

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM MENGENAI
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PADA WISATA
KAMPUNG COKLAT DI BLITAR**

SKRIPSI

Oleh:

KENDIRA PUTRA ALFA TAKIYA

NIM 17220155



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH (MU'AMALAH)

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2022

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM MENGENAI
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PADA WISATA
KAMPUNG COKLAT DI BLITAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Mendapat Gelar Sarjana Hukum (S.H.)

Oleh:

KENDIRA PUTRA ALFA TAKIYA

NIM 17220155



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH (MU'AMALAH)

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2022

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kendira Putra Alfa Takiya

NIM : 17220155

Fakultas : Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian yang berjudul Implementasi Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum Islam Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Pada Wisata Kampung Coklat Di Blitar adalah benar merupakan penelitian sendiri dan tidak melakukan tindak plagiat dalam penyusunan penelitian tersebut. Adapun kutipan-kutipan yang ada dalam penyusunan penelitian ini telah peneliti cantumkan sumber pengutipannya dalam daftar pustaka. Peneliti bersedia untuk melakukan proses sebagaimana mestinya sesuai undangundang jika ternyata penelitian ini secara prinsip plagiat penelitian orang lain dan bukan merupakan tanggung jawab Dosen Pembimbing ataupun Fakultas Syariah Universitas IslamNegeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 3 Desember 2022

Penulis



Kendira Putra Alfa Takiya
17220155

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Kendira Putra Alfa Takiya, NIM 17220155 Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul :

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG
CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM MENGENAI PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA PADA WISATA KAMPUNG COKLAT DI BLITAR

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

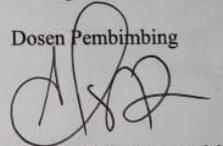
Mengetahui
Ketua Jurusan
Hukum Ekonomi Syariah



Dr Fakhruddin, M.HI
NIP.197408192000031002

Malang, 19 Oktober 2022

Dosen Pembimbing



Ahmad Sidi Pratomo, M.A
NIP. 198404192019031002

HALAMAN PENGESAHAN

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Kendira Putra Alfa Takiya, NIM 17220155, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA
KERJA DAN HUKUM ISLAM MENGENAI PERLINDUNGAN TENAGA
KERJA PADA WISATA KAMPUNG COKLAT DI BLITAR.**

Telah dinyatakan lulus dengan nilai

(A)

Dengan Penguji:

1. Dr. Abbas Arfan, Lc., M.H.
NIP 1977212122006041004

()
Ketua

2. Dr. Moh. Thoriquddin, Lc., M.HI.
NIP 197303062006041001

()
Penguji Utama

3. Ahmad Sidi Pratomo, S.H, M.H.
NIP 198404192019031002

()
Anggota Penguji

Malang, 13 Juni 2023
Dekan Fakultas Syariah,



Dr. Sudirman, M.A
NIP 197708222005011003

HALAMAN MOTTO

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”

(HR. Ibnu Majah)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang penulisan skripsi “ Pelaksanaan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum Islam Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Pada Wisata Kampung Coklat Di Blitar“ dapat diselesaikan dengan baik. *Shalawat* serta salam kita haturkan kepada baginda kita Nabi Besar Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa umat dari zaman jahiliyah ke zaman yang terang benderang seperti saat ini.

Pelaksanaan penelitian dan pembuatan skripsi bertujuan sebagai pengembangan diri dan pengembangan ilmu sebagai bahan rujukan agar kiranya penelitian kali ini dapat digunakan sebagai bahan pengembangan ilmu khususnya dibidang hukum.

Dengan segala upaya pengajaran, bantuan layanan serta *support* yang telah diberikan, serta bimbingan maupun arahan dan hasil diskusi dari berbagai pihak dalam proses pengerjaan penulisan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., 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.
3. Dr. H. Fakhruddin, M.HI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan kritik yang membangun serta arahan dan bimbingan dalam menyempurnakan kekurangan yang ada dalam penelitian penulis.
5. Ahmad Sidi Pratomo, S.H, MA., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan dengan sabar selama penyusunan skripsi penulis.
6. Dr. Burhanuddin Susanto., SHI, M.Hum selaku Dosen Wali yang telah banyak memberikan arahan serta dukungannya selama masa perkuliahan.
7. Segenap jajaran Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik, membimbing, serta mengamalkan pembelajaran ilmunya kepada kami semua dengan niat yang ikhlas. Semoga Allah Swt. memberikan pahala-Nya yang sepadan kepada beliau semua.
8. Staf serta karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada pihak Kampung Coklat yang sudah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian dan meminta data untuk kebutuhan penelitian sehingga skripsi ini bisa bermanfaat untuk para pembaca. Semoga pihak terkait selalu dalam lindungan Allah SWT
10. Kepada kedua orang tua penulis yang dicintai dan disayangi, Bapak Candra Purnama dan Ibu Nurdyansyah, beserta keluarga kecilnya, yang senantiasa memberikan dukungan moril maupun materil semoga, yang menjadikan

motivasi penulis untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 ini. Semoga bapak dan ibu selalu diberikan kesehatan dan umur yang berkah dari Allah SWT. Aminn

11. Kepada seluruh teman seperjuangan Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2017 yang telah memberikan banyak kenangan, pengalaman, serta motivasi kepada penulis selama menempuh perkuliahan dan menuntut ilmu di Kota Malang.

12. Dan kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi, yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Namun hal itu tidak mengurangi sedikit pun rasa terima kasih dari penulis.

Dengan terselesaikannya penyusunan skripsi ini, harapannya ilmu yang telah kami peroleh selama masa perkuliahan di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dapat memberikan manfaat amal kehidupan di dunia dan akhirat. Sebagai manusia yang tak pernah luput dari kekhilafan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan pintu maaf serta kritikan dan saran dari semua pihak demi upaya perbaikan di waktu yang akan datang.

Malang, 23 Mei 2022

Penulis,



Kendira Putra Alfa Takiya

NIM. 17220155

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

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

Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 22 Januari 1998, No. 159/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa istilah atau kalimat yang berasal dari bahasa arab, namun ditulis dalam bahasa latin. Adapun penulisannya berdasarkan kaidah berikut.

B. Konsonan

ا = Tidak dilambangkan	ض = dl
ب = b	ط = th
ت = t	ظ = dh
ث = ts	ع = ' (menghadap ke atas)

ج = j	غ = gh
ح = h	ف = f
خ = kh	ق = q
د = d	ك = k
ذ = dz	ل = l
ر = r	م = m
ز = z	ن = n
س = s	و = w
ش = sy	ه = h
ص = sh	ي = y

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

C. Vokal, Panjang dan Diftong

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

Vokal	Panjang	Diftong
a = fathah	Â	قال menjadi qâla
i = kasrah	Î	قيل menjadi qîla
u = dlommah	Û	دون menjadi dûna

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

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

D. Ta' Marbutûthah (ة)

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

E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

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

Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...

Al-Bukhâry dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...

Masyâ'Allah kân wa mâlam yasyâ lam yakun.

Billâh 'azza wa jalla.

F. Kata Arab yang Penulisannya Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah, atau kalimat dalam bahasa Arab pada dasarnya harus ditulis berdasarkan penggunaan sistem transliterasi. Apabila kalimat atau kata tersebut merupakan bentuk nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan bahasanya, maka tidak perlu ditulis kembali dengan menggunakan sistem transliterasi, seperti kata *Al-Qur'an*, *Sunnah*, *khusus*, dan *umum*. Namun apabila kata atau kalimat tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasikan secara utuh seperti *Al-Sunnah qabl al-tadwin*, dan lain sebagainya.

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

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

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

Penggalan huruf capital untuk Allah hanya berlaku apabila dalam tulisan arab tersebut memang lengkap demikian rupa dan jika penulisa itu dipersatukan dengan kata lain sehingga ada harakat atau huruf yang dihilangkan, maka huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh: نصر من الله وفتح ريب = nasrun minallâhi wa fathun qarîb

الله الامر جميعا = lillâhi al-amru jamî'an

Bagi mereka yang menginginkan cara membaca secara fasih, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan sebagaimana yang ada dalam ilmu tajwid.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
مخلص	xix
BAB I	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
F. Definisi Operasional	10
G. Sistematika Pembahasan	11
BAB II	13
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian Pustaka	18
1. Teori Perlindungan Tenaga Kerja.....	18

2.	Pengupahan.....	20
3.	Waktu Kerja.....	30
4.	Waktu Lembur.....	31
5.	Waktu Istirahat dan Cuti.....	33
6.	Waktu Ibadah.....	35
7.	Keselamatan Kerja.....	35
8.	Hukum Islam.....	38
BAB III.....		46
A.	Jenis Penelitian.....	46
B.	Pendekatan Penelitian.....	47
C.	Lokasi Penelitian.....	48
D.	Sumber dan Jenis Data.....	48
E.	Metode Pengumpulan Data.....	49
F.	Metode Pengelohan Data.....	50
BAB IV.....		53
A.	Tentang Wisata Kampung Coklat.....	53
B.	Analisa Pelaksanaan Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.....	56
C.	Analisa Hukum Islam.....	83
BAB V PENUTUP.....		94
A.	Kesimpulan.....	94
B.	Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....		99
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....		103

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Tabel Jumlah Pekerja.....	6
Tabel 2	Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3	Kesimpulan.....	15

ABSTRAK

Takiya, Kendira Putra Alfa Takiya, 17220155, 2022. **IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM MENGENAI PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PADA WISATA KAMPUNG COKLAT DI BLITAR.** Skripsi. Program Studi Hukum Ekonomi Syariah. Fakultas Syariah. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Ahmad Sidi Pratomo, MA.

Kata Kunci: Perlindungan, Ketenagakerjaan..

Dasar perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia tertuang pada Pasal 27 Undang-undang Dasar yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dari bunyi ayat ini diketahui bahwasanya pekerjaan merupakan hal terpenting dalam kehidupan yang layak bagi masyarakat Indonesia. Sedangkan pada Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sendiri perlindungan ketenagakerjaan tertuang pada Pasal 3 Menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Menurut Imam Soepomo perlindungan tenaga kerja atau pekerja ini dibagi menjadi tiga perlindungan yaitu, Perlindungan ekonomis, Perlindungan Sosial dan Perlindungan teknis. Selanjutnya dalam Hukum Islam perlindungan ketenagakerjaan ditinjau dari *Ad-Dharuriyyat Al Khams* yang merupakan perlindungan Islam terhadap lima pokok kehidupan yaitu perlindungan terhadap jiwa, perlindungan terhadap agama, perlindungan terhadap harta, perlindungan terhadap akal dan perlindungan terhadap keturunan.

Mengacu pada teori di atas maka fokus pada penelitian kali ini adalah mengkaji sistematika perlindungan ketenagakerjaan berdasarkan Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Hukum Islam yang juga dilandasi dengan teori Imam Soepomo perlindungan ekonomis berupa upah, perlindungan sosial berupa waktu kerja dan perlindungan teknis berupa keselamatan kerja.

Hasil penelitian kali ini menunjukkan bahwa Wisata Kampung Coklat belum sepenuhnya memenuhi ketentuan Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam hal pengupahan maupun dalam hal penentuan waktu kerja. Dalam pengupahan pada Wisata Kampung Coklat belum memberikan upah sesuai UMR Kabupaten Blitar juga belum sesuai pemberian upah lembur.. Dengan ketidaksesuaian di atas maka tentunya hal ini melanggar juga *Ad-Dharuriyyat Al Khams* dalam Hukum Islam yang berkenaan dengan menjaga harta.

ABSTRACT

Takiya, Kendira Putra Alfa Takiya, 17220155, 2022. **IMPLEMENTATION OF LAW NO. 11 OF 2020 CONCERNING WORK CREATION AND ISLAMIC LAW CONCERNING LABOR PROTECTION ON WISATA KAMPUNG COKLAT AT BLITAR.** Essay. Sharia Economic Law Study Program. Sharia Faculty. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor: Ahmad Sidi Pratomo, MA.

Keywords: Protection, Employment..

The basis for labor protection in Indonesia is stated in Article 27 of the 1945 Constitution which reads "every citizen has the right to work and a decent life for humanity", from the sound of this paragraph it is known that work is the most important thing in a decent life for the people of Indonesia. Meanwhile, in Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation itself, employment protection is contained in Article 3. It guarantees that every citizen gets a job and gets fair and proper remuneration and treatment in an employment relationship. According to Imam Soepomo, the protection of workers or workers is divided into three protections, namely, economic protection, social protection and technical protection. Furthermore, in Islamic law, labor protection is reviewed from *Ad-Dharuriyyat Al Khams* which is Islamic protection for five main points of life, namely protection of the soul, protection of religion, protection of property, protection of reason and protection of offspring.

Referring to the theory above, the focus of this research is to examine the systematics of labor protection based on Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation and Islamic Law which is also based on Imam Soepomo's theory of economic protection in the form of wages, social protection in the form of working time and technical protection in the form of work safety. .

The results of this research show that Wisata Kampung Coklat has not fully complied with the provisions of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation in terms of wages and in terms of determining working hours. In terms of wages, Wisata Kampung Coklat has not provided wages according to the UMR of Blitar Regency, nor is it appropriate to provide overtime wages.. With the above discrepancy, of course, this also violates *Ad-Dharuriyyat Al Khams* in Islamic Law with regard to safeguarding property.

مخلص

تاكيا ، كندرا بوترا الفا تاكيه ، 17220155 ، 2022. تنفيذ القانون رقم 11 لعام 2020 المتعلق بإنشاء العمل والقانون الإسلامي فيما يتعلق بحماية العمال في سياحة قرية الشوكولاتة في بليتار. فرضية. برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشرعي. كلية الشريعة جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية ، مالانج. المشرف: أحمد سيدي براتومو ماجستير.

كلمات مفتاحية: حماية، توظيف

ويرد أساس حماية العمل في إندونيسيا في المادة 27 من الدستور التي تنص على أن "لكل مواطن الحق في العمل والعيش الكريم للإنسانية" ، ومن صوت هذه الفقرة ، من المعروف أن العمل هو أهم شيء في حياة كريمة لشعب إندونيسيا. بينما في القانون رقم 11 لسنة 2020 بشأن خلق فرص العمل نفسه ، ترد حماية العمالة في المادة 3 التي تضمن لكل مواطن الحصول على وظيفة والحصول على أجر ومعاملة عادلة ومناسبة في علاقة العمل. وفقاً للإمام سويومو ، تنقسم حماية العمال أو العمال إلى ثلاث تدابير حماية ، وهي الحماية الاقتصادية والحماية الاجتماعية والحماية التقنية. علاوة على ذلك ، في الشريعة الإسلامية ، يتم النظر إلى حماية العمل من الدرجات الخمس وهي حماية إسلامية لخمس نقاط رئيسية من الحياة ، وهي حماية الروح ، وحماية الدين ، وحماية الملكية وحماية العقل وحماية النسل ،

بالإشارة إلى النظرية أعلاه ، ينصب تركيز هذا البحث على دراسة منهجيات حماية العمال بناءً على القانون رقم 11 لسنة 2020 بشأن خلق فرص العمل والشريعة الإسلامية والذي يستند أيضاً إلى نظرية الإمام سويومو للحماية الاقتصادية في شكل أجور ، الحماية الاجتماعية في شكل وقت العمل والحماية الفنية في شكل سلامة العمل

تظهر نتائج هذه الدراسة أن لم تمثل الأحكام القانون رقم 11 لس 2020 بشأن خلق فرص العمل من حيث الأجور ومن حيث تحديد ساعات العمل. فيما يتعلق بالأجور في

ولم تكن أجور العمل UMR في Blitar لم يتم دفع الأجر وفقاً لـ ، Wisata Kampung Coklat الوقت المحدد بموجب. مع التناقض أعلاه ، بالطبع Wisata Kampung Coklat. الإضافي مناسبة هذا ينتهك أيضاً الدرعية الخامسة في الشريعة الإسلامية فيما يتعلق بحماية الممتلكات ،

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Adanya suatu negara tidak lain bertujuan melindungi suatu kumpulan manusia atau rakyatnya, terbentuknya suatu negara pula didasari dengan adanya suatu kelompok manusia yang tergabung menjadi satu kesatuan membentuk atau mendirikan dan mendeklarasikan sebuah negara. Dengan adanya negara, kumpulan manusia ini dapat membuat suatu aturan yang mana dengan aturan ini dapat menjaga mereka dari marabahaya yang dapat timbul dari sesama warga negara itu sendiri maupun yang timbul dari luar negara mereka, sehingga terciptalah suatu kesejahteraan. Tidak terkecuali Indonesia yang mana pada pembukaan Undang-undang Dasar 1945 termaktub “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”¹. Kesejahteraan bisa didapat dengan jaminan Pasal 27 Undang-undang Dasar 1945 yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”²,

Dengan dasar diatas diketahui bahwasanya kesejahteraan dapat diperoleh dengan salah satunya pekerjaan, yang mana pekerjaan merupakan hal terpenting dalam kehidupan yang layak bagi masyarakat indonesia. hal ini tidak dipungkiri

¹ Undang-undang Dasar 1945

² Pasal 27 Undang-undang Dasar 1945

karena pekerjaan bukanlah sekedar sumber penghasilan namun juga sebagai wahana mengaktualisasikan diri sehingga seorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. oleh karena itu hak atas pekerjaan artinya hak azasi yg menempel di diri seseorang yang harus dijunjung tinggi dan dihormati.³

Pekerja atau buruh merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu usaha agar usaha tersebut dapat berjalan sebagai mana yang diharapkan. Oleh karena itu perkerja secara tidak langsung merupakan bagian terpenting dalam roda perekonomian suatu negara, misalkan jika pekerja berhenti serentak dalam suatu negara pastinya akan berdampak besar pada perekonomiannya. sehingga dalam hal ini perlu suatu negara untuk melindungi hak- hak pekerja.

Pekerja tidaklah hanya bekerja untuk orang lain, ada juga yang bekerja untuk diri sendiri. Dalam usaha menengah ke atas tentunya suatu usaha tidak akan sanggup dikerjakan seorang diri maka membutuhkan tenaga kerja, adapun tenaga kerja ini juga beragam bentuknya, ada tenaga kerja paruh waktu atau *partime*, ada tenaga kerja kontrak, ada tenaga kerja tetap dan lain sebagainya, yang pada intinya pekerja adalah setiap orang yang bisa melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik buat memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat.

