

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
KONTRAK DI STORY CO. MALANG TINJAUAN UNDANG-
UNDANG CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM**

SKRIPSI

Oleh:

FAIZATUN ADAWIYAH

19220027



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2023

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
KONTRAK DI STORY CO. MALANG TINJAUAN UNDANG-
UNDANG CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM**

SKRIPSI

OLEH:

FAIZATUN ADAWIYAH

NIM 19220027



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah SWT,

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

**“IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
KONTRAK DI STORY CO. MALANG TINJAUAN UNDANG-
UNDANG CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM ”**

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

Malang, 07 Juni 2023
Penulis,



Faizatun Adawiyah
NIM 19220027



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MAILIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 551354 Fax. (0341) 572533

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Faizatun Adawiyah NIM:
19220027 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**“IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
KONTRAK DI STORY CO. MALANG TINJAUAN UNDANG-
UNDANG CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM ”**

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

Mengetahui,

Malang, 07 Juni 2023

Ketua Program Studi HES

Dosen Pembimbing

Dr. Fakhruddin, M.HI.

Kurniasih Bahagiati, M.H.

NIP. 197408192000031002

NIP. 198710192019032011



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

FAKULTAS SYARIAH

Jl. Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 551354 Fax. (0341) 572533

BUKTI KONSULTASI

Nama : Faizatun Adawiyah
NIM : 19220027
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Kurniasih Bahagiati, M.H
Judul Skripsi : Implementasi Perlindungan Hukum Bagi
Pekerja Kontrak di Story Co Malang Tinjauan
Undang-Undang Cipta Kerja dan Hukum
Islam

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Kamis/09 Maret 2023	Proposal Skripsi	
2	Selasa/14 Maret 2023	Proposal Skripsi	
3	Jumat/31 Maret 2023	Proposal Skripsi	
4	Sabtu/08 April 2023	Proposal Skripsi	
5	Selasa/11 April 2023	Proposal Skripsi	
6	Rabu/12 April 2023	Proposal Skripsi	
7	Jumat/19 Mei 2023	Skripsi	
8	Selasa/ 30 Mei 2023	Skripsi	
9	Senin/03 Juni 2023	Skripsi	
10	Selasa/06 Juni 2023	Skripsi	

Malang, 07 Juni 2023
Mengetahui,
Ketua Program Studi HES

Dr. Fakhruddin, M.HI.
NIP. 197408192000031002

PENGESAHAN SKRIPSI

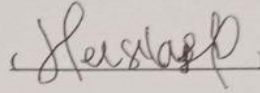
Dewan penguji skripsi saudari Faizatun Adawiyah NIM 19220027 mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

"IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK DI STORY CO MALANG TINJAUAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM"

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan tanggal 15 Juni 2023 dengan nilai: 77


Dewan Penguji:

- 1 Hersila Astari Pitaloka, M. Pd.
NIP. 19920811201608012021
- 2 Kurniasih Bahagiati, M. H.
NIP. 198710192019032011
- 3 Iffaty Nasyi'ah, M. H.
NIP. 197606082009012007



Matang, 26 Juni 2023
Dekan Fakultas Syariah




Dr. Sudirman, M. A.
NIP. 197708222005011003

HALAMAN MOTTO

Prioritas kerja itu tidak selamanya tentang gaji. Bisa saja saat ini adalah waktunya untuk belajar dan berguru pada atasan yang tepat. Hingga suatu saat nanti mendapatkan tawaran berupa jabatan penting karena di nilai sudah ahli dengan apa yang dipelajari selama ini.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Penulisan karya ilmiah seringkali mengandung beberapa istilah atau kalimat yang berasal dari bahasa arab tapi dituliskan dalam bahasa latin maupun lainnya. Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah baik yang berstandar internasional maupun nasional yang berketentuan khusus dari penerbit. Berikut ini adalah pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah Fakultas Syariah UIN Malang.

A. KONSONAN

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

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
أ		ط	t
ب	B	ظ	z
ت	T	ع	'
ث	Th	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	h	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dh	م	M
ر	R	ن	N

ز	Z	و	W
س	S	هـ	H
ش	Sh	ء	
ص	ṣ	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
آ	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
أَيُّ	Fathah dan ya	Ai	A dan I
أَوْ	Fathah dan wau	Iu	A dan U

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *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
مَآءِ	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
مِي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
مُو	Ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَآءٌ : *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 : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَضِيلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

E. SYADDAH (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 : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعْمَ : *nu''ima*

عَدُوٌّ : *'aduwwu*

Jika huruf ع ber- *tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf berharakat kasrah (◌ِ), maka 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 : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *bilādu-a*

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 : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

سَيِّئٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

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 zilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

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 اللهِ : *dīnullāh*

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

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ : *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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin, yang telah memberikan rahmat dan pertolongan penulisan skripsi yang berjudul: “Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Di Story Co. Malang Tinjauan Undang-Undang Cipta Kerja dan Hukum Islam” dapat saya selesaikan dengan baik. Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar’i. Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat. Amien.

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. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M.A selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Dr. H. Fakhruddin, M.HI , selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Kurniasih Bahagiati, M.H. selaku dosen wali penulis selama menempuh kuliah di 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.
5. Kurniasih Bahagiati, M.H. selaku dosen pembimbing penulis yang telah mencurahkan waktu untuk memberikan pengarahan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan pembelajaran kepada kami semua. Dengan niat yang ikhlas, semoga amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT.
7. Alm Bapak Ismail yang jauh disana, Ibuku yang hebat Ibu Maryam dan Untuk Yusuf Ismail, Sri Ningsih, Dewi Sartika, Yuyun Kalsum kakak-kakak ku tercinta dan adik-adik ku tersayang Moh. Kasil dan Rifky Apriandi. Terima kasih atas dukungan kasih sayang dan doa-doa terbaiknya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Kepada Ulil Alfiaturrohmania, Ummi Jamilatul Qomariah, Hayati Mutmainnah, Hayati Istifadah, Mustaqfirin Asyrof S.F, Ispi Yanti, Noor

Ilma Fadhila, Junita Sari, Razali, Yaqin, Suryaningsih, Nurul, Laeli, Pipit. Terima kasih sudah menemani dan memberikan motivasi untuk penulis sehingga skripsi ini selesai.

9. Kepada Owner Story Co. Malang Bapak Rifky dan semua karyawannya.

Terima kasih sudah memberikan ruang bagi penulis untuk meneliti disana.

