara' al ijarah merupakan "suatu jenis akad untuk mengambil suatu manfaat dengan jalan penggantian". Sedangkan menurut istilah ialah akad untuk mengizinkan kepemilikan manfaat dari sebuah zat yang disewa dengan imbalan dengan diketahui dan disengaja

Dilihat definisi diatas, pengertian ijarah adalah upah dari sebuah jasa atau imbalan dengan kata lain manfaat dari sebuah jual beli harta ataupun benda. Salah satu contohya dilakukan manusia untuk menyambung hidup dan sering dikenal dengan sebutan muamalah.¹²

Perjanjian kerja syari'at islam digolongkan dalam perjanjian ijarah *a'yan* yaitu perjanjian mengenai tenaga manusia dengna akad sewa menyewa untuk melakukan sebuah pekerjaan. Dalam istilah hukum islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir*, (*ajir* ini terdiri dari *ajir khas* yaitu satu orang atau lebih yang melakukan sebuah pekerjaan tertentu dalam masa tertentu dengan syarat utaman hanya melakukan

¹² Ghufroon A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Cet ke. I. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.2002), hal .181-182

pekerjaan secara khusus untuk satu pihak saja yang disebut dengan *mustakjir*. Dan *ajir musytarak* yaitu seseorang pencari upah dengan jalan mengerjakan sesuatu baik dilakukan perorangan ataupun kelompok tanpa adanya syarat khusus. Dengan demikian pertimbangan terbesarnya hanyalah tentang pekerjaan dan hasilnya untuk diterima dari orang lain dalam satu waktu. Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* disebut *mustakjir*.¹³

b. Rukun ijarah

Menurut ulama' hanafiyah, rukun ijarah itu hanya satu, yaitu ijab (ungkapan menyewakan) dan qobul (persetujuan terhadap sewa menyewa). Akan tetapi para jumbuh ulama' mengatakan rukun al ijarah itu ada empat, yaitu :

- a. Berakad
- b. Sewa/imbalan
- c. Manfaat
- d. Shighat (ijab dan qobul)

Sebagai transaksi umum, ijarah baru dianggap sah, apabila telah memenuhi syarat dan rukunnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya. Adapun syarat-syarat akad ijarah ialah sebagai berikut :

- 1) Untuk kedua orang yang berakad (al muata'aqadain) menurut ulama' syafi'iyah dan hanabillah, orang yang berakad disyaratkan telah baligh dan berakal.
- 2) Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaanya untuk melakukan akad ijarah. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidaklah sah. Hal ini berdasarkan dalam firman Allah S.W.T dalam surat An-Nisa', 4 : 29 yang berbunyi :

¹³ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia, (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010), hal.135

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً
عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu”.¹⁴

- 3) Manfaat yang menjadi objek ijarah harus diketahui secara sempurna, sehingga tidak menimbulkan perselisihan di kemudian hari.
- 4) Objek ijarah boleh diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak bercatat.
- 5) Objek ijarah itu sesuatu dihalalkan oleh syara’.
- 6) Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa.
- 7) Objek ijarah itu merupakan sesuatu yang bisa disewakan.
- 8) Upah/sewa dalam akad ijarah harus jelas, tertentudan sesuatu yang bernilai harta.
- 9) Ulama’ hanafiyah mengatakan upah/sewa itu tidak sejenis dengan manfaat yang disewakan.

Ijarah yang menjadi penghubung antara pekerja dengan penyedia lapangan kerja tentunya harus memenuhi syarat, yaitu : Pertama, tenggat waktu pengerjaannya haruslah jelas. Dalam hal ijarah pekerjaan, diperlukan adanya *job deskripsi* (uraian pekerjaan). Tidak dibenarkan dengan batas waktu yang jelas untuk mengupah seseorang. Karena nantinya akan memberatkan pihak pekerja dengan Tindakan sewenang – wenang. Kedua, pihak musta’jir tidak sedag melakukan pekerjaan sebelum adanya akad ijarah.¹⁵

¹⁴ <https://www.liputan6.com/quran/an-nisa/29>

¹⁵ Ghufroon A. Mas’adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Cet ke. I. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.2002), hal .185-186

Dengan demikian penting rasanya untuk mengetahui hak dan juga wewenang antara pekerja dan pemberi lapangan kerja. Memberikan upah kepada pekerja adalah kewajiban dari seorang pemberi lapangan kerja dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan jaminan sosial kepada tenaga kerja, dan memberi hak-hak yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Dengan seperti itu maka pemberi lapangan kerja berhak untuk mendapatkan tujuan dari pekerjaannya selesai dalam tempo tertentu.

Adapun kewajiban daripada pekerja adalah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah dibuat sebelumnya dan patuh terhadap semua ketentuan dan peraturan yang ada diperusahaan. Untuk itu pekerja mempunyai hak atas upah, jaminan kesehatan dan keamanan kerja, mendapat perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.¹⁶

Pemberian sanksi dapat terjadi apabila salah satu dari kedua belah pihak melakukan pelanggaran hukum yang telah ditetapkan. Penjatuhan sanksi tersebut dengan alasan melanggar perjanjian atau dalam istilah lain dinamakan dengan “wanprestasi”.¹⁷

c. Dasar Hukum

Dasar hukum tentang perjanjian kerja ini dapat dilihat dalam firman Allah S.W.T sebagai berikut :

QS. Al-Isra' Ayat 34

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

¹⁶ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia, (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010), hal.136

¹⁷ Chairuman Pasaribu, *Hukum perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hal. 2

“dan penuhilah janji, karena janji itu pasti diminta pertanggungjawabannya”.¹⁸

QS. An-Nur Ayat 33 yang berbunyi :

وَالَّذِينَ يَبْتَغُونَ الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُواهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا
وَأْتَوْهُمْ مِنْ مَالِ اللَّهِ الَّذِي آتَيْنَاكُمْ

“Dan jika hamba sahaya yang kamu miliki menginginkan perjanjian (kebebasan), hendaklah kamu buat perjanjian kepada mereka, jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebagian dari harta Allah yang dikaruniakan-Nya kepadamu”.¹⁹

Dalam QS. Al-Qasas Ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

*“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”*²⁰

Telah ditetapkan perihal sesuatu yang harus dilakukan dan diterima baik oleh pekerja atau pemberi lapangan kerja, seperti dalam hadits Rasulullah sebagai berikut :

¹⁸ <https://www.liputan6.com/quran/al-isra/34>

¹⁹ <https://www.liputan6.com/quran/an-nur/33>

²⁰ <https://www.liputan6.com/quran/al-qasas/26>

Dari Nafi Ibn Umar dari Nabi SAW sesungguhnya beliau bersabda :setiap kamu adalah pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban dari yang dipimpinnya. Seorang Amir adalah pemimpin masyarakat dan ia akan dimintai pertanggungjawaban dari kepemimpinannya. Seorang laki-laki (suami) adalah pemimpin keluarga dan ia akan dimintai pertanggungjawaban pertanggungjawaban kepemimpinannya. Seorang perempuan (istri) adalah pemimpin di rumah suami dan anak-anaknya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang budak (pembantu) adalah pemimpin/bertanggung jawab atas harta majikannya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Dan ingatlah bahwa setiap kamu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.”²¹