Sejarah hukum ketenagakerjaan di Indonesia dulunya dikenal sebagai hukum perburuhan, istilah ketenagakerjaan dimulai dengan disahkannya Undang-undang No 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Pada

³ Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004

tahun 2003 dimasa pemerintahan Megawati Soekarno Putri disahkan lagi Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang sangat fenomenal yang mana undang-undang ini menggantikan sebanyak lima belas peraturan ketenagakerjaan dan payung bagi peraturan ketenagakerjaan lainnya⁴ . Hingga saat ini hukum ketenagakerjaan berkembang lagi dengan disahkannya peraturan terbaru mengenai ketenagakerjaan yaitu Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mana dengan disahkannya peraturan ini merubah, menghapus dan menambahkan sebagian Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengalami cacat formil sejak diputuskannya Putusan Mahkamah Konstitusional No. 91/PUU-XVIII/2020 yang mana dengan adanya putusan tersebut menyebabkan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ditetapkan sebagai inkonstitusional bersyarat. Inkonstitusional bersyarat pada Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dapat diartikan Undang-undang ini tidak dapat intensitas hukum mengikat selama belum diperbaiki selama 2 tahun sejak putusan di atas disampaikan, sehingga Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tetaplah berlaku akan tetapi jika tidak diperbaiki maka akan ditetapkan sebagai inkonstitusional permanen.⁵

Adanya Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia tentunya salah satunya didasari dengan perlindungan tenaga kerja dalam memperoleh hak – haknya

⁴ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010), 32.

⁵ Atang Irawan, Undang-Undang Cipta Kerja Di Tengah Himpitan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/Puu-Xviii/2020, *JURNAL LITIGASI (e-Journal)*, Vol. 23 (1) April, 2022, 101-133 DOI : <http://dx.doi.org/10.23969/litigasi.v23i1.5030>

sebagaimana dijamin Undang-undang Dasar 1945. Menurut Imam Soepomo yang dikutip oleh Agusmidah perlindungan tenaga kerja atau pekerja ini dibagi menjadi tiga perlindungan yaitu, Perlindungan ekonomis, Perlindungan Sosial dan Perlindungan teknis. Perlindungan ekonomis yaitu hal yang berkaitan dengan penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan perkerja itu sendiri serta keluarganya, Perlindungan Sosial ialah perlindungan yang berkenaan dengan usaha pekerja dalam melakukan dan mengembangkan prikehidupannya sebagai umat manusia, yaitu bagian masyarakat dan bagian keluarga, secara singkatnya perlindungan kesehatan kerja. Selanjutnya yang terakhir menurut Imam Soepomo adalah Perlindungan teknis yang mana perlindungan ini berkaitan dengan keselamatan kerja pekerja dari celaka yang dapat disebabkan dari kecelakaan oleh alat kerja maupun bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan.⁶

Masalah mengenai perlindungan pekerjaan di Indonesia sangatlah beragam yang mana hal ini didasari dengan bermacam-macam golongan masyarakat, yang dimaksudkan dalam hal ini tentunya berkaitan dengan adanya Pasal 3 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menentukan bahwa terciptanya Undang-undang ini bertujuan “Menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”⁷ yang artinya dengan peraturan ini membuka peluang bagi Laki-laki, perempuan, anak-anak maupun penyandang cacat dalam memperoleh

⁶ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010), 61.

⁷ Pasal 3 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

kesempatan bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing dengan cara yang adil dan layak bagi warga negara Indonesia.

Untuk memperoleh kesempatan dalam bekerja para golongan pekerja ini tentunya mendapatkan perlindungan yang berbeda-beda sesuai golongannya. Dalam undang-undang diatur beragam jenis perlindungan diantaranya perlindungan bagi penyandang cacat, perlindungan bagi perempuan, perlindungan bagi anak dibawah umur dan lain sebagainya. Selain itu perlindungan ini juga terkandung waktu bekerja dan waktu istirahat, masa cuti, upah pekerja, dan jaminan kesehatan pekerja, yang mana dengan adanya berbagai perlindungan ini bertujuan sebagai payung hukum agar para pekerja terhindar dari tindakan eksploitasi yang sangat rawan dilakukan oleh pengusaha yaitu dengan meminimalisir upah pekerja demi memperoleh keuntungan sepihak. Sehingga salah satu tujuan dari ketenagakerjaan ini yaitu menjamin perlindungan kepada tenaga kerja dan keluarganya terpenuhi.⁸

Dalam hukum Islam perlindungan ketenagakerjaan dapat ditinjau melalui *Ad-Dharuriyyat Al Khams* yakni perlindungan berdasarkan lima inti pokok hak manusia sebagai mana dikatakan oleh Imam Ghazali dan Imam Asy Syathibi, kelima inti pokok ini adalah perlindungan terhadap jiwa, perlindungan terhadap agama, perlindungan terhadap harta, perlindungan terhadap akal dan perlindungan terhadap keturunan⁹. Dari *Ad-Dharuriyyat Al Khams* ini atau kelima

⁸ Beni Ahmad Saebani, *Hukum Ketenagakerjaan Prespektif Omnibus Law* (Bandung : Pustaka Setia 2020) 49

⁹ Ahmad Al-Mursi Husai Jauhar, *Maqashid Syariah* (Jakarta : Amzah 2018) xv.

perlindungan ini dapat memiliki korelasi dengan ketiga perlindungan ketenagakerjaan tersebut.

Jenis usaha sangatlah beragam, dari usaha kuliner, usaha pariwisata, usaha produksi barang, usaha transportasi dan berbagai macam lainnya, yang mana ketika suatu usaha semakin berkembang tentunya suatu usaha akan merekrut pekerja agar usahanya semakin mudah dan lancar. Kita ambil contoh saja usaha pariwisata, usaha pariwisata tentunya tidak dipungkiri akan melayani wisatawan yang cukup banyak yang mana tidak akan sanggup untuk dilakukan oleh seorang diri. Sebagai contoh pula usaha dibidang pariwisata adalah Wisata Kampung Coklat, wisata ini pengunjungnya tercatat perharinya rata-rata mencapai 2500 orang. Perkembangan wisata kampung coklat menarik pengunjungnya tentu memerlukan tambahan pekerja sehingga berikut data jumlah pekerja dari 3 tahun terakhir :

Tabel 1

Tabel Jumlah Pekerja

No	Tahun	Jumlah Pekerja
1	2020	218
2	2021	205
3	2022	323 ¹⁰

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Syerif selaku Manajer Sumber Daya Manusia Pada tanggal 9 Maret 2022

Dengan jumlah pekerja Wisata Kampung Coklat sejumlah itu tentunya sebagai mana yang telah disebutkan di atas yaitu para pekerja yang bermacam-macam, maka Wisata Kampung Coklat wajib menjamin perlindungan bagi pekerjanya, perlindungan ini tentunya merupakan hak bagi para pekerja. Perbedaan sistem kerja pada sektor usaha pariwisata sangatlah rentan terhadap kebijakan peraturan perundang-undangan, antara lain tidak tentunya wisatawan yang berkunjung, namun kebijakan ini tetaplah harus selaras dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku sebagai langkah antisipasi pelanggaran perlindungan ketenagakerjaan, juga bentuk perlindungan yang berubah-ubah menyesuaikan peraturan terbaru seperti terbitnya Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pada Tempat penelitian kali ini yakni pada Wisata Kampung Coklat adanya indikasi ketidaksesuaian dengan ketentuan yang berlaku seperti halnya gaji yang belum sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku, juga adanya sistem *no work no pay* yang mana pekerja tidak digaji apabila tidak bekerja dan juga waktu kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan permasalahan di atas yang mana rentan terjadinya pelanggaran perlindungan ketenagakerjaan dari 3 jenis perlindungan menurut Soepomo dan juga perubahan peraturan yang terjadi di Indonesia maka peneliti menarik sebuah judul penelitian yaitu “IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM MENGENAI PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PADA WISATA KAMPUNG COKLAT DI BLITAR

B. Batasan Masalah

Perlindungan tenaga kerja memiliki berbagai macam bentuk sehingga pada penelitian kali ini peneliti lebih memfokuskan kepada pelaksanaan perlindungan tenaga kerja pada:

1. Pekerja Tetap.
2. Perlindungan Ekonomis yang berupa upah pekerja
3. Waktu Kerja Pekerja yang di dalamnya terdapat waktu lembur, waktu cuti, waktu ibadah, waktu kepentingan lainnya beserta pengupahannya yang termasuk dalam perlindungan sosial.
4. Perlindungan teknis yang berupa perlindungan keselamatan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah peneliti jabarkan di atas, maka peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan pada Wisata Kampung Coklat menurut Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ?
2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan pada Wisata Kampung Coklat menurut Hukum Islam ?

D. Tujuan Penelitian

Melalui penjabaran rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian kali ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan pada Wisata Kampung Coklat menurut Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan pada Wisata Kampung Coklat menurut Hukum Islam.

E. Manfaat Penelitian

Pada penelitian kali ini ditujukan agar hasilnya dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, adapun kedua manfaat tersebut adalah :

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini semoga dapat memberi manfaat pada pembaca guna pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Hukum Ekonomi Syariah dan juga dapat bermanfaat untuk pengembangan perlindungan ketenagakerjaan di lingkungan Wisata Kampung Coklat.

2. Manfaat Praktis.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk penulis, serta Pengelola dan juga Pekerja Wisata Kampung Coklat. Bagi penulis, penelitian ini bisa menambah wawasan dan pengetahuan tentang ketentuan dan pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan. Bagi Masyarakat dari sisi pengusaha dapat dijadikan acuan dalam melaksanakan kewajiban perlindungan terhadap tenaga kerjanya dan bagi pekerja dapat mengetahui haknya sebagai pekerja.

F. Definisi Operasional.

Sugiyono (2015), Pengertian definisi operasional pada variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai asal objek atau aktivitas yg memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pernyataan di atas maka definisi operasional merupakan penyamapahaman mengenai suatu istilah dalam penelitian sehingga pembaca memiliki pemahaman yang sama mengenai suatu istilah dalam peneltian sehingga penelitian ini dapat dimengerti dan dipahami.

1. Tenaga Kerja Tetap.

Dalam suatu usaha terdapat banyak jenis tenaga kerja berdasarkan kontrak kerjanya. Dalam Peraturan Ketenagakerjaan kontrak kerja dapat dibagi menjadi 2 jenis, yang pertama yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan yang kedua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sedangkan tenaga kerja dalam penelitian kali ini merupakan tenaga kerja tetap dengan PKWTT yang dipekerjakan dengan tanpa adanya batasan waktu atau jangka waktu dalam kontrak kerjanya. Dalam Undang-undang Cipta Kerja disebutkan bahwasanya PKWT tidak dapat diadakan sebagai pekerjaan yang bersifat tetap, artinya PKWT hanya bisa diadakan bagi pekerjaan yang bersifat dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Upah Minimum Regional (UMR).

Merupakan kebijakan pemerintah dalam menentukan upah minimum suatu daerah sehingga para pengusaha tidak diperkenankan memberikan upah

lebih sedikit dari UMR yang sudah ditetapkan. UMR dibagi menjadi dua jenis yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan UMK.

3. *Ad-Dharuriyyat Al-Khams*.

Merupakan perlindungan hukum Islam meliputi perlindungan hak asasi manusia menurut Islam. *Ad-Dharuriyyat Al-Khams* terdapat lima unsur perlindungan yang dilindungi dalam Islam yaitu perlindungan terhadap jiwa, perlindungan terhadap agama, perlindungan terhadap harta, perlindungan terhadap akal dan perlindungan terhadap keturunan

G. Sistematika Pembahasan

Sebagai usaha untuk memahami penelitian ini dengan menyeluruh, maka penyusunan skripsi kami permudah dengan sistematika menjadi berikut:

Bab I Pendahuluan, yang mencakup latar belakang problem, bertujuan mengatur kemana arah problem dibahas. lalu rumusan masalah, sebagai suatu pembahasan yang nanti dikelompokkan agar mudah dimengerti. Adapun tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. memiliki maksud dan tujuan yg spesifiknya memudahkan para pembaca memahami penelitian ini dilakukan.

Bab II Tinjauan Pustaka yang mengandung tentang penelitian terdahulu dan kerangka teori atau landasan teori. Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai

penelitian terdahulu yang berkenaan pada penelitian dalam skripsi ini, yaitu mengenai Perlindungan Ketenagakerjaan. Pada bab ini landasan teoritis pembahasan yang sebagai sub bab asaa dalam penelitian dilakukan yang berguna sehingga tidak bertentangan dengan apa yang dibahas.

Bab III Metode Penelitian yg akan menguraikan mengenai jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis serta sumber data, metode pengumpulan data, serta metode pengolahan data. pada bab ini sangat krusial sebagai rumusan yang mulai berasal lokasi penelitian dan jenis penelitian, yg nantinya akan bermanfaat sebagai paradigma berpikir dalam aplikasi penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini merupakan pokok utama dalam penelitian karena di bab ini akan memaparkan analisis data baik data primer ataupun sekunder untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini.

Bab V Penutup ini berisi tentang kesimpulan dan saran. Pada bagian bab ini akan menyimpulkan rumusan masalah secara singkat dan padat sehingga memudahkan pembaca dalam melihat penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Skripsi, Amelia Noviany, Univesitas Jambi, 2022 dengan judul **“Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Kontrak Pada Pt. Sinar Sentosa Primatama ”**, Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan metode penelitian empiris dengan terjun langsung kepada objek yang diteliti, adapun dasar normatif peneliti adalah Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No 5 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian yuridis empiris yakni dilakukan dengan melihat kenyataan yang ada dalam praktek dilapangan dan impikasinya dengan hukum, yaitu perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku.

Hasil Penelitian, berdasarkan hasil analisis dan pembahasan peneliti, Pelaksanaan Perlindungan kerja bagi pekerja kontrak pada PT. Sinar Sentosa Primatama Jambi belum sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan, karena pengusaha belum sepenuhnya memberikan hak kepada karyawan. Salah satunya adalah wajib mendapatkan haknya berupa upah, upah pada penelitiannya dibayar dengan nilai dibawah upah minimum, tentunya menyalahi ketentuan Undang-undang Cipta Kerja 2) Kendala dalam pelaksanaan perlindungan kerja yaitu dari faktor kurangnya pengetahuan pekerja dalam konsep yang tertulis di perjanjian kerja. Adapun kendala perusahaan adalah kurangnya sosialisasi antara pengusaha dan

pekerja, seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan Sosialisasi antara keduanya maka terciptalah keadilan yang semestinya. Dan kendala berkaitan dengan Pemerintah yaitu setelah turun ke lapangan pihak pekerja pun terkesan menutupi kesalahan pengusaha sehingga pemerintah tidak ada bukti untuk menegakan hukum yang semestinya diatur didalam Perundang-Undangan.

Adapun persamaan dengan penelitian kali ini adalah meneliti mengenai implementasi perlindungan tenaga kerja berdasar hukum positif di Badan Usaha, sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah meneliti terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sedangkan penelitian ini meneliti pada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

2. Skripsi, Dita Fitri Kurnia Sari, Universitas Islam Negeri Malang, 2017, dengan judul **“Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Di PT Jatinom Indah Agri Blitar : Tinjauan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Masalah Mursalah”**. Penelitian ini peneliti menggunakan penelitian Empiris dengan terjun langsung pada objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan yuridis sosiologis dengan meneukan fakta di masyarakat kemudian identifikasi masalah untuk menuju kepada penyelesaian masalah.

Hasil penelitian kali ini membuktikan bahwa PT Jatinom indah Agri pada pemberlakuan dan pelaksanaa prosedur perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja sudah optimal. Meskipun PT Jatinom indah Agri sudah melakukan berbagai upaya dalam memberikan pengawasan dan telah menugaskan penanggung jawab pada setiap lokasi kerja. Pada realita dalam lapangan banyak pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri ditambah pula para penanggung jawab yang lalai tidak mengingatkan pekerja sehingga terjadilah kecelakaan kerja. Proteksi keselamatan dan kesehatan kerja dalam masalah mursalah telah diwajibkan sebagai perlindungan umat khususnya pekerja dari marabahaya yang timbul akibat bekerja atau kecelakaan kerja. Selain itu perlindungan tadi sangatlah krusial bagi pekerja karena menyebabkan suatu kemaslahatan baginya. Penerapan keselamatan serta kesehatan kerja untuk pekerja ini merupakan unsur yang terdapat pada masalah *dharuriyat* karena merupakan hal yang utama dan perlu diperhatikan dalam suatu pekerjaan. Sehingga dapat terjaganya atau terpeliharanya jiwa atau nyawa pekerja karena penerapan ini bila terjadi ketidak terlaksananya dapat membahayakan diri dan nyawa pekerja.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian kali ini adalah Meneliti mengenai perlindungan tenaga kerja menggunakan *Adharuriyyat Al Khams* namun pada penelitian di atas terfokus pada sistem kesehatan dan keselamatan kerja pada bahan usaha tersebut yang menjadi pembeda pada penelitian kali ini.

3. Skripsi, Athika Khoiriyah, Universitas Islam Negeri Malang, 2019, dengan judul **“Perlindungan Hak-Hak Pekerja Di CV. Kijang Mas Sidoarjo Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”**. Pada penelitian ini peneliti terjun langsung ke lapangan (empiris). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian yuridis empiris dengan cara memadukan bahan-bahan hukum dengan data primer yang diperoleh dilapangan.

Hasil penelitian ini, Peneiti menyimpulkan CV. Kijang Mas belum menerapkan semua ketentuan pada Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. CV. Kijang Mas dalam penelitiannya belum memberikan gaji pekerja sesuai UMR Sidoarjo, pemeberian upah dibawah upah minimum tentunya melanggar ketentuan undang-undang dan hak pekerja. CV. Kijang Mas juga dalam penelitiannya belum mendaftarkan pekerjajanya pada program BPJS Ketenagakerjaan sehingga pekerja dalam hal ini tidak terjamin jaminan sosialnya, walaupun CV. Kijang Mas tetap mengobati dan membawa pekerjajanya apabila pekerjajanya sakit ke fasilitas kesehatan. Jaminan sosial lainnya dari CV. Kijang Mas juga hanya berupa santunan apabila pekerjajanya mengalami musibah. Dalam hukum Islam peneliti meneliti menggunakan prespektif hukum *Ijarah* dalam penelitiannya apa yang terjadi pada CV. Kijang Mas adalah telah sesuai dengan rukun dan syarat ijarah, indikasi yang digunakan peneliti adalah kesepakatan antara kedua pihak yakni pihak pekerja dan pihak pemilik

usaha adalah sama-sama ridho dan tidak ada unsur pemaksaan dalam akadnya.