10. Terima kasih untuk diri sendiri sudah mampu melewati banyak ujian sampai skripsi ini telah selesai di susun.

Dengan terselesaikannya laporan skripsi ini,harapannya ilmu yang telah kami peroleh selama kuliah dapat memberikan manfaat amal kehidupan di dunia dan akhirat. Sebagai manusia yang tak pernah luput dari kekhilafan, penulis sangat mengaharapkan pintu maaf serta kritikan dan saran dari semua pihak demi upaya perbaikan di waktu yang akan datang.

Malang, 07 Juni 2023
Penulis,

Faizatun Adawiyah
NIM 19220027

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
BUKTI KONSULTASI	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
ABSTRAK	xxiii
ABSTACT	xxv
مستخلص البحث	xxvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat penelitian	8

E. Definisi Operasional	9
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Penelitian Terdahulu	19
B. Kerangka Teori	21
1. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum	23
2. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	23
a. Pengertian Perjanjian Kerja waktu Tertentu	23
b. Syarat-syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	26
c. Jangka Waktu Perjanjian kerja Waktu Tertentu	27
3. Tinjauan maengenai perjanjian kerja	29
a. Definisi Perjanjian Kerja	29
b. Bentuk Perjanjian Kerja	31
c. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja	33
d. Isi Perjanjian Kerja	34
4. Perjanjian Kerja (Akad Ijarah) Tinjauan Hukum Islam	37
a. Pengertian Akad Ijarah	37
b. Perjanjian Kerja Dalam Akad Iajara	39
c. Landasan Yuridis Akad Ijarah	40
d. Syarat Dan Rukun Akad Ijarah	41
e. Macam-Macam Ijarah	41
f. Upah Dan Akad Ijarah	42
g. Hak-Hak Buruh Dalam Islam	44
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian	47
B. Pendekatan Penelitian	47
C. Lokasi Penelitian	48
D. Jenis dan Sumber Data	48

E. Metode Pengumpulan Data	50
F. Metode Pengolahan Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Story Co. Malang ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja	52
1. Gambaran umum story co. Malang	53
B. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Story Co. Malang Ditinjau Berdasarkan Hukum Islam	65
BAB V PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	82
DAFTAR RIWAYAT	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	19
Tabel 2 Penetapan Peraturan Pemerintah	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi	53
------------------------------------	----

ABSTRAK

Faizatun Adawiyah, 19220027, 2023. **Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak di Story Co. Malang Tinjauan Undang-Undang Cipta Kerja dan Hukum Islam.** Skripsi, Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Kurniasih Bahagiati, M.H.

Kata Kunci: Pekerja Kontrak, Cipta Kerja, Hukum Islam

Pekerja kontrak dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dikenal dengan istilah kontrak atau persetujuan yang merupakan suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih. Pekerja Kontrak dalam Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah suatu perjanjian kerja yang jangka waktunya telah ditentukan, yang menurut sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Perusahaan di Story Co. Malang yang bergerak dalam bidang waralaba harus patuh dan menetapkan ketentuan dalam Peraturan Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dalam melindungi hak pekerja sebagai pekerja kontrak. Penelitian ini membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang berada di Story Co. Malang. Yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak di Story Co. Malang ditinjau dari UU Cipta Kerja, dan bagaimana impelemntasi perlindungan hukum pekerja kontrak di Story Co. Malang ditinjau berdasarkan Hukum Islam.

Penelitian ini tergolong jenis penelitian yuridis empiris yaitu dengan cara mengamati fakta-fakta hukum yang berlaku di tengah-tengah masyarakat. Hal ini mengharuskan pengetahuan untuk dapat diamati dan dibuktikan secara terbuka. Pendekatan yang dilakukan adalah yuridis sosiologis yaitu menganalisis masalah-masalah hukum, yang mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem normal itu bekerja di dalam masyarakat. Data yang digunakan ialah data primer dilakukan dengan melakukan wawancara dan data skunder diperoleh dari buku, skripsi, tesis, disertasi dan peraturan perundang-undang. Lokasi dengan objek penelitian yaitu Story Co. Malang yang beralamat di Kecamatan Dau, Kabupaten Malang.

Hasil penelitian ini bahwa pekerja kontrak Story Co. Malang mengenai penerapan perlindungan hukum pekerja kontrak seperti

berlakunya pemagangan selama satu bulan dan pemberian kerja diluar jam kerja di Story Co. Malang belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pengaturan dalam hukum islam sudah sesuai berdasarkan bentuk dan isi perjanjian kerja yang telah disepakati.

ABSTRACT

Faizatun Adawiyah, 19220027, 2023. **Implementation of Legal Protection for Contract Workers in Story Co. Malang Review of Job Creation Law and Islamic Law.** Thesis, Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Supervisor: Kurniasih Bahagiati, M.H.

Keywords: contract worker, job creation, Islamic law

Contract workers in the Civil Code (KUHPercivil) are known as contracts or agreements which are acts where one or more people bind themselves to one or more people. Contract Workers in Law No. 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law No. 2 of 2022 concerning Job Creation into Law, Certain Time Work Agreements (PKWT) is a work agreement whose period has been determined, which according to the nature and type or activity of the work will be completed within a certain time. Companies in Story Co. Malang engaged in franchising must comply and stipulate the provisions in Law Regulation No. 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law in protecting workers' rights as contract workers. This study discusses legal protection for contract workers in Story Co. Malang. Which aims to find out how the implementation of legal protection for contract workers in Story Co. Malang is reviewed from the Job Creation Law, and how the implementation of legal protection for contract workers in Story Co. Malang is reviewed based on Islamic Law.

This research is classified as a type of empirical juridical research, namely by observing legal facts that apply in the midst of society. This requires knowledge to be openly observable and demonstrable. The approach taken is sociological juridical that is, analyzing legal problems, which observes how reactions and interactions occur when the normal system works in society. The data used is primary data carried out by conducting interviews and skunder data obtained from books, theses, theses, dissertations and laws and regulations. The location with the object of research is Story Co. Malang which is located in Dau District, Malang Regency.

The result of this study is that Story Co. Malang contract workers regarding the application of legal protections for contract workers such as the validity of apprenticeships for one month and the provision of work

outside working hours at Story Co. Malang are not fully in accordance with Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law. Arrangements in Islamic law are appropriate based on the form and agreement of employment that has been agreed.