Segala pekerjaan yang diperbolehkan oleh syara’ mak boleh juga untuk dilakukan kontrak kerja. Dalam penetapan kontrak kerja maka hal pertama yang haarus terpenuhi adalah menentukan jenis pekerjaan yang nantinya menjadi unsur penting didalamnya. Isyarat perunya membuat kontrak kerja antara lain tergambar dalam hadits sebagai berikut :

Dari Zubair Ibn Utsman ibn Abdillah ibn Saraqah sesungguhnya Muhammad ibn Abdirahman ibn Tsaubah menceritakan bahwa abi said al-Khudri menceritakan sesungguhnya Rasulullah bersabda : “hati-hatilah kalian dengan qasanah Kemudian kamu bertanya, “qasanah itu apa?” beliau menjawab, “adalah sesuatu (yang disepakati sebagai bagian) diantara manusia, kemudian bagian itu dikurangi.”²²

d. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Sebuah perjanjian kerja berlaku dalam kurun waktu tertentu, dan memungkinkan diperpanjang apabila ada sebuha kesepakatan antara pekerja dan pemberi lapangan kerja. Berakhirnya perjanjian kerja berdasarkan ketentuan pasal 61 undang-undang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktuperjanjian kerja

²¹ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, (cet. I Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), hal. 69

²² Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, hal. 82

- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.²³

²³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Jawa Timur : DPD Apindo Jatim)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang bagaimana bekerjanya sebuah hukum dimasyarakat, oleh karenanya penelitian ini masuk dalam kategori penelitian hukum empiris.²⁴ Sesuai dengan keinginan peneliti untuk meneliti bagaimana pelaksanaan kontrak kerja di Kedai Kopi Pak Dhe yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja. Sumber pertama penelitian hukum empiris berpedoman dari data primer yang didapatkan dari informan.²⁵ Pencarian data yang dibutuhkan dalam penelitian ini didapat dengan mencari data yang berhubungan dengan perlindungan tenaga kerja tanpa kontrak di Kedai Kopi Pak Dhe sebagai sumber data primer.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pendekatan yuridis sosiologis, pendekatan konsep (*conceptual approach*), dan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan yuridis sosiologis, yaitu mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional di kehidupan yang nyata.²⁶ Pendekatan yuridis sosiologis bertujuan untuk mengetahui perlindungan tenaga kerja tanpa kontrak di Kedai Kopi Pak Dhe. Kemudian menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yaitu beranjak dari pandangan-pandangan,

²⁴Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Jakarta: Kencana, 2018), hlm 150.

²⁵Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktik*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hlm 15.

²⁶Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 2007), hlm 51.

doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.²⁷ Pendekatan konseptual ini digunakan karena penelitian ini dilaksanakan dengan wawancara dan menggunakan teori perjanjian dan penyelesaian sengketa baik dalam kajian KUH Perdata maupun hukum Islam. Sedangkan, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dipergunakan karena yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini terkait dengan aturan hukum. dan merupakan tema sentral suatu penelitian.²⁸ Perundang-undangan yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan suatu perjanjian dan penyelesaian sengketa yaitu KUH Perdata.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Kedai Kopi Pak Dhe, Jl. Raya Candi VI, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang.

D. Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer dalam penelitian ini berupa data primer yang bersumber kepada para informan untuk memberikan data sesuai dengan berbagai hal yang terkait dengan pembahasan.²⁹ Sumber data primer diperoleh dengan cara melakukan observasi dan wawancara kepada para pihak yaitu pihak *owner* Kedai kopi Pak Dhe dan pekerja.
- b. Data Sekunder adalah data pelengkap sumber data primer. Data sekunder didapatkan dengan melakukan kajian pustaka misalnya dokumen resmi, buku, hasil penelitian, dan lain-lain. Kajian pustakan yang digunakan sebagai sumber data sekunder yaitu kajian pustaka yang membahas

²⁷Ishaq, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm 99.

²⁸Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, hlm 132.

²⁹Ishaq, *Metode Penelitian Hukum*, hlm 71.

tentang UU ketenagakerjaan, kontrak kerja, perlindungan tenaga kerja, dan Hukum Islam,

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Studi Dokumen dalam hal ini meliputi berbagai studi bahan – bahan hukum.³⁰ Studi terhadap bahan hukum yang membahas tentang kontrak kerja, hak-hak pekerja, dan perlindungan tenaga kerja.
- b. Wawancara, yaitu percakapan antara dua orang yang satu orang menjadi pewawancara untuk melontarkan beberapa pertanyaan dan yang satunya lagi menjadi informan untuk menjawab pertanyaan yang tentunya berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti.³¹ Dalam penelitian peneliti menggunakan metode wawancara berencana yang berarti seluruh pertanyaannya sudah disusun terlebih dahulu sebelum melakukan wawancara, selain itu peneliti juga menggunakan metode wawancara terbuka yang memungkinkan informan sebatas menjawab dengan jawaban ya atau tidak .³²

Para pihak yang diwawancarai dalam penelitian ini untuk diantaranya:

1. Ahmad Ardiyansyah

³⁰Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 2008), hlm 68.

³¹Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm 82.

³²Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, hlm 85.

F. Metode Pengolahan Data

Data yang diperoleh oleh peneliti, selanjutnya akan diolah agar data yang diperoleh sesuai dengan yang dibutuhkan oleh peneliti, metode pengolahan data dalam penelitian ini, yaitu:

a. Edit (*Editing*)

Editing yaitu memeriksa dan meneliti data yang diperoleh untuk menjamin data yang didapat dapat dipertanggungjawabkan.³³ Data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dari hasil penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder, data primer berasal dari observasi dan wawancara di Kedai kopi Pak Dhe. Sedangkan data sekunder berasal dari buku perjanjian, fiqh muamalah, dan penyelesaian wanprestasi. Data primer dan sekunder selanjutnya dicek kembali kesesuaian data yang diperoleh dengan penelitian, kelengkapan data yang telah diperoleh, dan keakuratan data yang diperoleh.

b. Klasifikasi (*Classifying*)

Data primer dan sekunder yang telah melalui tahapan editing selanjutnya dilakukan klasifikasi sesuai dengan rumusan masalah. Data yang berkaitan dengan sistem dan kontrak kerja di Kedai kopi Pak Dhe, peneliti letakkan di rumusan pertama, dan upaya perlindungan tenaga kerja tanpa kontrak di Kedai Kopi Pak Dhe. ditinjau dari UU ketenagakerjaan dan hukum Islam peneliti letakkan di rumusan masalah kedua.

c. Verifikasi (*Verifying*)

³³ Ishaq, *Metode Penelitian Hukum*, 121.

Proses verifikasi dilakukan setelah melakukan proses klasifikasi, verifikasi dilakukan dengan melakukan pengecekan kembali kebenaran data primer dan data sekunder. Verifikasi data primer dengan cara mendengarkan kembali rekaman ketika melakukan wawancara dan melihat catatan hasil wawancara yang diperoleh dari para informan di Kedai Kopi Pak Dhe. Setelah data primer terverifikasi maka data primer tersebut disesuaikan dengan UU ketenagakerjaan dan hukum Islam tentang perlindungan tenaga kerja/buruh

d. Analisis data (*Analysing*)

Peneliti menganalisis permasalahan yang ada menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu memaparkan gambaran dari data yang didapatkan serta menghubungkannya satu sama lain untuk mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran atau sebaliknya.³⁴ Sehingga data dan informasi yang diperoleh baik berupa data primer maupun data sekunder yang telah terhimpun diuraikan hasil datanya, kemudian setelah diuraikan data tersebut di analisis untuk mendapatkan gambaran baru tentang Praktik Perlindungan Tenagakerja Tanpa Adanya Kontrak di Kedai Kopi Pak Dhe.

e. Kesimpulan (*Concluding*)

Tahap terakhir yang dilakukan oleh peneliti, yaitu menyimpulkan dari analisis data dengan menarik jawaban-jawaban dari rumusan masalah menjadi sebuah kesimpulan tentang sistem kerja dan kontrak kerja di

³⁴Ishaq, *Metode Penelitian Hukum*, 126.