Pada penelitian ini memiliki kesamaan pada tinjauan hukum berdasarkan hukum positif dan hukum Islam, namun berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan Undang-undang No 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dan menggunakan hukum islam *Adharuriyyat Al Khams* sedangkan penelitian diatas menggunakan Undang-undang No 13 tahun 2003 dan menggunakan hukum islam Ijarah

Tabel 2

Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan judul	Persamaan	Perbedaan
1	Amelia Noviany, Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Kontrak Pada Pt. Sinar Sentosa Primatama.	Meneliti mengenai implementasi perlindungan tenaga kerja berdasar hukum positif di Badan Usaha	Meneliti secara khusus terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
2	Dita Fitri Kurnia Sari, Implementasi Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Di PT Jatinom Indah Agri Blitar : Tinjauan Undang-Undang No	Meneliti mengenai perlindungan tenaga kerjaan menggunakan <i>Adharuriyyat Al Khams</i>	<ul style="list-style-type: none"> Meneliti sebatas sistem kesehatan dan keselamatan kerja.

	13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Masalah Mursalah.		
3	Athika Khoiriyah Perlindungan Hak- Hak Pekerja Di CV. Kijang Mas Sidoarjo Menurut Undang- undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam	Penelitian perlindungan ketenaga kerjaan melalui hukum positif dan hukum islam.	Meneliti menggunakan Undang-undang No 13 tahun 2003 Dan menggunakan hukum islam <i>Ijarah</i>

B. Kajian Pustaka

1. Teori Perlindungan Tenaga Kerja

Menurut Soepomo perlindungan pekerja terbagi menjadi 3 perlindungan yaitu sebagai berikut :

a. Perlindungan Ekonomis.

Perlindungan Ekonomis terkadang disebut sebagai Jaminan Sosial sebagai perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilannya.¹¹ Perlindungan Ekonomis merupakan jenis perlindungan yang berkenaan dengan usaha-usaha untuk menjamin kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya termasuk dalam

¹¹ Ngabidin Nurcahyo, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia, *JURNAL CAKRAWALA HUKUM (e-journal)*, Vol. 12(1), 69-78, 2021, DOI : <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.

hal pekerjaan tersebut tidak mampu untuk bekerja karena sesuatu diluar kemampuannya.

b. Perlindungan Sosial.

Adalah suatu perlindungan yang berkenaan dengan upaya kemasyarakatan yang bertujuan memungkinkan pekerja itu menjalankan dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai bagian masyarakat dan bagian keluarga. Perlindungan sosial terhadap tenaga kerja ini diharapkan akan dapat menimbulkan ketenangan bekerja untuk pekerja, dan sebagai dampaknya diharapkan pekerja akan meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja mereka.¹²

c. Perlindungan Teknis.

Yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perhitungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja¹³. Termasuk juga pada perlindungan ini ialah adanya sarana dan prasarana pelengkap sebagai suatu langkah pencegahan dan penanganan ketika terjadi kecelakaan kerja.¹⁴

¹² Daniel Perwira, dkk., *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*, (Jakarta : Lembaga Penelitian SMERU, 2003) 12.

¹³ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010), 61.

¹⁴ Nurcahyo, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangn Di Indonesia*.

2. Pengupahan

1) Definisi

Dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 3 menyebutkan “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”¹⁵. Pada bagian kedua undang-undang ini dijelaskan pula pada pasal 1 dan 2 bahwa “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”¹⁶.

Peraturan mengenai pengupahan merupakan bentuk perlindungan yang termasuk dalam kategori perlindungan ekonomis atau jaminan sosial, menurut Agusmidah perlindungan ekonomis merupakan bentuk proteksi bagi pekerja/buruh yang berkenaan dengan perolehan atau upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk juga pada hal ini terjadinya peristiwa kecelakaan kerja yang dapat menimbulkan seseorang tidak dapat lagi bekerja¹⁷

Definisi upah menurut KBBI “Upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu; gaji”¹⁸. Sedangkan menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk

¹⁵ Pasal 1 ayat 3 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

¹⁶ Pasal 2 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

¹⁷ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010), xi.

¹⁸ <https://kbbi.web.id/upah> diakses pada 2 November 2021 pukul 21:36 WIB

uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”¹⁹. Menurut Widodo Suryandono upah dari sudut pekerja merupakan suatu hak yang dapat diketahui melalui jumlah, sedangkan dari sudut pihak pengusaha berupa sebagai bentuk produktivitas²⁰.

2) Prinsip-prinsip pengupahan

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja atau buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
- b. Upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan (*No work no pay*).
- c. Komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- d. Tuntutan pembayaran upah pekerja atau buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak.²¹

¹⁹ Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

²⁰ Aloysius dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Jaya 2014), 99.

²¹ Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta :Sinar Grafika 2016), 55.

Pengupahan terdapat pada Pasal 88 Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan (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 upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.”²²

3) Macam-macam bentuk upah

- a. Gaji, merupakan upah dalam bentuk uang yang berlaku dan dapat dipergunakan sebagai alat pembayaran yang sah.
- b. Barang atau natura, misalnya diupah dengan hasil perkebunan atau pertanian. Dalam hal ini upah diganti menjadi barang yang bernilai sama dengan uang yang berlaku.

²² Pasal 88 Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

- c. Tunjangan, yang diberikan selain gaji. Tunjangan merupakan tambahan gaji di luar gaji pokok seperti, tunjangan jabatan, tunjangan makan, tunjangan transportasi dan lain sebagainya.
- d. Bonus, yakni tambahan karena kinerja yang lebih baik, atau *reward*.²³

4) Komponen upah

Komponen upah dalam Pasal 94 Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan disebutkan “Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.”²⁴ Komponen upah terdapat pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, Sebagai berikut :

- a. Komponen upah
 - a) Upah Pokok. Imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
 - b) Tunjangan Tetap. Suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama, dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan

²³ Beni Ahmad Saebani, *Hukum Ketenagakerjaan Prespektif Omnibus Law* (Bandung : Pustaka Setia 2021), 82.

²⁴ Pasal 94 Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

Istri; Tunjangan Anak; Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kemahalan; Tunjangan Daerah dan lain-lain. Tunjangan Makan dan Tunjangan Transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.

- c) Tunjangan Tidak Tetap. Suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Transport yang didasarkan pada kehadiran, Tunjangan Makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan biasa dalam bentuk uang atau fasilitas makan)

b. Pengertian Pendapatan Non Upah sebagai berikut:

- a) Fasilitas. Kenikmatan dalam bentuk nyata/nature yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya); pemberian makan secara cuma-cuma; sarana

ibadah; tempat penitipan bayi; koperasi; kantin dan lain-lain.

- b) Bonus. Bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas; besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
- c) Tunjangan Hari Raya (THR) Gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.²⁵

5) Penetapan upah

Pada Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja penetapan upah ditetapkan melalui kesepakatan antara pengusaha dan pekerja namun dalam kesepakatan ini pemerintah menetapkan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan seperti yang telah tertuang pada Pasal 88A Ayat 4 Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan”²⁶.

²⁵ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah

²⁶ Pasal 88A Ayat 4 Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

Selanjutnya pada Pasal 88B Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan penetapan upah dapat ditinjau dari :

- a. Satuan waktu; dan/atau
- b. Satuan hasil.

Pengusaha dalam menetapkan upah berkewajiban untuk meninjau secara berkala untuk memberikan jaminan penghasilan dan penyesuaian sesuai menurut perkembangan nilai kehidupan pada masyarakat²⁷.

Kewajiban ini dapat ditemukan pada Pasal 92 Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan yang berbunyi berikut :

- a. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- b. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- c. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri²⁸.

6) Upah tidak bekerja

Walaupun terdapat prinsip *no work no pay* dalam sistem pengupahan, namun karena alasan tertentu pekerja atau buruh tetap berhak mendapatkan upah dari pengusaha²⁹. Pengecualian prinsip *no work no pay*

²⁷ Aloysius, *Asas-asas Hukum Perburuhan* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Jaya 2014), 101

²⁸ Pasal 92 Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

²⁹ Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta :Sinar Grafika 2016), 60

diatur dalam Pasal 93 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan :

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan³⁰.

³⁰ Pasal 93 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pekerja yang tidak bekerja dikarenakan sakit berdasarkan Pasal 93 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan upahnya tetap harus dibayarkan dengan presentase yang berbeda. Dengan besaran pembayaran upah sebagai berikut :

- a. Untuk 4 bulan pertama, dibayar 100% dari upah;
- b. Untuk 4 bulan kedua, dibayar 75% dari upah;
- c. Untuk 4 bulan ketiga, dibayar 50% dari upah;
- d. Untuk 4 bulan keempat, dibayar 25% dari upah;³¹

Selain sakit menurut Pasal 93 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan upah juga tetap dibayarkan bagi perkerja yang :

- a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e. Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- f. Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
- g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.³²

³¹ Pasal 93 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³² Pasal 93 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

7) Penetapan upah lembur

Penetapan upah lembur dapat dibagi menjadi 2 macam lembur pada hari kerja dan lembur pada hari libur atau libur nasional. Penetapan upah lembur ini dapat ditemukan pada Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102 /Men/Vi/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur

Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut:

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:
 - 1) Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - 2) Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka:
 - 1) Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam;
 - 2) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam

dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam³³.

3. Waktu Kerja

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja³⁴ yang sebelumnya diatur dalam Pasal 77 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut :

- 1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

³³ Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102 /Men/Vi/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur

³⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia 2004), 83

- 3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.³⁵

4. Waktu Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi waktu kerja dalam sehari dan seminggu, juga mempekerjakan pada hari libur nasional³⁶ Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja atau buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugaran nya³⁷. Dalam Pasal 78 Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan disebutkan “bahwa kerja lembur paling lama empat jam dalam sehari dan 18 jam dalam seminggu”³⁸. Bunyi pasal tersebut adalah sebagai berikut:

³⁵ Pasal 77 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

³⁶ Beni Ahmad Saebani, *Hukum Ketenagakerjaan Prespektif Omnibus Law* (Bandung : Pustaka Setia 2021), 106

³⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenaga Kerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia 2004), 83

³⁸ Saebani, *Hukum Ketenagakerjaan Prespektif Omnibus Law*, 103

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.”³⁹

Selanjutnya para pengusaha diperbolehkan mempekerjakan pekerjajanya ketika hari-hari libur nasional dengan ketentuan bahwasanya waktu kerja ini termasuk dalam waktu lembur sebagaimana tertuang dalam Pasal 85 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan berbunyi:

- 1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- 2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan

³⁹ Pasal 78 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- 4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.”⁴⁰

5. Waktu Istirahat dan Cuti

Waktu istirahat merupakan hak bagi pekerja untuk beristirahat setelah melakukan pekerjaannya terus menerus. Pekerja atau buruh dalam jam kerja yang dijalannya berhak untuk mendapatkan waktu istirahat guna memulihkan tenaga dan kebugarannya⁴¹. Pada waktu istirahat pekerja tetaplah mendapatkan upah sebagaimana mestinya sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 84 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh”.⁴² Sedangkan waktu cuti merupakan meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk

⁴⁰ Pasal 85 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

⁴¹ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010), 72.

⁴² Pasal 84 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

beristirahat dan sebagainya⁴³ Ketentuan waktu istirahat dan cuti ini telah ditetapkan pada Pasal 79 Undang-undang 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut :

- 1) “Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti.
- 2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
 - a. 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
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- 4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu

⁴³ <https://kbbi.web.id/upah> diakses pada 6 November 2021 pukul 15:36 WIB

dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- 5) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.”⁴⁴

6. Waktu Ibadah

Pengusaha wajib memberikan waktu bagi pekerjanya untuk melaksanakan kewajibannya untuk beribadah ketentuan ini dapat ditemukan pada Pasal 80 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”.⁴⁵ Makna dari kesempatan secukupnya diatas ialah mengadakan tempat untuk melakukan ibadah yang dapat memungkinkan pekerja atau buruh untuk menunaikan ibadahnya secara nyaman sesuai dengan kemampuan perusahaan.⁴⁶

7. Keselamatan Kerja

Seluruh pekerja atau buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja secara moral dan kesusilaan juga perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia serta nilai-nilai agama⁴⁷. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses

⁴⁴ Pasal 79 Undang-undang 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

⁴⁵ Pasal 80 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴⁶ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang : Semarang University Press 2009), 37

⁴⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia 2004), 82.

pengoperasiannya landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara untuk melakukan suatu pekerjaan. Objek keselamatan kerja ialah segala tempat kerja baik yang ada di darat maupun di dalam tanah, pada permukaan air maupun di dalam air dan juga yang ada di udara. Kesehatan kerja merupakan bagian dari ilmu kesehatan dengan tujuan agar tenaga kerja memperoleh kesehatan yang sempurna baik secara fisik mental maupun sosial sehingga dapat memungkinkan pekerja bekerja secara optimal.⁴⁸

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan guna melindungi keselamatan pekerja atau buruh demi terwujudnya produktivitas kerja yang prima dengan cara mencegah kecelakaan dan berbagai penyakit yang bisa timbul akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, kesehatan pengobatan dan rehabilitasi dengan demikian tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

- a. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja;
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh;
- c. Agar pekerja atau buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya;
- d. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdayaguna.⁴⁹

⁴⁸ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang : Semarang University Press 2009) 37.

⁴⁹ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta :Sinar Grafika 2016), 36.

Kewajiban pengusaha dalam menjalankan kesehatan dan keselamatan kerja terdapat pada Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja sebagai berikut:

- a. Kewajiban pengusaha terhadap pekerja atau buruh baru masuk pengusaha wajib menunjukkan dan menjelaskan hal-hal
 - 1) Tentang kondisi dan bahaya yang dapat timbul di lingkungan kerja;
 - 2) Semua alat pengaman dan pelindung yang digunakan jika;
 - 3) Cara dan sikap yang aman dalam melakukan pekerjaan;
 - 4) Tempat memeriksa Kesehatan baik fisik maupun mental pekerja yang bersangkutan.
- b. Terhadap pekerja atau buruh yang telah atau sedang dipekerjakan
 - 1) Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan kerja penanggulangan kebakaran pemberian P2 K3 dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya;
 - 2) Memeriksa kesehatan kerja secara berkala..
- c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh pekerja atau buruh

- d. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja⁵⁰.

8. Hukum Islam

Islam sangat memperhatikan perlindungan untuk tiap individu yakni melalui perlindungannya untuk semua urusan individu yang bersifat materi dan moral. Islam menjaga kehidupan tiap individu menjaga semua yang menjadi sandaran hidupnya. Mempelajari perlindungan islam dapat diketahui melalui perlindungan harta dan keturunan, yang mana dua hal ini merupakan hak asasi manusia.⁵¹ Berdasarkan tingkat kepentingannya terhadap umat *maqasid syariah* dibagi menjadi tiga tingkatan hierarkis yaitu *dharuriyat*, *hajjiyyat* dan *tahsiniyat*

- 1) *Dharuriyyat* adalah sesuatu yang menjadi penopang kehidupan manusia, dan dharuriyat ini mesti ada untuk mewujudkan kemaslahatan mereka. Apa bila al dahruriyat ini hilang, maka rusaklah sistem keteraturan hidup mereka, kemaslahatan mereka tidak akan terwujud, terjadilah kerusakan dan malapetaka.⁵²
- 2) *Hajjiyyat* ialah kebutuhan manusia guna melengkapi kemaslahatannya dan menjamin kebutuhan hidupnya, hanya saja apabila tidak tercapai tidak akan menimbulkan rusaknya struktur

⁵⁰ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta :Sinar Grafika 2016), 38.

⁵¹ Ahmad Al-Mursi Husai Jauhar, *Maqashid Syariah* (Jakarta : Amzah 2018), xi

⁵² Ahmad Deski, Maqasid Syari'ah Menurut Abdul Wahab Khalaf, *Al-Furqon* No.1 (2022) 2356-3036 <https://ejournal.staidapayakumbuh.ac.id/index.php/alfurqan/article/view/59>

yang ada. akan tetapi apabila *Hajiyyat* ini hilang dari manusia, maka manusia itu akan mengalami kesulitan dan kesempitan. Maka makna *Hajiyyat* disini adalah menghilangkan kesulitan.