مستخلص البحث

فايزاتون عدوية، 19220027 2023. تنفيذ الحماية القانونية للعمال المتعاقدين في شركة ستوري مالانج مراجعة قانون خلق فرص العمل والشريعة الإسلامية أطروحة، برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشريعة، كلية الشريعة، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج، المشرف: كورنياسيه باهاجياتي، ماجستير

الكلمات المفتاحية: عامل متعاقد، خلق فرص عمل، الشريعة الإسلامية

بالعقود أو الاتفاقيات التي (KUHPercivil) يعرف العمال المتعاقدون في القانون المدني هي أفعال يلتزم فيها شخص أو أكثر بشخص واحد أو أكثر. العمال المتعاقدون في القانون رقم (6) لسنة 2023 بشأن اشتراط اللائحة الحكومية بدلا من القانون رقم (2) لسنة 2022 بشأن تحويل هي اتفاقية عمل تم تحديد مدتها ، (PKWT) اتفاقية العمل بوقت معين، فرص العمل إلى قانون، والتي وفقا لطبيعة ونوع أو نشاط العمل سيتم الانتهاء منه في غضون فترة زمنية معينة. يجب على الشركات في شركة ستوري مالانج العاملة في مجال الامتياز الامتثال والنص على الأحكام الواردة في القانون اللائحة رقم 6 لسنة 2023 بشأن اشتراط اللوائح الحكومية بدلا من القانون رقم 2 لسنة في حماية حقوق العمال كعمال متعاقدين. تناقش هذه 2022 بشأن تحويل فرص العمل إلى قانون الدراسة الحماية القانونية للعمال المتعاقدين في شركة ستوري مالانج، والذي يهدف إلى معرفة كيفية مراجعة تنفيذ الحماية القانونية للعمال المتعاقدين في شركة ستوري مالانج من قانون خلق فرص العمل، وكيف يتم مراجعة تنفيذ الحماية القانونية للعمال المتعاقدين في شركة ستوري مالانج بناء على الشريعة الإسلامية.

يصنف هذا البحث كنوع من البحوث القانونية التجريبية ، أي من خلال ملاحظة الحقائق القانونية التي تنطبق في وسط المجتمع. وهذا يتطلب أن تكون المعرفة قابلة للملاحظة والبرهنة علنا. النهج المتبع هو قانوني اجتماعي أي تحليل المشكلات القانونية ، والذي يلاحظ كيف تحدث ردود الفعل والتفاعلات عندما يعمل النظام الطبيعي في المجتمع. البيانات المستخدمة هي البيانات الأولية التي تم الحصول عليها من الكتب skunder التي يتم إجراؤها عن طريق إجراء المقابلات وبيانات الأطروحات والأطروحات والقوانين واللوائح. الموقع مع موضوع البحث هو شركة ستوري مالانج التي تقع في منطقة داو ، مالانج ريجنسي.

نتيجة هذه الدراسة هي أن العمال المتعاقدين مع شركة ستوري مالانج فيما يتعلق بتطبيق الحماية القانونية للعمال المتعاقدين مثل صلاحية التلمذة الصناعية لمدة شهر واحد وتوفير العمل خارج ساعات العمل في شركة ستوري مالانج لا تتوافق تماما مع القانون رقم 6 لعام 2023 بشأن اشتراط اللوائح الحكومية بدلا من القانون رقم 2 لعام 2022 بشأن خلق فرص العمل في القانون.. الترتيبات في الشريعة الإسلامية مناسبة بناء على شكل ومحتوى اتفاقية العمل المتفق عليها

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai peranan, kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Peraturan Ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha Nasional dan Internasional. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28 d Undang-Undang Dasar Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan atau perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja¹.

¹Yuliana Yuli W, Sulastri dan Dwi Aryanti R, Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja Di Persero Terbatas (PT) , Jurnal Yuridis, no 2 (2018): 186, <https://doi.org/10.35586/v.5i2.767>.

Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas masyarakat di Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk menuju Indonesia maju. Peningkatan kualitas manusia tidak akan tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, akan tetapi jaminan hidup tidak dapat tercapai jika manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari pekerjaan itu dapat di peroleh berupa imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya. Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah, sedang bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan. Pada era perdagangan bebas banyak Negara yang masih dalam tahap berkembang belum memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak pekerja sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan Indonesia, yang meliputi perlindungan tenaga kerja. Dalam upaya meningkatkan nilai dan martabat para pekerja, perjuangan untuk mendapatkan perlindungan tenaga kerja menjadi sangat penting. Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, baik di tingkat nasional maupun internasional ².

Tujuan utama dari perlindungan tenaga kerja adalah untuk memastikan terciptanya hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan atau penindasan dari pihak yang memiliki kekuatan terhadap

²F. Winrini, Administrasi Gaji dan Upah, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), hlm 89.

pihak yang lebih lemah. Hal ini sesuai dengan isi Pasal 28 d Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap individu berhak untuk bekerja dan menerima imbalan atau perlakuan yang adil dan layak dalam konteks hubungan kerja.

Pada dasarnya, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang terjadi setelah ada kesepakatan kerja antara keduanya. Dalam hal ini terdapat hubungan kerja antara perusahaan/asosiasi pengusaha dengan pekerja pada saat memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja tersebut berakhir oleh salah satu pihak. Dalam hubungan kerja tersebut, bukan tidak mungkin terjadi perselisihan antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja³.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis, tenaga kerja/buruh memang bebas karena prinsip negara kita menyatakan bahwa tidak seorangpun diperbudak atau diperhamba⁴, sedangkan dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah

³Delinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta:CV Budi Utama, 2019), hlm 90.

⁴R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013) , hlm 75.

setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”⁵. Pengaturan ini bertujuan untuk mencegah kerugian bagi kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja, dalam aktivitas yang terkait dengan ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan agar keduanya merasa dilindungi oleh hukum dan tidak ada sikap yang sewenang-wenang dari pengusaha dalam memberikan perintah kepada pekerja.

Pasal-pasal 56-59 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang sistem pekerja kontrak. Terdapat perubahan dalam Pasal 56-59 Undang-Undang Ketenagakerjaan setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Ketentuan terkait pekerja kontrak menjadi lebih ketat, khususnya pada Pasal 56 ayat 2 yang mengatur perjanjian kerja secara kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang isi Pasal Masa Percobaan dan mengalami perubahan dalam pasal terbaru. Pasal ini menyatakan hal-hal berikut dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mengharuskan adanya masa percobaan kerja dan

⁵Pasal 1 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*.

jika dalam perjanjian kerja disyaratkan adanya masa percobaan kerja sebagaimana yang dijelaskan dalam ayat 1, maka masa percobaan kerja yang diwajibkan tersebut dianggap batal demi hukum. Perubahan terjadi pada Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa pertama, perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Kedua, jika dalam perjanjian kerja disyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka masa percobaan tersebut dianggap batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Peraturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu juga diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 12 PP tersebut menyatakan bahwa dalam PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, dan jika disyaratkan, maka masa percobaan kerja tersebut dianggap batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.⁶ Pengusaha sering memilih pekerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu sebagai metode untuk melakukan masa percobaan terhadap para pekerja. Namun, praktik masa percobaan yang dilakukan oleh Story Co. Malang seperti itu, yang

⁶Muhammad Wildan, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Hukum Khairul Ummah Vol 12 NO. 4, 2017) <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jhku/article/view/2300/1728>.

dikenal sebagai pemagangan, melanggar ketentuan dalam Pasal 58 Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Hal ini secara tidak langsung dapat merugikan pekerja kontrak.⁷

Dalam kasus ini, jika seorang pekerja tidak memenuhi tugasnya atau tidak mengikuti perintah dari pengusaha sesuai harapan, pengusaha memiliki wewenang untuk mengakhiri kontrak kerja dan tidak memperpanjang masa kontrak tersebut, serta mencari pekerja lain sesuai keinginan mereka. Pemutusan hubungan kerja kontrak ini tidak akan menimbulkan kerugian karena pengusaha tidak diwajibkan memberikan uang pesangon atau kompensasi terkait pemutusan hubungan kerja kontrak tersebut⁸.