Kedai Kopi Pak Dhe, upaya *Owner* dalam, dan Praktik Perlindungan
Tenagakerja Tanpa Adanya Kontrak di Kedai Kopi Pak Dhe.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kontrak Kerja dan Sistem Kerja di Kedai Kopi Pak Dhe

1. Profil Kedai Kopi Pak Dhe

Kedai kopi Pak Dhe merupakan sebuah usaha kecil menengah yang bergerak dibidang kuliner yang berfokus dalam bidang kopi yang bisa di bilang masih muda yang didirikan pada Febuari 2019 oleh Muhammad Noval Bahrudin.

Pada awalnya Muhammad Noval Bahrudin mendirikan sebuah kedai ini di mulai dari kesukan beliau minum kopi dan berinisiatif untuk membuka sendiri kedai kopi miliknya sendiri. Nama kedai kopi Pak Dhe sendiri dari obrolan tidak diduga ketika kumpul-kumpul dan terlintas dalam celetukan pembicaraan salah satu teman beliau yang mengucapkan “ Kedai Kopi Pak Dhe” dan itu langsung di setuju oleh Mas Noval dan berdirilah Kedai Kopi Pak Dhe.

Dalam mendirikan Kedai Kopi Pak Dhe, Muhammad Noval Bahrudin mencari beberapa investor untuk mendukung dan merealisasikan keinginannya dalam mendirikan sebuah kedai. Salah satu dari beberapa investor itu merupakan teman akrab beliau yaitu bernama Ahmad Ardiyansah.

Pada awal berdirinya Kedai kopi Pak Dhe memiliki tiga orang karyawan yang dibawah naungan beliau. Akan tetapi lambat laun seiring berjalanya waktu ada kendala dimana yang mengharuskan pengurangan

karyawan dan penutupan kedai dikarenakan faktor corona dan *lockdown* di kota Malang di bulan Maret 2020. Setelah empat bulan tutup dikarenakan faktor corona, akhirnya pada bulan Agustus 2020 buka kembali dengan kondisi dimana hanya cuma ada satu karyawan saja.

2. Kesepakatan kerja di Kedai Kopi Pak Dhe perspektif UU Cipta kerja

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.³⁵ Dengan Kontrak kerja juga bisa menjamin kesejahteraan bagi tenaga kerja jika ada sesuatu yang menyalahi aturan dan memberikan kenyamanan dalam bekerja dan tidak menimbulkan kerugian salah satu pihak.

Pengelola kedai kopi Pak Dhe menyatakan bahwa kontrak kerja yang diterapkan merupakan kontrak kerja lisan, yang mana calon penerima kerja dijelaskan secara singkat apa saja yang wajib di kerjakan.³⁶ Dalam kontrak kerja yang disampaikan tidak adanya kejelasan gaji yang di terima calon pekerja dan berapa jam calon bekerja akan bekerja. Bisa dibilang pemilik usaha menawarkan kerja kepada calon pekerja tanpa kejelasan yang akan menyebabkan ketidak sejahteraan dan ketidakadilan.

Prosedur penerimaan kerja dimulai dengan menyebar iklan dibutuhkan karyawan yang di posting di media sosial. Kemudian calon karyawan datang dengan membawa persyaratan yang tercantum dalam iklan tersebut. Calon

³⁵ Salim, HS, *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), h. 4

³⁶ Ahmad Ardiyansyah, wawancara (Malang, 10 agustus 2021)

karyawan akan dihubungi oleh pihak pemilik usaha untuk *interview*. Setelah *interview* calon akan dihubungi kembali dengan tujuan pemberitahuan apakah calon karyawan diterima atau ditolak untuk bekerja di tempat usaha itu. Normalnya akan seperti itu ketika pemilik usaha akan merekrutan calon karyawan yang bekerja untuknya.

Pengelola kedai kopi Pak Dhe menyatakan bahwa dalam prosedur perekrutan yang di jalan oleh pemilik Kedai Kopi Pak dhe tidak seperti itu, melainkan mencari dari teman dekat.³⁷ Pemilik usaha hanya menawarkan lowongan pekerjaan kepada kenalan terdekat atau teman dari kenalannya yang mau bekerja untuknya. Bagi calon karyawan yang menerima tawaran ini langsung menyetujui dari pemilik usaha tanpa tau sepenuhnya kontrak kerja yang akan disepakati.

Pengelola kedai kopi Pak Dhe memberikan pendapat mengenai prosedur perekrutan calon karyawan dari teman dekat atau orang terdekat yang dikenal, sebagaimana yang terdapat dalam wawancara berikut:

“Merekrut calon karyawan akan lebih mudah jika calon karyawan itu teman dekat atau kenalan dari teman kita sebab orang terdekat itu sudah kita kenal dan lebih mudah bisa di percaya atau dari kenalan teman terdekat itu dapat di percayai bahwa calon karyawan itu memang niat bekerja yang merupakan rekomendasi dari teman.”³⁸

³⁷ Ahmad Ardiyansyah, wawancara (Malang, 10 agustus 2021)

³⁸ Ahmad Ardiyansyah, wawancara (Malang, 10 agustus 2021)

Berdasarkan pendapat tersebut, untuk perekrutan calon karyawan yang diterima menurut narasumber ini merupakan asas saling percaya dari kedua belah pihak dan sudah saling kenal.

Pengelola kedai kopi Pak Dhe memberikan pendapat mengenai kontrak kerja lisan yang dilakukannya. Ardi yang menjabat sebagai pengelola atau manager kedai kopi Pak Dhe menyatakan pendapat melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

“Sebenarnya menjalin hubungan kerja tanpa kontrak ataupun bisa di bilang dengan kontrak lisan itu memberikan kebebasan bagi calon karyawan yang mana karyawan dengan bebas jika mau *resind* tanpa menunggu kontrak waktu kerja selesai.”³⁹

Berdasarkan penjelasan pendapat dari pengelola kedai kopi Pak Dhe bahwa menjalin tanpa kontrak kerja akan memudahkan karyawan untuk keluar kerja tanpa harus menunggu kontrak kerja berakhir yang mana tanpa ada paksaan dari satu belah pihak yang bersangkutan.

Pada dasarnya kontrak kerja terjalin dengan persetujuan antar kedua belah pihak yang mana kontrak kerja tersebut harus jelas dan tidak merugikan salah satu pihak. pada prakteknya di Kedai Kopi Pak Dhe kontrak kerja yang di lakukan merupakan kontrak kerja yang mana ketidakjelasan kontrak, karena pemilik usaha tidak menyebutkan berapa gaji yang di terima karyawan, jam kerja, upah lembur, dan libur kerja. Pemilik kerja hanya menjelaskan *job disk* atau tugas yang dilakukan dalam kerja.

