

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMENUHAN HAK ATAS
PENGHIDUPAN YANG LAYAK PADA PENGEMUDI BUS PERSPEKTIF
HUKUM POSITIF DAN *MAQASHID SYARIAH*
(Studi Kasus di PT. Ranajaya Mitra Abadi)**

SKRIPSI

OLEH :

**REZA NURCHABIBAH
NIM 19220145**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2023

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMENUHAN HAK ATAS
PENGHIDUPAN YANG LAYAK PADA PEKERJA PENGEMUDI BUS
PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN *MAQASHID SYARIAH*
(Studi Kasus di PT. Ranajaya Mitra Abadi)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata Satu
Sarjana Hukum (S.H)

OLEH :

**REZA NURCHABIBAH
NIM 19220145**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,

Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMENUHAN HAK ATAS

PENGHIDUPAN YANG LAYAK PADA PENGEMUDI BUS

PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN *MAQASHID SYARIAH*

(Studi Kasus di PT. Ranajaya Mitra Abadi)

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

Malang, 29 Mei 2023

Penulis



Reza Nurchabibah

19220145

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Reza Nurchabibah NIM: 19220145 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMENUHAN HAK ATAS
PENGHIDUPAN YANG LAYAK PADA PENGEMUDI BUS
PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN *MAQASHID SYARIAH*
(Studi Kasus di PT. Ranajaya Mitra Abadi)**

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

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M.HI
NIP 197408192000031002

Malang, 23 Juni 2023

Dosen Pembimbing,



Aditya Prastian Supriyadi, S.H., M.H
NIP 199304292020121003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399

BUKTI KONSULTASI

Nama : Reza Nurchabibah
NIM : 19220145
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Aditya Prastian Supriyadi, S.H., M.H
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Atas
Penghidupan Yang Layak Pada Pengemudi Bus Perspektif
Hukum Positif Dan *Maqashid Syariah* (Studi Kasus di PT.
Ranjaya Mitra Abadi)

No	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Selasa, 18 Oktober 2022	Konsultasi Proposal Skripsi	
2.	Kamis, 27 Oktober 2022	Konsultasi BAB I	
3.	Rabu, 2 November 2022	Revisi BAB I	
4.	Rabu, 30 November 2022	Konsultasi BAB II-III	
5.	Kamis, 8 Desember 2022	Revisi BAB II-III	
6.	Jum'at, 13 Januari 2023	ACC BAB I-III	
7.	Selasa, 6 Maret 2023	Konsultasi BAB IV	
8.	Jum,at, 19 Mei 2023	Revisi BAB IV	
9.	Kamis, 26 Mei 2023	Konsultasi BAB IV-V	
10.	Jum'at, 29 Mei 2023	ACC BAB I-V	

Malang, 23 Juni 2023

Mengetahui,

Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Dr. Fakhruddin, M.HI

NIP 197408192000031002

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudara/i Reza Nurchabibah, NIM 19220145, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMENUHAN HAK ATAS
PENGHIDUPAN YANG LAYAK PADA PENGEMUDI BUS
PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN *MAQASHID SYARIAH*
(Studi Kasus Di PT. Ranajaya Mitra Abadi)**

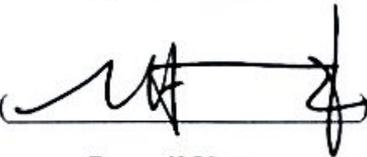
Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada tanggal 15 Juni 2023. Dengan Penguji :

1. Dr. Fakhruddin, M.Hl.
NIP 197408192000031002



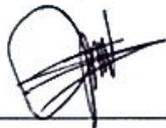
Ketua Penguji

2. Musataklima, S.Hl., M.Sl.
NIP 19830420201608011024



Penguji Utama

3. Aditya Prastian Supriyadi, S.H., M.H.
NIP 199304292020121003



Sekretaris



Malang, 26 Juni 2023

Dekan,

Prof. Dr. Sudirman, MA

NIP. 197708222005011003

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ

“Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 5)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga dapat memberikan pertolongan dan kemudahan dalam penulisan skripsi yang berjudul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMENUHAN HAK ATAS PENGHIDUPAN YANG LAYAK PADA PENGEMUDI BUS PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN MAQASHID SYARIAH (Studi Kasus di PT. Ranajaya Mitra Abadi)** yang dapat penulis selesaikan dengan baik. Shalawat serta salam tak lupa kita panjatkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini sesuai dengan perintah-Nya. Dengan meneladani beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kelak. Aamiin.

Dengan segala pengajaran, bimbingan/ pengarahan, serta bantuan layanan yang telah diberikan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada taranya kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Pudaenuri dan Ibu Siti Nurrohmah yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan, motivasi serta semangat dalam menyelesaikan perkuliahan dan juga penulisan skripsi ini dengan baik.
2. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;

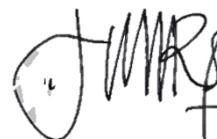
3. Prof. Dr. Sudirman, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
4. Dr. Fakhruddin. M.HI selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
5. Dwi Hidayatul Firdaus, M.SI., selaku dosen wali selama menempuh kuliah di Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan dari semester pertama hingga semester akhir.
6. Aditya Prastian Supriyadi, S.H., M.H selaku dosen pembimbing skripsi. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada beliau yang telah mencurahkan waktu untuk memberikan pengarahan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Dewan penguji penelitian skripsi ini, Penulis mengucapkan terima kasih karena telah memberikan masukan dan juga arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik - baiknya.
8. Segenap Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan pembelajaran, mendidik, membimbing, serta mengamalkan ilmunya. Semoga ilmu yang kami dapatkan dapat bermanfaat dan berguna bagi penulis untuk bekal selanjutnya.
9. Seluruh Staf serta Karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan pelayanan akademik selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

10. Teruntuk kakak saya, Ridha Nurul Chamida dan M. Muntaha terima kasih atas dukungan serta motivasinya dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan Program Studi Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2019, yang telah bersama-sama melewati perkuliahan dari awal hingga akhir semester. Semoga ilmu yang kita dapatkan menjadi ilmu yang bermanfaat.
12. Teruntuk sahabat saya, Dewi Nailil, Sofi Karina, dan Zeineta Akmalia yang berjuang bersama dari awal perkuliahan hingga sekarang dan saling menjadi saksi dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas dukungan, semangat dan perhatian yang kalian berikan.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungan dan motivasinya dalam memperlancar penulisan skripsi ini, semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan.

Dengan terselesaikan laporan skripsi ini, penulis berharap ilmu yang telah diperoleh selama menempuh perkuliahan di Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang dapat memberikan manfaat bagi kehidupan di dunia dan akhirat. Selain itu, penulis menyadari bahwa penulisan pada skripsi ini mempunyai kekurangan, sehingga saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan kedepannya.

Malang, 29 Mei 2023

Penulis



Reza Nurchabibah
NIM 19220145

PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam penulisan karya ilmiah, penggunaan istilah asing kerap tidak dihindarkan. Secara umum sesuai Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia kata asing ditulis (dicetak) miring. Dalam konteks Bahasa Arab, terdapat pedoman transliterasi khusus yang berlaku internasional. Berikut ini disajikan tabel pedoman transliterasi sebagai acuan penulisan karya ilmiah.

A. KONSONAN

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut :

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا	'	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	'
ث	th	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	dh	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h

ش	sh	ء	'
ص	s	ي	y
ض	ḍ		

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika hamzah (ء) terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

B. VOKAL

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Ḍammah	U	U

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أِي	Fathah dan ya	Ai	A dan I
أُو	Fathah dan wau	Au	A dan U

Contoh :

كَيْف : *kaifa*

هَوْلٌ : *haulā*

C. MADDAH

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آي	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ي	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و	Ḍammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh :

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

D. TA MARBŪṬAH

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua, yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h). Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl*

المَدِينَةُ الْفَضِيلَةُ : *al-madīnah al-fāḍīlah*

الحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

E. SYADDAAH (TASYDĪD)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ) dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*. Contoh :

رَبَّنَا : *rabbanā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعَمَّ : *nu''ima*

عُدُّوْ : *'aduwwu*

Jika huruf ى ber-*tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf berharakat kasrah (ِ) maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (ī). Contoh :

عَلِيٍّ : *'Alī* (bukan *'Aliyy* atau *'Aly*)

عَرَبِيٍّ : *'Arabī* (bukan *'Arabiyy* atau *'Araby*)

F. KATA SANDANG

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya :

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i>)
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

G. HAMZAH

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya :

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّوْءُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أُمِرْتُ	: <i>umirtu</i>

H. PENULISAN KATA ARAB YANG LAZIM DIGUNAKAN DALAM BAHASA INDONESIA

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Alquran (dari *al-Qur'ān*), sunnah, hadis, khusus dan umum. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh :

Fī ḡilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

Al- 'Ibārāt Fī 'Umūm al-Lafz lā bi khuṣūṣ al-sabab

I. LAFZ AL-JALĀLAH (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh :

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

Adapun ta marbūṭah di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh :

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fi raḥmatillāh*

J. HURUF KAPITAL

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya hurufhuruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh :

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fīh al-Qur'ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūs

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
BUKTI KONSULTASI	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
ABSTRAK	xxiii
ABSTRACK	xxiv
مستخلص البحث.....	xxv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Definisi Operasional.....	10
F. Sistematika Pembahasan	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Landasan Teori	24
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Jenis Penelitian.....	48
B. Pendekatan Penelitian	49
C. Lokasi Penelitian	49
D. Metode Penentuan Subjek.....	50
E. Jenis dan Sumber Data	51
F. Metode Pengumpulan Data	51
G. Metode Pengolahan Data	52
H. Metode Analisis Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	55
B. Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Pemenuhan Hak Atas Penghidupan Yang Layak Pada Pengemudi Bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi Perspektif Hukum Positif	62
C. Dampak Tidak Terpenuhinya Hak Atas Penghidupan Yang Layak Pada Pengemudi Bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi Ditinjau dari <i>Maqashid</i> <i>Syariah</i>	69
D. Upaya Perlindungan Hukum Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Blitar Dalam Menegakkan Pemenuhan Hak Atas Kehidupan Yang Layak Bagi Pekerja	75

BAB V PENUTUP.....	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	88
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	89

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
--------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Ranajaya Mitra Abadi
- Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan
Tenaga Kerja

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Bukti Penelitian

ABSTRAK

Reza Nurchabibah, 19220145. **Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Atas Penghidupan Yang Layak Pada Pengemudi Bus Perspektif Hukum Positif dan *Maqashid Syariah* (Studi Kasus di PT. Ranajaya Mitra Abadi)**. Skripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Aditya Prastian Supriyadi, S.H., M.H.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pemenuhan Hak, Penghidupan yang Layak, Pengemudi Bus

Seiring dengan pelaksanaan pembangunan nasional tentu menyangkut pada tenaga kerja. Sehingga, penting bagi setiap tenaga kerja untuk memiliki jaminan hak-hak sebagai modal usaha dalam mewujudkan pembangunan. Salah satunya adalah sebagai pekerja pengemudi bus. Risiko pekerjaan yang dialami pengemudi di Indonesia cukup tinggi. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa para pekerja pengemudi bus mendapatkan penghidupan yang layak dengan memperhatikan aspek pengupahan dan jaminan kesehatan.

Pemenuhan penghidupan yang layak memberikan dampak pada pekerja pengemudi bus dalam rangka melindungi hak-hak mereka. Hal tersebut menjadi tujuan dibuatnya penelitian ini untuk menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum bagi pengemudi bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi dalam rangka untuk mewujudkan pemenuhan hak atas penghidupan yang layak ditinjau dari hukum positif dan *maqashid syariah*.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis dan perundang-undangan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara dan pemeriksaan dokumen tertulis yang dianalisis dengan metode kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Ranajaya Mitra Abadi apabila ditinjau dalam hukum positif ditemukan adanya pelanggaran terhadap pemenuhan penghidupan yang layak. Hal ini terlihat dari pemberian upah yang masih di bawah UMK dan tidak adanya jaminan kesehatan. Sedangkan, ditinjau dari *maqashid syariah* dampak bagi pekerja pengemudi bus berpengaruh pada kebutuhan *dharuriyat* dalam kategori memelihara jiwa (*hifdz an-Nafs*), memelihara keturunan (*hifdz al-Nasl*) dan memelihara harta (*hifdz al-Maal*). Adapun upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap permasalahan tersebut yaitu dengan meningkatkan pengawasan pada perusahaan-perusahaan secara rutin serta memberikan sosialisasi bagi pihak pemberi kerja dan pihak pekerja/buruh terkait kewajiban dan hak-hak yang seharusnya diperoleh.

ABSTRACT

Reza Nurchabibah, 19220145. **Legal Protection Against the Fulfillment of the Right to a Decent Livelihood in Bus Drivers from the Perspective of Positive Law and *Maqashid Syariah* (Case Study at PT. Ranajaya Mitra Abadi)**. Thesis. Department of Sharia Economic Law, Faculty of Sharia, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Aditya Prastian Supriyadi, S.H., M.H.

Keywords: Legal Protection, Fulfillment of Rights, Decent Livelihood, Bus Drivers

Along with the implementation of national development, of course it concerns the workforce. Thus, it is important for every workforce to have guaranteed rights as business capital in realizing development. One of them is as a bus driver worker. The job risk experienced by drivers in Indonesia is quite high. Therefore, it is important to ensure that bus driver workers get a decent living by paying attention to aspects of wages and health insurance.

The fulfillment of a decent living has an impact on bus driver workers in order to protect their rights. This is the aim of this research to analyze the implementation of legal protection for bus drivers at PT. Ranajaya Mitra Abadi in order to realize the fulfillment of the right to a decent living in terms of positive law and *maqashid syariah*.

In this study using the type of empirical juridical research by using a sociological and statutory juridical approach. The type of data used in this research is primary and secondary. The data collection method used was through interviews and examination of written documents which were analyzed using qualitative methods.

The results of this study indicate that PT. Ranajaya Mitra Abadi when viewed in positive law, found violations against the fulfillment of a decent life. This can be seen from the wages that are still below the minimum wage and the absence of health insurance. Meanwhile, in terms of *maqashid sharia*, the impact on bus driver workers affects dharuriyat needs in the category of preserving the soul (*hifdz an-Nafs*), caring for offspring (*hifdz al-Nasl*) and maintaining assets (*hifdz al-Maal*). The efforts made by the Department of Manpower on these problems are by increasing supervision at companies on a regular basis and by providing outreach to employers and workers/labourers regarding the obligations and rights that should be obtained.