Selain itu, hukum Islam juga mengatur tindakan yang seharusnya dilakukan oleh pengusaha guna mencegah sikap sewenang-wenang dan kerugian bagi kedua belah pihak., yang dijelaskan dalam Al-Qur'an, surat Al- Nahl ayat 90 ayat yang Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia

⁷Rifky, Wawancara, (Daui 12 Mei 2023).

⁸R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm 112.

memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

Dalam Al-Qur'an mengajak untuk bertindak adil dalam memberikan perintah dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam urusan agama, sosial, politik, dan ekonomi. Dalam upaya mewujudkan kehidupan yang adil, Islam menekankan pentingnya pengusaha memenuhi hak-hak pekerja berdasarkan jasa dan tanggung jawab yang mereka berikan. Islam mengakui nilai-nilai moralitas yang menekankan konsep kemanusiaan dan kesejahteraan dalam kehidupan.

Beberapa hal dalam kasus di atas mencerminkan situasi yang umum terjadi, yaitu perilaku perusahaan yang sewenang-wenang dalam membuat Perjanjian Kerja dengan karyawan. Contohnya adalah dalam menentukan perjanjian kerja kontrak, perjanjian pemegang, atau masa percobaan selama satu bulan tanpa adanya perjanjian pemegang secara tertulis yang dilakukan oleh Story Co.⁹ Hal ini menjadi minat penulis untuk mengkaji objek perjanjian kerja kontrak di Story Co. sebagai subjek penelitian untuk menyusun skripsi dengan judul: **“Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak di Story Co. Malang Tinjauan Undang-Undang Cipta Kerja Dan Hukum Islam ”**

⁹ Rifky, Wawancara, Dau 12 Mei 2023.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas yang telah dipaparkan, maka penyusun merumuskan masalahnya sebagai berikut dengan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak di Story Co. Malang ditinjau berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja ?
2. Bagaimana implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak di Story Co. Malang ditinjau berdasarkan Hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mendiskripsikan implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak di Story Co. Malang ditinjau berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja
2. Menganalisis implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak di Story Co. Malang ditinjau berdasarkan Hukum Islam

D. Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan pustaka di bidang ilmu hukum, terutama dalam konteks Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Story Co. Malang dalam Tinjauan Undang-Undang Cipta Kerja

dan Hukum Islam. Hasil penelitian ini dapat memberikan bahan, masukan, dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik tersebut.

2. Aspek Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dengan menyediakan tambahan teori dan informasi yang relevan, khususnya kepada pihak-pihak terkait, terutama para pekerja kontrak di Story Co. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban atau solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi dalam konteks perlindungan hukum. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi sumber masukan dan referensi yang berguna untuk mengisi kekosongan informasi yang belum tersedia.

E. Definisi Operasional

1. Perlindungan Hukum

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 manapun¹⁰.

2. Pekerja Kontrak

¹⁰C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm 40.

Pekerja kontrak adalah bentuk kesepakatan kerja yang ditetapkan berdasarkan periode waktu atau penyelesaian tugas tertentu yang tidak permanen, dan pekerjaan tersebut akan selesai dalam periode waktu yang telah ditentukan. Status pekerja ini berlaku sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam kontrak. Apabila periode waktu yang ditentukan telah berakhir, maka secara otomatis kesepakatan kerja berakhir, sehingga mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.¹¹

3. Hukum Islam

Hukum Islam merupakan bahan dan unsur utama hukum nasional Indonesia. Hukum Islam baru dikenal di Indonesia setelah agama Islam disebarkan di tanah air Indonesia pada abad ketujuh hijriyah atau abad ketiga belas masehi setelah masuk ke Indonesia, hukum Islam telah diikuti dan dilaksanakan oleh para pemeluk agama Islam di Nusantara, hal ini dapat dilihat dari hasil karya hukum Islam Indonesia yaitu Thullab, Sirathal Mutaqim, Kutaraagama, dan Sajinatul Hukum.¹²

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan akan menjelaskan untuk mempermudah dalam memahami hasil penelitian yang berjudul

¹¹Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: Semarang University Press, 2019), hlm 19.

¹²Dahlia Haliah Ma'û, *Eksistensi Hukum Islam di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Press, 2019), hlm 19.

“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak di Story Co. Malang Tinjauan UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja “, dalam hal ini penulis membagi menjadi 5 bab. Disetiap bab terdiri dari beberapa sub bab yang lebih memperjelas ruang lingkup dan permasalahan yang diteliti. Urutan dan tata letak masing-masing bab dapat dijelaskan sebagai berikut:

Bab Pertama: Pendahuluan, bab ini peneliti menguraikan tentang latar belakang alasan pemilihan judul yang mengangkat judul “Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak di Story Co. Malang Tinjauan UU Tentang Cipta Kerja dan Hukum Islam” . kemudian, peneliti membuat rumusan masalah yang berhubungan dengan judul tersebut. Di bab ini terdapat tujuan, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua: Tinjauan Pustaka, terdiri dari penelitian terdahulu dan kerangka teori. Penelitian terdahulu berisi informasi tentang penelitian yang telah dilakukan peneliti-peneliti sebelumnya, baik dalam buku yang sudah diterbitkan maupun masih berupa disertasi, tesis, atau skripsi yang belum diterbitkan. Adapun kerangka teori terdiri dari hanya ada dua pembahasan. Pertama yaitu Impementasi perlindungan hukum pekerja kontrak di Story Co. Malang menurut Undang-Undang Cipta Kerja dan

pembahasan yang kedua Implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak menurut Hukum Islam.