- 3) *Tahsiniyyat* merupakan bagian dari pelengkap susunan kehidupan manusia sehingga dapat hidup dengan sejahtera. Pada pada bagian ini terdapat macam-macam hal berkaitan dengan etika (*suluk*) dan (*makarim alakhlak*). seperti contoh kebiasaan- kebiasaan baik yang bersifat umum maupun khusus.⁵³

Dharuriyat (الضروريات) menurut Al-Ghazali adalah beragam maslahat yang menjamin terjaganya tujuan dari tujuan yang lima, yaitu memelihara agama,nyawa, akal, harta dan nasab. Di dalam Al-Quran *Dharuriyat Al-Khoms* terdapat pada Q.S Al-Anam Ayat 151⁵⁴ :

قُلْ تَعَالَوْا أَنَا رَبُّكُمْ عَلَىٰ مَا حَرَّمَ رَبِّي ۚ إِنَّمَا شُرِكُوكُمْ بِهِ شَيْءٌ ۚ وَالْبُؤُودِ الَّذِينَ إِحْسَنَّا ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَوْلَادَكُمْ
مِمَّنْ إِمْلَقْتُمْ ۚ إِنَّهُمْ عِندَ رَبِّكُم وَأَيَّاهُمْ ۚ وَلَا تَقْرَبُوا الْفَوَاحِشَ مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَمَا بَطَّنَ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ
الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ ۚ إِلَّا بِالْحَقِّ ۚ ذَلِكُمْ وَصَّاكُم بِهِ لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ (1) وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي
هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ ۚ وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ ۚ لَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ
وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ ۚ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا ۚ ذَلِكُمْ وَصَّاكُم بِهِ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

⁵³ Ahmad Sarwat, *Maqashid Syariah*, (Jakarta : Rumah Fiqih Publishing 2019), 54

⁵⁴ Q.S Al-Anam Ayat 151

Artinya “Marilah kubacakan apa yang diharamkan atas kamu oleh Tuhanmu yaitu: janganlah kamu mempersekutukan sesuatu dengan Dia, berbuat baiklah terhadap kedua orang ibu bapa, dan janganlah kamu membunuh anak-anak kamu karena takut kemiskinan, Kami akan memberi rezeki kepadamu dan kepada mereka, dan janganlah kamu mendekati perbuatan-perbuatan yang keji, baik yang nampak di antaranya maupun yang tersembunyi, dan janganlah kamu membunuh jiwa yang diharamkan Allah (membunuhnya) melainkan dengan sesuatu (sebab) yang benar. Demikian itu yang diperintahkan kepadamu supaya kamu memahami(nya).” (QS. Al-Anam : 151)

1. Memelihara agama tertuang pada lafadz (أَلَّا تُشْرِكُوا بِهِ)
2. Memelihara nyawa tertuang pada lafadz (وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ)
3. Memelihara keturunan tertuang pada lafadz (وَلَا تَقْرُبُوا الْفَوَاحِشَ)
4. Memelihara harta tertuang pada lafadz (وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ)
5. Memelihara akal tertuang pada lafadz (لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ)⁵⁵

Perlindungan Islam ini kemudian disebut *al-kulliyat al-khams* atau *adhdharurat al-khams*. Adapun kelima perlindungan ini adalah :

- 1) Perlindungan terhadap agama;
- 2) Perlindungan terhadap nyawa;
- 3) Perlindungan terhadap akal;
- 4) Perlindungan terhadap keturunan; dan
- 5) Perlindungan terhadap harta benda.⁵⁶

⁵⁵ Ahmad Sarwat, *Maqashid Syariah*, (Jakarta : Rumah Fiqih Publishing 2019), 58

⁵⁶ Ahmad Al-Mursi Husai Jauhar, *Maqashid Syariah* (Jakarta : Amzah 2018), xiii

Pada penelitian kali ini terdapat tiga aspek perlindungan ketenagakerjaan sehingga jika ditinjau dari *adh-dharurat al-khams* maka penelitian kali ini:

- 1) *Hifdzu Al-mal* dalam teori lama dimaknai ulang dengan mengutamakan kepedulian sosial, pembangunan dan kesejahteraan sosial⁵⁷. Sehingga perlindungan terhadap upah dapat ditinjau dari *Hifdzu Al-Mal* atau perlindungan terhadap harta benda hal ini dikarenakan perlindungan terhadap pengupahan merupakan salah satu unsur kesejahteraan berupa bentuk perlindungan islam terhadap harta benda yang diperoleh secara halal oleh umat. Harta yang baik pastinya berasal dari tangan-tangan orang yang memilikinya berasal dari pekerjaan yang dianjurkan oleh agama seperti bekerja disawah, pabrik, perdagangan atau dari hal yang sejenis. Allah mengharamkan perbuatan yang curang dalam takaran ketika melakukan transaksi pembelian, sebagaimana dalam firmanya Q.S Al-Mutaffifin Ayat 2⁵⁸ :⁵⁹

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِيْنَ الَّذِيْنَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَّزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ

Yang artinya :

“Kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang curang, yaitu orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dipenuhi, dan apabila mereka menakar atau menimbang untuk orang lain mereka mengurangi”

⁵⁷ Arina Haqan, Rekonstruksi Maqasid Al-Syari'ah Jasser Auda, *Jurnal Pemikiran dan Ilmu Keislaman*, Vol. 1 (1) Mei, 2018, 135-152 DOI : <http://jurnal.instika.ac.id/index.php/jpik/article/view/72>

⁵⁸ Q.S Al-Mutaffifin Ayat 2

⁵⁹ Jauhar, *Maqashid Syariah*, 170

- 2) *Hifdzu Ad-Diin* atau perlindungan terhadap agama. *Hifdzu Ad-Diin* bertujuan menjaga, melindungi dan menghormati kebebasan beragama dan berkepercayaan⁶⁰. *Hifdzu Ad-Diin* termasuk juga di dalam perlindungan waktu terdapat kebebasan ketika melaksanakan kewajiban-kewajiban beragama dalam Islam seperti, waktu ibadah, waktu menikahkahkan, waktu hari raya, dan lain sebagainya. Perlindungan terhadap agama ini didasari dengan janji Nabi Muhammad SAW kepada penduduk najran menyatakan bahwa mereka berada dalam perlindungan Allah dan tanggungan atau jaminan Rasul-Nya untuk urusan harta, agama, dan baiat mereka⁶¹
- 3) *Hifdzu An Nafs* atau perlindungan terhadap nyawa, Islam melarang pertumpahan darah dengan cara yang tidak benar. Negara akan menghadapi kehancuran ketika nyawa tidak dilindungi, sehingga kedamaian dan ketenangan akan hilang⁶². Dalam hal ini tentunya perlindungan keselamatan kerja berkaitan dengan perlindungan nyawa, keselamatan kerja tentunya menyangkut paut tentang keselamatan kerja para pekerja seperti efek produksi, baju atau alat keselamatan, dan lain sebagainya. Perlindungan terhadap nyawa didasari Firman Allah SWT dalam Q.S An-Nisa Ayat 29⁶³ :

⁶⁰ Arina Haqan, *Rekonstruksi Maqasid Al-Syari'ah Jasser Auda*.

⁶¹ Ahmad Al-Mursi Husain Jauhar, *Maqashid Syariah* (Jakarta : Amzah 2018), Hlm 3

⁶² Mohd Harifadilah Rosidi. Dkk, The Role of Maqasid Al-Shari'ah as a Fundamental Ethics in Social Media Use, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Vol. 12 (4), April, 2022, 1285 – 1301 DOI : <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v12-i4/13044>

⁶³ Q.S An-Nisa Ayat 29

وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Yang artinya :

Dan janganlah kamu membunuh dirimu sesungguhnya Allah adalah maha penyayang kepadamu (An-Nisa Ayat 29)

- 4) Perlindungan Akal atau *Hifdzu Aql*, Islam menuntut kita untuk menjaga akal karena akal adalah karunia Allah SWT untuk manusia dan menjadikan manusia lebih mulia dari makhluk lainnya. Al-Ghazali juga percaya larangan minum alkohol dalam hukum Islam membuktikan perlunya menjaga akal sehat.⁶⁴ Akal dinamakan ikatan karena dapat mencegah pemiliknya untuk melakukan hal-hal buruk dan mengerjakan kemungkaran. Diriwayatkan oleh Nabi SAW “Akal adalah cahaya dalam hati yang membedakan antara perkara yang haq dan perkara yang bathil. Apabila Sang Maha Pengasih menyempurnakan akhlak seseorang maka sempurna akal dan kebutuhannya. Dari sinilah Islam memperhatikan kita untuk menjaga akal mencegah segala bentuk penganiayaan yang ditunjukkan kepadanya atau yang menyebabkan rusak dan berkurangnya akal tersebut untuk menghormati dan memuliakan mereka dan untuk merealisasikan semua kemaslahatan umum yang menjadi pondasi kehidupan manusia.⁶⁵

⁶⁴ Mohd Harifadilah Rosidi. Dkk, The Role of Maqasid Al-Shari’ah as a Fundamental Ethics in Social Media Use, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*

⁶⁵ Ahmad Al-Mursi Husain Jauhar, *Maqashid Syariah* (Jakarta : Amzah 2018), 91

5) Perlindungan keturunan atau *Hifdzu An-Nasl* Syariat Islam menjaga urusan nasab lewat diharamkannya perzinaan, dimana pelakunya diancam dengan hukum cambuk dan rajam.⁶⁶ Konsep Hifz al-Nasl melibatkan perlindungan dan pemeliharaan keturunan, ini penting dalam Islam untuk membentuk masyarakat muslim yang sehat, produktif dan efektif. Hifz al-Nasl mengambil berbagai dimensi tergantung pada aspek-aspek tertentu dari kehidupan manusia. Islam tidak hanya melarang zina tetapi juga memerintah untuk melakukan pernikahan⁶⁷, sebagaimana dalam Al-Quran QS. An-Nur Ayat 32⁶⁸ :

وَأَنْكِحُوا الْأَيْمَىٰ مِنْكُمْ وَالصَّالِحِينَ مِنْ عِبَادِكُمْ وَإِمَائِكُمْ ۚ إِنْ يَكُونُوا فُقَرَاءَ يُغْنِهِمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَاللَّهُ وَسِعَ عَلِيمٌ

فَضْلِهِ ۗ وَاللَّهُ وَسِعَ عَلِيمٌ

Artinya :

“Dan kawinkanlah orang-orang yang sedirian diantara kamu, dan orang- orang yang layak (berkawin) dari hamba-hamba sahayamu yang lelaki dan hamba-hamba sahayamu yang perempuan. Jika mereka miskin Allah akan memampukan mereka dengan kurnia-Nya. Dan Allah Maha luas (pemberian-Nya) lagi Maha Mengetahui”

⁶⁶ Ahmad Sarwat, *Maqashid Syariah*, (Jakarta : Rumah Fiqih Publishing 2019), 61

⁶⁷ Mohd Harifadilah Rosidi. Dkk, The Role of Maqasid Al-Shari’ah as a Fundamental Ethics in Social Media Use, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*

⁶⁸ QS. An-Nur ayat 32

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian empiris. Hukum tidak hanya dikaji melalui normatifitasnya saja akan tetapi juga dikaji implementasinya melalui penelitian empiris. Empiris berarti cara-cara yang dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan.⁶⁹ Penelitian empiris memerlukan berbagai disiplin sosial dan hukum untuk mengkaji keberadaan hukum positif⁷⁰. Sehingga penelitian empiris merupakan penelitian yang dilaksanakan di lapangan penelitian, untuk mendapatkan data lapangan yang akan dijadikan sumber utama dalam penelitian sebagai disiplin sosial. Penelitian empiris digunakan untuk menganalisa hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat. Penelitian ini didasarkan dengan keadaan yang sebenarnya terjadi di masyarakat dengan tujuan untuk mengetahui fakta-fakta dan data-data sesuai kebutuhan peneliti. Setelah data diperoleh peneliti selanjutnya diidentifikasi untuk memperoleh jawaban dari penyelesaian masalah. Penelitian yang disusun oleh penulis kali ini merupakan penelitian

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung : Penerbit Alfabeta, 2013) 2.

⁷⁰ Jonaedi Efendi, dkk, *Metode Penelitian Hukum*, (Depok : Prenada Media, 2018) 149

lapangan, sebab penelitian ini membahas tentang Pelaksanaan perlindungan tenaga kerja yang berlangsung pada Wisata Wisata Kampung Coklat.

B. Pendekatan Penelitian

Dengan jenis penelitian di atas, peneliti memakai pendekatan Yuridis Sosiologis (*Social Legal Approach*). Pendekatan Yuridis Sosiologis ialah mengkonsepsikan hukum sebagai institusi social yang riil dan fungsional dalam system kehidupan nyata⁷¹. Penelitian aturan menjadi penelitian sosiologis (empiris) bisa direalisasikan pada penelitian terhadap efektifitas hukum yang sedang berlaku⁷². Yuridis Sosiologis adalah suatu penelitian yang umum dilakukan ketika menemukan sebuah fakta (*Fact-Finding*) pada kehidupan masyarakat, yang mana selanjutnya berganti pada identifikasi (*Problem Identification*), lalu ditutup dengan penyelesaian masalah (*Problem Solution*).⁷³ Pada penelitian ini pendekatan Yuridis Sosiologis dipakai untuk memperoleh pemahaman hukum secara empiris dengan mendatangi secara langsung objek penelitian yaitu dengan menelusuri lebih dalam tentang Perlindungan Tenaga Kerja yang sedang berlangsung di Wisata Kampung Coklat dengan Undang - Undang no 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Hukum Islam.

⁷¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press 1986) 51

⁷² Jonaedi Efendi, dkk, *Metode Penelitian Hukum*, 150

⁷³ Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, 51

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan pendekatan kualitatif. Tujuan primer penelitian kualitatif ialah menjabarkan fenomena ataupun temuan, menyajikan apa adanya berdasarkan temuan dilapangan, memberikan korelasi antara variabel, kemudian meramalkan hasilnya⁷⁴. Mengenai masalah ini peneliti akan menjabarkan dan menjelaskan bagaimana Pelaksanaan perlindungan tenaga kerja pada Wisata Wisata Kampung Coklat ini dengan Undang – Undang no 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Hukum Islam..

C. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada pengelola usaha, terkait dalam penelitian kali ini Wisata Wisata Kampung Coklat yang berlokasi di Jl. Banteng – Blorok No. 18, Desa Plosorejo, Kec. Kademangan, Kabupaten Blitar, Jawa Timur, 66161.

D. Sumber dan Jenis Data

Untuk memenuhi data penelitian dibutuhkan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sekunder.

1. Sumber Data Primer

Data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan informasi lapangan atau verbal dengan memakai metode wawancara.⁷⁵ Adapun pada penelitian ini sumber

⁷⁴ David Hizkia Tobin, dkk, *Pendekatan Dalam Penelitian Kualitatif*, (Denpasar: Universitas Udayana 2017) 8.

⁷⁵ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006) 16.

data primer adalah Pengusaha atau pengelola Wisata Wisata Kampung Coklat.

2. Sumber Data Sekunder

Penelitian sekunder menggunakan bahan yg bukan berasal sumber pertama menjadi sarana buat memperoleh data atau berita buat menjawab duduk perkara yg diteliti.⁷⁶ Dalam penelitian ini yang menjadi patokan sumber data sekunder diantaranya buku-buku, Hukum Ketenagakerjaan dan jurnal yang berkaitan dengan tema penelitian.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara Langsung

Wawancara ialah situasi dimana antara pewawancara dengan nara sumber melakukan sesi tanya jawab secara bertatap muka, dalam hal ini pewawancara akan mengajukan beberapa pertanyaan yg telah disusun rancang sebelumnya guna meperoleh sebuah jawaban yg relevan dari problematika yang akan diteliti, dalam hal ini kiprah responden menajadi poin utamanya.⁷⁷

Wawancara secara langsung bertujuan menerima data terkait keterangan sosial masyarakat sangat diharapkan guna mempelajari ilmu aturan empiris dan menerima kabar yang benar, dalam hal

⁷⁶ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006) 16.

⁷⁷ Badher Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju 2008), 167.

wawancara secara langsung peneliti telah harus menyiapkan pertanyaan-pertanyaan sebelumnya sebagai akibatnya menjadi pertanyaan yang bermutu, sistematis, kentara dan terarah sesuai dengan berita hukum yang akan di angkat oleh penelitian. Berdasarkan hasil dari wawancara itulah semua informasi yang di peroleh wajib di catat atau direkam dengan baik, hal itu di maksudkan agar fakta yg secara verbal bisa menjawab duduk perkara-masalah serta bisa menerima informasi secara seksama dari nara sumber yang berkompeten.⁷⁸

2. Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik mengumpulkan data melalui gambar, data tertulis maupun data berwujud. Adapun gambar atau foto-foto, dokumen resmi, buku, arsip, dan lain sebagainya juga merupakan bagian pengumpulan data terkait konflik penelitian.

F. Metode Pengelohan Data

Data yang didapat dan diperoleh dari lapangan diproses dan dianalisis untuk menyelesaikan beberapa permasalahan yang terdapat pada penelitian. Dalam memperoleh fakta dan juga kenyataan dalam menjawab suatu permasalahan, secara bertahap dalam pengolahan datanya, sebagai berikut:

⁷⁸ Soejono Soekantono, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Universitas Islam Press 1981), 21.

a. Editing

Tahapan editing artinya langkah pertama yg dilakukan sang peneliti sesudah berhasil mengumpulkan data-data yg diperoleh dari yang akan terjadi wawancara di lapangan. Data yg telah diteliti lengkap tidaknya, perlu diedit yaitu dibaca sekali lagi serta diperbaiki, Jika masih ada yang samar-samar atau mencurigai, maka peneliti melakukan kajian lebih pada mulai asal segi kelengkapan, kejelasan makna, keterkaitan dengan tema penelitian, serta relevansinya dengan data-data yg lain⁷⁹. dalam proses penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan

b. Classifying

Pada langkah classifying peneliti harus membaca ulang seluruh data yang diperoleh menggunakan cara mengklasifikasikan data yang sinkron dengan rumusan masalah yang ada, baik itu data berupa wawancara juga yang lainnya dengan tujuan agar mempermudah peneliti dalam pengolahan data⁸⁰.

c. Analyzing

Analyzing ialah proses yang harus dilakukan peneliti dengan melakukan penyederhanaan sebuah data agar mudah buat dibaca serta dipahami⁸¹. Pada tahap ini peneliti mulai menganalisis data

⁷⁹ Jonathan Sarwono, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006) 135.

⁸⁰ Bambang Sugiono, Metode Penelitian Hukum (Raja Grafindo Persada 2002), 129

⁸¹ Jonathan Sarwono, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif, 136.

yang telah didapat dari Pengusaha atau pengelola Wisata Wisata Kampung Coklat dan dipangkas atau disederhanakan sesuai dengan topik dan judul yang diteliti oleh peneliti. Dengan ini peneliti akan menganalisis praktek perlindungan ketenagakerjaan.

d. Concluding

Concluding artinya hasil dari proses atau konklusi. pada tahap ini peneliti akan menghasilkan kesimpulan dari seluruh data yang sudah diperoleh dari penelitian yang dilakukan pada lapangan, baik wawancara atau dokumentasi⁸².

⁸² Bambang Sugiono, Metode Penelitian Hukum (Raja Grafindo Persada 2002), 130.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Tentang Wisata Kampung Coklat

1. Sejarah

Pada mulanya Wisata Kampung Coklat merupakan perkebunan coklat pada tahun 2000 yang memiliki tanah seluas 750 m² dan tertanam di atasnya sebanyak 120 pohon coklat. Usaha ini didirikan oleh Bapak H. Kholid Mustofa. Usaha ini dimulai dengan menjualkan biji coklat. Biji Coklat tersebut masih berbentuk bahan mentah yang kemudian dijual kepada tengkulak diluar kota dengan harga 9000/kg yang kemudian dijual kepada pabrik dengan harga yang lebih tinggi yaitu 16000/kg. Setelah berkembang menjadi pemasok coklat tersebut pemilik Wisata Kampung Coklat mulai mengolah biji coklatnya menjadi coklat konsumsi yang dijual di bandara-bandara dan mengalami kegagalan dalam usahanya.