مستخلص البحث

رزا نورحبيبة، ١٤٥٠، ١٩٢٢. الحماية القانونية للحق في العيش الكريم لسائقي الحافلات وجهات نظر قانونية إيجابية ومقاشد شرعي (دراسة حالة في PT. رانا جايا ميترا آبادي). اطروحة. قسم الشريعة والقانون الاقتصادي، كلية الشريعة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف: أديتيا براستيان سوبريادي، الماجستير

الكلمات المفتاحية: الحماية القانونية، الوفاء بالحقوق، سبل العيش الكريم، سائق الحافلة

إلى جانب تنفيذ التنمية الوطنية ، فإنه يتعلق بالتأكد بالقوى العاملة. وبالتالي، من المهم أن تتمتع كل قوة عاملة بحقوق مضمونة كراس مال تجاري في تحقيق التنمية. واحد منهم هو عامل سائق حافلة. مخاطر العمل التي يعاني منها السائقون في إندونيسيا عالية جدا. لذلك ، من المهم ضمان حصول عمال سائقي الحافلات على معيشة كريمة من خلال الاهتمام بجوانب الأجور والتأمين الصحي. إن تحقيق سبل عيش كافية له تأثير على عمال سائقي الحافلات من أجل حماية حقوقهم. هذا هو الغرض من هذه الدراسة لتحليل تنفيذ الحماية القانونية لسائقي الحافلات في PT. رانا جايا ميترا آبادي من أجل تحقيق أعمال الحق في العيش الكريم من حيث القانون الوضعي والشريعة المقدسة. في هذه الدراسة باستخدام أنواع البحوث القانونية التجريبية باستخدام المناهج القانونية والسوسيولوجية والقانونية. كانت أنواع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة أولية وثانوية. طريقة جمع البيانات المستخدمة من خلال المقابلات وفحص الوثائق المكتوبة التي يتم تحليلها بالطرق النوعية. تظهر نتائج هذه الدراسة أن PT. رانا جايا ميترا عبادي عند مراجعتها في القانون الوضعي وجدت انتهاكا لتحقيق سبل العيش الكريم. ويمكن ملاحظة ذلك من خلال توفير الأجور التي لا تزال أقل من المنشآت الصغرى والصغيرة وغياب التأمين الصحي. وفي الوقت نفسه، وانطلاقا من الشريعة المقدسية، فإن التأثير على عمال سائقي الحافلات يؤثر على احتياجات الدارويات في فئات الحفاظ على النفس (حفظ النفس)، ورعاية النسل (حفظ النسل) والحفاظ على الممتلكات (حفظ المعامل). الجهود التي يبذلها مكتب القوى العاملة بشأن هذه المشكلة هي من خلال زيادة الإشراف على الشركات بانتظام وتوفير التنشئة الاجتماعية لأصحاب العمل والعمال / العمال فيما يتعلق بالالتزامات والحقوق التي ينبغي الحصول عليها.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang sedang aktif dalam mengembangkan sayapnya di berbagai sektor, yaitu pembangunan industri, ekonomi, pertanian dan sektor strategis lainnya. Untuk mencapai pembangunan nasional, diperlukan dukungan berupa modal, tenaga kerja dan sumber daya alam atau bahan baku yang cukup. Perencanaan yang matang juga sangat diperlukan, agar supaya pembangunan dapat berjalan dengan maksimal. Adapun salah satu bagian yang terpenting dalam proses pembangunan nasional yaitu menyangkut pada tenaga kerja.

Pelaksanaan pembangunan nasional membutuhkan partisipasi dan kontribusi dari semua lapisan masyarakat. Prinsip ini tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ketentuan tersebut menggarisbawahi perlunya perlindungan ekonomi bagi warga negara Indonesia agar mereka bisa mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak dalam hubungan kerja. Sehingga, peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja.¹

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 6.

Tenaga kerja akan terus dibayangi dengan beraneka macam risiko kerja, meskipun saat ini teknologi yang ada semakin canggih. Dengan hal itu, tidak menutup kemungkinan apabila beraneka macam risiko kerja akan muncul dan dapat membahayakan bagi keselamatan para pekerja. Sehingga perlu adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Berdasarkan Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sama dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama”. Hal tersebut bertujuan agar supaya menjamin adanya keadilan ataupun perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja dalam hubungan kerja.²

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi 3 aspek, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis;
2. Perlindungan sosial, dan;
3. Perlindungan teknis.³

Bagi para pekerja yang menggunakan jenis perjanjian kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) memiliki hak yang sama untuk mendapatkan perlindungan berupa penghidupan yang layak. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang

² Fitriatus Shalihah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia”, *Jurnal Selat*, no. 1(2016): 71.

³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan ke-II, (Jakarta: Djambatan, 2003), 164.

menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak tersebut ditetapkan sebuah kebijakan terkait pengupahan. Berdasarkan Pasal 88A ayat (4) UU Cipta Kerja dijelaskan bahwa “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”.

Pemberian jaminan kesejahteraan hidup dapat diterapkan dengan adanya penetapan upah minimum yang biasa disebut dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Penetapan upah ini berbeda untuk setiap daerahnya. Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur Tahun 2023, ditetapkan Upah Minimum Kota Blitar (UMK Blitar) yaitu sebesar Rp 2.239.024,-.⁴ Diharapkan dari adanya penetapan upah tersebut, setiap pekerja mendapatkan penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.

Selain itu, risiko pekerjaan yang dialami pengemudi di Indonesia cukup tinggi. Sehingga, pengemudi harus selalu berhati-hati dalam menjalankan tugasnya. Menjadi seorang pengemudi dituntut untuk selalu waspada dan fokus, tentunya keadaan ini sangat berpengaruh pada tubuh dan pikirannya karena

⁴ Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2023.

harus fokus berkendara selama berjam-jam. Pengemudi yang tidak dapat berkonsentrasi dan kelelahan selama menjalankan tugasnya bisa mengakibatkan kecelakaan kerja, seperti mengalami cedera tubuh hingga hilangnya nyawa.

Kecelakaan kerja sudah menjadi salah satu risiko yang dapat terjadi oleh setiap pekerja dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu, pekerja berhak mendapatkan perlindungan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja. Tujuan dari jaminan sosial tersebut adalah untuk memastikan kesejahteraan pekerja dan keluarganya yang menjadi tanggungannya. Dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) dijelaskan bahwa “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

Jaminan sosial yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) terbagi menjadi dua, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan merupakan program jaminan sosial yang menyelenggarakan jaminan kesehatan. Hal ini sesuai dengan Pasal 6 ayat (1) UU BPJS. Sementara itu, dalam Pasal 6 ayat (2) UU BPJS, BPJS Ketenagakerjaan adalah program jaminan sosial bagi tenaga kerja bersifat wajib yang menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM).⁵

⁵ Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 33.

Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Surat An-Nahl ayat 90 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkar dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.”⁶

Berdasarkan surat An-Nahl ayat 90, Allah SWT secara tegas mengungkapkan pentingnya bersikap adil terhadap sesama dan melarang perlakuan dzalim di dunia, terutama dalam hubungan sesama manusia, termasuk mengabaikan hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh orang lain. Oleh karena itu, Allah SWT melaknat orang yang tidak berlaku adil terhadap sesama manusia dan menahan hak-hak yang semestinya mereka miliki.

Dalam Islam, nyawa manusia sangat berharga dan harus dijaga serta dilindungi. Seseorang muslim dilarang membunuh orang lain atau bahkan diri sendiri.⁷ Oleh sebab itu, Islam sangat mendorong agar keselamatan diri sendiri dan orang lain menjadi prioritas dalam setiap pekerjaan, untuk mencegah terjadinya kejadian yang tidak diinginkan. Jaminan kehidupan yang layak bagi pekerja bertujuan untuk memastikan adanya sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa ada tekanan dari pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah. Oleh karena itu, pihak pengusaha (pemberi kerja) memiliki kewajiban

⁶ Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an (2016-2019), *Al-Quran dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019 (Juz 11-20)*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), 386.

⁷ Ahmad Munif Suratmaputra, *Filsafat Hukum Islam Al-Ghazali*, (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002), 70.

untuk melaksanakan ketentuan jaminan kehidupan yang layak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis, terlihat adanya kesenjangan dalam pelaksanaan pemenuhan hak bagi pekerja pengemudi bus berupa penghidupan yang layak di wilayah Kota Blitar. Hal ini terjadi pada salah satu perusahaan yaitu PT. Ranajaya Mitra Abadi. Perusahaan tersebut bergerak di bidang penyedia jasa transportasi bus. Adapun aset kendaraan yang dimilikinya berjumlah 33 bus. Pekerja pengemudi di PT. Ranajaya Mitra Abadi termasuk dalam pekerja harian lepas (PHL) dengan sifat pekerjaan waktu tertentu (musiman).⁸

Sebagai pekerja harian lepas di PT. Ranajaya Mitra Abadi, para pengemudi mendapatkan upah berdasarkan jumlah hari kerja atau volume pekerjaan yang sudah diselesaikan. Adapun pendapatan yang diperoleh pekerja tersebut apabila dikalkulasikan selama satu bulan berkisar Rp 2.000.000,-. Terkait permasalahan tersebut, dapat diketahui bahwa masih terdapat pekerja yang memperoleh upah yang lebih rendah dari UMK Blitar. Sedangkan, dalam Pasal 88E ayat (2) UU Cipta Kerja disebutkan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”. Sehingga, pembayaran upah yang menjadi tanggung jawab pihak pengusaha dan juga merupakan hak pokok pekerja tidak terlaksana dengan baik. Artinya, telah terjadi kesenjangan antara peraturan yang telah ditetapkan dalam UU Cipta Kerja dengan kenyataan yang ada pada PT. Ranajaya Mitra Abadi.

⁸ HRD PT. Ranajaya Mitra Abadi, wawancara, (Blitar, 02 Mei 2023).

Pola dan sifat hubungan antara pemberi kerja (perusahaan) dengan pekerja harian lepas di PT. Ranajaya Mitra Abadi juga tidak ada kejelasan, dikarenakan tidak adanya suatu perjanjian kerja. Hal tersebutlah yang membuat pekerja harian lepas menjadi pihak yang lemah. Pekerja harian lepas di PT. Ranajaya Mitra Abadi tidak mengetahui hak dan kewajibannya, sehingga mereka hanya tunduk pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh dari pihak PT. Ranajaya Mitra Abadi ternyata pekerja pengemudi hanya didaftarkan sebagai peserta program BPJS Ketenagakerjaan.⁹ Seperti yang dapat diketahui bahwa sudah ada regulasi yang berlaku terkait kewajiban bagi pelaku usaha yang beroperasi di Indonesia untuk mengikutsertakan para pekerja dalam program jaminan sosial, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Adanya jaminan sosial ini dapat menjadi suatu perlindungan bagi pekerja untuk mendapatkan penghidupan yang layak.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diketahui adanya ketidaksesuaian antara peraturan hukum (*das sollen*), yakni UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, UU BPJS, dan *maqashid syariah* dengan fakta yang terjadi di lapangan (*das sein*) terhadap hak pekerja pengemudi bus. Dimana dalam hal ini, penulis akan membahas lebih luas terkait implementasi pemenuhan hak atas penghidupan yang layak pada pengemudi bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi. Dengan adanya pemenuhan hak atas penghidupan yang layak, diharapkan dapat memberikan pengaruh yang sangat signifikan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Maka dari itu,

⁹ CS Marketing PT. Ranajaya Mitra Abadi, wawancara, (Blitar, 04 Mei 2023).

penulis bertujuan untuk melakukan penelitian dengan judul “**Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Atas Penghidupan Yang Layak Pada Pengemudi Bus Perspektif Hukum Positif dan *Maqashid Syariah* (Studi Kasus di PT. Ranajaya Mitra Abadi)**”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pelaksanaan pemenuhan hak atas penghidupan yang layak pada pengemudi bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi ditinjau dari hukum positif?
2. Bagaimana dampak tidak terpenuhinya hak atas penghidupan yang layak pada pengemudi bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi ditinjau dari *maqashid syariah*?
3. Bagaimana upaya perlindungan hukum dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Blitar dalam menegakkan pemenuhan hak atas kehidupan yang layak bagi pekerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pelaksanaan pemenuhan hak atas penghidupan yang layak pada pengemudi bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi ditinjau dari hukum positif.
2. Untuk menganalisis dampak tidak terpenuhinya hak atas penghidupan yang layak pada pengemudi bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi ditinjau dari *maqashid syariah*.

3. Untuk menganalisis upaya perlindungan hukum dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Blitar dalam menegakkan pemenuhan hak atas kehidupan yang layak bagi pekerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai media dalam mengembangkan keilmuan dan wawasan yang lebih luas terkait dengan perlindungan bagi pekerja pengemudi bus terhadap pemenuhan hak atas kehidupan yang layak menurut perspektif hukum positif dan *maqashid syariah*. Selain itu, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau pedoman penelitian bagi para mahasiswa sesuai dengan bidang peneliti.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi :

a. Penulis

Laporan penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan di bidang hukum ekonomi syariah, terutama terkait perlindungan bagi pekerja pengemudi bus dalam memperoleh hak-hak mereka untuk kehidupan yang layak, baik dari perspektif hukum positif dan *maqashid syariah*.

b. Kalangan Akademis

Laporan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian berkaitan dengan topik yang serupa.

c. Pengusaha

Laporan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa wawasan dan masukan kepada perusahaan untuk mengoptimalkan kebijakan terkait pemberian perlindungan bagi pekerja terhadap pemenuhan hak atas penghidupan yang layak berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d. Masyarakat

Laporan penelitian ini diharapkan mampu memberikan pandangan dan pengetahuan terkait dengan perlindungan bagi pekerja pengemudi bus terhadap pemenuhan hak atas penghidupan yang layak menurut perspektif hukum positif dan *maqashid syariah*, yang tentunya hal tersebut merupakan suatu yang baru dan jarang diketahui oleh masyarakat.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah kalimat penjelas yang memberikan suatu arti, atau mendeskripsikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional terhadap variabel tersebut. Hal ini bertujuan untuk menghindari adanya kesalahpahaman dan kekeliruan. Adapun beberapa istilah yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Perlindungan Hukum

Perlindungan merujuk pada Tindakan atau langkah-langkah yang diambil untuk melindungi, sedangkan hukum adalah seperangkat aturan yang dibuat oleh pemerintah atau berdasarkan adat dengan maksud mengatur perilaku masyarakat. Jadi, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan

tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁰

2) Hak

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), hak merupakan suatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan, untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang dan aturan), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat.¹¹ Jadi, hak merupakan sesuatu hal yang diberikan kepada setiap individu apabila ia telah melakukan kegiatan.

3) Kebutuhan Hidup Layak

Kebutuhan hidup layak (KHL) merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh agar dapat menjalani kehidupan secara layak. KHL meliputi beberapa aspek penting, seperti kebutuhan pangan, sandang, papan, pendidikan, kesehatan, sosial, dan keamanan.

4) Pengemudi Bus

Pengemudi adalah orang yang mengemudikan kendaraan bermotor di jalan yang telah memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM).¹² Jadi, pengemudi bus atau disebut dengan sopir bus ialah orang yang bekerja dan memiliki tanggung jawab terhadap operasional bus dalam perjalanan.

¹⁰ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya, 2014), 74.

¹¹ KBBI, "Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)", diakses pada 01 Desember 2022, <http://kbbi.web.id/pusat>.

¹² Pasal 1 Nomor 23 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 Tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.