³⁹ Ahmad Ardiyansyah, wawancara (Malang, 10 agustus 2021)

Dalam kontrak kerja ada beberapa hal yang harus termuat agar dalam kontrak kerja berjalan dengan sesuai sebagaimana yang telah di sepakati kedua belah pihak dengan harapan menghindarkan pekerja dari hal hal yang mungkin melanggar hukum yang dilakukan oleh pengusaha. Kontrak kerja harus memuat beberapa hal yaitu: Pertama, *job disk* atau tugas apa saja yang harus dilakukan dalam bekerja. Kedua, kejelasan berapa upah atau gaji yang diterima karyawan. Ketiga, jam kerja. Keempat, hari libur atau cuti. Kelima, upah atau gaji tambahan jika lembur. Keenam, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, serta kesejahteraan, dan jaminan sosial pekerja.

Jam kerja yang tidak diatur akan merugikan karyawan karena tidak ada batasan jam kerja yang harus dilakukan. Jam kerja yang melebihi atau bisa dibilang *overload* menimbulkan pihak karyawan dirugikan karena *memforsir* tenaga karyawan yang melebihi batas kemampuan yang sehatusnya di kerjakan.

Pengelola kedai kopi Pak Dhe menyebutkan bahwasanya kesepakatan gaji yang diterima karyawan tidak menentu mengikuti fluktuatif dari konsumen yang datang, semakin banyak konsumen yang datang akan semakin banyak juga gaji yang diterima karyawan dalam satu bulan. Begitu sebaliknya semakin sedikit konsumen yang datang maka semakin dikit gaji yang di terima karywan.⁴⁰ Menurut pendapat tersebut gaji yang di terima karyawan tidak ada ketentuan atau kepastian berapa jumlah nominal yang di terima karyawan yang menyebabkan ketidak sejahteraan dan ketidak adilan

⁴⁰ Ahmad Ardiyansyah, wawancara (Malang, 10 agustus 2021)

yang merugikan pihak karyawan, karena gaji itu untuk meningkatkan taraf hidup karyawan sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak dan meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Harusnya dalam menentukan upah atau gaji yang di terima karyawan ada kepastian jumlah minimal dan maksimal.

3. Sistem kerja di Kedai Kopi Pak Dhe

Sistem kerja merupan serangkaian dari beberapa pekerjaan yang berbeda kemudian dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan pelanggan atau keuntungan perusahaan/organisasi. Sistem kerja melibatkan banyak faktor manusia dan adanya keterkaitan pola kerja manusia dengan alat atau mesin, faktor-faktor yang dikombinasikan antara manusia dan alat tersebut suatu prosedur atau tahapan kerja yang sudah tetap dan di dokumentasikan sehingga menghasilkan suatu sistem kerja yang konsisten dan dapat menghasilkan hasil kerja yang berkualitas.

Sistem kerja sangat berperan penting dalam menjalankan sebuah usaha, dan sistem kerja berperan penting untuk mengatur alur kerja agar tidak menimbulkan suatu masalah yang dapat merusak tatanan kerja. Dalam sistem kerja tidak dapat dijalankan oleh satu orang saja, memerlukan orang lain untuk membantu suatu pekerjaan agar berjalan sesuai apa yang di inginkan.

Penerapan sistem kerja yang terjadi di kedai kopi Pak Dhe ini hanya melibatkan satu orang karyawan yang merangkap sebagai pengelola kedai yang bekerja 2 kali lipat dari porsi yang seharusnya di dapatkan sebagai

karyawan saja. Sistem kerja seperti ini tidak akan dapat mencapai tujuan dari perusahaan karena dalam menjalankan suatu bidang usaha harus ada prosedur kerja dan tata kerja. Prosedur kerja dan sistem kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan pelaksanaan kerja, rangkaian tata kerja yang berkaitan satu sama lain, fungsi, tugas- tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya yang membentuk satu kebulatan pola tertentu dalam rangka melaksanakan sesuatu bidang pekerjaan.

Sistem kerja yang diterapkan kedai kopi Pak Dhe saat ini dilakukan oleh pihak pemilik usaha yakni dengan cara menyerahkan segalanya kepada pengelola kedai yang merangkap sebagai manager kedai dan karyawan kedai. Bisa dibilang karyawan kedai kopi Pak Dhe multifungsi yang mana harus mengurus semua bidang dalam keperluan dan kebutuhan kedai, rekapitulasi keuangan, dan promosi di media sosial yang di *handle* oleh satu orang saja. Dalam mengelola kedai kopi Pak Dhe, pemilik kedai tidak menetapkan *SOP(standar operasional prosedur)* yang harus dilakukan oleh karyawan yang mana *SOP* ini memiliki kekuatan sebagai petunjuk yang mencakup hal-hal suatu prosedur yang pasti.

Pengelola kedai kopi Pak Dhe memberikan pendapat mengenai sistem kerja yang berjalan. Ahmad Ardiansyah selaku pengelola kedai kopi Pak Dhe yang sekaligus merangkap sebagai *manager* dan karyawan menyatakan pendapat melalui wawancara yang di lakukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

“Sebenarnya sistem kerja yang berlaku di kedai ini hanya yang pokok-pokok saja yang sekiranya penting, selebihnya dari itu semuanya inisiatif dari yang menjalankan kedai ini. Seperti pembuatan produk, kebersihan, dan kebutuhan kedai itu saja, selebihnya dari itu kembali ke inisiatif yang menjalankan kedai ini”⁴¹

Berdasarkan penjelasan pendapat dari pengelola kedai kopi Pak Dhe bahwa tidak ada satandar atau prosedur yang terperinci yang dilakukan oleh karyawan yang mana lebih diserahkan dalam menjalankan kedai.

Dalam sistem kerja tak dapat di pungkiri bahwa alur kerja tidak dapat lepas yang mana akan menentukan berjalannya kedai yang sesuai semestinya. Dalam alur kerja yang dijalankan oleh pemilik kedai kopi Pak Dhe ada ketidak konsistennya jam buka kedai dan jam tutup kedai karena dalam menjalankan kedai hanya ditangani oleh satu orang yang mengurus semuanya.

Pengelola Kedai kopi Pak Dhe memberikan penjelasan mengenai alur kerja yang dijalankan dari persiapan, buka kedai, menjalankan kedai, sampai tutup kedai, sebagai mana yang disampaikan dalam wawancara berikut ini:

“Kalau untuk alur kerjanya sendiri itu bisa di bilang dari beli beberapa kebutuhan kedai di pasar itu di kerjakan di pagi hari. Setelah persiapan buka kedai seperti bersih-bersih alat kedai, menyapu lantai, mengepel, dan sebagainya. Dari ujung depan kedai sampai ujung belakang kedai itu harus dibersihkan biar konsumen atau pelanggan yang datang itu merasa

⁴¹ Ahmad Ardiyansyah, wawancara (Malang, 10 agustus 2021)

nyaman dan betah disini, setelah itu semua selesai baru buka kedai. Jadi tidak ada patokan jam buka harus jam sekian atau jam sekian, intinya kalo sudan siap semua baru buka kedai. Kalau untuk melayani pelanggan itu seperti biasa jikaada pelanggan ya kita buatin apa yang pelanggan pesan lalu mengantarkan ke pelanggan seperti umumnya. Kalau untuk tutup kedainya juga sama sebelum tutup kedai ada *closing* kedai seperti beres-beres alat kedai, membersihkan gelas kotor, membersihkan kedai seperti menyapu dan mengepel lantai, mengelap meja, dan menghitung pendapatan untuk laporan dan pembukuan. Tutup kedai tidak mematok jam berapa harus tutup tapi seringnya pasti larut malam dikarenakan kebanyakan pelanggan itu datangnya malam.”⁴²