Dari kegagalannya itu pemilik merubah konsep usahanya dari produksi bahan pangan menjadi tempat wisata edukasi. Usahanya tersebut diberi nama Wisata Kampung Coklat yang terletak di jalan Banteng Blorok 18, Desa Plosorejo, Kecamatan Kademangan, Kabupaten Blitar, Jawa Timur. Wisata Edukasi yang berdiri sejak 17 Agustus 2014 dengan harapan adanya kampung wisata ini sanggup mengedukasi pengetahuan mengenai pengembangan dan pembudidayaan tanaman kakao hingga produksi coklat. Saat ini Wisata Kampung Coklat menjadi salah satu destinasi wisata di Kabupaten Blitar. Setiap harinya pengunjung Wisata Kampung

Coklat mencapai 1000 orang. Baik sebagai wisatawan edukasi maupun konsumen penikmat olahan coklat. Kerja keras, pantang menyerah dan ulet menjadi kunci keberhasilan Pemilik Wisata Kampung Coklat . Baginya kerja keras ini belumlah seberapa masih banyak hal yang perlu dilakukan untuk mewujudkan mimpinya yaitu menjadikan Indonesia sebagai kiblat coklat dunia.

Wisata Kampung Coklat saat ini berada di bawah lembaga KSU Guyub Santoso, CV Guyub Santoso dan UD Guyub Santoso. Semua lembaga hukum tersebut berperan sebagai penggerak pemasaran biji kakao di pasaran baik tingkat regional, nasional ataupun ekspor. Prinsip yang diembannya adalah Sukses Petani, Sukses Gapoktan, Masyarakat Sejahtera. Dalam menjalankan usaha Wisata Kampung Coklat menanamkan kultur perusahaan Wisata Kampung Coklat adalah wisata edukatif yang mengedepankan kemanfaatan pada masyarakat. Jaringan yang dimilikinya terdapat sebanyak 48 Kelompok Tani Kakao (se-Kab. Blitar) – Gapoktan Kakao Se-Jawa Timur.⁸³

2. Dasar pembuatan kontrak kerja.

Dasar pembuatan kontrak kerja pada Wisata Kampung Coklat adalah mengacu pada AD ART Perusahaan yang telah disahkan notaris, Peraturan Perusahanan Wisata Kampung Coklat, dan Perundangan-undangan yang berlaku.⁸⁴

⁸³ Situs Resmi Wisata Kampung Coklat <https://kampungcoklat.com/> Dikases Pada 31 Maret 2022

⁸⁴ Wawancara dengan Bapak Syerif selaku Manajer Sumber Daya Manusia Pada tanggal 9 Maret 2022

3. Jenis Pekerja

Adapun pekerja pada Wisata Kampung Coklat terbagi menjadi 3 golongan pekerja yaitu karyawan reguler, karyawan liburan, dan karyawan borongan. Karyawan reguler adalah pekerja pada hari-hari biasa dengan PKWTT, karyawan liburan adalah pekerja yang direkrut pada hari-hari *high season* seperti liburan sekolah, libur nasional, libur hari raya dan lain sebagainya, karyawan borongan adalah karyawan di bagian produksi dan pengemasan barang. Para pekerja di atas direkrut dengan mengutamakan warga sekitar lokasi Wisata Kampung Coklat. Sedangkan penempatan pekerja disesuaikan dengan kemampuan personal dengan *trial and error*.⁸⁵

4. Keberlakuan Undang-undang Cipta Kerja

Walaupun Undang-undang Cipta Kerja telah dinyatakan inkonstitusional namun Undang-undang Cipta Kerja masih berlaku secara bersyarat. Adapun dasar keberlakuan Undang-undang Cipta Kerja terdapat pada Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Dalam Amar Putusan tersebut dinyatakan bahwa Undang-undang Cipta Kerja tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sepanjang tidak dimaknai “*tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan*”. Undang-undang Cipta Kerja dalam Amar Putusan

⁸⁵ Wawancara dengan Bapak Syerif selaku Manajer Sumber Daya Manusia Pada tanggal 9 Maret 2022

ini dinyatakan tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini.

Penetapan inkonstitusional bersyarat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi adalah dalam 2 tahun sejak putusan tersebut diucapkan yaitu pada tanggal 25 November 2021 hingga tanggal 25 November 2023, Undang-undang Cipta Kerja masih tetap berlaku dengan syarat DPR dan pemerintah harus melakukan perubahan sesuai dengan perintah dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Sehingga jika DPR dan pemerintah tidak melakukan perubahan pada Undang-undang Cipta Kerja hingga batas waktu yang ditetapkan maka Undang-undang Cipta Kerja secara otomatis ditetapkan sebagai inkonstitusional permanen.⁸⁶

B. Analisa Pelaksanaan Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Persoalan hak pekerja semakin hari menjadi isu yang tidak pernah luput dari perhatian masyarakat terutama pula bagi pemangku kepentingan. Hak-hak pekerja yang dijanjikan adanya jaminan perlindungan hukum melalui keberlakuan konstitusi kemudian secara khusus diatur dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berkedudukan sebagai sumber instrumen dalam menemukan dan memperoleh jawaban atas

⁸⁶ Fitriani Ahlan Sjarif, "Cara Memaknai Keberlakuan UU Cipta Kerja Pasca Putusan MK" 3 Februari 2022, diakses 1 Oktober 2022, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/cara-memaknai-keberlakuan-uu-cipta-kerja-pasca-putusan-mk-cl1703>

berbagai permasalahan ketenagakerjaan.⁸⁷ Sedangkan eksistensi dari Undang-undang Cipta Kerja diupayakan dapat mereformasi regulasi daripada Undang-undang Ketenagakerjaan untuk memberikan kepastian atas responsivitas terhadap perubahan kondisi sosial, ekonomi, dan teknologi negara. Adapun tujuan pembangunan negara dalam lingkup ketenagakerjaan tidak lain adalah dalam mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil, makmur, sejahtera, baik dari sisi materil maupun spiritual.⁸⁸

Pada realitanya, hak pekerja masih rentan berpotensi mengalami diskriminasi di lingkungan kerja semakin menunjukkan ketidakberhasilan tujuan hukum yang seyogyanya mampu memberikan perlindungan berupa keadilan, kepastian, dan kesetaraan. Fungsi peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini seolah-olah hanya menempatkan posisi pekerja pada kondisi kurang menguntungkan. Maka dari itu, perlu untuk ditinjau kembali pelaksanaan dari pembaharuan regulasi ketenagakerjaan dengan pelaksanaan hak pekerja salah satunya di Wisata Kampung Coklat. Berikut dapat diuraikan beberapa hak pekerja Wisata Kampung Coklat yang dijamin berdasarkan keberlakuan Undang-undang Cipta Kerja.

1. Pengupahan

⁸⁷ Zainudin Ali, Supriadi, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, 2014), 228.

⁸⁸ Nur Alfiyani, "Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Cipta Kerja", *An-Nizam: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, Vol. 14, No. 2, (2020), 121-140. <http://journal.iain-ternate.ac.id/index.php/annizam/article/viewFile/318/280>

Upah pada dasarnya merupakan hak pekerja yang wajib ditunaikan oleh pengusaha atau majikan sebagai bentuk imbalan dari pekerjaan. Wujud dari upah secara umum berupa uang sebagai imbal kerja atau penghargaan yang dapat dipersamakan dengan gaji maupun penghasilan-penghasilan lain. Tujuan pengupahan ialah tidak lain untuk memberikan kesempatan bagi pekerja dalam mendapatkan hak kesejahteraan sebagaimana mestinya.⁸⁹ Sebaliknya, pekerja sendiri akan berupaya memperoleh upah yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kualitas hidup.⁹⁰

Persoalan mengenai pemberian upah menjadi isu yang tidak pernah surut dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia sehingga masih perlu mengupayakan adanya perlindungan hukum agar tetap memperoleh hak ekonomis kepada para pekerja. Terutama terhadap penetapan upah minimum ditetapkan secara regional menurut wilayah provinsi maupun kabupaten/kota yang belum terwujud secara optimal akibat ketidakseragaman nominal yang diperoleh pekerja.

Tinjauan pengupahan saat ini mengacu pada Pasal 88 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“(1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.(2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan

⁸⁹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 7-8.

⁹⁰ Catur JS, Djongga, Heriyandi, Herry Poerwanto, Jelita Hutasolit, Khiarul Anam, Bambang Wiyono, “Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”, *Jurnal Lex Specialis*, Vol. 1, No. 2, (2020), 178-188. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jlsp/article/view/8582>

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 upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.”⁹¹*

Penentuan upah yang ditetapkan pemerintah didasarkan pada pertimbangan kepentingan pemerintah sendiri dalam aspek ekonomi, politik, dan kepentingan lain. Melalui pasal tersebut, pemerintah menilai upah sebagai variabel ekonomi makro yang dapat memberikan pengaruh terhadap inflasi, kesempatan kerja, pengangguran, dan pemerataan pendapatan, maupun pertumbuhan ekonomi secara umum. Hal ini mengedepankan pula aspek kesejahteraan masyarakat di tengah optimalisasi ekonomi negara. Dalam penilitan pada Wisata Kampung Coklat yang diketahui melalui wawancara yang telah dilakukan Bapak Syerif mengungkapkan bahwa:

“ jadi kalau di kita ini sistem kerjanya tidak bekerja tidak digaji itu kalau sistem di perundang-undangan di pemerintah tidak ada, adanya gaji pokok dan gaji bulanan. Kalau di sini memang sistemnya tidak bekerja tidak digaji melihat alur proses bisnis perusahaan. ”⁹²

⁹¹ Pasal 88 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

⁹² Wawancara dengan Bapak Syerif selaku Manajer Sumber Daya Manusia Pada tanggal 9 Maret 2022

Keterangan dari bapak Irfan

*“di sini memang begitu kalau ga kerja ya tidak digaji, ya lebih nyaman kalo ga kerja ga digaji, lebih adil saja”*⁹³

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya pada Wisata Kampung Coklat terdapat sistem *no work no pay* yang mana dalam sistematisasinya pekerja tidak dibayar apabila tidak bekerja. Sedangkan menurut Pasal 88 ayat (3) huruf d Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan menyatakan bahwa *“Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu”*⁹⁴ sehingga dari wawancara di atas tentunya sistem *no work no pay* pada Wisata Kampung Coklat tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini sesuai dengan pernyataan Eko Wahyudi,dkk walaupun terdapat prinsip *no work no pay* dalam sistem pengupahan namun karena alasan tertentu pekerja atau buruh tetap berhak mendapatkan upah dari pengusaha.⁹⁵ Di sisi lain, penggunaan prinsip *no work no pay* sesungguhnya memiliki pengecualian seperti apabila pekerja mengalami sakit yang menghalangi ia melaksanakan pekerjaannya, ia tetap berhak memperoleh upahnya. Demikian pula alasan lain yang tidak dikecualikan dalam peraturan perundang-undangan maka tidak berlaku kembali prinsip *no work*

⁹³ Wawancara dengan Bapak Irfan selaku Pekerja pada Wisata Kampung Coklat Pada tanggal 9 Maret 2022

⁹⁴ Pasal 88 ayat (3) huruf d Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

⁹⁵ Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, 60

no pay.⁹⁶ Penjelasan lebih lanjut dinyatakan dalam peraturan turunan Undang-undang Cipta Kerja yaitu Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang berbunyi bahwa:

“Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan”

Adapun penetapan upah minimum dari Kampung Coklat yang diperoleh oleh salah satu pekerja yaitu Bapak Syerif mengungkapkan bahwa:

“Gaji pokoknya rata-rata Rp.70.000 perhari, jika lebih dari jam 7.00 WIB dia masuk potongannya adalah Rp.7,500/jam untuk keterlambatan. Untuk upah lemburnya satu jam adalah Rp.8000/jam. Dan itu direkap setiap dua minggu sekali. Dibayarkan setiap hari jumat.”⁹⁷

Hal yang senada diungkapkan oleh bapak Irfan sebagai berikut.

“Kami rata-rata gajinya Rp.70.000 itu dibayar 2 minggu sekali di hari jumat”⁹⁸

Dari wawancara tersebut dapat diketahui gaji pekerja adalah Rp.70.000 perhari, hari kerja pekerja dalam seminggu adalah 6 hari, dalam sebulan terdapat 4 minggu maka dalam sebulan terdapat 24 hari kerja

- Gaji Perhari x Hari Kerja Dalam Sebulan = Rp.70,000 x 24

⁹⁶ Alvian Dharmawan, “Dasar Pandemi Covid-19 sebagai Alasan Penerapan Asas No Work No Pay Bagi Pengusaha Untuk Pekerja”, *Jurisdiction*, Vol. 4, No. 3, (2021), 813-833. DOI: <https://doi.org/10.20473/jd.v4i3.26971>

⁹⁷ Wawancara dengan Bapak Syerif selaku Manajer Sumber Daya Manusia Pada tanggal 9 Maret 2022

⁹⁸ Wawancara dengan Bapak Irfan selaku Pekerja pada Wisata Kampung Coklat Pada tanggal 9 Maret 2022

Sehingga total gaji pekerja adalah Rp. 1.680.000 per bulan.

Sedangkan Upah Minimum pada Kabupaten Blitar per tahun 2022 yaitu Rp 2.015.071,18⁹⁹ maka dapat disimpulkan Wisata Kampung Coklat belum melaksanakan upah minimum pada pekerjanya. Upah Minimum tersebut tergolong dalam Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Blitar dimana penentuan jumlah upah disesuaikan dengan standar kelayakan hidup daerah regional.¹⁰⁰ Pada dasarnya, Undang-undang Cipta Kerja tidak menetapkan besaran upah yang mutlak dapat dipakai setiap daerah, sehingga diberlakukannya Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang berlaku dalam satu wilayah. Besaran upah ditetapkan berdasarkan tingkat kemampuan, sifat, dan jenis masing-masing perusahaan pada daerah yang kondisinya berbeda pula. Apabila UMK Blitar ditetapkan dengan besaran Rp 2.015.071,18, sesungguhnya telah melewati berbagai pertimbangan dan latar belakang potensi daerah seharusnya dapat dipatuhi oleh seluruh pengusaha. Demikian berbeda dengan realitasnya bahwa penetapan upah didasarkan pada keinginan pemilik Wisata Kampung Coklat semata dengan mengabaikan pemenuhan hak pekerja untuk hidup secara layak.

Pada kenyatannya, larangan pemberian upah lebih rendah dari Upah Minimum dalam Pasal 90 Undang-undang Ketenagakerjaan telah

⁹⁹ Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/803/Kpts/013/2021 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2022

¹⁰⁰ Septi Wulan Sari, "Pemberian Upah Pekerja Ditinjau dari Upah Minimum Kabupaten dan Hukum Ekonomi Islam", *Jurnal Ahkam*, Vol. 4, No. 1, (2016), 123-141. <https://doi.org/10.21274/ahkam.2016.4.1.123-140>

dihapus yang kemudian diubah dengan ketentuan tambahan Pasal 90 A dan B Undang-undang Cipta Kerja. Perubahan tersebut mengatur kesepakatan upah diantara pekerja dengan perusahaan pun dilarang ditetapkan lebih rendah daripada Upah Minimum wilayah daerah. Meskipun pekerja telah menyepakati besaran upah yang telah diperjanjikan dengan pengusaha, hal ini sama sekali tidak menunjukkan bentuk pencapaian kebutuhan hidup layak maupun pelaksanaan peninjauan upah sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 90A dan 90B. Pemberian upah standar, bahkan di bawah Upah Minimum oleh pengusaha dinilai tidak mengapresiasi bentuk kehidupan pekerja yang layak serta dapat memicu adanya kepentingan yang berseberangan.¹⁰¹ Selain itu, pengusaha cenderung menyesuaikan upah dengan pendidikan dan kompetensinya sehingga berpengaruh dengan upah rendah jika pekerja memiliki potensi yang rendah. Artinya, hanya pekerja yang memiliki upah di atas minimum apabila pekerja memberikan kontribusi lebih banyak terhadap usaha yang dijalankan. Di sisi lain, bagi pihak pengusaha Wisata Kampung Coklat pun ditekan dengan biaya produksi yang tidak sebanding dengan hasil laba yang kemudian wajib dialokasikan sebagai upah kepada pekerja. Kondisi ini masih terus menjadi persoalan saling bersinggungan atas indikasi eksploitasi pekerja dengan kepentingan pengusaha. Hal ini disebabkan mempertimbangkan pula keuntungan yang diperoleh pengusaha tidak jarang mengalami

¹⁰¹ Nizar Sukma Purnama, Gunawan, Fahmi Ali Ramdhani, “Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”, *Jurnal Pemuliaan Hukum*, Vol. 4, No. 1, (2021), 63-82. DOI: 10.30999/jph.v4i1.1449

ketidaksebandingan dengan kewajibannya memberikan upah yang wajar bagi pekerja. Namun sudah seyogyanya pengusaha dapat mentaati kebijakan penetapan upah yang layak sebagaimana dijamin oleh Undang-undang Cipta Kerja maupun Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Upaya menaikkan upah minimum bagi pekerja tentunya dapat memperbaiki daya beli mereka sehingga dapat mendorong memiliki kegairahan konsumtif dan meningkatkan produktifitas bekerja. Namun, bagi pengusaha sendiri menganggap adanya upah termasuk sebagai biaya, dimana apabila upah naik maka pengusaha pun harus menyesuaikan kembali dengan upah yang ditetapkan melalui UMK Blitar. Jika distribusi upah terus berada di bawah ketentuan minimum, maka pada akhirnya akan berdampak pada harga, iklim usaha, dan penyerapan tenaga kerja.