5) Hukum Positif

Hukum positif dapat diartikan dengan *ius constitutum* yaitu kumpulan asas dan kaidah hukum tertulis yang pada saat ini sedang berlaku dan mengikat secara umum atau khusus dan ditegakkan oleh atau melalui pemerintah atau pengadilan dalam Negara Indonesia.¹³ Dalam hal ini, hukum positif yang digunakan adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Undang-Undang BPJS.

6) *Maqashid Syariah*

Maqashid syariah mengarah pada tujuan pencetusan hukum syariat dalam rangka memberi keselamatan bagi kehidupan manusia di dunia dan akhirat kelak, baik secara umum (*maqashid as-syariah al-'ammah*) atau khusus (*maqashid as-syariah al-khashshah*).¹⁴

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan hasil penelitian ini dibuat secara sistematis yang terdiri dari lima bab. Adapun setiap bab tersebut terdiri dari sub bab yang akan memperjelas ruang lingkup dan permasalahan yang diteliti. Susunan dari masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I merupakan pendahuluan. Dalam bab ini menjabarkan terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika penulisan.

¹³ I. Gede Pantja Astawa, *Dinamika Hukum dan Ilmu Perundang-Undangan di Indonesia*, (Bandung: PT. Alumni, 2008), 56.

¹⁴ Ahmad Al-Raisuni, *Nazhariyyah al-Maqashid 'Inda al-Iman al-Syatibi*, (Herndon: Al-Ma'had al-'Alami li al-Fikr Islami, 1995), 17-19.

BAB II berupa tinjauan pustaka. Pada bab ini dipaparkan tinjauan awal dalam penelitian yang berisikan penelitian terdahulu dan landasan teori. Penelitian terdahulu ditulis dengan tujuan untuk membedakan penelitian yang sekarang dengan penelitian sebelumnya. Sedangkan, landasan teori berisikan tentang konsep-konsep yuridis sebagai landasan teoritis untuk mengkaji dan menganalisis permasalahan dalam penelitian.

BAB III adalah metode penelitian. Dalam bab ini menguraikan terkait beberapa ketentuan yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian. Adapun dalam hal ini terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, metode penentuan subjek, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, serta metode analisis data.

BAB IV merupakan hasil penelitian dan pembahasan. Pada bab ini berisikan esensi atau inti dari sebuah penelitian atas analisis terhadap rumusan masalah yang ditetapkan. Hal ini bertujuan untuk mengkaji data-data yang berkaitan terhadap implementasi dalam pemenuhan hak atas penghidupan yang layak pada pengemudi bus di ditinjau dalam hukum positif dan *maqashid syariah*.

BAB V berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian. Dalam bab ini penulis memaparkan kesimpulan yang memuat jawaban terhadap rumusan masalah yang diambil. Selain itu, penulis memberikan saran yang bersifat membangun dan mendukung guna untuk meningkatkan penelitian yang jauh lebih baik lagi kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai salah satu upaya yang dilakukan peneliti dalam rangka mengetahui persamaan dan perbedaan dari aspek objek yang diteliti dalam penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Adapun hasil dari beberapa penelitian yang dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian, diantaranya adalah :

Pertama, karya ilmiah berupa skripsi dengan judul “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Di UD Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang*”, ditulis oleh Ariani Endah Nuryanti, Universitas Negeri Semarang, 2016. Penyusunan skripsi ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yuridis empiris. Hasil dari penelitian disebutkan bahwa pekerja harian lepas di UD Berkah Sedulur dilihat dari perjanjian kerja masih dibuat secara lisan yang disepakati kedua belah pihak, upah kerja untuk pekerja harian lepas diberikan berdasarkan volume pekerjaan dan tunjangan-tunjangan lain berupa THR (Tunjangan Hari Raya). Dalam pelaksanaan perlindungan hukum mengalami hambatan-hambatan yang ditimbulkan baik dari pekerja harian lepas, pengusaha dan pemerintah. Hambatan yang ditimbulkan oleh pekerja harian lepas adalah: (1) Tingkat pendidikan; (2) Tidak memiliki serikat pekerja/serikat buruh; (3) Terjadi perselisihan hubungan industrial; dan (4) Tidak ada Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hambatan yang timbul oleh pengusaha adalah: (1) Kurangnya

kesadaran dari pengusaha; dan (2) Permodalan. Sedangkan hambatan yang timbul dari pemerintah adalah pemerintah kurang merespon permasalahan yang terjadi di bidang ketenagakerjaan.¹⁵

Kedua, karya ilmiah berupa jurnal dengan judul “*Sistem Jaminan Keselamatan Kerja Karyawan Bengkel Las Menurut Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Kecamatan Tanah Jambo Aye)*”, ditulis oleh Lilis Diatana, Edi Darmawijaya, S.Ag., M.Ag, dan Faisal Fauzan, S.E., M.Si, Ak.,CA, UIN Arraniry, 2018. Penyusunan jurnal ini menggunakan metode kualitatif yang berbentuk deskriptif analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Bengkel Las Kecamatan Tanah Jambo Aye dalam melaksanakan jaminan keselamatan kerja kurang maksimal dan belum berjalan dengan baik, karena Bengkel Las Kecamatan Tanah Jambo Aye belum sempurna dalam menyediakan alat-alat pelindung diri untuk keselamatan kerja, seperti: alat pelindung tangan, masker, sepatu, topi pelindung, alat pelindung wajah. Dan bentuk risiko yang terjadi dalam melakukan pekerjaan atau kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan para pekerja cacat atau luka-luka, semua itu tidak di tanggung penuh oleh Bengkel Las Kecamatan Tanah Jambo Aye. Hal ini kurang sesuai dengan konsep Islam, sebagaimana yang dimaksud dalam Maqashid Syari’ah dengan memelihara Alummur al-dharuriyah yaitu memelihara jiwa, agama, akal, keturunan dan harta sehingga dapat terjamin keselamatan dunia dan akhirat.¹⁶

¹⁵ Ariani Endah Nuryanti, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Di UD Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang” (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2016), <http://lib.unnes.ac.id/2353/1/1515>.

¹⁶ Lilis Diatana, dkk, “Sistem Jaminan Keselamatan Kerja Karyawan Bengkel Las Menurut

Ketiga, karya ilmiah berupa skripsi dengan judul “*Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pengemudi Bus PT. Sumber Alam Ekspres Dalam Rangka Mewujudkan Keselamatan Transportasi di Jalan Raya*”, ditulis oleh Anditya Okta Wiranata, Universitas Sebelas Maret, 2019. Penyusunan skripsi ini menggunakan metode penelitian hukum empiris atau sosiologis. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum bagi pengemudi yang dilakukan oleh PT. Sumber Alam Ekspres sudah dilaksanakan secara optimal, akan tetapi masih terdapat beberapa kendala yang terjadi di lapangan. Kendala yang dihadapi antara lain masalah pelayanan BPJS, tidak semua pengemudi ter-cover oleh BPJS, teknis armada, peraturan kerja, dll. Di sisi lain, pengemudi merasa sangat terbantu dengan adanya upaya perlindungan hukum yang dilakukan oleh pihak PT. Sumber Alam Ekspres pada saat pengemudi melaksanakan tugasnya.¹⁷

Keempat, karya ilmiah berupa skripsi dengan judul “*Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Terhadap Pekerja Pabrik Kayu di Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar)*”, ditulis oleh Misrahul Jannah, UIN Ar-Raniry, 2019. Penyusunan skripsi ini menggunakan metode deskriptif analitis dengan teknik pengumpulan data sebagai penelitian lapangan (*Field Research*). Hasil dari penelitian

Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Kecamatan Tanah Jambo Aye),” *Petita*, no. 1(2018): 15, <http://jurnal.ar.raniry.ac.id/index.php/petita/index>.

¹⁷ Anditya Okta Wiranata, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pengemudi Bus PT. Sumber Alam Ekspres Dalam Rangka Mewujudkan Keselamatan Transportasi di Jalan Raya” (Skripsi, Universitas Sebelas Maret, 2019), <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/73503>.

menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan pekerja di pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe belum berjalan dengan baik, seperti belum lengkapnya penyediaan alat pelindung diri, dan juga tidak adanya perlindungan sosial berupa penyediaan BPJS Ketenagakerjaan, hal ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan, berupa penyediaan BPJS Ketenagakerjaan dan alat pelindung diri secara lengkap. Terkait dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) kesehatan pekerja juga masih sangat kurang, karena pihak pemilik pabrik kurang memperhatikan kesehatan dan keselamatan pekerja. Hal ini kurang sesuai dengan konsep Islam seperti yang disebutkan dalam *Maqashid Syari'ah* yaitu memelihara jiwa, agama, akal, keturunan dan harta supaya dapat terwujudnya kemaslahatan dunia dan akhirat.¹⁸

Kelima, karya ilmiah berupa skripsi dengan judul “*Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Yang Tidak Diikutsertakan BPJS Oleh Perusahaan (Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang)*”, ditulis oleh Ryandika Adhi Pratama, Universitas Islam Sultan Agung, 2021. Penyusunan skripsi ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis yang dianalisis secara kualitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa, perusahaan wajib mengikutsertakan karyawan kontrak dalam jaminan sosial ketenagakerjaan, berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan

¹⁸ Misrahul Jannah, “Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Terhadap Pekerja Pabrik Kayu di Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar)” (Skripsi, UIN Ar-Raniry, 2019), <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/9111/>

Penyelenggara Jaminan Sosial. Sedangkan bentuk perlindungan hukum bagi karyawan kontrak yang tidak diikutsertakan BPJS oleh perusahaan diatur dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berupa perlindungan teknis, perlindungan sosial, dan perlindungan ekonomis. Adapun sanksi terhadap perusahaan yang tidak mengikutsertakan karyawan kontrak dalam BPJS yang diatur dalam Pasal 17 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu berupa teguran tertulis, denda, dan tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.¹⁹

Untuk memudahkan pemahaman dan penjelasan mengenai persamaan dan perbedaan antara berbagai judul penelitian terdahulu yang telah diuraikan dengan penelitian ini, penulis memaparkannya dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Table 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Ariani Endah Nuryanti	<i>Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Di UD Berkah Sedulur Desa Tanjungsari</i>	a) Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas yang menggunakan perjanjian kerja secara lisan.	a) Subjek penelitian ini adalah pengemudi bus, sedangkan penelitian terdahulu pekerja di bidang pengeringan ikan

¹⁹ Ryandika Adhi Pratama, "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Yang Tidak Diikutsertakan BPJS Oleh Perusahaan (Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang)" (Skripsi, UIN Ar-Raniry, 2019), <http://repository.unissula.ac.id/22760/10>.

		<i>Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang</i>	b) Metode penelitian menggunakan penelitian yuridis empiris	b) Lokasi penelitian dilakukan di PT. Ranajaya Mitra Abadi yang berlokasi di Kota Blitar c) Teori analisis yang digunakan di penelitian ini adalah Hukum Positif (UU Ketenagakerjaan, UU BPJS, dan UU Cipta kerja) dan <i>maqashid syariah</i> , sedangkan penelitian terdahulu menggunakan UU Ketenagakerjaan dan UU BPJS
2.	Lilis Diatana, Edi Darmawijaya, dan Faisal Fauzan	<i>Sistem Jaminan Keselamatan Kerja Karyawan Bengkel Las Menurut Perspektif Hukum Islam dan Undang-</i>	a) Pendekatan teori hukum yang digunakan yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam	a) Subjek penelitian ini adalah pengemudi bus, sedangkan penelitian terdahulu karyawan bengkel las

		<i>Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Kecamatan Tanah Jambo Aye)</i>	b) Metode penelitian menggunakan penelitian yuridis empiris	b) Lokasi penelitian dilakukan di PT. Ranajaya Mitra Abadi yang berlokasi di Kota Blitar, sedangkan penelitian terdahulu berlokasi di Aceh c) Objek penelitian ini terkait perlindungan hukum terhadap penghidupan yang layak, sedangkan penelitian terdahulu perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja
3.	Anditya Okta Wiranata	<i>Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pengemudi Bus PT. Sumber Alam Ekspres Dalam Rangka</i>	a) Metode penelitian menggunakan penelitian yuridis empiris	a) Lokasi penelitian dilakukan di PT. Ranajaya Mitra Abadi, sedangkan penelitian terdahulu

		<i>Mewujudkan Keselamatan Transportasi di Jalan Raya</i>	<p>b) Subjek penelitian adalah pengemudi bus</p> <p>c) Teori hukum yang digunakan yaitu UU Ketenagakerjaan</p>	<p>berlokasi di PT. Sumber Alam Ekspres</p> <p>b) Teori analisis pada penelitian ini memuat tambahan teori dari UU Cipta Kerja, UU BPJS dan <i>maqashid syariah</i></p> <p>c) Objek penelitian ini terkait perlindungan hukum terhadap penghidupan yang layak, sedangkan penelitian terdahulu perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja</p>
4.	Misrahal Jannah	<i>Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang</i>	<p>a) Teori hukum yang digunakan yaitu UU Ketenagakerjaan dan Hukum Islam</p>	<p>a) Subjek penelitian ini adalah pengemudi bus, sedangkan penelitian terdahulu pekerja pabrik kayu</p>

		<i>Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Terhadap Pekerja Pabrik Kayu di Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar)</i>	b) Metode penelitian menggunakan penelitian yuridis empiris	b) Lokasi penelitian dilakukan di wilayah Kota Blitar, sedangkan penelitian terdahulu di wilayah Aceh Besar c) Teori analisis pada penelitian ini memuat tambahan teori dari UU BPJS d) Objek penelitian ini terkait perlindungan hukum terhadap penghidupan yang layak, sedangkan penelitian terdahulu perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
5.	Ryandika Adhi Pratama	<i>Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan</i>	a) Teori hukum yang digunakan yaitu UU	a) Subjek penelitian ini adalah pengemudi bus dengan sistem

		<p><i>Kontrak Yang Tidak Diikutsertakan BPJS Oleh Perusahaan (Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang)</i></p>	<p>Ketenagakerjaan dan UU BPJS</p> <p>b) Metode penelitian menggunakan penelitian yuridis empiris</p>	<p>kerja harian lepas, sedangkan penelitian terdahulu adalah karyawan kontrak</p> <p>b) Lokasi penelitian dilakukan di wilayah Kota Blitar, sedangkan penelitian terdahulu di wilayah Kota Semarang</p> <p>c) Teori analisis pada penelitian ini memuat tambahan teori <i>maqashid syariah</i></p> <p>d) Objek penelitian ini terkait pada penghidupan yang layak berupa pengupahan sedangkan penelitian terdahulu pada jaminan sosial</p>
--	--	--	---	--

B. Landasan Teori

1) Teori Perlindungan Tenaga Kerja

- **Perlindungan Hukum**

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan diartikan sebagai (1) tempat berlindung; (2) hal (perbuatan dan sebagainya); (3) proses, cara, perbuatan melindungi.²⁰ Hukum adalah suatu aturan yang dihasilkan dan diterapkan secara bijak untuk melindungi kepentingan masyarakat. Fungsinya adalah melindungi individu dan kelompok dari tindakan yang melanggar aturan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Prinsip dasar perlindungan hukum dalam masyarakat didasarkan pada prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat kemanusiaan.