Bab Ketiga: Metode Penelitian, bab ini menguraikan tentang alur dan prosedur penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian, jenis penelitian, penyesuaian judul yang dipilih, teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta menemukan jawaban dalam penelitian yang dilakukan, keabsahan dan pengecekan data.

Bab Keempat: Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini peneliti membahas dan menganalisis dengan teori yang relevan dengan penelitian tersebut. Bab ini adalah inti dari skripsi. Penelitian menganalisis data yang ditemukan untuk diolah, dalam hal ini tentang pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Story Co. Malang Tinjauan UU Cipta Kerja dan Hukum Islam.

Bab Kelima: Penutup, terdiri dari kesimpulan dan saran.

Pada bagian yang terakhir berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan ini, penulis akan mencoba menelaah buku-buku atau karya tulis lainnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja kontrak dengan tinjauan undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Adapun yang berkaitan dengan judul antara lain:

1. Penelitian dengan judul “ Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam) yang ditulis oleh Hanip, Mahasiswa Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan. Penyusun menggunakan pendekatan secara yuridis empiris. Adapun pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh dikumpulkan, dianalisis dengan teknik kualitatif kemudian disajikan secara yuridis empiris.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya dalam hal penggunaan metode penelitian kualitatif dan

teknik pengumpulan data yang sama, yaitu melalui penelitian lapangan. Namun, terdapat perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilaksanakan di cabang Indomaret di Sidoarjo, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Story Co. di Malang. Fokus dari penelitian ini adalah mengenai perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami implementasi perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta mengevaluasi implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak tersebut dari perspektif hukum Islam. Lokasi penelitian dilakukan di Kota Sidoarjo, sementara peneliti sendiri berasal dari Malang.

2. Penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Pada Penambangan Pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam) yang ditulis oleh Novi Triana Wati, mahasiswa Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field research*). Penyusun menggunakan pendekatan secara yuridis empiris. Adapun pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh

dikumpulkan, dianalisis dengan teknik kualitatif kemudian disajikan secara yuridis empiris.

Persamaan antara penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian sebelumnya terletak pada perspektif yang sama terhadap Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Namun, terdapat perbedaan yang menunjukkan bahwa CV. Mitra Murni Sejati Blitar telah menerapkan sebagian isi Pasal 69 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun masih terdapat beberapa hal yang belum sesuai dengan ketentuan tersebut. Hal-hal yang masih belum sesuai mencakup persyaratan izin tertulis dari orang tua atau wali, perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali, batasan waktu kerja maksimal tiga jam yang dilakukan pada siang hari tanpa mengganggu waktu sekolah, serta masalah keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Skripsi, yang ditulis oleh Bunga Wardana pada tahun 2022, di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang berjudul “Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Karyawan di PT. Istana Cipta Sembada Seafood Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Maqashid Syariah. penelitian ini merupakan empiris. Adapun pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Data

yang diperoleh dikumpulkan, dianalisis dengan teknik kualitatif kemudian disajikan secara yuridis empiris.

Persamaan dari penelitian tersebut terletak pada penggunaan metode yuridis empiris, di mana penelitian tersebut lebih fokus pada pengumpulan data lapangan sebagai objek penelitian yang teliti. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan hukum empiris. Adapun perbedaannya adalah peneliti menunjukkan bahwa PT Istana Cipta Sembada (ICS Food) tidak sepenuhnya maksimal dalam melaksanakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Meskipun telah menerapkan berbagai upaya perlindungan seperti menyediakan alat pelindung diri berupa masker, pelindung kepala, dan sarung tangan, masih terdapat beberapa pekerja yang tidak mematuhi aturan tersebut dan tidak menggunakan alat pelindung diri.

4. Skripsi, yang ditulis oleh Rani Ayu Pramesti pada tahun 2021, di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, yang berjudul *Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Provinsi DKI Jakarta*. Adapun pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh dikumpulkan, dianalisis dengan teknik kualitatif kemudian disajikan secara yuridis empiris.

Persamaan penelitian diatas menggunakan metode yuridis empiris penelitian lebih menekankan pada data lapangan sebagai objek yang diteliti. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan hukum empiris. Perbedaan adalah peneliti diatas menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu masih terdapat ketidaksesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Beberapa hal yang masih tidak sesuai diantaranya adalah jenis pekerjaan dalam perjanjian dan jangka waktu perjanjian yang masih melampaui batas ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Skripsi, yang ditulis oleh Hana Saraswati pada tahun 2021, di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang berjudul Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT Haleris Karya Mandiri Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Adapun pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh dikumpulkan, dianalisis dengan teknik kualitatif kemudian disajikan secara yuridis empiris.

Persamaan penelitian adalah menggunakan metode yuridis empiris penelitian lebih menekankan pada data lapangan sebagai objek yang diteliti. Pendekatan yang digunakan yuridis sosiologis

yakni dengan mengidentifikasi serta mengkosep hukum sebagai sitem norma yang nyata. Perbedaannya adalah hasil penelitian ini yaitu PT.Haleris Karya Mandiri melakukan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada pekerjanya mulai dari recruitment pekerja hingga penanda tangan kontrak kerja. Jika ditinjau dari Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam praktek nya PT.Haler Karya Mandiri belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dilihat dari jenis pekerjaan dan pembaharuan perjanjian kerja.

Tabel 1 Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu

No	Penulis/Universitas/ Tahun/Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Hanif/ UIN Maulana Malik Ibrahim Malang/ 2017/ Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)	Persamaan penelitian yang dilakukan dengan peneliti diatas adalah kesamaan menggunakan penelitian kualitatif dan untuk teknik pengumpulan data sama-sama menggunakan teknik lapangan	Penelitian ini dilakukan di Indomaret cabang Sidoarjo sedangkan peneliti sendiri di Story Co. Malang Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di cabang Indomaret di Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta mengevaluasi implementasi perlindungan hukum tersebut dari perspektif hukum Islam. Lokasi penelitian dilakukan di Kota Sidoarjo, sementara peneliti sendiri berada di Malang.
2.	Novi Triana Wati/ UIN Maulana Malik Ibrahim Malang/2017/ Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Pada Penambangan Pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)	Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian diatas adalah kesamaan pada Tinjauan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan	Perbedaan yakni menunjukkan bahwa CV. Mitra Murni Sejati Blitar sudah menerapkan apa yang terdapat dalam Pasal 69 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan akan tetapi ada sebagai yang belum sesuai dalam pasal tersebut terkait izin tertulis dari orang tua atau wali, perjanjian krja antara pengusaha dengan orang tua atau wali, waktu kerja maksimal tiga jam, dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah dan keselamatan dan kesehatan kerja.
3.	Bunga Wardana/ UIN	Persamaan	Perbedaannya adalah peneliti