2. Pengupahan Upah Lembur

Upah kerja lembur diartikan sebagai pemberian upah diluar upah pokok akibat pelaksanaan pekerjaan yang diluar batas waktu kerja ditentukan. Batas waktu lembur pun diatur dalam peraturan turunan Undang-undang Cipta Kerja yaitu Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa:

“Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu”¹⁰²

Selanjutnya, upah lembur diatur dalam Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa

“(1) untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam; (2) untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.”¹⁰³

Dalam Wawancara mengenai upah lembur dikatakan oleh bapak Syerif

“Lemburnya satu jam Rp.8000,-”¹⁰⁴

Hal yang sama dikatakan oleh bapak Irfan

“Kalau lemburnya kami disini dibayarnya perjam, perjamnya Rp.8000,-”¹⁰⁵

Menurut Peraturan di atas maka semestinya besaran upah lembur didapat dengan kalkulasi sebagai berikut :

- Untuk jam pertama lembur, upah 1 jam x 1,5 upah perjam
- Untuk jam berikutnya, upah 1 Jam x 2 upah perjam
- Upah perharinya pada Wisata Kampung Coklat adalah Rp.70.000,-

¹⁰² Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

¹⁰³ Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

¹⁰⁴ Wawancara dengan Bapak Syerif selaku Manajer Sumber Daya Manusia Pada tanggal 9 Maret 2022

¹⁰⁵ Wawancara dengan Bapak Irfan selaku Pekerja pada Wisata Kampung Coklat Pada tanggal 9 Maret 2022

- Jam kerja pada Wisata Kampung Coklat adalah 07.00 WIB sampai 16.00 WIB, dikurangi Waktu Istirahat selama 2 jam maka jam kerja adalah 7 jam
- Sehingga dapat diketahui upah perjam pada Wisata Kampung Coklat Rp.70.000 dibagi 7 jam kerja adalah Rp.10.000,- perjam
- Maka upah Jam pertama lembur adalah $Rp.10.000 \times 1,5 = Rp.15.000,-$
- Upah Jam lembur berikutnya $Rp.10.000,- \times 2 = Rp.20.000,-$

Sedangkan jika dihitung berdasarkan UMR Kabupaten Blitar maka

- UMR Kabupaten Blitar Rp.2.015.071,18,-
- Upah perjam = $Rp.2.015.071,18$ dibagi 140 jam kerja = Rp.14.393.36,-
- Maka upah lembur pada jam pertama $Rp.14.393.36 \times 1,5 = Rp.21.590,-$
- Upah lembur pada jam berikutnya $Rp. 14.393.36 \times 2 = Rp.28.786,73,-$

Jadi, jika upah lembur adalah Rp. 8.000,- per jam maka perolehan upah lembur dari Wisata Kampung Coklat belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini meninjau kembali dari upah pokok yang diperoleh pekerja pun sudah tidak sesuai, ditambah pula dengan upah lembur yang dibawah ketentuan berlaku menyebabkan kelalaian dalam memenuhi hak

pekerja. Meskipun telah menjalankan kewajibannya dalam memberikan upah lembur kepada pekerja, namun seyogyanya pengusaha Wisata Kampung Coklat menyesuaikan dengan keberlakuan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar dapat menjadi jaminan bagi pekerja. Maka dari itu, dalam kerangka pemberian perlindungan secara ekonomis wajib diupayakan menjadi mutlak adanya.¹⁰⁶

3. Waktu kerja

Waktu kerja adalah ketentuan durasi melaksanakan pekerjaan oleh pekerja atau buruh untuk tetap mengoptimalkan produktivitas kerja dan efisiensi hasil. Waktu kerja ditetapkan pada jangka waktu antara saat pekerja harus memulai pekerjaan dan sampai ia menyelesaikan atau meninggalkan pekerjaan. Waktu kerja juga berperan sebagai wujud dasar kesehatan kerja sebagaimana kapasitas manusia memiliki batas kemampuannya.¹⁰⁷ Waktu kerja dijelaskan dalam Pasal 77 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut :

“(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja; (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu; (4) Pelaksanaan jam kerja bagi

¹⁰⁶ Ashabul Kahfi, “Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja”, *Jurisprudentie*, Vol. 3, No. 2, (2016), 59-73. DOI: <https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v3i2.2665>

¹⁰⁷ Sendjun Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), 20.

pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; serta (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.”¹⁰⁸

Dalam Wawancara Bapak Syerif mengungkapkan :

“ Pekerja disini mulai kerja dari jam 07.00 WIB sampai jam 16.00 WIB, untuk hari kerjanya adalah senin sampai minggu, untuk liburnya bergantian dipilih di antara hari senin sampai jumat ”¹⁰⁹

Keterangan Bapak Syerif diperkuat dengan pernyataan Bapak Irfan

“Absen masuk jam 07.00 WIB nanti absen keluar jam 16.00 WIB ”¹¹⁰

Jika dikalkulasikan waktu kerja pada Wisata Kampung Coklat yakni 07.00 WIB – 16.00 WIB maka waktu pekerja berada pada Wisata Kampung Coklat yaitu 9 jam sehari, dikarenakan pada Undang-undang Cipta Kerja dinyatakan “waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja” maka waktu ini dikurangi waktu istirahat pada Wisata Kampung Coklat yang mana waktu istirahat adalah 2 jam, jadi total waktu kerja pekerja adalah 7 jam dalam sehari dan 42 jam dalam seminggu dengan 6 hari kerja. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan Pasal 77 ayat (2) huruf b Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa:

¹⁰⁸ Pasal 77 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

¹⁰⁹ Wawancara dengan Bapak Syerif selaku Manajer Sumber Daya Manusia Pada tanggal 9 Maret 2022

¹¹⁰ Wawancara dengan Bapak Irfan selaku Pekerja pada Wisata Kampung Coklat Pada tanggal 9 Maret 2022

“7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”¹¹¹.

Akumulasi dalam seminggu waktu kerja melebihi 40 jam dalam seminggu yaitu 42 jam dalam seminggu. Penetapan waktu kerja tersebut diperuntukkan agar para pekerja dapat kembali ke tempat bekerja secara produktif kembali setiap hari. Durasi waktu kerja telah ditetapkan melalui pertimbangan kemampuan manusia dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Sebab keberlangsungan usaha sangat bergantung dengan tingkat produktivitas pekerja dalam memenuhi kebutuhan konsumen atau pengunjung di Wisata Kampung Coklat. Produktivitas pekerja juga berpengaruh terhadap reputasi tempat wisata sehingga akan memberikan kesan yang baik bagi masyarakat dan tentunya pekerja memperoleh timbal balik. Pekerja Wisata Kampung Coklat tidak bergantung pada target harian yang wajib dicapai sehingga durasi atau waktu kerja tidak memiliki persoalan yang dapat mengakibatkan terhalangnya pekerjaan.

4. Waktu Istirahat

Waktu istirahat memiliki relevansi dengan waktu kerja yaitu setelah pekerja melaksanakan tugasnya selama empat jam terus menerus, maka ia berhak memperoleh waktu setidaknya setengah jam atau 30 menit untuk istirahat di luar pekerjaannya. Waktu istirahat tersebut tidak termasuk dalam jam kerja yaitu istirahat yang sebatas pada waktu untuk makan dan jeda

¹¹¹ Pasal 77 ayat (2) huruf b Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

istirahat (*meal and rest breaks*). Tujuan adanya waktu istirahat diantaranya berdasarkan alasan sebagai berikut.

1. Untuk mencegah terjadinya penurunan fisik.
2. Untuk mencegah terjadinya kemunduran rohani dan kesusilaan.
3. Untuk kemajuan kehidupan keluarga.
4. Agar pekerja memperoleh kesempatan menjadi manusia seleyaknya.¹¹²

Waktu istirahat telah ditentukan dalam Pasal 79 ayat (1) Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa

*“Pengusaha wajib memberi: a. waktu istirahat; dan b. Cuti”*¹¹³.

Dalam Wawancara yang telah dilakukan bapak Syerif menyatakan untuk waktu istirahat adalah sebagai berikut

“jam 07.00 WIB sampai jam 16.00 WIB waktu istirahatnya satu jam, itupun kondisional. Ketika di pelayanan tidak mungkin kita tetapkan misalnya jam 12.00 WIB sampai jam 13.00 WIB pengunjungnya mau dikemanakan? Terus gantian kita istirahatnya lebih dari itu sebenarnya. Jam 09.00 WIB pagi sampai jam 10.00 WIB kita berikan jatah untuk makan pagi. Teknisnya itu bergantian tiap bagian mau jam 09.00 WIB makan yang penting ketika ada pengunjung karyawan ada untuk melayani. Jadi tidak serta-merta jam 09.00 WIB itu makan semua, terus dibagian loket dikosongi, tidak seperti itu, Misalnya diloket ada 2 orang, ya bergantian satu persatu. Sama jam 12.00 WIB sampai jam 13.00 WIB siang kita kasih waktu untuk ishoma tapi tidak

¹¹² Helena Purwanto, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (Jakarta: FHUI, 2005), 56.

¹¹³ Pasal 79 ayat (1) Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

serta-merta jam 12.00 WIB tepat langsung ishoma bergantian. Bisa jadi nanti ketika ramai sekali, dia sholatnya jam 13.00 WIB – 14.00 WIB ya dipersilahkan pokoknya jatah makan siang pasti ada”¹¹⁴

Sedangkan menurut Bapak Irfan

“Kalau istirahat ya tergantung banyaknya pengunjung, kalau lagi ramai ya kami gantian melayani di jam istirahat saja”¹¹⁵

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwasanya dari jam 7 hingga jam 4 sore jatah istirahat untuk pekerja adalah 1 jam, akan tetapi pada pelaksanaanya waktu istirahat pada Wisata Kampung Coklat bersifat kondisional, hal ini disebabkan pengunjung yang harus tetap dilayani pada jam istirahat pekerja, pekerja bergantian melayani pada pukul 09.00 WIB hingga pukul 10.00 WIB dan pada pukul 13.00 WIB hingga pukul 14.00 WIB. Artinya, pekerja masih dapat mengambil jam istirahat siang meskipun tidak ditetapkan penentuan waktunya, namun yang terpenting adalah durasi yang diberikan oleh pengusaha Wisata Kampung Coklat yaitu selama 2 jam. Istirahat sendiri hanya sebagai wujud pergantian kegiatan satu ke kegiatan lainnya untuk memberikan kesempatan tubuh manusia tidak dipaksa agar terus bekerja. Sedangkan ketentuan waktu istirahat yang tertera pada Pasal 79 ayat (2) huruf a Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa *“istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam*

¹¹⁴ Wawancara dengan Bapak Syerif selaku Manajer Sumber Daya Manusia Pada tanggal 9 Maret 2022

¹¹⁵ Wawancara dengan Bapak Irfan selaku Pekerja pada Wisata Kampung Coklat Pada tanggal 9 Maret 2022

terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja”.¹¹⁶

Sehingga penetapan waktu istirahat Wisata Kampung Coklat telah sesuai dan cukup memberikan optimalisasi tenaga bagi pekerja agar kembali produktif saat melaksanakan pekerjaannya. Apabila waktu istirahat melebihi ketentuan yang ditetapkan, maka diberikan sanksi dan dicatat sebagai bahan evaluasi pekerja kedepannya untuk meninjau ketertiban bekerja.

5. Waktu Cuti

Cuti secara umum ialah keadaan tidak masuk kerja yang diperbolehkan atau diizinkan oleh majikan dalam jangka waktu tertentu selama tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Waktu cuti yang dimaksud di sini adalah kesempatan libur atau diperbolehkan tidak bekerja selama waktu tertentu yang diberikan kepada pekerja selama periode satu tahun. Cuti termasuk hak pekerja yang wajib diperoleh selama bekerja satu tahun untuk mengembalikan produktifitas dan memberikan kenyamanan kepada pekerja.¹¹⁷ Ketentuan mengenai waktu cuti terdapat pada Pasal 79 ayat (3) Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa:

“Cuti sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12

¹¹⁶ Pasal 79 ayat (2) Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

¹¹⁷ Abdul Azis, Aan Handriani, Herlina Basri, “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan”, *Jurnal Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol. 10, No. 1, (2019), 59-74. DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/jdmhkdmmhk.v10i1.3175>

(dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”¹¹⁸

Kemudian ditetapkan Cuti bagi pekerja pada Wisata Kampung Coklat sebagai mana dikatakan dalam wawancara Bapak Syerif mengungkapkan

“Untuk cuti kami tidak saklek mengikuti peraturan pemerintah yang menerapkan cuti tahunan 12 hari, bahkan jika dihitung jatah cuti kita lebih dari peraturan pemerintah. Misalkan cuti hamil sesuai keinginan ingin cuti kapan, lalu misalkan jatah cutinya habis lalu izin ibunya sakit ya tetep kami izinkan. Untuk cuti itu tidak digaji karena sistem no work no pay tadi, biasanya hanya kompensasi dan santunan saja.”¹¹⁹

Hal serupa diungkapkan Bapak Irfan

“Kalau misalkan cuti sakit atau melahirkan ya tinggal izin saja, tidak ada batasan cuti ya kalau disini, yang saya rasakan.”¹²⁰

Mengacu pernyataan di atas maka sistem cuti di Wisata Kampung Coklat adalah sesuai yang dibutuhkan pekerja yang mana sistem cutinya tidak serta merta membatasi cuti, namun memberikan sesuai kebutuhan pekerja untuk mengambil cuti. Fleksibilitas pemberian waktu cuti oleh pengusaha Wisata Kampung Coklat kepada para pekerjanya ditujukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi mereka apabila kembali bekerja di hari biasa. Faktor pemulihan energi yang dapat diproses selama

¹¹⁸ Pasal 79 ayat (3) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

¹¹⁹ Wawancara dengan Bapak Syerif selaku Manajer Sumber Daya Manusia Pada tanggal 9 Maret 2022

¹²⁰ Wawancara dengan Bapak Irfan selaku Pekerja pada Wisata Kampung Coklat Pada tanggal 9 Maret 2022

waktu cuti sangat penting diperhatikan sebab selama waktu bekerja pun tidak jarang mengalami gangguan seperti kelelahan fisiologis maupun psikologis. Hal ini mempertimbangkan pula kemampuan pekerja yang produktif sangat memengaruhi reputasi berjalannya usaha sehingga diberlakukan hak yang sesuai sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, cuti perempuan hamil juga diberikan oleh pihak Wisata Kampung Coklat sebab kondisi tersebut merupakan hak reproduksi yang memiliki hak khusus berkaitan dengan fungsi reproduksi. Pekerja perempuan pun sama sekali tidak mengalami diskriminasi atas pengajuan cuti hamil sehingga haknya dapat terpenuhi oleh pihak pengusaha Wisata Kampung Coklat. Cuti lainnya seperti cuti sakit pun tetap diberikan kepada pekerjanya dengan melampirkan izin yang jelas dan pihak Wisata Kampung Coklat memperkenankan pekerja agar tidak masuk kerja terlebih dahulu demi pemulihan kesehatannya. Maka dari itu ketentuan cuti bagi pekerja pada Wisata Kampung Coklat telah sesuai dengan tujuan ketenagakerjaan dalam Undang-undang Cipta Kerja.

6. Waktu Lembur.

Waktu lembur biasanya digunakan oleh pekerja dengan pengusaha untuk memenuhi target yang akan dicapai dalam meningkatkan produktifitas usaha. Artinya, pekerja akan diminta melakukan pekerjaannya di luar jam kerja normal yaitu lebih lama dari waktu kerja biasanya.¹²¹

¹²¹ Enrico Didie Krisnawan, “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh/Pekerja Atas Kerja Lembur”, (Undergraduate thesis, Universitas Airlangga, 2016). <http://repository.unair.ac.id/11044/>

Waktu lembur dapat disebut sebagai jam kerja menyimpang karena tidak sesuai dengan seharusnya. Maka dari itu, ketentuan waktu lembur pun diatur untuk tetap mempertahankan hak pekerja. Waktu lembur diatur dalam Pasal 78 ayat (1) Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dimana dijelaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.¹²²

Adapun alasan pengusaha mengadakan waktu lembur ialah sebagai berikut.

1. Dinamika perekonomian yang semakin maju dan pesat.
2. Mengejar target produksi yang sudah diproyeksikan oleh perusahaan sebelumnya.
3. Memanfaatkan sebaik-baiknya Sumber Daya Manusia dari buruh.
4. Ada kesempatan baik dalam pasar yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan.
5. Sudah menjadi kebiasaan atau budaya internal perusahaan.

¹²² Pasal 78 ayat (1) Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

Di sisi lain, penerapan waktu lembur bagi pekerja memiliki keuntungannya sendiri yaitu sebagai berikut.

1. Ada pendapatan lebih berupa upah lembur daripada upah pokok; serta
2. Pekerja dapat memaksimalkan daya produktifitasnya dalam mencari pendapatan tambahan.¹²³

Sedangkan waktu lembur yang ada pada Wisata Kampung Coklat berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bapak Syerif menyebutkan bahwa :

“lembur pekerja dimulai jam 4 keatas walaupun lebih satu menit sudah dikatakan lembur, karena biasanya ada pengujung yang baru datang sehingga biasanya tutup sampai jam 5”¹²⁴

Sedangkan menurut bapak Irfan

“Ya habis jam 4 itu sudah masuk waktu lembur, kalau rame ya sampai jam 6 baru pulang, karena kan beres-beres juga”¹²⁵

Mengacu pada wawancara waktu lembur dimulai pada pukul 16.00 WIB keatas dan diakhiri pada pukul 17.00 WIB dapat dikatakan jika rata-rata per harinya pekerja hanya lembur sekitar satu jam saja. Kebijakan

¹²³ Nurudin Yunus, “Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja yang Layak”, (Undergraduate thesis, Universitas Islam Indonesia, 2017). <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/27635/>

¹²⁴ Wawancara dengan Bapak Syerif selaku Manajer Sumber Daya Manusia Pada tanggal 9 Maret 2022

¹²⁵ Wawancara dengan Bapak Irfan selaku Pekerja pada Wisata Kampung Coklat Pada tanggal 9 Maret 2022

permintaan kerja lembur kepada pekerja merupakan opsi yang dilakukan pengusaha atas alasan tertentu agar kegiatan usahanya dapat mencapai target sasaran. Adapun mekanisme permintaan waktu lembur tersebut tidak pernah ditolak oleh pekerja. Artinya, para pekerja telah menyetujui waktu lembur sebab durasi yang diminta tidak cukup lama dan tetap dapat pulang ke kediaman tanpa larut malam. Seperti yang diketahui bahwa maksimal waktu lembur adalah selama 4 jam dalam sehari dengan akumulasi 1 minggu sejumlah 18 jam, sedangkan waktu lembur yang biasanya dilakukan oleh pengusaha Wisata Kampung Coklat hanya 1 jam. Hal ini tentu tidak melalaikan hak pekerja karena durasi waktu kerja lembur tidak mengganggu produktifitas bekerja dan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

7. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara jaminan sosial bagi pekerja tidak lain ialah memberikan perlindungan dasar pekerja yang meliputi sebagai berikut.

1. Bagi tenaga kerja, diberikan perlindungan layak serta keluarga yang terlibat.
2. Bagi pengusaha, dapat mengalokasikannya kepada setiap pekerja yang telah memberikan kontribusinya agar hak pekerja tetap terjaga.

3. Bagi negara sendiri diperuntukkan untuk terus emngoptimalisasi pembangunan bangsa melalui tingkat efektivitas para pekerja yang telah diberikan jaminan perlindungan sosial.¹²⁶

Adapun Pasal 9 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan sebagai berikut :

“a) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan. b) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, program jaminan hari tua, dan program jaminan kehilangan pekerjaan”¹²⁷.