Beberapa ahli yang berpendapat terkait pengertian perlindungan hukum, diantaranya :

- Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah mengayomi hak asasi manusia yang diakibatkan oleh orang lain dan memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat agar memperoleh hak-hak yang diberikan oleh hukum.²¹

²⁰ KBBI, "Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)", diakses pada 28 April 2023, <http://kbbi.web.id/pusat>,

²¹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), 55.

- Philipus M Hadjon, berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum.²²
- Menurut CST Kansil, perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak mana pun.²³

Pada dasarnya, tujuan negara hukum adalah untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah yang dilandasi oleh dua prinsip negara hukum, yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.²⁴

²² Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), 10.

²³ Asep Suryadi, *Hak Kekayaan Intelektual Perlindungan dan Kepastian Hukum dalam Pendaftaran Merek dengan Menggunakan Sistem Konstitutif*, (Malang: Inteligencia Media, 2022), 51.

²⁴ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2003), 20.

Sehingga dapat diketahui bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk cara untuk menjamin harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak asasi manusia di bidang hukum. Hal ini dapat dijadikan sebagai gambaran tentang fungsi hukum yaitu untuk memberikan suatu keadilan, kepastian, ketertiban, kedamaian, dan kemaslahatan.

- **Perlindungan Tenaga Kerja Menurut Hukum Positif**

- a) Pengertian

Menurut Pasal 1 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pandangan ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh J. Panyaman Simanjuntak, yang menyatakan bahwa tenaga kerja (*manpower*) mencakup populasi yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang sedang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan pengurus rumah tangga.²⁵

Pengertian tenaga kerja mencakup berbagai jenis pekerjaan, termasuk pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan yang tidak bekerja atau pengangguran. Sesuai dengan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk

²⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Edisi Revisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 13-17.

lain”. Definisi ini memiliki cakupan yang lebih luas karena mencakup semua orang yang melakukan pekerjaan, baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya, dan akan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penekanan terhadap imbalan tersebut tidak terbatas pada uang, tetapi juga dapat berupa barang atau bentuk lainnya.

b) Dasar Hukum

Tujuan dari perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah untuk memastikan bahwa hubungan kerja dapat berjalan dengan harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang memiliki kekuatan terhadap pihak yang lebih lemah. Adapun dasar perlindungan bagi tenaga kerja, yaitu:

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
3. Undang-Undang No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
5. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh;
6. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

7. Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
8. Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 1950 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat;
9. Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh; dan
10. Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja RI dan Kepala Kepolisian RI No. Kep-275/Men/1989 dan No. Pol.04/V/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift dan Kerja Istirahat serta Pembinaan Tenaga.²⁶

Dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan bagi tenaga kerja mendapatkan perhatian khusus. Adapun beberapa pasal yang mengatur hal itu terdapat dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain:

1. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan {Pasal 4 huruf c}.
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan {Pasal 5}.
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha {Pasal 6}.

²⁶ Devi Rahayu, *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), 116.

4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja {Pasal 11}.
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya {Pasal 12 ayat (3)}.
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri {Pasal 31}.
7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama {Pasal 86 ayat (1)}.
8. Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan {Pasal 88}.
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja {Pasal 99 ayat (1)}.
10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh {Pasal 104 ayat (1)}.

Menurut Zaeni Asyhadie, secara teoritis terdapat tiga kategori perlindungan kerja, yakni sebagai berikut:²⁷

1. Perlindungan sosial adalah suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang bertujuan memastikan pekerja/buruh dapat menjalani dan mengembangkan kehidupan mereka sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial dapat disebut dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis adalah jenis perlindungan yang melibatkan langkah-langkah untuk mencegah risiko kecelakaan yang disebabkan oleh alat kerja atau bahan yang digunakan oleh pekerja/buruh. Perlindungan ini juga dikenal sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomi adalah suatu jenis perlindungan yang berfokus pada upaya memberikan pendapatan yang mencukupi bagi pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk ketika pekerja/buruh tidak dapat bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ekonomi ini disebut sebagai jaminan sosial.

²⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 78.

2) Teori Ketenagakerjaan

- **Pengertian**

Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Dalam UU Ketenagakerjaan secara jelas mengartikan ketenagakerjaan sebagai segala hal yang terkait dengan pekerjaan sebelum, selama dan setelah bekerja. Oleh karena itu, UU Ketenagakerjaan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja. Secara prinsip, buruh, pekerja, atau karyawan merupakan individu yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk memperoleh keuntungan berupa pendapatan, baik dalam bentuk uang ataupun bentuk lainnya, dari pemberi kerja atau pengusaha.

- **Hak dan Kewajiban (Pekerja dan Pemberi Kerja)**

1. Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak dan kewajiban pekerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, sebagai berikut :

- Hak
 - a. Hak memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
 - b. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari majikan (Pasal 6);

- c. Hak untuk memperoleh atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan kemampuan pekeja melalui pelatihan kerja (Pasal 11), Hak memiliki kesempatan yang sama mengikuti pelatihan kerja sesuai bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3), juga Hak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat 1), Hak mengikuti program magang dan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan tempat kerja atau lembaga sertifikasi (Pasal 23);
- d. Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);
- e. Hak memperoleh perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67);
- f. Hak memperoleh upah kerja lembur (Pasal 78 ayat 2);
- g. Hak memperoleh waktu istirahat dan cuti kepada pekerja (Pasal 79 ayat 1);
- h. Hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80);
- i. Hak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan bagi pekerja perempuan (Pasal 82);

- j. Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86);
 - k. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88);
 - l. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99); dan
 - m. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104).
- Kewajiban
- a. Di dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja memiliki fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya (Pasal 102 ayat 2);
 - b. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 126 ayat 1);

- c. Majikan dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja (Pasal 126 ayat 2);
- d. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat di dalam (Pasal 136 ayat 1); dan
- e. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 140 ayat 1).

2. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

- Hak

- a. Pengusaha memiliki hak sepenuhnya terhadap hasil kerja pekerjanya;
- b. Pengusaha memiliki hak untuk menegakkan aturan kerja kepada pekerjanya, termasuk memberikan sanksi;
- c. Pengusaha berhak mendapatkan perlakuan yang hormat dari pekerjanya; dan
- d. Pengusaha berhak menjalankan tata tertib kerja yang telah ditetapkan.

- Kewajiban
 - a. Pengusaha wajib untuk membayar upah kepada pekerjanya;
 - b. Pengusaha wajib mematuhi peraturan terkait waktu kerja;
 - c. Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada tenaga kerja;
 - d. Pengusaha wajib memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan bagi tenaga kerja;
 - e. Pengusaha wajib membuat peraturan perusahaan untuk perusahaan dengan 10 orang karyawan atau lebih; dan
 - f. Pengusaha wajib menyediakan program jaminan sosial untuk tenaga kerja.

- **Hubungan Kerja**

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan peker/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Dengan begitu, suatu hubungan kerja dapat terjadi apabila satu atau lebih seseorang yang bekerja atas perintah orang lain dengan mendapatkan imbalan berupa upah/gaji. Di dalam hubungan kerja, perusahaan dapat memberlakukan suatu peraturan yang dilakukan secara perseorangan ataupun hasil perundingan antara perusahaan dengan organisasi pekerja (perjanjian kerja).

1. Peraturan Perusahaan

Menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha wajib membuat peraturan perusahaan apabila mereka mempekerjakan minimal 10 (sepuluh) pekerja/buruh. Peraturan perusahaan tersebut akan berlaku setelah mendapatkan persetujuan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Selanjutnya, dalam Pasal 111 mengatur bahwa peraturan perusahaan minimal harus mencakup hal-hal berikut:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan; dan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dikategorikan ke dalam empat kelompok, yaitu:

- a. Berdasarkan bentuknya, perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi perjanjian kerja tertulis dan perjanjian kerja tidak tertulis (lisan). Kedua jenis perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum yang sama, namun perbedaannya terletak pada tingkat pembuktian dan kepastian hukum terkait isi perjanjian yang dibuat. Perjanjian kerja tertulis memiliki keunggulan dalam memudahkan pihak-pihak yang

terlibat untuk membuktikan isi perjanjian saat terjadi perselisihan. Ketentuan ini telah diatur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

- b. Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal tersebut telah diatur dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- c. Berdasarkan statusnya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja tidak tetap (perjanjian kerja perseorangan, perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan) dan perjanjian kerja tetap.
- d. Berdasarkan pelaksanaan pekerjaan, perjanjian kerja dapat dikelompokkan menjadi dua macam yaitu pekerjaan yang dilakukan sendiri oleh perusahaan dan pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain (*outsourcing*). Terkait hal tersebut telah diatur pada Pasal 64, 65 dan 66 UU Ketenagakerjaan.²⁸

- **Hak Atas Penghidupan yang Layak**

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan “Bahwa tiap-tiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Penghidupan yang layak berarti pendapatan yang diterima oleh pekerja/buruh dari upah kerja harus mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka beserta keluarganya

²⁸ Lelisari, dkk, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Sleman: Deepublish Publisher, 2021), 21-22.

secara wajar. Kebutuhan hidup tersebut meliputi makanan dan minuman, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.²⁹

Selanjutnya, dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja disebutkan :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi 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 yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. struktur dan skala upah;
 - c. upah kerja lembur;
 - d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

²⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 189.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pengupahan dalam sistem kerja didasarkan pada jenis pekerjaan atau proses produksi yang terkait dengan status hubungan kerja. Berikut adalah beberapa bentuk pengupahan untuk pekerja/buruh:

- a. upah pekerja tetap dibayarkan secara bulanan;
- b. upah pekerja harian lepas, dibayarkan setiap minggu atau dua minggu sekali tergantung pada perjanjian yang pembayarannya berdasarkan hari kehadiran pekerja/buruh;
- c. upah pekerja/buruh borongan dibayarkan setiap minggu atau berdasarkan hasil prestasi yang dicapai oleh pekerja baik secara perongan atau kelompok.³⁰

Selain itu, sebagai bentuk perlindungan sosial dalam menjamin pemenuhan kebutuhan dasar hidup yang layak dijelaskan dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Jaminan sosial merupakan hak yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja, baik yang bekerja di dalam negeri maupun yang bekerja di luar negeri sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Hak ini bukanlah hak istimewa, melainkan hak yang wajib diberikan kepada setiap pekerja dalam bentuk jaminan sosial.

³⁰ Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim dan Leli Joko Suryono, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing”, *Jurnal Media of Law and Sharia*, no. 1(2020): 59.

Dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, masyarakat Indonesia diwajibkan memiliki suatu sistem jaminan sosial yang lebih komprehensif. Tujuan dari sistem jaminan sosial ini adalah memberikan jaminan pemenuhan kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta program jaminan sosial. Rincian tentang sistem jaminan sosial tersebut dijelaskan lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sistem ini mencakup program jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian, yang dikelola oleh BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Kedua undang-undang tersebut menjadi dasar untuk pembentukan sistem jaminan sosial baru guna mewujudkan tujuan jaminan sosial sebagaimana diamanatkan dalam konstitusi, yaitu memberikan jaminan sosial kepada seluruh bangsa Indonesia agar dapat mengembangkan dirinya secara menyeluruh sebagai manusia yang memiliki martabat. Dalam sistem ini, program jaminan sosial di Indonesia dapat dikelompokkan menjadi program jaminan sosial bidang kesehatan serta jaminan sosial bidang ketenagakerjaan.³¹

³¹ Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional, *Perlindungan Sosial Di Indonesia: Tantangan Dan Arah Ke Depan*, (Jakarta: Direktorat Perlindungan dan Kesejahteraan Masyarakat, 2014), 26.

3) Konsep *Maqashid Syariah*

- **Pengertian**

Secara lughawi (bahasa), *Maqashid Syariah* terdiri dari dua pokok kata, yakni *maqashid* dan *syariah*. *Maqashid* adalah bentuk *jama'* dari *maqshad* yang berarti maksud dan tujuan, sedangkan *syariah* merupakan hukum-hukum Allah yang ditetapkan untuk manusia untuk dipedomani sehingga mencapai kebahagiaan hidup di dunia maupun di akhirat. Maka dengan demikian, *maqashid syariah* adalah tujuan-tujuan yang hendak dicapai dari suatu penetapan hukum Islam agar terwujudnya kemaslahatan umat.³²

- **Fungsi dan Tujuan**

Imam Al-Syathibi berpendapat bahwa Allah menurunkan syariat (aturan hukum) semata-mata untuk mencapai kemaslahatan dan menghindari kemudharatan (*jalbul mashalih wa dar'ul mafasid*). Dengan kata lain, aturan-aturan hukum yang ditetapkan oleh Allah bertujuan untuk kemaslahatan manusia. Oleh karena itu, konsep *maqashid syariah* yang berkaitan dengan tujuan dan maksud Allah dalam menetapkan hukum sangat penting untuk memahami bagaimana hukum tersebut dapat memberikan manfaat bagi kemaslahatan umat manusia secara keseluruhan.

³² Ghofar Shidiq, "Teori Maqashid Al-Syari'ah dalam Hukum Islam", *Jurnal Sultan Agung*, no. 118(2009): 118.

Menurut Imam Al-Syatibi, tujuan utama dari *maqashid syariah* adalah untuk mewujudkan kemaslahatan manusia sebagai hamba Allah, baik di dunia maupun di akhirat. Oleh karena itu, ketika hamba-Nya diberikan kewajiban (*al-taklif*), hal tersebut bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan. Sehingga dalam pandangannya, tidak ada satu hukum pun dalam syariat yang tidak memiliki suatu tujuan.³³ Dalam kitab *al-Muwafaqat*, kemaslahatan yang menjadi urgensi dari *maqashid syariah* dapat dilihat dari dua sudut pandang:

- a. *Maqashid al-Syari'* (Tujuan Tuhan);
- b. *Maqashid al-Mukallaf* (Tujuan hamba-Nya).

Untuk memperjelas konsep tersebut, maka Imam Al-Syatibi membaginya menjadi empat poin utama. *Pertama*, tujuan awal syariah adalah untuk kemaslahatan manusia di dunia maupun di akhirat. *Kedua*, syariah sebagai sesuatu yang harus dipahami. *Ketiga*, syariah sebagai hukum *taklif* (pembebanan) yang harus dikerjakan. *Keempat*, tujuan syariah yaitu membawa manusia di bawah payung/naungan hukum.³⁴

Aspek pertama, berkaitan dengan muatan hakikat *maqashid syariah*, aspek kedua, berkaitan dengan suatu dimensi pemahaman bahwa syariah bisa dipahami atas masalah yang ada di dalamnya. Kemudian aspek ketiga, berkaitan dengan pelaksanaan ketentuan-ketentuan *taklif*, yaitu dalam rangka untuk mewujudkan kemaslahatan. Adapaun aspek keempat,

³³ Asafri Jaya Bakri, *Konsep Maqashid al-Syariah Menurut al-Syatibi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), 261.