Berdasarkan penjelasan yang di sampaikan Ahmad Ardiansyah selaku pengelola kedai Kopi Pak Dhe dalam alur kerja yang di jalankan hanya di kerjakan oleh satu orang saja yang tidak kepastian jam kerja yang jalankan dana harus melakukan semua. Ini memberikan beban lebih kepada karyawan yang sedang bekerja karena tak sepatutnya dalam bekerja dikerjakan seorang diri. Ini menimbulkan ketidaksejahteraan bagi karyawan karena dalam *job disk* dan jam kerja yang dilakukan melebihi apa yang di atur dalam undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

⁴² Ahmad Ardiansyah, wawancara (Malang, 10 agustus 2021)

B. Perspektif UU Cipta Kerja dan Hukum Islam dalam Praktik

Perlindungan Tenaga Kerja di Kedai Kopi Pak Dhe

1. Praktik Perlindungan Tenaga Kerja di Kedai Kopi Pak Dhe perspektif UU Cipta kerja.

Dalam perlindungan tenaga kerja peran undang-undang sangatlah penting, guna memperoleh jaminan dan perlindungan kehidupan yang pantas. Dalam pengubahannya Undang-Undang Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum tersebut sesuai dengan naskah tersebut dan syarat tertentu. Penentuan upah minimum memperhatikan kelayakan hidup dari para pekerja melalui pertimbangan aspek pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Kontroversi terjadi karena terbelenggunya aspirasi dari masyarakat akan adanya pengesahan undang-undang ini. Pada akhirnya naskah ini disahkan sebagai Undang-Undang Cipta Kerja yang berlaku dan mengikat sejak disahkan.

Dengan adanya globalisasi, tentu saja akan memengaruhi cara pandang suatu negara dalam upaya menyeimbangkan negara itu dengan negara lain sehingga memiliki daya saing yang cukup baik, termasuk di dalamnya adalah negara Indonesia. Aspek globalisasi yang terjadi di seluruh belahan dunia saat ini telah berakibat pada terjadinya perubahan dalam seluruh aspek kehidupan manusia. Perubahan itu dengan sendirinya akan terjadi juga pada berubahnya hukum.⁴³

⁴³ Prof. Dr. H. Manan, Abdul. *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*. (Jakarta: Prenada Media Group), 2013, hlm 74

Perlindungan tenaga kerja termasuk isu yang sensitif dan tak jarang menjadi perdebatan oleh pemangku kepentingan. Isu perlindungan terhadap tenaga kerja bukan hanya perlindungan akibat adanya pemutusan hubungan kerja, tapi juga perlindungan pada saat pekerja sedang melaksanakan kewajibannya dan memastikan pekerja mendapatkan haknya, Undang-Undang Cipta Kerja sebagai pengubah sebagian Undang-Undang Ketenagakerjaan tentu saja berdampak kepada berubahnya tatanan sosial. Undang-Undang Cipta Kerja berada pada posisi yang rentan ketika dihadapkan dengan masalah eksploitasi serta diskriminasi di lingkungan kerja. Terkait ketenagakerjaan yang diterapkan undang-undang cipta kerja nampak adanya pemangkasan hak pekerja yang cukup signifikan yaitu pada perubahan pasal 93 ayat (1) yang menata tentang hak upah bagi pekerja apabila tidak masuk kerja. Jika dilihat pengaturan dalam undang-undang ketenagakerjaan yang tidak diatur dalam rumusan undang-undang hak cipta kerja terdapat perlakuan diskriminatif bagi calon pekerja dan pekerja yang sudah bekerja. Jika dibandingkan dengan undang-undang tenaga kerja, ada beberapa hal yang tidak diakomodasi secara jelas dalam undang-undang hak cipta kerja. Pasal 93 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja tetap menerima upah meskipun tidak bekerja menurut ketentuan yang telah diatur sebelumnya. Sedangkan dalam undang-undang cipta kerja tidak diatur mengenai upah bagi pekerja yang tetap dibayar meskipun pekerja tersebut tidak bekerja sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya.

Dengan demikian, jika pekerja tersebut tidak dapat melakukan pekerjaan karena keterbatasan, pekerja tersebut berpotensi tidak dibayar dan bahkan dipecat. Pemutusan hubungan kerja yang dibenarkan yaitu dengan alasan efisiensi/ekonomi, seperti penurunan hasil produksi, berkurangnya pendapatan perusahaan, rendahnya kemampuan perusahaan dalam membayar upah dan adanya penerapan efisiensi dan penyederhanaan/pengurangan jumlah besar karyawan. Langkah efisiensi pengurangan tenaga kerja tentunya harus memenuhi persyaratan, terutama

dalam proses pemutusan hubungan kerja yang mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3).

Terdapat tiga jenis perlindungan tenaga kerja, yaitu perlindungan sosial, perlindungan teknis, dan perlindungan ekonomi. Perlindungan sosial yaitu perlindungan yang berkaitan dengan upaya masyarakat yang bertujuan agar pekerja dapat menikmati kehidupan yang layak, perlindungan teknis ialah jenis perlindungan yang berkaitan akan keselamatan pekerja agar terhindar dari bahaya kecelakaan biasa disebut keselamatan kerja, sedangkan perlindungan ekonomi adalah perlindungan yang berkaitan dengan upaya memberikan upah yang layak bagi pekerja. Norma perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.

Dalam undang-undang hak cipta kerja terdapat perubahan yang mengubah undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya melalui pasal ketenagakerjaan. Perubahan pada beberapa pasal dalam undang-undang ketenagakerjaan menjadi fokus perhatian karena dinilai berdampak besar bagi pekerja. Upaya mengurangi atau melarang aturan hukum perburuhan dengan mengorbankan perlindungan bagi pekerja adalah sebuah langkah yang tidak benar.

Pemerintah menilai aturan itu terlalu kaku, undang-undang ketenagakerjaan yang telah berlaku sebelumnya menjadi salah satu kendala sehingga membutuhkan perubahan regulasi atau deregulasi. Sejumlah perubahan atau amandemen pasal-pasal dalam bab ketenagakerjaan dalam undang-undang hak cipta kerja menggambarkan dengan jelas upaya ini. Contohnya adalah ketentuan pasal 56 UU Ketenagakerjaan tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang diubah dalam undang-undang hak cipta sehingga tidak lagi memiliki batas maksimal dua tahun dengan kemungkinan perpanjangan maksimal satu tahun.