	Maulana Malik Ibrahim Malang/ 2022/ Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Karyawan di PT. Istana Cipta Sembada Seafood Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Maqashid Syariah	penelitian diatas adalah menggunakan metode yuridis empiris penelitian lebih menekankan pada data lapangan sebagai objek yang teliti. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan hukum empiris.	menunjukkan bahwa PT Istana Cipta Sembada (ICS Food) dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja kurang maksimal. Walaupun sudah melakukan menerapkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja berupa penyiapan alat pelindung diri yang berupa masker, pelindung kepala dan sarung tangan, masih terdapat beberapa pekerja yang kurang mematuhi aturan tersebut dan tidak memakai alat pelindung diri.
4.	Rani Ayu Pramesti/ UIN Syarif Hidayatullah Jakarta/ 2021/ Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Provinsi DKI Jakarta.	Persamaan penelitian diatas menggunakan metode yuridis empiris penelitian lebih menekan pada data lapangan sebagai objek yang diteliti.	Perbedaan adalah peneliti diatas menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu masih terdapat ketidaksesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Beberapa hal yang masih tidak sesuai diantaranya adalah jenis pekerjaan dalam perjanjian dan jangka waktu perjanjian yang masih melampaui batas ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
5.	Hana Sarawati/ UIN Maulana Malik Ibrahim Malang/ 2021/ Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT Haleris Karya Mandiri Persfektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang	Persamaan penelitian adalah menggunakan metode yuridis empiris.	Perbedaannya adalah hasil penelitian ini yaitu PT.Haleris Karya Mandiri melakukan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada pekerjanya mulai dari recruitment pekerja hingga penanda tanganan kontrak kerja. Jika ditinjau dari

	Ketenagakerjaan dan Hukum Islam .		Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam praktek nya PT.Haler Karya Mandiri belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dilihat dari jenis pekerjaan dan pembaharuan perjanjian kerja.
--	-----------------------------------	--	--

B. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo yaitu dimana hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara menempatkan satu kekuasaan yang dilakukan secara terukur (tertentu dan dalamnya) untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut¹³.

Prinsip perlindungan hukum dari tindakan pemerintah bermula dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia lahir untuk membatasi dan menjalankan kewajiban sosial dan pemerintah. Dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum di

¹³ Bernadetha Aurelia Oktavira, Syarat Sah Perjanjian dan Akibat Jika Tak Dipenuhi, Hukumonline.com, 11 Juli 2022, diakses 29 Maret 2023.
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/4-syarat-sah-perjanjian-dan-akibatnya-jika-tak-dipenuhi-cl4141/>.

Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara.

Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berpikir dengan landasan pada Pancasila, maka prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila¹⁴.

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum 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 untuk batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.¹⁵

2) Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan

¹⁴ Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1991), hlm 53.

¹⁵ Mukhtie Fadjar, Teori-Teori Hukum Kontemporer, Cetak 2 (Malang: Setara Press, 2014), hlm 104.

apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan sesuatu pelanggaran.¹⁶

Dalam Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Kemudian dalam Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan bagi pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja / buruh tanpa diskriminasi.

2. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

a. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Sedangkan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badanbadan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁷

¹⁶Mukhtie Fadjar, Teori-Teori Hukum Kontemporer, Cetak 2, hlm 105.

¹⁷ Dr. Ike Farida, Perjanjian Perburuhan (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing), (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm 73.

Dari penjelasan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan bukan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:¹⁸

- 1.) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- 2.) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- 3.) Pekerjaan yang bersifat musiman.
- 4.) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Ada 3 jenis pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu:¹⁹

¹⁸Abdullah Sulaiman, Hukum Ketenagakerjaan/ Perburuhan Di Indonesia, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2018) , hlm 99-100

¹⁹H. Sendjun Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2014), hlm 96.

1. Pekerja kontrak yaitu pekerja yang dipekerjakan sesuai dengan jangka waktu yang disepakati dalam kontrak.
2. Pekerja harian lepas yaitu pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan, dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian. Pekerja harian lepas ini sering terdapat pada perusahaan-perusahaan kontraktor yang sedang mengerjakan proyek (bangunan, jalan umum, dan lain- lain). Perjanjian kerja harian lepas harus memenuhi ketentuan bahwa pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Jika pekerja yang bekerja selama 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Pasal 12 dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja).

3. Pekerja borongan, yaitu pekerja atau beberapa pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan dengan memborong suatu jenis pekerjaan tertentu yang bisa diukur dengan banyaknya atau jumlahnya atau ukurannya ataupun beratnya. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha akan berakhir apabila pekerjaan borongannya telah selesai dikerjakan.

b. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan dan kemauan dari kedua belah pihak.
2. Ada kemampuan dan kecakapan dari para pihak untuk membuat perjanjian.
3. Ada pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya dalam Pasal 52 ayat (2) dijelaskan bahwa jika perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan yang dimaksud ayat (1) huruf a dan b maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Sedangkan pada Pasal 52 ayat (3) disebutkan bahwa jika perjanjian yang dibuat bertentangan

dengan ketentuan Pasal (1) huruf c dan d maka perjanjian itu batal demi hukum.

Adapun syarat formal yang harus dipenuhi oleh suatu kesepakatan kerja tertentu adalah:²⁰

1. Kesepakatan kerja dibuat rangkap 3 (tiga) masing-masing digunakan untuk pekerja, pengusaha, dan kantor Dinas Tenaga Kerja setempat, masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama.
2. Kesepakatan kerja harus didaftarkan pada kantor Dinas Tenaga Kerja setempat, selambat-lambatnya dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak ditandatangani kesepakatan kerja tertentu.
3. Biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja tertentu semuanya ditanggung oleh pengusaha.
4. Kesepakatan kerja tertentu harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

c. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tetentu

²⁰Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Cet. Ke-5 (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm 67.

Mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 59 bahwa pekerjaannya adalah yang bersifat musiman atau yang diperkirakan selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.²¹ Jadi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk tenggang waktu paling lama 3 (tiga) tahun. Persyaratan perpanjangan terdapat dalam Pasal 59 ayat (5) bahwa untuk memperpanjang perjanjian kerja maka pengusaha memberitahukan maksudnya secara tertulis paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja itu berakhir kepada pekerja yang bersangkutan. Sedangkan mengenai pembaruan dijelaskan dalam Pasal 59 ayat (6) bahwa pembaruan dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian ini hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Tetapi dalam Pasal 3 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,

²¹Abdullah Sulaiman, Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan di Indonesia, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018), hlm 102.

Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dijelaskan bahwa pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan jika dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan.