³⁴ Al-Syathibi, *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah*, (Riyadh: Maktabah al-Riyadh al-Haditsah, 1997), 75.

berkaitan dengan kepatuhan manusia sebagai *mukallaf* terhadap hukum-hukum Allah, yaitu untuk membebaskan manusia dari kekangan hawa nafsu.³⁵

Maqashid syariah melindungi *maṣlaḥah* melalui lima unsur penting yang sangat fundamental dan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia. Kelima unsur ini dikenal sebagai *al-kulliyat al-khamsah* (5 aspek menyeluruh), sehingga kerusakan pada salah satu aspek saja dapat berdampak negatif yang besar terhadap kemaslahatan umat manusia. Kelima maqashid tersebut, yaitu :

- a. *Hifdzu al-Din* (memelihara agama);
- b. *Hifdzu al-Nafs* (memelihara jiwa);
- c. *Hifdzu al-Aql* (memelihara akal/pikiran);
- d. *Hifdzu al-Mal* (memelihara harta);
- e. *Hifdzu al-Nasab* (memelihara keturunan).

Kelima maqashid tersebut di atas bertingkat-tingkat sesuai dengan tingkat mashlahat dan kepentingannya. Dalam upaya mewujudkan dan memelihara kelima unsur pokok tersebut, Imam al-Syatibi dalam karyanya *al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah* membagi kepada 3 (tiga) tingkatan, yakni:³⁶

Pertama, kebutuhan *dharuriyat* (primer), merupakan sesuatu yang merujuk pada segala hal yang menjadi dasar eksistensi kehidupan manusia

³⁵ Bakri, *Konsep Maqashid Syariah Menurut Al-Syatibi*, 70.

³⁶ Abu Ishaq al-Syathibi, *al-Muwafaqat Fi Ushul al-Syari'ah*, (Beirut: Darul Kitab Al Imiyah, 2003), 7-11.

dan harus dipenuhi untuk mencapai kemaslahatan. Kelima hal tersebut dapat diidentifikasi sebagai agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Jika kelima hal ini tidak terpenuhi dengan baik, maka kehidupan manusia akan terganggu dan kemaslahatan tidak akan tercapai, baik di dunia maupun di akhirat. Namun, dalam memenuhi kelima hal tersebut, prioritas harus diberikan pada sendi yang lebih penting. Sebagai contoh, agama yang merupakan sendi utama harus lebih diutamakan daripada jiwa yang merupakan sendi kedua, begitupun seterusnya hingga sendi kelima.

Kedua, kebutuhan *hajiyyat* (sekunder) merupakan segala sesuatu yang sangat diinginkan oleh manusia untuk mengatasi kesulitan dan menghindari hamabatan. Ketiadaan aspek *hajiyyat* ini tidak akan mengancam eksistensi kehidupan manusia, tetapi hanya akan menimbulkan kesulitan dan ketidaknyamanan dalam hidupnya.

Ketiga, kebutuhan *tahsiniyat* adalah berkaitan dengan tindakan atau sifat-sifat yang terkait dengan moralitas dan pemeliharaan tindakan utama dalam bidang ibadah, adat, dan muamalah. Ketiadaan aspek ini tidak akan mengancam eksistensi kehidupan manusia seperti halnya kebutuhan *dharuriyat* dan *hajiyyat*, tetapi akan menimbulkan ketidakharmonisan dalam pandangan akal sehat dan adat kebiasaan, melanggar kepatuhan, serta menurunkan martabat pribadi dan masyarakat.

- **Hak Atas Penghidupan yang Layak**

Konsep hak asasi manusia dalam Islam berbeda dengan pengertian hak asasi yang umum dikenal. Dalam islam, seluruh hak asasi dianggap

sebagai kewajiban bagi negara/pemerintah dan individu, dan tidak boleh diabaikan satu sama lain. Oleh karena itu, negara/pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi dan menjamin hak-hak setiap individu di negara tersebut, bukan hanya menahan diri dari melanggar hak-hak tersebut.

Sistem hak asasi dalam Islam didasarkan pada prinsip-prinsip dasar persamaan, kebebasan, dan penghormatan terhadap sesama manusia. Persamaan dalam Islam berarti bahwa semua manusia dianggap sama dan memiliki kedudukan yang sama di dunia, dan satu-satunya keunggulan yang dimiliki seseorang atas orang lain ditentukan oleh tingkat ketakwaannya terhadap Allah SWT.³⁷ Hal ini sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Al-Hujurat ayat 13, yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ

عِنْدَ اللَّهِ أَتَّقِيهِمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya:

“Hai manusia, sesungguhnya Kami ciptakan kamu dari laki-laki dan perempuan, dan Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kaum adalah yang paling takwa”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah telah menciptakan manusia dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, yakni berasal dari keturunan Adam dan Hawa. Sehingga, semua manusia memiliki derajat

³⁷ Eggi Sujana, *HAM dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Nuansa Madani, 2002), 76.

kemanusiaan yang sama dan tidak ada perbedaan antara suku satu dengan suku lainnya. Manusia kemudian dibuat berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar saling mengenal dan membantu satu sama lain, bukan saling mengolok-olok atau memusuhi kelompok lain. Allah tidak menyukai orang yang sombong dengan keturunan, kekayaan atau kepangkatan karena yang paling mulia di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Oleh karena itu, manusia harus berusaha meningkatkan ketakwaannya agar menjadi orang yang mulia di sisi Allah.

Bekerja bukan hanya hak, tetapi juga kewajiban bagi manusia dalam Islam. Bekerja merupakan kehormatan yang perlu dijamin, sebagaimana yang disampaikan oleh Rasulullah Saw:

“Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan seseorang dari pada makanan yang dihasilkan dari tangannya sendiri.” (HR. Bukhari)

Di samping itu, Islam juga menjamin hak-hak para pekerja, seperti yang disebutkan dalam Hadis Rasulullah Saw:

أَعْطُوا الْوَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berilah pekerja itu upahnya sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah)

Hadits di atas menjelaskan bahwa kita harus bersegera menunaikan hak seorang pekerja setelah selesai pekerjaannya, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Substansi maqashid syariah adalah kemaslahatan, yang dapat diwujudkan dalam dua bentuk, yaitu hakiki dan majazi. Hak asasi manusia dalam Islam terdiri dari lima hal pokok yang tercakup dalam *al-dloruriyat*

al-khomsah atau *al-huquq al-insaniyah fi al-islam* (hak-hak asasi manusia dalam Islam). Konsep ini mencakup lima hal yang harus dijaga oleh setiap individu, yaitu *hifdzu al-din* (penghormatan atas kebebasan beragama), *hifdzu al-mal* (penghormatan atas harta benda), *hifdzu al-nafs wa al-'ird* (penghormatan atas jiwa, hak hidup dan kehormatan individu), *hifdzu al-'aql* (penghormatan atas kebebasan berpikir) dan *hifdzu al-nasl* (keharusan untuk menjaga keturunan).³⁸

Setiap umat Islam harus menjaga lima hal pokok tersebut agar tercipta tatanan kehidupan yang lebih manusiawi, di mana semua hak dan kebutuhan hidup yang layak, baik lahir maupun batin dapat terpenuhi. Hal ini bertujuan untuk mencapai kemaslahatan melalui ketentuan syariat Islam, yang didasarkan pada penghormatan individu terhadap individu, individu terhadap masyarakat, masyarakat terhadap masyarakat, masyarakat terhadap negara, dan komunitas agama terhadap komunitas agama lainnya.

³⁸ Shidiq, "Teori Maqashid Al-Syari'ah dalam Hukum Islam", 19-20.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ialah cara memecahkan suatu permasalahan yang bertujuan untuk menganalisis data, agar dapat meningkatkan dan menguji kebenaran dari suatu penelitian. Penentuan metode penelitian yang digunakan dalam sebuah penelitian memang perlu untuk dilakukan. Hal ini sebagai upaya untuk memperoleh data yang akan menghasilkan sebuah penelitian yang akurat. Sehingga dapat memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian dari awal hingga akhir terwujudnya sebuah karya ilmiah. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris merupakan salah satu jenis penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji bekerjanya suatu hukum dalam masyarakat.³⁹ Terjadinya penelitian yuridis empiris dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara *das sollen* dan *das sein*. *Das sollen* merupakan peraturan hukum, sedangkan *das sein* merupakan fakta atau peristiwa yang terjadi di lapangan.

Dalam hal ini, peneliti memilih jenis penelitian yuridis empiris untuk mengetahui kesenjangan yang terjadi dalam perlindungan hukum bagi pekerja pengemudi bus terhadap pemenuhan hak atas penghidupan yang layak pada

³⁹ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020), 80.

ruang lingkup perusahaan di bidang transportasi, yakni PT. Ranajaya Mitra Abadi.

B. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis dan pendekatan perundang-undangan. Pendekatan yuridis sosiologis adalah pendekatan yang digunakan untuk melihat aspek-aspek hukum dalam interaksi sosial di dalam masyarakat dan berfungsi sebagai penunjang untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi temuan bahan non hukum bagi keperluan penelitian atau penulisan hukum.⁴⁰ Dimana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan dalam pemenuhan hak atas penghidupan yang layak pada pengemudi bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi.

Sedangkan, pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dilakukan dengan memeriksa semua peraturan atau regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang diteliti. Dalam hal ini, penelitian dilakukan terhadap norma-norma yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan *maqashid syariah*.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini merupakan tempat yang dijadikan sebagai objek untuk mendapatkan data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian dilakukan pada dua tempat, yakni (1) PT. Ranajaya Mitra Abadi; dan (2) Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Blitar. PT. Ranajaya Mitra Abadi ini berlokasi di Jl. Klampis No.52, Tlumpu, Kec.

⁴⁰ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 105.

Sukorejo, Kota Blitar. Sedangkan, Dinas Tenaga Kerja beralamat di Jalan Imam Bonjol No.85, Kecamatan Sananwetan, Kota Blitar.

D. Metode Penentuan Subjek

Subyek penelitian dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pemilihan subyek penelitian dengan cara sengaja oleh peneliti berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu.⁴¹ Dalam hal ini peneliti memfokuskan diri kepada orang yang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan pelaksanaan pemenuhan hak pekerja pengemudi bus khususnya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di salah satu perusahaan transportasi yakni PT. Ranajaya Mitra Abadi. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis menentukan kriteria subyek penelitian sebagai berikut:

- 1) Pihak yang memiliki wewenang dalam mengelola karyawan perusahaan transportasi bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi.
- 2) Pihak yang diberi wewenang untuk mengelola kegiatan yang berlangsung pada perusahaan transportasi bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi.
- 3) Pihak yang mendapatkan pekerjaan untuk mengemudikan kendaraan di perusahaan transportasi bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi.
- 4) Pihak yang mempunyai wewenang di bidang ketenagakerjaan dalam rangka melakukan pembinaan dan pengawasan para pekerja di Kota Blitar.

Dari kriteria tersebut, subyek penelitian yang ditentukan yaitu :

- 1) HRD (*Human Resources Development*) PT. Ranajaya Mitra Abadi
- 2) Staff Operasional PT. Ranajaya Mitra Abadi

⁴¹ Sanapiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 67.

- 3) Para Pengemudi Bus PT. Ranajaya Mitra Abadi
- 4) Badan Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Blitar

E. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis dan sumber data yakni data primer dan sekunder. Adapun uraiannya adalah sebagai berikut :

- **Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang diperoleh dari informan untuk dijadikan sebagai sarana mendapatkan sebuah informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian. Jadi, peneliti mendapatkan sumber data primer dengan cara melakukan wawancara dan observasi lapangan di PT. Ranajaya Mitra Abadi yang melibatkan pihak manajemen perusahaan dan pekerja pengemudi bus serta badan pengawas bidang ketenagakerjaan.

- **Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data yang didapatkan dari bahan kepustakaan dalam bentuk buku, hasil penelitian (jurnal, skripsi, tesis, dan disertasi), ataupun peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data yang berasal dari Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang BPJS, jurnal-jurnal serta artikel-artikel yang sesuai dengan objek penelitian ini.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai teknik untuk mencari dan mengumpulkan temuan dari sumber data yang telah ditentukan. Tujuan dari pengumpulan data ini adalah untuk

mengidentifikasi fakta-fakta yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang dibahas, sambil mengurangi keberadaan informasi yang tidak relevan dengan penelitian ini.⁴² Salah satu metode pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara. Wawancara merupakan bentuk interaksi tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian, yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat. Adapun wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yakni terhadap pengurus PT. Ranajaya Mitra Abadi, pekerja pengemudi bus dan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Blitar. Untuk pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara memeriksa dokumen tertulis, seperti undang-undang, artikel ilmiah dan berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian.

G. Metode Pengolahan Data

Dalam metode pengolahan data dilakukan sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan. Metode tersebut dilakukan dengan cara memaparkan data dalam kalimat yang efektif, teratur dan logis sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Dengan begitu, peneliti akan memperoleh suatu kesimpulan yang mudah untuk dipahami. Adapun beberapa metode pengolahan data yang digunakan, antara lain :

- Pemeriksaan Data (*Editing*)

Pada tahap ini, peneliti melakukan pemeriksaan ulang dari data-data yang diperoleh, baik melalui wawancara dengan informan ataupun bahan

⁴² Amiruddin Dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Depok: Rajawali Press, 2021), 31.

kepustakaan. Berdasarkan hal tersebut, dapat dilakukan menggunakan teknik identifikasi melalui pemberian tanda apabila data telah terkumpul. Jadi, apabila terdapat kekurangan data yang dilakukan segera untuk memperbaikinya dari aspek kelengkapan, relevansi ataupun kejelasan terhadap data yang lain.

- Klasifikasi (*Classifying*)

Pada tahapan klasifikasi dilakukan dengan cara mengelompokkan data-data dari hasil pemeriksaan data (*editing*) agar sesuai dengan kategori sub bab dalam penelitian. Selain itu, juga memilih kaidah hukum yang berkaitan dengan penelitian sehingga data yang diperoleh menjadi objektif.

- Verifikasi (*Verifying*)

Dalam tahapan verifikasi peneliti melakukan pemeriksaan terhadap kevalidan data yang diperoleh untuk menghindari kesalahan lebih lanjut dalam tahapan analisis data.

- Kesimpulan (*Concluding*)

Kesimpulan merupakan tahapan terakhir dalam pengolahan data. Artinya, peneliti menjelaskan hasil dari pengumpulan dan analisis data yang dijadikan dalam ringkasan/simpulan dengan bahasa yang lugas dan mudah dipahami.

H. Metode Analisis Data

Analisis data memegang peranan penting dalam metode ilmiah karena melalui analisis tersebut, data dapat diinterpretasikan dan memberikan makna yang bermanfaat dalam menyelesaikan masalah penelitian. Tindakan menganalisis data membantu peneliti untuk menghubungkan teori (*das sollen*)

dengan praktik (*das sein*). Dalam penulisan ini digunakan metode analisis kualitatif. Dimana dilakukan upaya sistematis untuk memberikan paparan yang lengkap tentang keadaan hukum dan kebijakan yang berlaku di suatu tempat atau peristiwa hukum tertentu yang terjadi di tengah-tengah masyarakat. Pada dasarnya, bertujuan untuk menemukan kebenaran dalam memperoleh pengetahuan.