Dalam UU Cipta Kerja yang merupakan bagian dari amandemen UU Ketenagakerjaan seharusnya bisa memberikan perlindungan lebih kepada pekerja, namun justru malah menguranginya. Hal ini terkait

dengan kecenderungan legislator untuk menyederhanakan masalah ketenagakerjaan dengan tetap mengutamakan aspek bisnis atau investasi. Perubahan Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa segala upaya telah dilakukan namun ternyata pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, merupakan salah satu pasal yang secara tegas dan jelas mencerminkan penyimpangan dari kesalahan logika. Jika pekerja bukan anggota serikat pekerja, baik pemberi kerja atau serikat pekerja. Ketentuan ini kemudian diamandemen dalam undang-undang hak cipta pekerjaan untuk mewajibkan pemberi kerja memberitahukan pekerja, buruh, dan serikat pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dihindari. Pasal 88 (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: a. upah minimum; b. struktur dan skala upah; c. upah kerja lembur; d. upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; e. bentuk dan cara pembayaran upah; f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Selanjutnya dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat (1) disebutkan bahwa Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a) Keselamatan dan kesehatan kerja, b) Moral dan kesusilaan, c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁴⁴

⁴⁴ Joup G.Z. Mambu, *Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor 13. Tahun 2003)*, Jurnal Syariah dan Hukum, Volume 2 Nomor 2, (Desember 2010), hlm. 150-161 .

Sebelum adanya UUD Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 , peraturan Perundang-Undangan terhadap pekerja sangatlah minim diterima. Walaupun diakui bahwa pengaturan perlindungan hukum dalam Undang-undang Ketenaga-kerjaan No.13 Tahun 2003 akan tetapi tetap diharapkan memberikan sebuah perubahan terutama dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja yang menyangkut syarat syarat kerja secara hukum, dan juga kondisi kerja serta jaminan sosial maupun perlindungan kerja yang lainnya serta tentunya diharapkan menjadi acuan dalam menyelesaikan berbagai konflik hubungan industrial. Penyelenggaraan perlindungan hukum, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan merupakan tanggung jawab dan kewajiban negara. Hasil akhir dari kesemuanya itu akan memberikan kenyamanan bagi setiap pekerja dalam melakukan tanggung jawabnya sehingga nantinya dapat mendongkrak motivasi dan juga produktivitas dalam bekerja.

Sementara itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Menelaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam

melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.⁴⁵

Dalam praktik perlindungan tenaga kerja yang terjadi saat ini dilakukan oleh pihak owner/pemilik usaha kedai kopi Pak Dhe yakni dengan cara memberikan hari libur khusus sakit dan obat-obatan seadanya. Hal ini disampaikan oleh Ahmad Ardiansyah selaku pengelola yang merangkap sebagai karyawan di kedai kopi Pak Dhe yang disampaikan dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti yakni sebagai berikut:

“Bentuk perlindungan tenagakerjanya sangat sederhana, jika sakit hanya di kasih obat-obatan biasa dan di kasih hari libur khusus sakit. Jika sakitnya parah di rujuk ke rumah sakit dengan biaya sendiri tanpa ada dari pihak *owner*.”⁴⁶

Dalam undang-undang mengatur tentang kesejahteraan pekerja atau karyawan

- 1) Pasal 27 ayat 2 UUD 1945:

⁴⁵ hona K. M Smith, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Knut D. Asplund, Suparman Marzuki, Eko Riyadi (Editor), PUSHAM UII: Yogyakarta, 2008, hlm.269 .

⁴⁶ Ahmad Ardiansyah, wawancara (Malang, 10 agustus 2021)

“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁴⁷

2) Pasal 28D ayat 2 UUD 1945:

“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.⁴⁸

3) Pasal 28H ayat 1,2,3 dan 4 UUD 1945:

“setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”.⁴⁹

4) Pasal 28I ayat 2 UUD 1945:

“setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.⁵⁰

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah: Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja. Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut:⁵¹

⁴⁷ Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat 2

⁴⁸ Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28D ayat 2

⁴⁹ Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28H ayat 1,2,3 dan 4

⁵⁰ Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28I ayat 2

⁵¹ Labotarium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, Himpunan Lengkap UndangUndang Bidang Perburuhan, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006)

- a) Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hal ini telah diatur dalam Pasal 86 ayat (1) huruf UU Ketenagakerjaan dan menjadi hak dari pekerja yang harus dipenuhi. Sehingga pengusaha diwajibkan untuk melakukan hal itu secara sistematis dan terintegrasi dengan manajemen yang ada pada perusahaan. Tujuan daripada perlindungan ini adalah untuk memberikan kenyamanan terhadap pekerja agar bisa meningkatkan produktivitas dan juga motivasi bekerja yang lebih maksimal. Selain itu juga melindungi para pekerja dari berbagai macam penyakit dan kecelakaan akibat kerja.
- b) Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengertiannya sendiri telah diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, merupakan bentuk ganti rugi dari perusahaan kepada pekerja karena kecelakaan kerja, hamil dan sebagainya untuk mengganti Sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- c) Perlindungan atas Upah. Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas

diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.⁵²

2. praktik perlindungan tenaga kerja tanpa adanya kontrak di Kedai Kopi Pak Dhe perspektif hukum islam.

Hukum Islam menganggap bahwa hubungan kerja antara majikan (owner) dengan karyawan merupakan jenis kontrak ijarah yang memuat berbagai ketentuan, peraturan dan kaidah kontrak kerja antara tenaga kerja dan owner merupakan bentuk dari konsep *ijarah al-amal* yang berarti

⁵² Kartasapoetra, G dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. 1, (Bandung: Armico, 1989), h. 43-44

upah atas suatu pekerjaan yakni hubungan antara kedua belah pihak yakni pihak pekerja dan pihak yang memperkerjakan yang objeknya berupa jasa dengan kompensasi berupa upah atas pekerjaan tertentu.

Konsep umum yang sangat penting dalam hukum ekonomi syariah dalam suatu akad atau kontrak kerja adalah adanya prinsip sukarela antara para pihak, hal ini bertujuan agar tidak ada pihak yang merasa berat dan dirugikan dari adanya akad tersebut. kemudian dalam sebuah ikatan kerja hendaknya harus bersifat transparan sehingga setiap akad atau kegiatan yang dilakukan dalam sebuah usaha dilakukan dengan adanya pertanggungjawaban dari para pihak secara terbuka. Selanjutnya juga terdapat prinsip kemampuan, setiap akad yang dilakukan dalam hubungan kerja hendaknya sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing dari para pihak sehingga tidak menjadi beban yang berlebihan bagi pihak yang bersangkutan. Kemudian konsepsi yang paling penting dalam akad Ijarah adalah ujuh atau upah disyaratkan harga atau nominalnya diketahui secara jelas jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam transaksi sewa-menyewa maupun upah-mengupah.

Dalam syarat akad ijarah upah harus berupa mal mutaqawwim (harga dan nominalnya telah ditetapkan) dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas (ajrul musamma) di awal transaksi baik itu dalam kontrak tertulis maupun secara lisan. Oleh karena itu dalam setiap akad dalam konsep ekonomi syariah haruslah saling menguntungkan dan menyesuaikan kemampuan para pihak, karena baik owner maupun karyawan dalam suatu

bidang usaha memiliki hak dan kewajiban yang harus mereka penuhi, termasuk jaminan untuk kesehatan karyawan.