Perbedaan antara perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ialah, yang dimaksud perpanjangan merupakan melanjutkan hubungan kerja setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Adapun pembaharuan adalah melakukan hubungan baru setelah perjanjian kerja waktu tertentu pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari.²²

3. Tinjauan Mengenai Perjanjian Kerja

a. Definisi Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut:

²²Eko Wahyudi, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Sinar Grafindo, 2016), hlm 20.

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.²³.

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara, bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah” adanya di bawah perintah pihak lain” sehingga tampak hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (*subordinasi*). Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sifatnya

²³Sentosa Sembiring, *“Himpunan Peraturan Perundang-undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan”*, (Bandung: CV.Nuasa Aulia, 2005), hlm 17.

lebih umum, karena menunjuk hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diubah menjadi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam UU No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan²⁴.

b. Bentuk Perjanjian Kerja

1) Tertulis

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku pasal 51 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

²⁴SLN, Ternyata Perjanjian Kerja Boleh Secara Lisan Saja, Smartlegal.id, 4 Juni 2020, diakses 21 Mei 2023, <https://smartlegal.id/ketenagakerjaan/2020/06/04/ternyata-perjanjian-kerja-boleh-secara-lisan-saja-tapi-ada-risiko-hukumnya/>.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat Pasal 54 ayat 2 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

- Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja
- Jabatan atau jenis pekerjaan
- Besarnya upah dan cara pembayarannya
- Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
- Mulai dan jangka waktu yang berlakunya perjanjian kerja
- Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

2) Tidak tertulis

Perjanjian kerja dapat dimuat dalam bentuk tidak tertulis atau lisan. Perjanjian kerja ini dianggap sah ketika sudah disepakati oleh para

pihak dan memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian²⁵.

c. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdota dan juga pada Pasal 1 angka 14 Jo Pasal 52 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dalam Pasal 52 ayat 1 (satu) menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁶

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam

²⁵Telaumbanua Dalinama, S.H, M.H. “ *Hukum Ketenagakerjaan*”. (Jakarta: CV Budi Utama, 2019), hal 11.

²⁶Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*.

ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian. Objek perjanjian haruslah yang halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian.²⁷

d. **Isi Perjanjian Kerja**

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari suatu perjanjian kerja, yang keseluruhan isinya merupakan pokok persoalan yang tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang yang sifatnya memaksa atau tata susila masyarakat. Sehingga isi perjanjian kerja memiliki suatu kepastian hukum tentang hak dan kewajiban antara si pemberi kerja dan si penerima kerja. yakni:

a. **Kewajiban Buruh/Pekerja**

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c yang pada intinya adalah sebagai berikut:

²⁷Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), hlm 39.

1. Buruh/Pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
2. Buruh/Pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi lebih jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuatu dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda”²⁸.

b. Kewajiban Pengusaha

- 1) Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah

²⁸ Djumadi, hlm 49.

mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik dengan adanya campur tangan Pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah.²⁹

2) Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/ pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Cuti tahunan lamanya 12(dua belas) hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 (dua) bulan setelah bekerja terusmenerus selama 6 (enam) bulan pada suatu perusahaan.³⁰

3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan (Pasal 1602X KUHPerduta). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat

²⁹ Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 *Tentang Perlindungan Upah*.

³⁰ Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*.

tinggal dirumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, dan kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek, yang sekarang telah dirobah ke BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan.

4. Perjanjian Kerja (akad ijarah) Tinjauan Hukum Islam

a. Pengertian akad ijarah

Kata ijarah dalam struktur bahasa arab adalah bentuk masdar dari kata *ajara-yu'jiru 'ijaran* berarti yang mengandung arti imbalan, seperti dalam pernyataan "*ista'jara ar-rajulu al-rajula*" yang maksudnya seseorang memperkerjakan seseorang dengan mmeberi upah tertentu.³¹ Dalam kamus lisan al-Arab, *ijarah* berarti *al-jaza' 'ala al-'amal* yang berarti upah atas suatu pekerjaan.³² Sudah tergambar bahwa akad ijarah mengandaikan adanya relasi dua pihak, yaitu pekerja dan pihak yang memperkerjakan yang objeknya adalah jasa dengan satu kompensasi berupa upah atas pekerja tersebut.

³¹Imam Mallik ibn Anas, *Al-Mudawwanat al-Kubra Juz 5* (Bairut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah), hlm 473.

³²Muhammad Jamaluddin ibn Mukarrama al-Ansari, *Lisan al-Arab Juz 5* (Mesir: Dar al-Misyriyah li Ta'lif wa Tarjamah), hlm 65.

Definisi akad *ijarah* menurut ulama fiqh (fuqaha) sebagai berikut:³³

1. Imam Hanafi

Akad *ijarah* adalah suatu akad yang memberikan faidah pada pemilik manfaat yang jelas dari suatu benda yang disewakan dengan imbalan tertentu.

2. Imam Maliki

Akad *ijarah* adalah suatu akad yang memberikan pengertian kepemilikan atas manfaat yang dibolehkan (oleh syara') untuk suatu masa yang jelas dengan suatu imbalan tertentu.

3. Imam Syafi'i

Menurut Imam Syafi'i, akad *ijarah* adalah perjanjian yang melibatkan manfaat yang jelas, memiliki tujuan tertentu, dapat diserahkan, dan memiliki imbalan yang jelas.

4. Imam Hambali

Menurut Imam Hambali, akad *ijarah* adalah perjanjian yang melibatkan objek yang diperbolehkan secara jelas, dengan imbalan yang jelas imam Hambali

³³Abdurrahman al-Jaziri, *Kitab al-Fiqh 'ala Mazhabib al-Arba'ah Juz 3* (Mesir: Maktabah Tijariyah), hlm 94-98.

b. Perjanjian Kerja dalam Akad Ijarah

Perjanjian kerja memiliki peran yang signifikan dalam menentukan jenis pekerjaan yang akan diterima oleh para pekerja saat mereka pertama kali mengontrak kerja. Menurut Ahmad Azhar Basyir, perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk ijarah (pengupahan) di mana objeknya adalah tenaga kerja manusia. Dalam perjanjian ini, tenaga kerja melakukan kesepakatan dengan pihak tertentu untuk melaksanakan pekerjaan khusus bagi seseorang atau beberapa orang yang mempekerjakannya, dan bukan untuk pihak lain. Prinsip pemenuhan janji juga ditegaskan dalam Al-Qur'an, seperti yang terdapat dalam Surah Al-Isra' ayat 34 yang Artinya:” Dan Penuhilah janji itu, sesungguhnya janji itu akan dimintai pertanggungjawaban”

1. Syarat Perjanjian Kerja

- a.) Pekerja yang diperjanjikan termasuk jenis pekerja yang diperoleh atau halal menurut ketentuan syariah
- b.) Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas
- c.) Upah sebagai imbalan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlah, bentuk, dan waktu pembayaran.