Menurut Krippendorf, terdapat tiga tahapan yang harus dilakukan dalam analisis data, antara lain :⁴³

1. Identifikasi fakta, yaitu dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menentukan serangkaian fakta yang terdapat dalam bahan-bahan hukum. Dalam penelitian ini, dapat diketahui dengan melakukan wawancara serta validasi kebenaran fakta isu hukum pada pihak pengemudi bus dan pihak PT. Ranajaya Mitra Abadi terhadap pemenuhan hak atas penghidupan yang layak bagi pekerjanya.
2. Pengelompokan data, yakni dilakukan dengan memilah data normatif dalam kajian pustaka dan membaginya dalam sub-sub bahasan teretentu yang bertujuan untuk membantu peneliti memahami perspektif normatif dalam isu hukum yang diangkat.
3. Pemberian makna, yaitu dilakukan dengan menempatkan argumentasi dari setiap rumusan masalah dan menjawabnya berdasarkan kajian teoritis, data, serta bahan hukum yang telah dianalisis secara mendalam.

⁴³ Elisabeth Nuraini Butarbutar, *Metode Penelitian Hukum: Langkah-Langkah Untuk Menemukan Kebenaran Dalam Ilmu Hukum*, (Bandung: Refika Aditama, 2018), 148-149.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

- **PT. Ranajaya Mitra Abadi**

1. Profil PT. Ranajaya Mitra Abadi

PT. Ranajaya Mitra Abadi merupakan perusahaan yang menyediakan jasa di bidang transportasi bus. Perusahaan ini dirintis pada tahun 2020. Perusahaan ini berkantor pusat di Jalan Klampis No.52, Tlumpu, Kec. Sukorejo, Kota Blitar, Jawa Timur. Pada awal berdiri, perusahaan ini hanya bergerak di bidang operator bus pariwisata. Namun, seiring berjalannya waktu disaat pandemi Covid-19 melanda semua orang terkena dampak dan tidak terkecuali bagi para pengusaha bus.

PT. Ranajaya Mitra Abadi pun mencoba untuk mempertahankan eksistensi bisnis transportasi bus ini dengan menjual tiket bus Antar Kota Antar Provinsi (AKAP) yang sangat berbeda dengan bidangnya pada saat itu. Walaupun terbilang masih baru dalam layanan rute AKAP, bus ini dapat memberikan pelayanan yang sangat memuaskan. Sehingga Bus Ranajaya semakin berkembang ke dunia layanan transportasi domestik reguler dan banyak diminati oleh masyarakat.⁴⁴

Bus Ranajaya dikenal memiliki jargon “Dari Bumi Bung Karno untuk Indonesia”. Hal ini dikarenakan Bus Ranajaya berasal dari tanah kelahiran

⁴⁴ HRD PT. Ranajaya Mitra Abadi, Wawancara, (Blitar, 04 Mei 2023).

dan juga tempat terakhir dikebumikannya pahlawan proklamator Indonesia yaitu Bung Karno yang berada di Blitar, Jawa Timur. Awal mulanya, Bus Ranajaya memiliki ciri khas yang berwarna putih dengan nama Bumi Asih. Namun, saat ini Bus Ranajaya telah mengalami perubahan menjadi warna merah dan hitam yang dapat memberikan kesan elegan dan berani pada armadanya.

2. Jaringan Armada, Trayek Bus dan Fasilitas, serta Pengemudi Bus PT.

Ranjaya Mitra Abadi

Awal berdirinya PT. Ranajaya Mitra Abadi hanya melayani trayek pariwisata, namun seiring berjalannya waktu PT. Ranajaya Mitra Abadi mengembangkan usahanya untuk melayani trayek AKAP (Antar Kota Antar Provinsi). Saat ini PT. Ranajaya Mitra Abadi memiliki jumlah armada kurang lebih sekitar 33 bus, yang terdiri dari layanan bus pariwisata dan AKAP. Berikut ini daftar trayek dan fasilitas yang dimiliki oleh PT. Ranajaya Mitra Abadi:⁴⁵

- AKAP (Antar Kota Antar Provinsi)
 - Rute
 - a. Blitar - Balaraja PP
 - b. Blitar - Cileungsi PP
 - c. Madiun - Rajeg PP
 - d. Madiun - Cileungsi PP

⁴⁵ PT. Ranajaya Mitra Abadi, diakses 05 Mei 2023, <https://ranajaya.com/>.

- Fasilitas
 - a. 30 seat jumbo legrest
 - b. Bantal
 - c. Bed cover
 - d. Toilet
 - e. Audio
 - f. USB Charger

Selain fasilitas yang sudah disediakan tersebut, pihak Bus Ranajaya akan memberikan tambahan fasilitas kepada para penumpang berupa snack dan *service* makan.

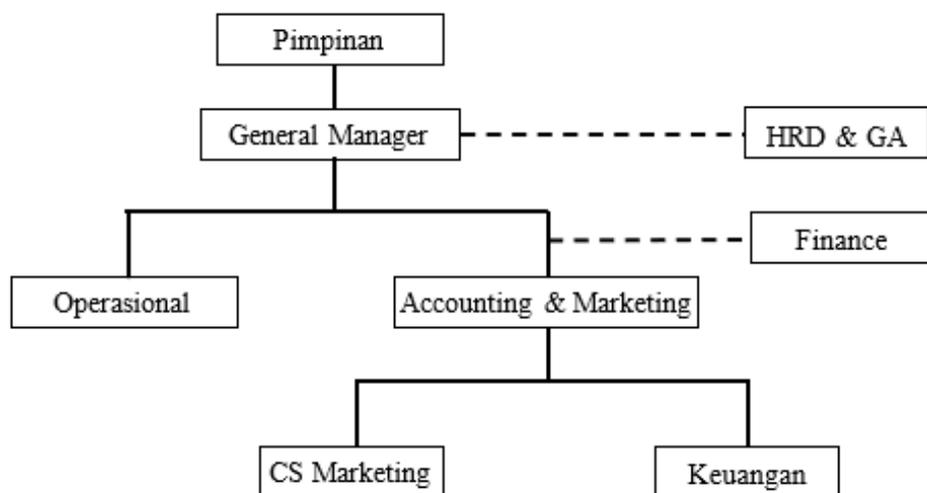
- Pariwisata
 - Medium Bus
 - a. Seat 31
 - b. Seat 33
 - Big Bus
 - a. Hino / Mercy / Scania
 - b. Seat 30/40/50/60
 - c. Toilet
 - d. Bantal / Selimut
 - e. Dispenser

Saat ini, total pengemudi yang bekerja di PT. Ranajaya Mitra Abadi kurang lebih berkisar 54 pengemudi. Dimana pada masing-masing pengemudi terdapat jatah armada tetap yang diberikan oleh perusahaan

dan ada juga pengemudi yang dipekerjakan dengan sistem rolling dikarenakan belum memiliki jatah armada tetap.⁴⁶

3. Struktur Organisasi

Di dalam sebuah perusahaan harus terdapat adanya struktur organisasi yang jelas. Hal ini bertujuan untuk mencapai berbagai tujuan dan menjaga kelancaran aktivitas perusahaan. Selain itu, berfungsi juga untuk mengetahui pembagaian wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing bagian unit kerja di suatu perusahaan tersebut. Semakin kompleks perusahaan, maka akan semakin kompleks juga struktur organisasi dan hubungan dalam setiap unit atau bagian. Adapun struktur organisasi pada PT. Ranajaya Mitra Abadi sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Ranajaya Mitra Abadi
Sumber: HRD PT. Ranajaya Mitra Abadi

⁴⁶ HRD PT. Ranajaya Mitra Abadi, Wawancara, (Blitar, 04 Mei 2023).

- **Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja**

4. **Profil Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja**

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja merupakan salah satu komponen pelaksana urusan pemerintahan di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah serta tenaga kerja yang berada di tingkat daerah. Dinas ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah otoritas Walikota dan bertanggungjawab kepada Sekretaris Daerah. Tugas dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja adalah membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah serta tenaga kerja yang merupakan kewenangan daerah dan tugas pembantuan.⁴⁷

5. **Tugas Pokok dan Fungsi**

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

- a. perumusan kebijakan di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah serta tenaga kerja;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah serta tenaga kerja;

⁴⁷ Pasal 3 Peraturan Walikota Blitar Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Dan Tenaga Kerja.

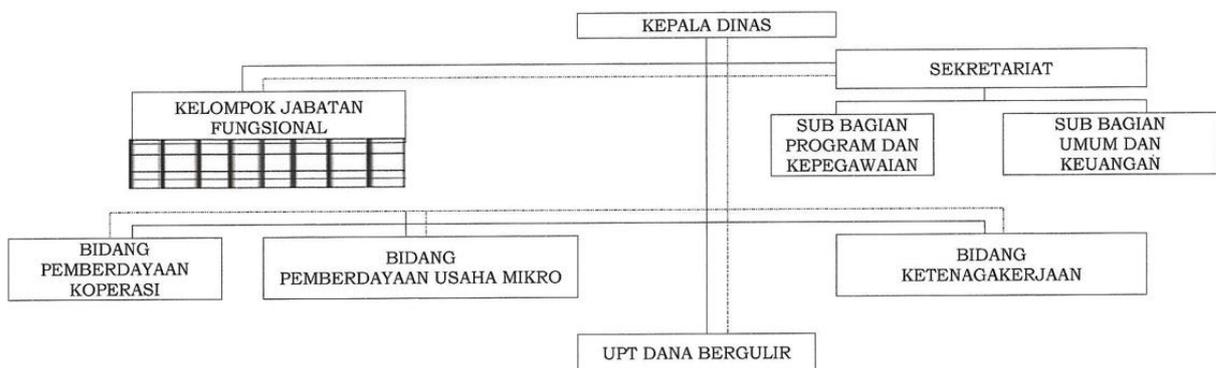
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah serta tenaga kerja;
- d. perumusan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan pelayanan izin usaha simpan pinjam;
- e. perumusan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan pengawasan dan pemeriksaan koperasi;
- f. perumusan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan penilaian Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam dan Unit Simpan Pinjam;
- g. perumusan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan pendidikan dan pelatihan perkoperasian;
- h. perumusan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan pemberdayaan dan perlindungan koperasi;
- i. perumusan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan pemberdayaan usaha mikro;
- j. perumusan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan pengembangan usaha mikro menjadi usaha kecil dan menengah;
- k. perumusan, pelaksanaan dan evaluasi perencanaan tenaga kerja;
- l. perumusan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja;
- m. perumusan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan penempatan tenaga kerja;
- n. perumusan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan penanganan hubungan industrial;

- o. pelaksanaan administrasi dinas di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah serta tenaga kerja;
- p. pelaksanaan pengendalian, pengawasan, dan pembinaan di bidang administrasi kepegawaian, kearsipan, ketatalaksanaan, ketatausahaan, pengelolaan anggaran, perlengkapan, kehumasan;
- q. pelaksanaan pengembangan kemampuan organisasi meliputi pembinaan personil, administrasi umum, ketatalaksanaan dan sarana prasarana kerja;
- r. penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional Prosedur (SOP);
- s. pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP);
- t. pelaksanaan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan/atau pelaksanaan pengumpulan pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas pelayanan;
- u. pengelolaan pengaduan masyarakat;
- v. penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro secara berkala melalui sub domain website pemerintah daerah;
- w. pelaksanaan evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan tenaga Kerja, dan
- x. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.⁴⁸

⁴⁸ Pasal 4 Peraturan Walikota Blitar Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan

6. Struktur Organisasi

Dalam menjalankan tugasnya, perlu adanya struktur organisasi yang baik agar peran dan tugasnya dapat dilakukan sesuai tanggung jawabnya masing-masing. Adapun struktur organisasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja sebagai berikut:



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja
Sumber: Peraturan Walikota Blitar Nomor 19 Tahun 2022

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Pemenuhan Hak Atas Penghidupan Yang Layak Pada Pengemudi Bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi Perspektif Hukum Positif

Dalam pembangunan nasional, kontribusi para pekerja/buruh semakin meningkat dengan tidak menutup kemungkinan oleh adanya tantangan dan risiko yang dihadapi. Oleh sebab itu, perlu adanya bentuk perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh. Perlindungan terhadap pekerja/buruh bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak dasar mereka terpenuhi dan agar mereka memiliki kesempatan yang sama serta perlakuan yang adil. Sehingga, tujuan tersebut dapat mencapai kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap

memperhatikan kemajuan dan perkembangan dunia usaha. Namun, ternyata kehidupan para pekerja/buruh di PT. Ranajaya Mitra Abadi kurang mendapatkan perlakuan yang sesuai berdasarkan peraturan ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dari perolehan upah kerja dan jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan.

Secara yuridis, ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terbagi menjadi 4 (empat), yakni:

1. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat; Pekerja/serikat buruh;
4. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja / buruh untuk berunding; dengan pengusaha.⁴⁹

Penetapan upah dilakukan melalui kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, dan tidak boleh lebih rendah atau melanggar ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵⁰

Perlindungan pengupahan telah diatur secara tegas dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana yang telah mengalami perubahan

⁴⁹ Stefany Febiola dan Tundjung Herning Sitabuana, "Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Di Indonesia", *Prosiding Serina IV 2022*, no. 1(2022): 539.

⁵⁰ Siswanto Sastrohadwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 15.

dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Ketentuan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- 2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- 3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Struktur dan skala upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.⁵¹

Pengusaha atau pemberi kerja seharusnya menggunakan ketentuan mengenai pengupahan sebagai landasan untuk menerapkan peraturan tentang pemberian upah kepada pekerja, terutama untuk pengemudi bus yang bekerja sebagai pekerja harian lepas. Prinsip dasar dalam pemberian upah mencakup 3 (tiga) tujuan utama, yaitu:

1. Menarik minat pekerja untuk bergabung dalam perusahaan tersebut.

⁵¹ Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

2. Mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tetap bekerja di perusahaan tersebut.
3. Mendorong motivasi dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, penting bagi sebuah sistem pengupahan untuk memenuhi beberapa kriteria, antara lain memadai dalam memenuhi kebutuhan dasar pekerja, sejalan dengan praktik upah di perusahaan sejenis, adil dalam konteks internal perusahaan, serta menyadari fakta bahwa kebutuhan setiap orang adalah berbeda.⁵²

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak atas penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh harian lepas pada pengemudi PT. Ranajaya Mitra Abadi dapat diketahui bahwa para pengemudi bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi mendapatkan upah sebesar Rp 200.000,- untuk setiap jatah PP (Pulang-Pergi) pada trayek bus AKAP, yang mana mereka hanya mengambil jatah kerja sekitar 6-10 PP setiap bulannya. Sedangkan, untuk trayek bus pariwisata pengemudi mendapatkan upah sebesar 10% dari harga sewa bus.⁵³

Hal tersebut juga dibenarkan oleh pihak CS Marketing PT. Ranajaya Mitra Abadi yang dinyatakan berdasarkan hasil wawancara yang menyatakan bahwa para pengemudi yang bekerja di perusahaan tersebut untuk tiap jatah PP nya mendapatkan gaji sebesar Rp 200.000,-. Sedangkan, untuk trayek pariwisata

⁵² Christian Johanes Rondonuwu, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT PLN Persero Unit Induk Wilayah Suluttenggo", *Jurnal Lex Administratum*, no.1(2019): 96.