Setelah menjalankan semua kewajibannya, tenaga kerja berhak mendapatkan hak-hak mereka dari musta'jir, hak-hak mereka dilindungi dengan sabda Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ
 قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ
 حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

Artinya: “*Dari Abu Hurairah ra. dari Nabi SAW. bersabda: “Allah Ta’ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka, lalu memakan hasil penjualannya (harganya) dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya, namun tidak memberi upahnya.”*⁵³

Kemampuan seseorang dalam suatu usaha juga bisa menjadi acuan atau tolak ukur bagi owner untuk mengupah karyawannya, dalam hal ini di Warkop Pak Dhe hanya terdapat satu orang karyawan yang mana ia juga bertugas ganda sebagai manajer dan juga penjaga warung, hal ini jelas sekali sangat memforsir tenaga karyawan tersebut sehingga akan berakibat

⁵³ <https://suaramuhammadiyah.id/2020/07/23/hadits-orang-orang-yang-dimusuhi-allah-pada-hari-kiamat-1/>

terhadap kurang maksimalnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Terforsirnya tenaga seorang karywan akan menyebabkan efek buruk terhadap kesehatnya yang mana hal ini juga harus menjadi perhatian dari owner. Dan pada lumrahnya ketika karyawan melakukan *jobdesk* yang lebih sudah selayaknya owner memberikan upah tambahan sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawannya, sehingga owner pun terhidar dari perbuatan zalim.

Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karena itu tenaga kerja memiliki posisi yang secara komparatif lebih lemah, Islam juga telah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja. Hak-hak tenaga kerja itu mencakup; mereka harus diberlakukan sebagai manusia; tenaga kerja haruslh dinaungi atas kemuliaan dan kehormatan; sudah menjadi hak bagi setiap pekerja untuk mendapatkan kelayakan upah untuk segera dibayarkan.

Menyegerakan untuk menunakan hak orang lain sudah menjadi prinsip bagi pengusaha muslim, baik itu upah pekerja, maupun hutang terhadap pihak tertentu, dalam istilahnya seorang pekerja harus diberi upah sebelum keringatnya mengering. Sebuah kezaliman apabila memperlambat pembayaran upah dan jug hutang. Sebagaiman Allah berfirman dalam Q.S Al-Ahqaf : 19

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا^٤ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظَلَّمُونَ

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”*.⁵⁴

Untuk menepiskan segala bentuk keraguan dan kekhawatiran pekerja maka ketentuan ini dibuat, tentang pembayaran upah, bahkan segala bentuk keterlambatan yang didasarkan pada alasan yang tidak benar. Akan tetapi umat islam tetap diberikan kebebasan dalam menentukan waktu pembayaran upah yang telah disepakati antara kedua belah pihak bersangkutan.

Islam menganggap umat Islam sebagai satu keluarga, semua anggota setara di hadapan Allah Swt juga dihadapan hukum Allah. Tidak ada perbedaan antara kaya dan miskin, berkedudukan tinggi atau rendah, sehingga tidak boleh ada diskriminasi antara para pihak. Firman Allah dalam Q.S Asy-Syua'raa ayat 183 :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya : *“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”*.⁵⁵

Adanya larangan melakukan ketidakadilan dan eksploitasi ditujukan untuk setiap hak dalam masyarakat, baik itu konsumen maupaun produsen dan distributor, baik pekerja maupun yang memperkerjakan, hal ini bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan umum (masalah) yang merupakan tujuan utama dalam Islam, sebagaimana kaidah fiqh

⁵⁴ <https://kalam.sindonews.com/ayat/19/46/al-ahqaf-ayat-19>

⁵⁵ <https://kalam.sindonews.com/ayat/183/26/asy-syuara-ayat-183>

المصلحة العامة مقدّمة على المصلحة الخاصّة

“Kemaslahatan umum lebih didahulukan dari pada kemaslahatan khusus (pribadi)”.⁵⁶

Konsep ini harus diutamakan dalam hal apapun termasuk dalam sebuah pekerjaan, karena semua pihak harus menerima kemaslahatan sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Dalam hal ini owner harus menciptakan masalah dalam warung atau usahanya sehingga ini juga dapat mewujudkan kenyamanan seorang karywan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan menghindarkan para pihak dari perbuatan zalim.

لا ضرر ولا ضرار

“Tidak boleh ada dharar dan dhirar”⁵⁷

الضرر يزال

“Suatu bahaya harus dihilangkan”⁵⁸

Secara substansial menghilangkan kemudharatan dan mewujudkan kemaslahatan merupakan tujuan dari hukum Islam (Maqasidh asy-Syariah al-A'mmah), sehingga dalam hal apapun menurut hukum Islam kemaslahatanlah yang menjadi prioritas kemudian juga menolak adanya kemudharatan.

Islam memandang bahwa pekerja bukan hanya sebagai buruh untuk diperas keringatnya, akan tetapi mereka juga merupakan saudara bagi

⁵⁶ <http://almanhaj.or.id.4072-kaidah-ke-33>

⁵⁷ <http://almanhaj.or.id.4072-kaidah-ke-15>

⁵⁸ Al-Suyuti, 'Abdurrahman bin Abi Bakr Jalaluddin. Al-Asybahwa al-Nazar. (cet. 1; Beirut:Dar al-Kutub al-'Ilmiyah,1990), hlm 83

sesame muslimnya. Harapan yang diberikan oleh pekerja kepada pemberi lapangan kerja merupakan bentuk harapan yang diberikan saudara kepada saudara yang lain. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja ini sendiri dapat dilihat bagaimana pengussaha tidak akan rela melihat saudarnya mengalami kesulitan.

Berlandaskan pada normatif Islam yang termuat dalam Al Qur'an dan Hadits, serta pengalaman-pengalaman historis, maka dalam konsep Islam dapat dirumuskan bahwa kerja merupakan hak dan kewajiban umat manusia sebagai realisasi ibadah kepada Allah SWT. Ada 4 hal yang merupakan hak dan kewajiban Pekerja dalam Islam, yaitu : Hak bekerja. Hak memperoleh gaji. Hak cuti dan keringanan pekerjaan. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan.⁵⁹

1. Hak Bekerja

Islam menetapkan hak setiap individu untuk bekerja. Sebagai individu, baik laki-laki maupun perempuan, mempunyai kedudukan yang setara untuk memperoleh pekerjaan dan meraih peluang kerja. Sebagaimana Allah berfirman dalam Surat An-Nisa ayat 32 :

وَلَا تَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا
وَاللِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ ۗ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya : *“Dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena)*

⁵⁹ Muhammad Syauqi Al Fanjari, seperti dikutip dari Duski Samad, Kerja Sebagai Ibadah, Pola Relasi Ibadah Vertikal-Horizontal, (Jakarta: Madani, 1999), h. 139

*bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”*⁶⁰

Diatas semua itu, tentu saja hak tersebut harus diseimbangkan dengan potensi diri, kemampuan, pengalaman dan profesionalisme.

2. Hak memperoleh gaji/upah

Islam mengajarkan bagaimana kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan upah yang kan diberikan. Abdul Hamid mengatakan bahwa islam telah menetapkan gaji, maka sudah menjadi hak yang pasti pula apabila islam juga menetapkan titik beda jumlah gaji yang diperoleh sesuai dengan jenis pekerjaan yang telah dilakukan.⁶¹

3. Hak cuti dan keringanan pekerjaan

Sebagai seorang manusia maka pekerja juga berhak diberlakukan manusiawi pula, jadi tidak hanya berhak melaksanakan pekerja pekerja juga berhak diberlakukan baik di tempat dia bekerja, oleh karenanya pekerja juga berhak untuk beristirahat secara cukup. Sebagai manusia, tiap orang memiliki kemampuan terbatas dalam menggerakkan tenaga dan fikirannya, maka untuk itu harus diatur waktu kerja yang layak dan waktu libur.