Dalam hal ini Bapak Syerif menjelaskan dalam wawancaranya:

“Dalam hal BPJS Ketenagakerjaan semua perkerja disini telah didaftarkan semua, karena hal ini merupakan hak mereka, untuk Iurannya dibayarkan semuanya oleh perusahaan tidak dipotong gaji pekerja”¹²⁸

Salah satu perlindungan terhadap kesehatan pekerja ialah melalui jaminan pemberian Jaminan Sosial ketenagakerjaan. Pihak pengusaha Wisata Kampung Coklat telah menyediakan segenap jaminan kesehatan bagi para pekerjanya diperuntukkan agar menjaga kondisi mereka tetap

¹²⁶ Sinta Lia Latifah, “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Atas BPJS Ketenagakerjaan di Pekanbaru”, (Undergraduate thesis, Universitas Islam Riau, 2021). <https://repository.uir.ac.id/8418/>

¹²⁷ Pasal 9 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

¹²⁸ Wawancara dengan Bapak Syerif selaku Manajer Sumber Daya Manusia Pada tanggal 9 Maret 2022

optimal dan tidak mengganggu pekerjaannya. Fasilitas Jaminan Sosial ketenagakerjaan kepada pekerja yang diperoleh bersifat pelayanan kesehatan secara perorangan, layanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, termasuk pula berkaitan dengan obat-obatan yang dibutuhkan untuk mempercepat pemulihan pekerja apabila mengalami gangguan kesehatan. Sebagaimana diuraikan pula dalam Peraturan Ketenagakerjaan, jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan dapat berperan dalam menghadapi ketidakpastian yang bersifat spekulasi atau ketidakpastian murni yaitu berupa risiko. Risiko yang terdapat dalam pekerjaan di Wisata Kampung Coklat dapat berupa risiko khusus maupun risiko fundamental. Meskipun risiko tetap menjadi kondisi yang tidak dapat dipisahkan, pihak pengusaha Wisata Kampung Coklat telah memberikan jaminan sosial dari BPJS Ketenagakerjaan untuk menghindari peristiwa yang mengakibatkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan, selain seputar jaminan kesehatan sebagai salah satu bentuk fasilitasnya. Tunjangan bagi keluarga juga dipertimbangkan oleh pengusaha Wisata Kampung Coklat apabila risiko mengenai konsekuensi ekonomi ini dihadapi oleh para pekerja.

8. Keselamatan Kerja

Upaya dalam mengoptimalkan pembangunan nasional salah satunya melalui peran dan kedudukan pekerja yang berkomitmen memberikan kontribusi penuh atas tujuan bangsa. Pekerja merupakan aset utama pengusaha sehingga penting untuk diberikan bekal kompetensi dan terutama perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal ini untuk

menghindari tingginya ancaman yang berisiko terhadap pekerjaan sehingga menimbulkan gangguan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.¹²⁹ Salah satu program K3 dalam ketenagakerjaan ialah Keselamatan Kerja atau *occupational safety* yang merupakan jaminan dalam hal keutuhan dan kesempurnaan dari aspek jasmani maupun rohani pekerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya. Peraturan mengenai keselamatan kerja terdapat pada Pasal 48 huruf a Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Peningkatan Ekosistem Investasi dan Kegiatan Berusaha yang berbunyi:

“Pelaku usaha Pemanfaatan Langsung wajib: a. memahami dan menaati peraturan perundangundangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup dan memenuhi standar yang berlaku;”¹³⁰

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja pengendalian bahaya ditempat kerja promosi kesehatan pengobatan dan rehabilitasi dengan demikian tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

- a. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja;

¹²⁹ Erni Darmayanti, “Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Perusahaan”, *Jurnal Cendekia Hukum*, Vol. 3, No. 2, (2018), 283-297. DOI: <http://doi.org/10.33760/jch.v3i2.21>

¹³⁰ Pasal 48 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Peningkatan Ekosistem Investasi dan Kegiatan Berusaha.

- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh;
- c. Agar pekerja atau buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya;
- d. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdayaguna.¹³¹

Sistem keleselamatan kerja pada Wisata Kampung Coklat yang diketahui melalui wawancara Bapak Syerif mengatakan :

“Keselamatan kerja disini macam-macam tergantung dari kondisinya misalnya perangkat disediakan oleh perusahaan dilihat dulu posisinya dimana teknisi jenset akan mendapatkan perangkat yang berbeda dengan karyawan lain. Untuk bagian bagian yang dibidang makanan juga misalkan kita menyediakan blender yang sudah aman, jadi pengamannya hanya sarung tangan plastik tidak perlu pakai topi dan sebagainya. Kalau teknisi jenset itu ada baju sendiri ada kaca mata ada helm keamanan. Terus kalau menghadapi pandemi ini kita juga mengadakan faceshield untuk karyawan, kita juga mengadakan masker untuk karyawan, ada vitamin juga untuk menunjang kesehatan juga ada. Kalau disektor pariwisata itu saya rasa untuk sektor keamanan keselamatan kerja itu tidak perlu banyak untuk diperhatikan karena rata-rata pekerjaanya tidak menimbulkan resiko yang banyak.”¹³²

Sedangkan menurut bapak Irfan dinyatakan sebagai berikut.

”Ya, kami pas pandemi covid gini wajib pakai masker, sering cuci tangan atau pakai hand sanitizer yang disediakan Wisata Kampung Coklat, cek suhu juga, ya buat saling menjagalah antara pekerja dan pengunjung”¹³³

¹³¹ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta :Sinar Grafika 2016), 36.

¹³² Wawancara dengan Bapak Syerif selaku Manajer Sumber Daya Manusia Pada tanggal 9 Maret 2022

¹³³ Wawancara dengan Bapak Irfan selaku Pekerja pada Wisata Kampung Coklat Pada tanggal 9 Maret 2022

Dari penjelasan di atas maka pelaksanaan keselamatan kerja pada Wisata Kampung Coklat yang mayoritas adalah karyawan yang bekerja untuk melayani pengunjung adalah dengan menyediakan *faceshield* dan masker guna menghadapi pandemi yang hingga saat ini masih ada yaitu pandemi *covid 19*, sedangkan sebagian pekerja yang memiliki kebutuhan khusus terhadap alat kerjanya diberi tambahan pengamanan kerja seperti baju khusus, helm pengaman dan juga kacamata pengaman. Upaya tersebut termasuk dalam bentuk perlindungan pencegahan dengan cara melakukan pengawasan sebelum terjadinya beberapa hal penyelewengan kesalahan. Pihak pengusaha Wisata Kampung Coklat juga memberikan pedoman pelaksanaan yang wajib diterapkan untuk mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.¹³⁴ Segala bentuk ancaman yang mungkin dapat dialami oleh para pekerja telah diupayakan proses preventif melalui alat-alat pendukung sebagai penyediaan aksesibilitas keamanan kerja. Keamanan kerja yang ketat dan tertib direalisasikan penuh sebagai aturan mengikat dari pengusaha Wisata Kampung Coklat sehingga dapat memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, moral, kesusilaan, dan pelaksanaan kerja sesuai dengan pertahanan harkat serta martabat manusia.

¹³⁴ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Asdi Mahasatya, 2001), 83.

C. Analisa Hukum Islam

Aspek melindungi kemaslahatan umat manusia dalam Hukum Islam diupayakan dalam bentuk *maqashid syariah* untuk memenuhi kebutuhan *dharuriyat* agar tetap menjalankan tugasnya sebagai hamba Allah Swt.. Urgensi kebutuhan *dharuriyat* ini sangat berperan penting sehingga apabila ia dilalaikan dapat menyebabkan kerusakan dan mengancam segala bentuk kehidupan umat manusia di kemudian hari seperti ibadah, makan, minum, sholat, dan lain-lain. Kebutuhan *dharuriyat* atau kebutuhan primer yang dijelaskan dalam *maqashid syariah* diwujudkan berupa *al-kulliyat al-khams* atau *adh-dharurat al-khams* yaitu lima kebutuhan sebagai indikator perlindungan hidup manusia berdasarkan hukum Islam. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Imam Al-Ghazali (w.505 H) dalam bukunya *Al Mustashfa Min Ilmi al-Ushul*

اما المصلحة فهي عبارة في الاصل عن جلب منفعة أو دفع مضرة ولسنا نعني به ذلك فإن جلب المنفعة ودفع المضرة مقاصد الخلق وصالح الخلق في تحصيل مقاصدهم لكن نعني بالمصلحة المحافظة على مقصود الشرع ومقصود الشرع من الخلق خمسة وهو ان يحفظ عليهم دينهم ونفسهم وعقلهم ونسلهم وما لهم فكل ما يتضمن حفظ هذه الاصول الخمسة فهو مصلحة وكل ما يفوت هذه الاصول فهو مفسدة ودفعها مصلحة¹³⁵

“Adapun maslahat pada dasarnya adalah ungkapan dari menarik manfaat dan menolak muhdat, tetapi bukan itu yang kami maksud; sebab menarik manfaat dan menolak mudharat adalah tujuan makhluk (manusia), dan kebaikan makhluk itu akan terwujud dengan meraih tujuan-tujuan mereka. Yang kami maksud dengan maslahat ialah memelihara tujuan syara’ atau

¹³⁵ Al Ghazali, *Al Mustashfa Min Ilmi al-Ushul* (Kairo : Al-Amiriyah 1412) 280.

hukum islam, dan tujuan syara' dari makhluk itu ada lima, yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan (ada yang menyatakan keturunan dan kehormatan), dan harta mereka. Setiap yang mengandung upaya memelihara kelima hal prinsip ini disebut maslahat dan setiap yang menghilangkan kelima prinsip ini disebut mafsadat dan menolaknya disebut maslahat”

Menurut Imam Al-Ghazali maslahat merupakan mencari manfaat dan menghindari sesuatu yang buruk, sehingga mencari manfaat dan menghindari yang buruk itu merupakan tujuan setiap mahluk, dan tujuan mahluk itulah menjaga tujuan syariat atau hukum Islam yang tercermin dari lima pokok yaitu menjaga jiwa, akal, agama, harta dan keturunan. Kebaikan dalam perlindungan kebutuhan *dharuriyat* dapat dicapai dengan dua cara yaitu sebagai berikut.

1. Mewujudkan manfaat, kemaslahatan, kebaikan, dan kesenangan bagi manusia yang disebut sebagai *jalb al-manafi'*. Manfaat yang diperoleh dapat dirasakan langsung atau tidak langsung di kemudian hari.
2. Menghindari dan mencegah segala bentuk tindakan yang dapat menimbulkan kerusakan maupun keburukan yang disebut sebagai *dar'ul mafasid*.¹³⁶

Adapun peneliti menggunakan ke-5 kebutuhan *dharuriyat* tersebut sesuai dengan implementasi pekerja Wisata Kampung Coklat yaitu diuraikan sebagai berikut.

1. Perlindungan Harta atau *Hifdzu Mal*

¹³⁶ Ghofar Shidiq, “Teori Maqashid Al-Syariah dalam Hukum Islam”, *Jurnal Majalah Ilmiah Sultan Agung*, Vol. 44, No. 118, (2009), 117-130. <https://media.neliti.com/media/publications/220106-none.pdf>

Hifdzu mal artinya ialah upaya dalam rangka menjaga dan memelihara harta benda. Harta benda yang dimaksud dalam hal ini berupa persoalan pemberian upah kepada pekerja Wisata Kampung Coklat. Pada kenyataannya, upah yang diperoleh pekerja tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten seharusnya diberikan sebesar Rp.2.015.024,44 menjadi hanya Rp. 1.680.000,- per bulan. Padahal, hak upah dapat dimanfaatkan kembali oleh pekerja dalam menjaga hartanya yaitu dengan mengalokasikannya kepada kepentingan bermanfaat lainnya, terutama sebagai sumber penghasilan. Seperti yang diketahui bahwa dalam konsep menjaga harta ialah mulai dari proses memperoleh harta, penyaluran dan pengelolaan harta, serta berperan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia.¹³⁷ Pengelolaan dan perolehan harta yang baik memiliki konsekuensinya masing-masing. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S Al-Maidah ayat 38 sebagai berikut.

وَالسَّارِقُ وَالسَّارِقَةُ فَاقْطَعُوا أَيْدِيَهُمَا جَزَاءً بِمَا كَسَبَا نَكَالًا مِّنَ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ¹³⁸

“adapun orang laki-laki maupun perempuan yang mencuri, potonglah tangan keduanya (sebagai) balasan atas perbuatan yang mereka lakukan dan sebagai siksaan dari Allah. Dan Allah Mahaperkasa, Mahabijaksana”

Dari ayat tersebut menunjukkan bahwa harta yang diperoleh dengan cara merugikan orang lain, terdapat konsekuensi yang wajib

¹³⁷ Muhammad Syukri Albani Nasution, Rahmat Hidayat Nasution, *Filsafat Hukum Islam & Maqashid Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2020), 59.

¹³⁸ Q.S Al-Maidah ayat 38

dibebankan kepadanya. Dalam hal ini, jika harta tersebut tidak mampu mencukupi keperluan pekerja, maka kebutuhan lainnya akan terancam. Sebaliknya, bagi pengusaha Wisata Kampung Coklat yang tidak mengelola harta sehingga menyebabkan upah rendah bagi pekerjanya, maka alih-alih dapat menimbulkan kerusakan bagi kebaikannya sendiri karena telah lalai dengan kewajibannya untuk memenuhi hak pekerja. Hal ini menimbang baik dari upah minimum maupun upah lembur yang telah melebihi jangka waktu kerja seharusnya diperoleh pihak pekerja. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW. dalam hadisnya sebagai berikut.

عن ابن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: أُعْطُوا الْإِجْرَةَ أَجْرَهُ

قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Dari Ibnu Umar r.a berkata, “Rasulullah Saw. bersabda “Berilah upah orang yang bekerja sebelum kering peluhnya”” (HR. Ibnu Majah)¹³⁹

Kelalaian disengaja oleh pengusaha ini dapat mengancam keberlangsungan hidup banyak pekerja atau khalayak umum sehingga dapat terjerumus pada tindakan penipuan yang sangat diharamkan dalam ajaran hukum Islam. Terlebih peran harta yang dimiliki manusia di dunia akan dipertanggungjawabkan penggunaannya di akhirat sehingga harus sesuai dengan keperluan maupun pengelolaan yang disahkan dalam hukum Islam.

¹³⁹ Maman Abdul Djaliel, *Madzhab Syafi’I*, (Bandung: Pustaka Setia, 2007), 142.

2. Perlindungan Jiwa atau *Hifdzu Nafs*

Hifdzu nafs adalah kewajiban menjaga diri sendiri dalam arti luas, seperti menjaga diri dari bahaya yang dapat mencelakakan. Upaya menjaga jiwa berkaitan langsung dengan hak hidup manusia secara universal yang wajib diikhtiarkan dengan menghindari kerusakan sehingga tetap dapat melanjutkan keberlangsungan umat Islam.¹⁴⁰ Sebab hak hidup adalah hak paling mulia sebagaimana yang terdapat dalam Firman Allah SWT Q.S Al-Furqan ayat 68 sebagai berikut.

وَالَّذِينَ لَا يَدْعُونَ مَعَ اللَّهِ إِلَهًا آخَرَ وَلَا يَقْتُلُونَ النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ وَلَا يَزْنُونَ ۗ وَمَنْ

يَفْعَلْ ذَلِكَ يَلْقَ أَثَامًا¹⁴¹

“Dan orang-orang yang tidak mempersekutukan Allah dengan sembah lain dan tidak membunuh orang yang diharamkan Allah kecuali dengan (alasan) yang benar, dan tidak berzina; dan barangsiapa melakukan demikian itu, niscaya dia mendapat hukuman yang berat,”

Bentuk pemenuhan kebutuhan *hifdzu nafs* dalam hal ini ialah menjaga kesehatan para pekerja Wisata Kampung Coklat di tengah pandemi Covid-19 melalui protokol kesehatan yang ketat dengan memakai masker dan menjaga kebersihan. Upaya tersebut dapat direalisasikan oleh seluruh pemangku kepentingan dari pengusaha dan pekerja mampu memberikan upaya penjagaan jiwa agar tetap dapat melangsungkan kewajiban mereka dengan kondisi yang tidak

¹⁴⁰ Sutisna, dkk, *Panorama Maqashid Syariah*, (Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia, 2021), 88.

¹⁴¹ Q.S Al-Furqan ayat 68

membahayakan kesehatan. Hal ini selaras pula dengan penegakan Kewajiban pengelola usaha terhadap keselamatan kerja sesuai dengan pasal 48 Undang-undang Cipta Kerja. Di sisi lain, upaya pemberian BPJS bagi pekerja telah direalisasikan secara merata apabila di suatu kesempatan terjadi hal yang tidak diinginkan dapat dipergunakan seyogyanya agar kesehatan pekerja dapat terjaga dengan baik dan dapat kembali bekerja seperti sedia kala. Namun Wisata Kampung Coklat masih belum maksimal dalam penerapan perlindungan jiwa dengan adanya temuan bahwa waktu kerja pada Wisata Kampung Coklat terkumulasi 42 jam dalam seminggu yang mana seharusnya 40 jam dalam seminggu, yang mana dalam hal ini tentunya mengurangi waktu istirahat bagi pekerja. Maka dari itu, pemenuhan terhadap jiwa telah menjadi hak penuh diperuntukkan bagi pekerja agar tetap melangsungkan kehidupannya secara layak tanpa gangguan kesehatan.

3. Perlindungan Agama atau *Hifdzu Diin*

Hifzu diin adalah kewajiban menegakan agama Allah Swt. dengan cara beribadah kepada-Nya. Artinya, segala bentuk tindakan manusia secara khusus wajib melaksanakan ajaran Islam diantaranya akidah, ibadah, dan ketetapan dari Allah Swt. melalui Al-Qur'an maupun Hadis Rasulullah Saw. sebagai pedoman hidup. Untuk menegakkan agama sebagai bentuk *hifdzu diin*, maka dalam perkara ini pekerja diberikan waktu istirahat untuk melaksanakan kewajibannya

beribadah sholat di tempat yang telah disediakan oleh pengusaha Wisata Kampung Coklat. Hal ini selaras pula dengan hak pekerja dalam melaksanakan ibadah dalam Pasal 80 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut.

*“Pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya”*¹⁴²

Sebab nilai-nilai hukum pokok dalam ajaran Islam melalui ibadah sholat dapat memberikan keberkahan terhadap seluruh pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja dan dapat mensyariatkan iman umat Islam.¹⁴³ Sebab apabila terpeliharanya agama di tengah kegiatan manusia, maka ia akan terjaga akidah dan keimanannya, sebagaimana Firman Allah Swt. dalam Q.S Asy-Syura ayat 13 sebagai berikut.