⁵³ Pengemudi Bus PT. Ranajaya Mitra Abadi, Wawancara, (Blitar, 04 Mei 2023).

pengemudi mendapatkan gaji 10% dari harga sewa busnya. Rata-rata para pengemudi disini mengambil jatah kerja 6-10 PP dalam setiap bulannya.⁵⁴

Dapat disimpulkan dari pernyataan tersebut bahwa para pengemudi bus trayek AKAP akan memperoleh upah untuk setiap jatah PP yakni sebesar Rp 200.000,-. Selain itu, untuk trayek bus pariwisata pengemudi akan mendapatkan upah sebesar 10% dari harga sewa. Jadi, upah yang didapatkan oleh para pekerja pengemudi bus apabila jatah kerja yang diambil 6-10 PP setiap bulannya dapat dikalkulasikan berkisar Rp 1.200.000,- hingga Rp 2.000.000,-.

Terkait hal tersebut, pemberian upah bagi pekerja pengemudi bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 88E ayat (2) UU Cipta Kerja yang menyatakan bahwa "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum". Adapun sanksi yang dapat diberikan bagi pengusaha yang melanggar ketentuan upah minimum telah tertulis di dalam Pasal 185 ayat (1) UU Cipta Kerja yang disebutkan bahwa perusahaan yang membayar upah lebih rendah daripada upah minimum yang telah ditentukan dapat dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)".

Program jaminan sosial tenaga kerja ialah sesuatu yang harus dilakukan oleh sebuah perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerjaanya. Selain itu, juga dapat memberikan jaminan kesejahteraan para pekerja beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Berdasarkan Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang

⁵⁴ CS Marketing PT. Ranajaya Mitra Abadi, Wawancara, (Blitar, 03 Mei 2023).

Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa setiap pekerja dan keluarganya memiliki hak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jaminan sosial tersebut mencakup jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan sosial kesehatan. Untuk mengelola kedua jenis jaminan tersebut, terdapat BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Sebagaimana dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), diatur bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Program jaminan sosial tenaga kerja memiliki ruang lingkup yang berbeda antara BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan, sementara BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.⁵⁵

Sebagai pekerja pengemudi di PT. Ranajaya Mitra Abadi dalam perolehan jaminan sosial tenaga kerja dapat diketahui bahwa pihak perusahaan hanya memberikan jaminan sosial kepada pengemudinya berupa program BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan, untuk program BPJS Kesehatan memang tidak didaftarkan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut dirasa sudah cukup dapat dijadikan sebagai bentuk jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan kepada para pengemudinya.⁵⁶

⁵⁵ Pasal 6 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

⁵⁶ Pengemudi Bus PT. Ranajaya Mitra Abadi, Wawancara.

Hal tersebut dipertegas berdasarkan informasi dari HRD dan CS Marketing PT. Ranajaya Mitra Abadi yang dapat diketahui bahwa semua pengemudi di PT. Ranajaya Mitra Abadi tidak mendapatkan fasilitas BPJS Kesehatan. Hal ini dikarenakan memang dari pihak perusahaan hanya menyediakan jaminan sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan saja, yang dimana menurutnya fasilitas tersebut sudah cukup dapat dijadikan jaminan bagi pekerjanya.⁵⁷

Maka dari itu, pernyataan yang dikemukakan oleh pihak manajemen tersebut tidak dapat dijadikan alasan dan bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 13 ayat (1) Peraturan Presiden Republik Indonesia No.82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan menyatakan bahwa “Pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai Peserta Jaminan Kesehatan kepada BPJS Kesehatan dengan membayar iuran”. Dari uraian pasal tersebut jelas pendaftaran BPJS Kesehatan bagi setiap tenaga kerja adalah suatu kewajiban.

Dalam Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dipertegas bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000, (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja, baik BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan. Sehingga, berdasarkan pada ketentuan Pasal 17 ayat (2) UU BPJS

⁵⁷ HRD dan CS Marketing PT. Ranajaya Mitra Abadi, Wawancara.

dan Pasal 13 ayat (6) Perpres No. 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan menyatakan bahwa pihak pemberi kerja yang tidak melaksanakan ketentuan pemerintah untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial, salah satunya BPJS Kesehatan akan dikenakan sanksi administratif berupa :

1. Teguran tertulis;
2. Denda; dan/atau
3. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

C. Dampak Tidak Terpenuhinya Hak Atas Penghidupan Yang Layak Pada Pengemudi Bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi Ditinjau Dari *Maqashid Syariah*

Islam merupakan agama yang memberikan anugerah bagi alam semesta dalam menjunjung tinggi nilai-nilai seluruh manusia. Dalam dunia ketenagakerjaan, Islam sangat menekankan hak dan kewajiban terhadap para pekerja/buruh. Hal tersebut terlihat dari beberapa hadits yang jelas memberikan jaminan bahwa pekerja harus bekerja dalam kondisi lingkungan yang nyaman, tidak terjadi keterlambatan pemberian gaji, jauh dari PHK, mendapatkan jaminan sosial, dan lain sebagainya. Menurut Islam, pekerja/buruh dinilai sebagai hal yang penting terhadap kehidupan manusia. Oleh karena itu, nilai-nilai yang diberikan dalam Islam terhadap perlindungan bagi pekerja/buruh sangat erat. Seperti dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Muslim, Nabi Muhammad SAW bersabda:

حَدِيثُ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا: أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ

لَا يَظْلِمُهُ وَلَا يُسْلِمُهُ مَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ كَانَ اللَّهُ فِي حَاجَتِهِ وَمَنْ فَرَّجَ عَنْ مُسْلِمٍ كُرْبَةً فَرَّجَ

اللَّهُ عَنْهُ بِهَا كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ كُرْبًا يَوْمَ الْقِيَامَةِ

Artinya: “Diriwayatkan dari Ibnu Umar radhiallahu ‘anhuma, ia berkata: Sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: “Seorang muslim adalah saudara bagi muslim lainnya. Dia tidak boleh menzalimi dan menyusahkannya. Barangsiapa yang mau memenuhi hajat saudaranya maka Allah pun akan bekenan memenuhi hajatnya. Barangsiapa yang melapangkan satu kesusahan kepada seorang muslim, maka Allah akan melapangkan salah satu kesusahan diantara kesusahan-kesusahan hari kiamat nanti. Barangsiapa yang menutupi aib seorang muslim, maka Allah akan menutupi aibnya pada hari kiamat”.⁵⁸ (H.R. Muslim)

Islam sebagai konsep dasar agama menempatkan posisi pekerja yang berhak mendapatkan kesejahteraan dalam lingkup kerjanya. Terdapat prinsip-prinsip dalam Islam yang mengatur hubungan antara majikan dan pekerja, diantaranya adalah prinsip kesetaraan (*musawah*) dan prinsip keadilan (*‘adalah*). Prinsip kesetaraan menegaskan bahwa majikan dan pekerja memiliki kedudukan yang sama atau setara, dimana keduanya saling membutuhkan dan saling memberikan kontribusi baik dalam bentuk tenaga maupun upah. Hak dan kewajiban ditentukan berdasarkan prinsip kesetaraan ini.

Prinsip keadilan (*‘adalah*) merupakan prinsip yang dianggap sangat ideal, karena melibatkan pemenuhan perjanjian dan kewajiban yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Kesejahteraan dalam pandangan ini tidak hanya

⁵⁸ Tim Penerjemah Jabal, *Shahih Bukhari Muslim*, (Bandung: Penerbit Jabal, 2008), 465.

mencakup kebutuhan fisik seperti makanan dan tempat tinggal, tetapi juga melibatkan kebutuhan rohani seperti ketenangan, kenyamanan, perlindungan dan kesetaraan dalam hal hukum dan keadilan. Dengan demikian, Islam mengedepankan prinsip-prinsip ini dalam menciptakan kesejahteraan pekerja.

Konsep kesetaraan dan keadilan seharusnya menjadi landasan bagi perusahaan dan pekerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Pekerja mengharapkan upah yang memadai dan kesejahteraan, sementara perusahaan mengharapkan perkembangan usaha. Kedua tujuan ini dapat tercapai jika kedua belah pihak menjalankan tugas dan kewajiban mereka dengan baik. Dalam Islam, kesejahteraan umat, baik diri sendiri maupun orang lain diberikan prioritas yang tinggi.

Konsep *maqashid* mengacu pada tujuan Allah dan Rasul-Nya dalam merumuskan hukum-hukum Islam. Tujuan agama Islam sendiri adalah menjaga kemaslahatan umat (*maqashid syari'ah*), yang salah satunya adalah menjaga jiwa. *Maqashid syari'ah* adalah suatu keharusan untuk mencapai kemaslahatan dunia dan akhirat. Jika kemaslahatan ini tidak tercapai, maka kemaslahatan dunia tidak akan terwujud, bahkan menimbulkan kerusakan. Kemaslahatan yang akan direalisasikan ini, menurut Abu Ishaq al-Syatibi dibagi kedalam tiga tingkatan, yaitu:⁵⁹

a. Kebutuhan *dharuriyat*

Kebutuhan *dharuriyat* merujuk pada tingkat kebutuhan yang harus ada dan disebut sebagai kebutuhan primer. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, akan

⁵⁹ Abu Ishaq al-Syathibi, *al-Muwafaqat Fi Ushul al-Syari'ah*, 7-11.

mengancam keselamatan umat manusia baik di dunia maupun di akhirat. Terdapat lima aspek yang termasuk dalam kategori ini, yaitu memelihara agama (*hifdz al-Din*), memelihara jiwa (*hifdz an-Nafs*), memelihara akal (*hifdz al-'Aql*), memelihara kehormatan dan keturunan (*hifdz an-Nasl*), serta memelihara harta (*hifdz al-Maal*).

b. Kebutuhan *hajiyyat*

Kebutuhan *hajiyyat* adalah kebutuhan sekunder yang mana jika tidak terpenuhi, tidak akan mengancam keselamatan. Akan tetapi, akan menyebabkan kesulitan. Syariat Islam hadir untuk mengatasi segala kesulitan tersebut. Sebagai contoh, dalam Islam diperbolehkan untuk tidak berpuasa saat melakukan perjalanan jauh, namun harus diganti dikemudian hari.

c. Kebutuhan *tahsiniyat*

Kebutuhan *tahsiniyat* adalah tingkat kebutuhan yang jika tidak terpenuhi, tidak akan mengancam eksistensi dari lima aspek utama sebelumnya dan tidak akan menimbulkan kesulitan.

Mengenai penerapan penghidupan yang layak di PT. Ranajaya Mitra Abadi termasuk dalam kebutuhan maslahat yang *dharuriyat* kategori memelihara jiwa (*hifdz an-Nafs*), memelihara keturunan (*hifdz al-Nasl*) dan memelihara harta (*hifdz al-Maal*). Pertama, tingkatan *dharuriyat* kategori memelihara jiwa (*hifdz an-Nafs*) dapat ditinjau melalui perolehan jaminan sosial yang diterima oleh pengemudi bus terkait jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan menjaga kesehatan fisik, juga akan berdampak positif pada kesehatan jiwa seseorang. Selain itu, keselamatan dalam lingkungan kerja juga

penting untuk memberikan rasa aman saat menjalankan tugas. Upaya menjaga kesehatan dan keselamatan kerja menjadi hal yang sangat penting, karena jika tidak terpenuhi dapat membahayakan jiwa manusia.

Namun berdasarkan informasi dari beberapa narasumber, terungkap bahwa pekerja pengemudi bus yang bekerja di bawah PT. Ranajaya Mitra Abadi tidak mendapatkan jaminan kesehatan. Dalam konteks penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pemeliharaan jiwa (*hifdz an-Nafs*) terhadap pengemudi bus tidak optimal. Perlindungan jiwa melalui upaya pemeliharaan kesehatan tidak sepenuhnya dijamin oleh perusahaan.

Kedua, tingkatan *dharuriyat* kategori memelihara keturunan (*hifdz al-Nasl*). Pada suatu perusahaan, pemeliharaan keturunan itu juga menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Dalam hal ini, kesejahteraan bagi anggota keluarga pekerja/buruh dapat terpenuhi dengan adanya perolehan jaminan sosial yang diberikan dari pihak perusahaan. Jaminan sosial tidak hanya bermanfaat bagi diri pekerja/buruh saja, melainkan bagi anggota keluarganya. Salah satunya adalah adanya jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan yang dapat digunakan dalam hal perolehan fasilitas pelayanan kesehatan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari beberapa informan bahwa para pekerja pengemudi bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi ternyata tidak mendapatkan jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan. Artinya, anggota keluarga para pekerja pengemudi di perusahaan tersebut tidak memperoleh jaminan kesejahteraan berupa kesehatan. Sehingga, dapat dikatakan PT. Ranajaya Mitra Abadi belum

memenuhi kebutuhan pokok bagi anggota keluarga pekerja pengemudi bus dalam kategori memelihara keturunan (*hifdz al-Nasl*).

Ketiga, tingkatan *dharuriyat* kategori memelihara harta (*hifdz al-Maal*) memiliki posisi penting dalam kehidupan manusia. Harta adalah benda material yang dimiliki oleh manusia, dimana untuk memperolehnya melalui cara bekerja. Salah satu bentuk pemeliharaan harta dalam konsep *maqashid syariah* adalah melalui penerimaan upah yang adil. Adil dalam konteks ini bukan berarti pembagian yang sama bagi semua jabatan pekerjaan, tetapi adil dalam arti bahwa upah yang diterima sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan dan tenaga yang dicurahkan.

Keadaan dimana pengemudi bus mendapatkan upah di bawah Upah Minimum Regional (UMR) tentu saja menimbulkan kekhawatiran bagi mereka. Terutama bagi yang sudah memiliki keluarga dan tanggungan anak. Dengan berdasarkan informasi yang diperoleh dari beberapa informan, upah dibawah minimum yang diterima oleh pekerja pengemudi bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi dapat dikatakan belum terpenuhi secara utuh. Artinya, PT. Ranajaya Mitra Abadi telah melanggar pemenuhan kebutuhan *dharuriyat* terhadap pemeliharaan atas harta (*hifdz al-Maal*) bagi para pekerja pengemudi bus.

Dapat disimpulkan bahwa, PT. Ranajaya masih belum memberikan pemenuhan kebutuhan *dharuriyat* kepada para pekerja pengemudi bus secara optimal. Hal ini terlihat pada kategori memelihara jiwa (*hifdz an-Nafs*), memelihara keturunan (*hifdz al-Nasl*) dan memelihara harta (*hifdz al-Maal*).