⁶⁰ <https://kalam.sindonews.com/ayat/32/4/an-nisa-ayat-32>

⁶¹ Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif, Prndekatan Al Qur“an dan Sains*, (Jakarta,: Gema Insani Press, 1997), h.113

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

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir.”⁶²

4. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan

Dunia kerja dewasa ini sudah menuntut secara penuh tentang jaminan keamanan, keselamatan serta kesehatan yang harus diperoleh setiap pekerjaannya. Hak atas hidup menjadi dasaran dalam hak katas perlindungan pekerja, perusahaan dan Lembaga memiliki kewajiban untuk menjadi dan menjamin terlaksananya hak ini, minimal dapat mencegah kemungkinan ancaman hidup pekerja.⁶³

⁶² <https://kalam.sindonews.com/ayat/286/2/al-baqarah-ayat-286>

⁶³ Rini Irianti Sundry, Internalisasi Prinsip-Prinsip Islam Tentang Etika Kerja Dalam Perlindungan Hak Pekerja dan Pelaksanaan Hak Atas Pekerjaan, (FH Syariah: UNISBA) , VOL. XII NO.2 Juli 2010

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis menjabarkan dan menganalisa kontrak beserta sistem kerja dan perlindungan hukum tenaga kerja di kedai Kopi Pak Dhe maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk kerja di Kedai Kopi Pak Dhe memiliki ketentuan kerja yang tidak tertulis, selain itu juga waktu kerja, mengenai gaji, masa kerja dijelaskan secara lisan pada saat wawancara dengan calon karyawan, sedangkan mengenai tata tertib, peraturan, dan *jobdesk* berbentuk lisan yang di utarakan kepada karyawan.
2. Dalam mengelola kedai Kopi Pak Dhe melibatkan 1 orang karyawan yang mana sistem kerjanya mencakup lebih dari 1 bidang sekaligus yaitu pengelola, *manager*, dan karyawan itu sendiri. Sistem seperti ini akan merugikan bagi salah satu pihak yaitu karyawan yang mana menentukan alur kerjanya sendiri yang semua berasal dari inisiatif sendiri.
3. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pada bagian penjelasan umum disebutkan: Perlindungan hukum terhadap pekerja, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita, anak, dan penyandang

cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial pekerja.

4. Perjanjian kerja yang ada di Kedai Kopi Pak Dhe merupakan perjanjian jual beli jasa, *Ijarah al-'amal* dalam hukum islam. Namun kontak kerja di Kedai Kopi Pak Dhe hanya berupa lisan atau pun sekedar tawaran bekerja sehingga klausul-klausul yang di sepakati kedua belah pihak menjadi lemah. Dalam pelaksanaanyapun ada beberapa asas-asas hukum perjanjian islam yang belum terpenuhi yaitu asas keseimbangan, kemaslahatan, amanah, dan asas janji itu mengikat.

B. SARAN

Melihat kejadian yang terjadi ketika penulis melakukan proses penelitian dalam penyelesaian skripsi ini, penulis memiliki saran diantaranya :

1. Kepada owner Kedai Kopi Pak Dhe sebelum merekrut karyawan baru harus mempersiapkan kontrak kerja yang jelas dan mencantumkan beberapa faktor krusial dalam kontrak agar dapat mudah di pahami oleh karyawan serta mengadakan evaluasi terhadap permasalahan yang timbul dan memperhatikan faktor pemicunya untuk mengantisipasi hal-hal yang dapat merugikan kegiatan usaha dan karyawan
2. Kepada pihak karyawan agar tidak terjebak dalam siklus kerja yang merugikan lebih memahami kontrak kerja yang sebelumnya disetujui terlebih dahulu dan memahami peraturan dan tata tertib sesuai dengan *jobdesk* masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

Perundang-undangan :

Al-Qur'an Al'Karim

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Cipta Kerja

Buku :

Al Fanjari, Muhammad Syauqi, seperti dikutip dari Duski Samad, *Kerja Sebagai Ibadah, Pola Relasi Ibadah Vertikal-Horizontal*, Jakarta: Madani, 1999

Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008

Anshori, Abdul Ghofur, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia*, (Konsep, Regulasi, dan Implementasi), Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010

Chairuman, Pasaribu, *Hukum perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994

Djumdi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006

Efendi, Jonaedi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Kencana, 2018

Ghufron A., Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Cet ke. I. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2002

- Hamid Mursi, Abdul, *SDM Yang Produktif, Prndekatan Al Qur''an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997
- Havis,Aravik. *Konsep Buruh dalam Perspektif Islam*. Palembang: Islamic Banking Vol, 4. 2018
- Ishaq, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta, 2017
- Johan Nasution, Bahder, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2008
- Kertasapoetra, G, *Rience Indraningsih, Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Bandung: Aminico. Cet. I. 1982
- Labotarium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, *Himpunan Lengkap UndangUndang Bidang Perburuhan*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006
- Rahayu, Devi. *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, Yogyakarta: New Elmater, 2011
- Ridwan, *Fiqh Perburuhan, cet. I*, Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007
- Salim, HS, *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004
- Salim, *Perkembangan Hukum Jaminan Di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2007
- Soekanto, Soejono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 2007
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djembatan 1974
- Smith, Hona K. M, Knut D. Asplund, Suparman Marzuki, Eko Riyadi (Editor), *Hukum Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta: PUSHAM UII, 2008
- Waluyo, Bambang, *Penelitian Hukum dalam Praktik*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002

Jurnal dan hasil penelitian

Anggara Putera, Putu Aristia. “ Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Petik Kelapa yang Bekerja Pada Pengusaha Kopra tanpa Perjanjian Kerja Tertulis (Studi di Desa Ambyarsari, Kabupaten Jembrana)”, Universitas Udayana, 2019

Irianti Sundary, Rini, “Internalisasi Prinsip-Prinsip Islam Tentang Etika Kerja Dalam Perlindungan Hak Pekerja dan Pelaksanaan Hak Atas Pekerjaan”, UNISBA , VOL. XII NO.2, 2010

Joupy G.Z. Mambu, “Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita(Menurut Undang-Undang Nomor 13. Tahun2003)”, Jurnal Syariah dan Hukum, Volume 2 Nomor 2, 2010

Khadafi, Andhi. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kontrak Kerja Buruh CTKI / TKI DI PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang”, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2010

Nur Wachid, Hidayat Matein. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Bentuk Kontrak Kerja dan Implementasinya di Warung Sambel Cobek Nyah Ti Yogyakarta”, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015

Web

<http://www.pengertianku.net/2017/02/pengertian-pekerjaan-dan-contohnya.html>

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/kontrak-kerja>

<https://www.liputan6.com/quran/an-nisa/29>

<https://suaramuhammadiyah.id/2020/07/23/hadits-orang-orang-yang-dimusuhi-allah-pada-hari-kiamat-1/>

<https://kalam.sindonews.com/ayat/19/46/al-ahqaf-ayat-19>

<https://kalam.sindonews.com/ayat/183/26/asy-syuara-ayat-183>

<https://kalam.sindonews.com/ayat/32/4/an-nisa-ayat-32>

<https://kalam.sindonews.com/ayat/286/2/al-baqarah-ayat-286>

<http://almanhaj.or.id.4072-kaidah-ke-33>

<http://almanhaj.or.id.4072-kaidah-ke-15>

LAMPIRAN