شَرَعَ لَكُمْ مِنَ الدِّينِ مَا وَصَّىٰ بِهِ نُوحًا وَالَّذِي أَوْحَيْنَا إِلَيْكَ وَمَا وَصَّيْنَا بِهِ إِبْرَاهِيمَ وَمُوسَىٰ

وَعِيسَىٰ ۗ أَنْ أَقِيمُوا الدِّينَ وَلَا تَتَفَرَّقُوا فِيهِ ۚ كَبُرَ عَلَى الْمُشْرِكِينَ مَا تَدْعُوهُمْ إِلَيْهِ ۗ اللَّهُ

يَجْتَبِي ۗ إِلَيْهِ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي إِلَيْهِ مَنْ يُنِيبُ ۗ¹⁴⁴

“Diwasiatkan-Nya kepada Nuh dan apa yang telah Kami wahyukan kepadamu (Muhammad) dan apa yang telah Kami wasiatkan kepada Ibrahim, Musa dan Isa yaitu tegakkanlah agama (keimanan dan ketakwaan) dan janganlah kamu berpecah belah di dalamnya. Sangat berat bagi orang-orang musyrik (untuk mengikuti) agama yang kamu serukan kepada mereka. Allah memilih orang yang Dia kehendaki kepada agama tauhid dan memberi petunjuk kepada (agama)-Nya bagi orang yang kembali (kepada-Nya).”

¹⁴² Pasal 80 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁴³ Novi Rizka Amalia, “Penerapan Konsep Maqashid Syariah Untuk Realisasi Identitas Politik Islam di Indonesia”, *Jurnal Da uliyah*, Vol. 2., No. 1, (2017), 31-50. DOI: <http://dx.doi.org/10.21111/dauliyah.v2i1.806>

¹⁴⁴ Q.S Asy-Syura ayat 13

4. Perlindungan Keturunan atau *Hifdzu Nasl*

Hifdzu nasl adalah menjaga generasi penerus bagi setiap orang yang wajib dipertahankan, terutama bagi umat Islam agar terus memberlangsungkan ajaran agama. *Hifdzu nasl* yang ditunjukkan dalam persoalan ini ialah memberikan ruang bagi perempuan hamil berupa cuti dengan waktu yang ditentukan. Hal ini mempertimbangkan kesehatan ibu dan kandungan sampai pekerja tersebut melahirkan. Selain itu, pengusaha Wisata Kampung Coklat juga memberikan cuti bagi pekerja yang merawat keluarga sedang sakit, artinya tidak ada anggota keluarga lain yang dapat membantunya. Kondisi ini dapat meringankan beban pekerja karena adanya kebutuhan mendesak yang wajib dipenuhi pekerja dalam hal menjaga keturunan. Adapun bentuk perlindungan keturunan lainnya ialah akses cuti perempuan seperti cuti hamil, cuti melahirkan, dan cuti haid. Cuti tersebut berkaitan dengan kemaslahatan kesehatan organ reproduksi yang seyogyanya menjadi perhatian penuh sebagai bentuk perlindungan keturunan. Bahkan keturunan merupakan karunia dan nikmat paling besar yang diturunkan oleh Allah Swt. sebagai hak paling utama yang wajib diterima dari seorang bayi agar terhindar dari kehinaan dan ketelantaran.¹⁴⁵ Pihak pengusaha Wisata

¹⁴⁵ M. Lutfi Khakim, "Menjaga Kehormatan Sebagai Perlindungan Nasab Perspektif Maqashid Syariah", *Jurnal Nizham*, Vol. 8, No. 1, (2020), 32-42. DOI: <https://doi.org/10.32332/nizham.v8i01.2105>

Kampung Coklat pun sangat fleksibel dalam memberikan keleluasaan cuti bagi perempuan.

5. Perlindungan Akal atau *Hifdzu 'Aql*

Hifdzu 'aql adalah menjaga akal dari hal-hal yang dapat memicu akal untuk melakukan hal-hal yang buruk. Akal sendiri merupakan anggota tubuh paling penting bersifat rohaniah dalam menggerakkan seluruh kegiatan manusia, membedakan baik dan buruk, merasakan hal lain yang tidak sesuai dengan tubuh, serta digunakan untuk mengetahui beberapa hal dianggap berguna bagi diri manusia.¹⁴⁶

Pikiran yang jernih dan sehat dapat menstimulasi produktifitas manusia dalam melaksanakan pekerjaannya. Upaya yang dapat dilaksanakan ialah melarang pekerjaannya untuk mengkonsumsi obat-obatan terlarang dan meminum minuman beralkohol yang tentunya menyebabkan terkendalanya pekerjaan. Pengusaha Wisata Kampung Coklat telah menyediakan waktu diberikan kepada pekerja untuk menyempatkan istirahat dalam hal akal dan pikiran. Bagaimanapun, akal yang sehat akan selalu cocok dengan syariat Allah Swt., dalam permasalahan apapun. Akal yang sehat dapat berfungsi sempurna dalam mengingat, menyimpulkan, menganalisis, dan menilai baik buruknya keadaan sebagaimana yang dijelaskan Firman Allah Swt. dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 164 sebagai berikut.

¹⁴⁶ Jamaludin 'Atiyah, *Nahwa Taf'il Maqashid Syariah*, (Damaskus: Darul Fikr, 2003), 143.

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاجْتِذَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَالْمُلُوكِ الَّتِي تَجْرِي فِي الْبَحْرِ بِمَا يَنْفَعُ

النَّاسِ وَمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنَ السَّمَاءِ مِنْ مَّاءٍ فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا وَبَثَّ فِيهَا مِنْ كُلِّ دَابَّةٍ ۗ

وَتَصْرِيفِ الرِّيحِ وَالسَّحَابِ الْمُسَخَّرِ بَيْنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَعْقِلُونَ¹⁴⁷

“*Sesungguhnya pada penciptaan langit dan bumi, pergantian malam dan siang, kapal yang berlayar di laut dengan (muatan) yang bermanfaat bagi manusia, apa yang diturunkan Allah dari langit berupa air, lalu dengan itu dihidupkan-Nya bumi setelah mati (kering), dan Dia tebarkan di dalamnya bermacam-macam binatang, dan perkisaran angin dan awan yang dikendalikan antara langit dan bumi, (semua itu) sungguh, merupakan tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang mengerti.*”

Ayat tersebut mengungkap kata *afala ta'qilun* yang memiliki makna “tidaklah kamu berfikir” sebagai bentuk *istifham inkari* atau pernyataan negatif ditujukan untuk memberikan dorongan dan membangkitkan semangat bagi manusia yang berakal. Kata *ta'qilun* berarti “kamu mengerti atau memahaminya” berkaitan dengan ayat-ayat yang Allah Swt. jelaskan serta harus dimengerti, baik ayat tertulis maupun yang tidak tertulis tapi dapat dilihat.¹⁴⁸ Maka dari itu, penjagaan akal tidak kalah pentingnya sebagai sumber utama untuk merenungi aspek perlindungan *maqashid syariah* lainnya agar saling berjalan beriringan tanpa ada salah satu yang diabaikan.

Beberapa aspek pemenuhan kebutuhan primer atau *dharuriyat* dari *maqashid syariah* secara garis besar hampir terealisasi seluruhnya.

¹⁴⁷ Q.S Al-Baqarah ayat 164

¹⁴⁸ Yusuf al-Qardhawi, *Al-Qur'an Berbicara Tentang Akal dan Ilmu Pengetahuan*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1998), 23.

Namun hanya pada aspek *hifdzu maal* atau penjagaan harta ini tidak terpenuhi secara optimal sebab pertimbangan pendapatan usaha yang diperoleh seolah-olah tidak mampu memberikan hak kesejahteraan pekerja yang seharusnya memperoleh upah di atas Upah Minimum Kabupaten (UMK) Blitar.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah didapat melalui wawancara dan analisa yang telah dilakukan penulis maka kesimpulan yang dapat ditarik pada penelitian kali ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

1. Menurut Undang-undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

1	Sistem Pengupahan	<ul style="list-style-type: none">• Belum terlaksananya ketentuan Upah Minimum Kabupaten Blitar.• Sistem <i>No Work No Pay</i> yang menyalahi Undang-undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Yang mana seharusnya terdapat alasan tertentu sehingga pekerja tetap mendapatkan upah walaupun ia tidak bekerja.• Upah Lembur yang tidak dibayar dengan jumlah 1,5 kali upah sejam untuk jam pertama dan 2 kali upah sejam untuk 1 jam berikutnya.
2	Waktu Kerja	<ul style="list-style-type: none">• Waktu Kerja menyalahi aturan Pasal 77 Undang-undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dikarenakan akumulasi waktu kerja dalam seminggu pada kampung coklat adalah 42 jam.• Waktu Lembur telah sesuai dengan Undang-undang No 11 Tahun 2020

		<p>tentang Cipta Kerja, dibuktikan dengan ketentuan pada Wisata Kampung Coklat yang membatasi waktu lembur pekerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Waktu Cuti pada Wisata Kampung Coklat juga telah sesuai dengan Undang-undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan diberikannya kelonggaran bagi pekerja untuk memperoleh waktu cuti.
3	Keselamatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Telah Sesuai dengan Ketentuan Undang-undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan adanya penerapan protokol kesehatan dan juga alat pelindung pekerja.

2. Menurut Hukum Islam.

1	Perlindungan Harta	<ul style="list-style-type: none"> • Belum terlaksananya ketentuan Upah Minimum Kabupaten Blitar. • Sistem <i>No Work No Pay</i> yang menyalahi Undang-undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Yang mana seharusnya terdapat alasan tertentu sehingga pekerja tetap mendapatkan upah walaupun ia tidak bekerja. • Upah Lembur yang tidak dibayar dengan jumlah 1,5 kali upah sejam
---	--------------------	--

		<p>untuk jam pertama dan 2 kali upah sejam untuk 1 jam berikutnya.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unsur unsur diatas merupakan bukti Wisata Kampung Coklat belum sesuai dengan prinsip perlindungan harta dalam Islam
2	Perlindungan Jiwa	<ul style="list-style-type: none"> • Ketidaksesuaian waktu kerja pada Wisata Kampung Coklat menyalahi konsep perlindungan jiwa dengan mengurangi jatah istirahat pekerjanya. • Pemberlakuan protokol kesehatan disaat pandemi merupakan bukti Wisata Kampung Coklat telah melakukan upaya perlindungan jiwa bagi pekerjanya • BPJS Ketenagakerjaan merupakan bukti adanya perlindungan jiwa • Pemberian alat pelindung diri bagi pekerja juga merupakan upaya perlindungan jiwa
3	Perlindungan Agama	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam penerapan perlindungan agama Wisata Kampung Coklat telah memberikan waktu beribadah kepada pegawainya
4	Perlindungan Keturunan	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya jatah cuti bagi wanita yang hamil dan wanita pasca melahirkan menunjukkan adanya unsur perlindungan keturunan pada Wisata Kampung Coklat

5	Perlindungan Akal	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya perarutuan pelarangan konsumsi obat-obatan terlarang dan minuman beralkohol merupakan bentuk perlindungan akal.
---	-------------------	--

B. Saran

Adapun saran dalam penitian kali ini peneliti memberikan beberapa saran :

Adapun saran dalam penelitian kali ini peneliti memberikan beberapa saran :

1. Agar Wisata Kampung Coklat lebih memenuhi ketentuan Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja dalam hal pengupahan sehingga kesejahteraan pekerja pada Wisata Kampung Coklat dapat lebih baik juga etos kerja pada Wisata Kampung Coklat lebih maksimal.
2. Berkenaan dengan penetapan upah lembur di Wisata Kampung Coklat supaya memberikan upah lembur yang sesuai dengan ketentuan pengupahan upah lembur, upah lembur juga merupakan bagian dari peningkatan kesejahteraan pekerja, di samping itu dengan adanya upah lembur yang sesuai dengan Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja para pekerja.
3. Dalam hal keselamatan kerja Wisata Kampung Coklat agar selalu mengembangkan tingkat keselamatan kerja kepada para pekerjanya selama

bekerja sehingga lebih terhindar dari kecelakaan kerja yang dapat timbul dari aktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- ‘Atiyah, Jamaludin *Nahwa Taf’il Maqashid Syariah*, Damaskus: Darul Fikr, 2003.
- Al Ghazali, *Al Mustashfa Min Ilmi al-Ushul*, Kairo : Al-Amiriyah 1412.
- Alfiyani, Nur, “Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan da Undang-undang Cipta Kerja”, *An-Nizam: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, Vol. 14, No. 2, (2020), 121-140. <http://journal.iain-ternate.ac.id/index.php/annizam/article/viewFile/318/280>
- Aloysius, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Jaya, 2014.
- Amalia, Novi Rizka, “Penerapan Konsep Maqashid Syariah Untuk Realisasi Identitas Politik Islam di Indonesia”, *Jurnal Dauliyah*, Vol. 2., No. 1, (2017), 31-50. DOI: <http://dx.doi.org/10.21111/dauliyah.v2i1.806>
- Azis, Abdul, Aan Handriani, Herlina Basri, “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan”, *Jurnal Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol. 10, No. 1, (2019), 59-74. DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/jdmhkdmmhk.v10i1.3175>
- Catur JS, Djongga, Heriyandi, Herry Poerwanto, Jelita Hutasolit, Khiarul Anam, Bambang Wiyono, “Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”, *Jurnal Lex Specialis*, Vol. 1, No. 2, (2020), 178-188. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jlsp/article/view/8582>
- Darmayanti, Erni “Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Perusahaan”, *Jurnal Cendekia Hukum*, Vol. 3, No. 2, (2018), 283-297. DOI: <http://doi.org/10.33760/jch.v3i2.21>
- Dharmawan, Alvian, “Dasar Pandemi Covid-19 sebagai Alasan Penerapan Asas No Work No Pay Bagi Pengusaha Untuk Pekerja”, *Jurisdiction*, Vol. 4, No. 3, (2021), 813-833. DOI: <https://doi.org/10.20473/jd.v4i3.26971>
- Djaliel, Maman Abdul, *Madzhab Syafi’i*, (Bandung: Pustaka Setia, 2007)

- Djamin'an, Satori dan Aan Komariah, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta 2013.
- Irawan, Atang, Undang-Undang Cipta Kerja Di Tengah Himpitan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/Puu-Xviii/2020, *Jurnal Litigasi (e-Journal)*, Vol. 23 (1) April, 2022, 101-133 DOI : <http://dx.doi.org/10.23969/litigasi.v23i1.5030>
- Jauhar, Ahmad Al-Mursi Husai, *Maqashid Syariah*, Jakarta : Amzah, 2018.
- Kahfi, Ashabul, “Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja”, *Jurisprudentie*, Vol. 3, No. 2, (2016), 59-73. DOI: <https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v3i2.2665>
- Khakim, M. Lutfi “Menjaga Kehormatan Sebagai Perlindungan Nasab Perspektif Maqashid Syariah”, *Jurnal Nizham*, Vol. 8, No. 1, (2020), 32-42. DOI: <https://doi.org/10.32332/nizham.v8i01.2105>
- Krisnawan, Enrico Didie, “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh/Pekerja Atas Kerja Lembur”, (Undergraduate thesis, Universitas Airlangga, 2016). <http://repository.unair.ac.id/11044/>
- Latifah, Sinta Lia, “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Atas BPJS Ketenagakerjaan di Pekanbaru”, (Undergraduate thesis, Universitas Islam Riau, 2021). <https://repository.uir.ac.id/8418/>
- Soejono Soekantono, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: Universitas Islam Press, 1981.
- Nasution, Badher Johan, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2008.
- Nasution, Muhammad Syukri Albani, Rahmat Hidayat Nasution, *Filsafat Hukum Islam & Maqashid Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2020)
- Nurchayyo, Ngabidin, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia, *JURNAL CAKRAWALA HUKUM (e-journal)*, Vol. 12(1), 69-78, 2021, DOI : <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.

- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Purnama, Nizar Sukjauharna, Gunawan, Fahmi Ali Ramdhani, “Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”, *Jurnal Pemuliaan Hukum*, Vol. 4, No. 1, (2021), 63-82. DOI: 10.30999/jph.v4il.1449
- Purwanto, Helena *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (Jakarta: FHUI, 2005).
- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Saebani, Beni Ahmad, *Hukum Ketenagakerjaan Prespektif Omnibus Law*, Bandung : Pustaka Setia, 2021.
- Sari, Septi Wulan, “Pemberian Upah Pekerja Ditinjau dari Upah Minimum Kabupaten dan Hukum Ekonomi Islam”, *Jurnal Ahkam*, Vol. 4, No. 1, (2016), 123-141. <https://doi.org/10.21274/ahkam.2016.4.1.123-140>
- Sarwat, Ahmad, *Maqashid Syariah*, Jakarta : Rumah Fiqih Publishing, 2019.
- Sarwono, Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001).
- Shidiq, Ghofar “Teori Maqashid Al-Syariah dalam Hukum Islam”, *Jurnal Majalah Ilmiah Sultan Agung*, Vol. 44, No. 118, (2009), 117-130. <https://media.neliti.com/media/publications/220106-none.pdf>
- Sjarif, Fitriani Ahlan, “Cara Memaknai Keberlakuan UU Cipta Kerja Pasca Putusan MK” 3 Februari 2022, diakses 1 Oktober 2022, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/cara-memaknai-keberlakuan-uu-cipta-kerja-pasca-putusan-mk-cl1703>
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung : Penerbit Alfabeta 2013.

- Sutisna, dkk, *Panorama Maqashid Syariah*, (Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia, 2021)
- Tobin, David Hizkia, dkk, *Pendekatan Dalam Penelitian Kualitatif*, Denpasar: Universitas Udayana 2017.
- Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wahyudi, Eko, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta :Sinar Grafika, 2016.
- Wahyudi, Eko, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta :Sinar Grafika 2016).
- Yunus, Nurudin, “Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja yang Layak”, (Undergraduate thesis, Universitas Islam Indonesia, 2017).
<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/27635/Pujiastuti>,
- Endah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang : Semarang University Press, 2009.
- Yusuf al-Qardhawi, *Al-Qur'an Berbicara Tentang Akal dan Ilmu Pengetahuan*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1998).
- Zainudin Ali, Supriadi, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, 2014).

LAMPIRAN - LAMPIRAN