D. Upaya Perlindungan Hukum Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Blitar Dalam Menegakkan Hak Pemenuhan Atas Kehidupan Yang Layak Bagi Pekerja

Dinas Tenaga Kerja merupakan elemen pelaksana tugas pemerintah daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam bidang ketenagakerjaan. Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja di daerah mencakup bidang pengawasan ketenagakerjaan yang bertugas melaksanakan pengawasan terhadap ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan pemantauan dan penegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.⁶⁰ Secara umum, pengawas ketenagakerjaan memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memonitor agar peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dapat diterapkan dan dipatuhi oleh para pekerja dan pelaku usaha industri.

Dalam pengawasan ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja memiliki bagian pengawasan yang khusus bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan terhadap ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengawasi dan menerapkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. ketentuan-ketentuan terkait pengawasan ini diatur di dalam Bab XIV tentang Pengawasan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana dalam Pasal 176 menyatakan bahwa “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang

⁶⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), 23.

memiliki kompetensi dan independensi guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”.

Menurut Manulang sebagaimana dikutip oleh Abdul Khakim, disebutkan bahwa fungsi pengawasan ketenagakerjaan, diantaranya:⁶¹

- a. Mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- b. Memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar tercapai pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara efektif.
- c. Melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangan dan penyelewengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, dinas tenaga kerja merupakan salah satu pihak yang memiliki peranan penting dalam hal ketenagakerjaan.

Fungsi dan peran Dinas Tenaga Kerja Kota Blitar dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan diwujudkan melalui keberadaan Pengawas Ketenagakerjaan. Berdasarkan wawancara dengan Satuan Badan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Blitar, tindakan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dalam mengawasi pemenuhan kehidupan yang layak bagi pekerja adalah sebagai berikut:⁶²

1. Mengawasi penerapan ketentuan pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

⁶¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), 123.

⁶² Satuan Badan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Blitar, wawancara, (Blitar, 08 Mei 2023).

2. Mengawasi keadaan yang terjadi di lapangan untuk memeriksa pemberian upah bagi pekerja sesuai standar yang ditetapkan.
3. Mengawasi pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sesuai dengan peraturan perundang-undangan Jamsostek.
4. Mengawasi kepatuhan perusahaan dalam mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari perlindungan hak tenaga kerja dalam pemenuhan kehidupan yang layak adalah untuk melindungi hak-hak pekerja dalam hal pengupahan yang sesuai standar yang ditetapkan dan pemberian jaminan sosial melalui Program Jamsostek. Dinas Tenaga Kerja, khususnya melalui Pengawasan Ketenagakerjaan bertugas untuk mengawasi dan menegakkan peraturan perundang-undangan guna melindungi hak-hak tenaga kerja berkaitan dengan pengupahan dan program-program Jamsostek yang diselenggarakan oleh pemerintah. Hal ini disebabkan banyak sekali sistem pengupahan ataupun pemberian jaminan sosial, namun tidak memenuhi standar yang telah diatur dalam perundang-undangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Satuan Badan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Blitar, terdapat beberapa langkah strategis yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan meliputi:⁶³

- a. Pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan industri terus diperkuat untuk meminimalisir pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan

⁶³ Satuan Badan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja, wawancara, (Blitar, 08 Mei 2023).

ketenagakerjaan. Semakin intensif pengawasan dilakukan, semakin efektif dalam mencegah pelanggaran tersebut.

- b. Upaya sosialisasi dan penyuluhan tentang peraturan ketenagakerjaan kepada perusahaan industri terus ditingkatkan secara berkelanjutan. Hal ini bertujuan agar pemilik atau pemimpin perusahaan memiliki pemahaman yang jelas tentang pentingnya perlindungan tenaga kerja dan konsekuensi hukum yang timbul dari peraturan ketenagakerjaan.
- c. Peningkatan kapasitas dan kompetensi pengawas ketenagakerjaan melalui pelatihan dan pendidikan tambahan. Tindakan ini akan memperkuat kemampuan mereka dalam memahami dan mengimplementasikan peraturan ketenagakerjaan, serta menjalankan tugas pengawasan dengan lebih efektif.

Namun, hasil dari pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Blitar terhadap pemenuhan kehidupan yang layak bagi tenaga kerja ternyata masih belum dilakukan secara optimal. Hal ini terlihat masih terdapat adanya perusahaan yang tidak mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Salah satu contohnya adalah PT. Ranajaya Mitra Abadi, sebuah perusahaan transportasi bus yang melakukan bentuk ketidakpatuhan dalam pemberian upah kepada pekerja pengemudi di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Blitar sebesar Rp 2.239.024-, dan tidak diberikannya jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan.

Adapun tindakan yang seharusnya diambil oleh Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan permasalahan tersebut adalah melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan yang diduga melanggar perlindungan tenaga kerja. Pemeriksaan ini

bertujuan untuk mengumpulkan bukti yang kuat terkait pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan. Selanjutnya, Dinas Tenaga Kerja dapat memberikan sanksi dan tindakan administratif apabila perusahaan tersebut terkonfirmasi melakukan pelanggaran terhadap perlindungan tenaga kerja. Hal ini dapat berupa denda, teguran tertulis, pencabutan izin usaha, atau tindakan lain yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari tindakan ini untuk memberikan efek jera dan mendorong perbaikan perilaku perusahaan.

Maka dari itu, peran Dinas Tenaga Kerja Kota Blitar dalam melakukan perlindungan untuk menegakkan pemenuhan hak atas penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh perlu untuk ditingkatkan dan dilakukan pengawasan secara rutin. Seperti halnya dengan memberikan sosialisasi bagi pihak pemberi kerja dan pihak pekerja/buruh terkait kewajiban dan hak-hak yang seharusnya mereka peroleh. Agar supaya tidak ada lagi perusahaan yang melanggar ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan dalam bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk pelaksanaan pemenuhan hak atas penghidupan yang layak pada pengemudi bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi belum terlaksana secara maksimal, dikarenakan upah yang diberikan oleh pihak pengusaha yang masih di bawah Upah Minimum Kota (UMK). Selain itu, pemberian jaminan sosial juga masih belum diberikan secara optimal. Dimana dalam hal ini, pihak perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Kesehatan.
2. Ditinjau dari *maqhasid syariah*, dampak tidak terpenuhinya hak atas penghidupan yang layak pada pengemudi bus di PT. Ranajaya Mitra Abadi terkait pengupahan dan pemberian jaminan sosial (BPJS Kesehatan) dapat berpengaruh pada kebutuhan *dharuriyat* dalam kategori memelihara jiwa (*hifdz an-Nafs*), memelihara keturunan (*hifdz al-Nasl*) dan memelihara harta (*hifdz al-Maal*).
3. Upaya perlindungan hukum Dinas Tenaga Kerja dalam menegakkan hak pemenuhan atas kehidupan yang layak bagi pekerja di Kota Blitar dapat diwujudkan dengan cara melakukan pengawasan dalam menerapkan ketentuan pengupahan dan pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga

Kerja (Jamsostek) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun, upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja tersebut kurang optimal. Hal ini dikarenakan masih terdapat pekerja yang diberikan upah dibawah upah minimum kota dan tidak diberikannya jaminan sosial berupa kesehatan.

B. Saran

1. Bagi pihak pekerja pengemudi bus seharusnya memiliki wawasan dan pemahaman yang memadai terkait peraturan ketenagakerjaan. Dengan wawasan dan pemahaman yang memadai terkait peraturan ketenagakerjaan, baik dari perspektif hukum positif maupun hukum Islam, para pekerja dapat mengetahui hak-hak yang seharusnya mereka peroleh.
2. Bagi pihak pengusaha sebagai pemberi kerja seharusnya mematuhi peraturan ketenagakerjaan sesuai dengan hukum positif maupun hukum Islam yang berlaku. Dengan demikian, hubungan kerjasama yang sehat dapat terbentuk, dimana pihak pengusaha memiliki kesadaran yang tinggi untuk memberikan upah yang layak dan jaminan sosial demi peningkatan kesejahteraan para pekerja pengemudi bus dan keluarganya.
3. Bagi pihak pemerintah hendaknya merespons permasalahan ketenagakerjaan yang muncul di masyarakat. Pemerintah perlu berperan aktif dalam memberikan penyuluhan dan melakukan pengawasan ketenagakerjaan secara rutin. Tujuannya adalah meningkatkan kesadaran hukum bagi pekerja/buruh dan pengusaha, terutama terkait hak-hak yang seharusnya mereka peroleh.

4. Bagi masyarakat hendaknya memiliki pemahaman tentang peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Dengan pengetahuan ini, masyarakat dapat mengevaluasi setiap perkembangan yang terjadi di lingkungan sekitarnya. Memberikan masukan berupa kritik dan saran yang bermanfaat kepada pengusaha dan pekerja sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing, akan berkontribusi dalam menciptakan kehidupan masyarakat yang damai dan tentram.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ali, Zainudin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Al-Raisuni, Ahmad. *Nazhariyyah al-Maqashid 'Inda al-Iman al-Syatibi*. Herndon: Al-Ma'had al-'Alami li al-Fikr Islami, 1995.
- Al-Syathibi, Abu Ishaq. *al-Muwafaqat Fi Ushul al-Syari'ah*. Beirut: Darul Kitab Al Imiyah, 2003.
- Al-Syathibi. *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah*. Riyadh: Maktabah al-Riyadh al-Haditsah, 1997.
- Amiruddin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Depok: Rajawali Press, 2021.
- Astawa, I. Gede Pantja. *Dinamika Hukum dan Ilmu Perundang-Undangan di Indonesia*. Bandung: PT. Alumni, 2008.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Az-Zabidi, Imam. *Ringkasan Shahih Bukhari*. Bandung: Penerbit Jabal, 2016.
- Bakri, Asafri Jaya. *Konsep Maqashid al-Syariah Menurut al-Syatibi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.
- Butarbutar, Elisabeth Nuraini. *Metode Penelitian Hukum: Langkah-Langkah Untuk Menemukan Kebenaran Dalam Ilmu Hukum*. Bandung: Refika Aditama, 2018.
- Efendi, Satria. *Ushul Fiqh*. Jakarta: Kencana Predana Media Grup, 2005.
- Faisal, Sanapiah. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo

- Persada, 2007.
- Hadjon, Philipus M. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional. *Perlindungan Sosial Di Indonesia: Tantangan Dan Arah Ke Depan*. Jakarta: Direktorat Perlindungan dan Kesejahteraan Masyarakat, 2014.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Lelisari, dkk. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Sleman: Deepublish Publisher, 2021.
- Muchsin. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2003.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya, 2014.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rahayu, Devi. *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cetakan ke-II. Jakarta: Djambatan, 2003.
- Sumardi, Mulyanto. *Kemiskinan dan Kebutuhan Pokok*. Jakarta: Rajawali Pers, 1985.
- Suratmaputra, Ahmad Munif. *Filsafat Hukum Islam Al-Ghazali*. Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002.
- Suryadi, Asep. *Hak Kekayaan Intelektual: Perlindungan dan Kepastian Hukum dalam Pendaftaran Merek dengan Menggunakan Sistem Konstitutif*. Malang: Inteligencia Media, 2022.
- Tim Penerjemah Jabal. *Shahih Bukhari Muslim*. Bandung: Penerbit Jabal, 2008.
- Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an (2016-2019). *Al-Quran dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019 (Juz 11-20)*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019.
- Wijaya, Andika. *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Jurnal

- Diatana, Lilis, dkk. "Sistem Jaminan Keselamatan Kerja Karyawan Bengkel Las Menurut Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Kecamatan Tanah Jambo Aye)", *Petita*, no. 1(2018): 15 <http://jurnal.ar.raniry.ac.id/index.php/petita/index>.

Febiola, Stefany dan Tundjung Herning Sitabuana. “Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Di Indonesia”, *Proseding Serina IV 2022*, no. 1(2022): 539.

Nursalim, Chairunnisa Ramadhani Putri dan Leli Joko Suryono. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing”, *Jurnal Media of Law and Sharia*, no. 1(2020): 59.

Rondonuwu, Christian Johanes. “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT PLN Persero Unit Induk Wilayah Suluttenggo”, *Jurnal Lex Administratum*, no.1(2019): 96.

Shalihah, Fitriatus. “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia”, *Jurnal Selat*, no. 1(2016): 71.

Shidiq, Ghofar. “Teori Maqashid Al-Syari’ah dalam Hukum Islam”, *Jurnal Sultan Agung*, no. 118(2009): 118.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Walikota Blitar Nomor 19 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Dan Tenaga Kerja.

Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2023.

Skripsi

Jannah, Misrahul. “Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Terhadap Pekerja Pabrik Kayu di Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar)”, Skripsi, UIN Ar-Raniry, 2019. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/9111/>.

Nuryanti, Ariani Endah. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Di UD Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang”, Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2016. <http://lib.unnes.ac.id/2353/1/1515>.

Pratama, Ryandika Adhi. “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Yang Tidak Diikutsertakan BPJS Oleh Perusahaan (Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang)”, Skripsi, UIN Ar-Raniry, 2019. <http://repository.unissula.ac.id/22760/10>.

Wiranata, Anditya Okta. “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pengemudi Bus PT. Sumber Alam Ekspres Dalam Rangka Mewujudkan Keselamatan Transportasi di Jalan Raya”, Skripsi, Universitas Sebelas Maret, 2019. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/73503>.

Website

KBBI, “Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)”, diakses pada 01 Desember 2022. <http://kbbi.web.id/pusat>.

PT. Ranajaya Mitra Abadi, diakses 05 Mei 2023. <https://ranajaya.com/>.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Bukti Penelitian



PT. RANAJAYA MITRA ABADI
Jl. Klampis No. 54 Thumpu, Blitar, Jawa Timur
Telp. (0342) 4559735, 081334493150/082322998989

Pada hari ini, Selasa, 9 Mei 2023, Mahasiswa dengan keterangan sebagai berikut :

Nama : Reza Nurhabibah
NIM : 19220145
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Instansi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Diperkenankan untuk mengadakan penelitian dengan judul :

Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Atas Penghidupan Yang Layak Pada Pengemudi Bus Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam (Studi Kasus Di PT. Ranajaya Mitra Abadi)

Demikian tanda terima dokumen ini dibuat berdasarkan keadaan yang sebenarnya.

Blitar, 9 Mei 2023

Yang Mengetahui

Catur Budi Prasetyo
HR PT. Ranajaya Mitra Abadi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama : Reza Nurchabibah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Blitar, 15 Juni 2001
Alamat Rumah : Dsn. Jiwut RT.01/RW.11, Kecamatan Nglegok,
Kabupaten Blitar, Jawa Timur 66181
Email : chabibah53@gmail.com
Nama Ayah : Pudaenuri
Nama Ibu : Siti Nurrohmah
Anak ke- : 2 dari 2 bersaudara

B. Riwayat Pendidikan

2007 - 2013 : SDN Sentul 4 Kota Blitar
2013 - 2016 : SMPN 2 Kota Blitar
2016 - 2019 : SMAN 1 Talun