2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

- a.) Melakukan pekerjaan
- b.) Dibawah perintah orang lain
- c.) Dengan menerima upah
- d.) Dalam jangka waktu tertentu.³⁴

c. Landasan Yuridis Akad Ijarah

Akad ijarah, sebagai salah satu bentuk kerjasama dalam pertukaran manfaat atau jasa secara normatif-yuridis, memiliki dasar yang kuat. Dasar hukum akad ijarah berasal dari Al-Qur'an, Hadis, dan kesepakatan para ulama (ijma').³⁵

Akad ijarah merupakan bagian dari akad jual beli yang melibatkan unsur penting yaitu manfaat. Keabsahan hukumnya didasarkan pada ijma' ulama, dengan merujuk pada kisah Nabi Syuaib yang mempekerjakan buruh untuk Nabi Musa. Beberapa ayat Al-Qur'an dan Hadis menjadi dasar legalitas akad ijarah.³⁶

Surat al-Baqarah ayat 233 yang Artinya:”Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan bayaran menurut yang patuh. Bertaqwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjaka”

³⁴Suhrawardi Lubis, K., *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 153.

³⁵Ibrahim ibn Ali Muhammad al-Hanafi, *Lisan al-Hukum fi Ma'arif al-Ahkam, Juz 1*(Mesir: Al-Bab al-Halaby, 1973), hlm 360.

³⁶Taqiyuddin Abi Bakar ibn Muhammad al-Husaini, *Kifayat al-Akhyar* (Pekalongan: Raja Murah), hlm 308.

Surat Ath Tholaq ayat 6 Allah menjelaskan yang Artinya:”
Jika menyusukan (anak-anak) mu untukmu, maka berikanlah upah kepada mereka, berilah upah kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya dan barang siapa yang menyewa seseorang maka hendaklah memberitahu upahnya.”

d. Syarat dan Rukun Akad Ijarah

Syarat dan rukun adalah elemen penting yang harus ada dalam suatu akad. Jika salah satu syarat atau rukun tidak terpenuhi, maka akad tersebut menjadi tidak sah.³⁷ Dalam konteks akad ijarah, menurut pandangan ulama Hanafi, rukun ijarah hanya terdiri dari ijab (penawaran) dan qabul (penerimaan) antara penyewa dan pihak yang menyewakan. Namun, menurut mayoritas ulama, terdapat empat rukun ijarah yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Terdapat dua orang yang terlibat dalam akad (*aqidain*)
2. Terdapat Ijab dan qabul (*sighat*), yaitu pernyataan yang menunjukkan kesepakatan antara kedua belah pihak.
3. Adanya upah (*ujrah*) yang menjadi imbalan atas penggunaan atau pemberian manfaat
4. Nilai manfaat yang menjadi objek akad ijarah.

e. Macam-macam Ijarah

³⁷Wahbah az-Zuhaily, *Al-Fiqh al-Islamy wa Adillatuhu*, Juz 4 (Bairut: Dar al-Fikr), hlm 732.

Dilihat dari segi objeknya, ijarah dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:³⁸

1. Ijarah yang berhubungan dengan manfaat, contohnya adalah akad sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian, dan lain sebagainya. Pada jenis ijarah ini, objek akad adalah sesuatu yang memberikan manfaat kepada pihak yang menyewa.
2. Ijarah yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu dengan mempekerjakan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, seperti buruh bangunan, tukang jahit, dan lain sebagainya. Pada jenis ijarah ini, objek akad adalah tenaga kerja yang dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan.

f. Upah dan Akad Ijarah

Upah memegang peranan penting bagi seseorang dalam bekerja karena melalui upah tersebut, kebutuhan pokoknya dapat terpenuhi.

❖ Pengertian upah

Upah adalah harga yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti halnya dengan faktor produksi

³⁸ Sayyid Sabq, *Fiqh Sunnah, terjemah Kamaluddin A. Marzuki*, (Bandung: PT Al-Maarif, 1987), hlm 19-26.

lainnya. Dengan kata lain, upah merupakan harga yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja atas kontribusinya dalam produksi.³⁹

- Pembayaran upah dilakukan setelah penyelesaian pekerjaan
- Sebaiknya, upah dibayar segera sesuai dengan kesepakatan atau kontrak yang telah dibuat
- Upah atau gaji buruh haruslah adil dan tidak memberikan beban fisik yang tidak dapat mereka tanggung

Upah merupakan hak yang seharusnya diterima oleh pekerja dan bukan sekedar pemberian sebagai hadiah. Hal ini sesuai dengan Surat Fushshilat ayat 8 Allah SWT berfirman yang Artinya:”Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal shaleh, mereka mendapat pahal (upah) yang tiada putus-putusnya.”

Dapat disimpulkan bahwa upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja dalam

³⁹Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah terjemah Kamaluddin A. Marzuki*, (Bandung: PT Al-Ma’arif, 1987), hlm 27.

proses produksi dan larangan adanya eksploitasi.⁴⁰

g.Hak-hak Buruh dalam Islam

1. Hak bekerja

Islam menegaskan hak setiap individu untuk bekerja. Baik laki-laki maupun perempuan memiliki kesetaraan dalam mendapatkan peluang kerja dan dihargai secara adil, sebagaimana yang disebutkan dalam Surat An-Nisa' ayat 32 yang Artinya: “Bagi laki-laki adalah bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan juga bagian dari apa yang mereka usahakan.”

2. Hak menerima gaji

Sebagai hak normatif, setiap pekerja berhak untuk menerima gaji sebagai imbalan dari pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam Islam, standar gaji haruslah sesuai dengan jenis pekerjaan dan tidak boleh dikurangi. Prinsip ini ditegaskan dalam Surat Al-A'raf ayat 85 dalam Al-Qur'an yang Artinya:”Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang takaran dan timbangannya.”

3. Hak memperoleh jaminan sosial

⁴⁰Enggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Kering Keringatnya, Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia*, (Jakarta: 2000), hlm 34.

Hak untuk mendapatkan perlindungan sosial dianggap penting bagi para pekerja menurut pandangan agama. Memberikan jaminan sosial merupakan kewajiban sosial dari para pemilik modal terhadap pekerja yang berada dalam kondisi ekonomi yang rendah. Allah menyarankan kepada majikan untuk membagikan sebagian dari harta mereka kepada budak sebagai bagian dari tanggung jawab sosial mereka,⁴¹ sebagaimana dinyatakan dalam Surat An-Nur ayat 33 yang Artinya:”Dan budak-budak yang kamu miliki menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat perjanjian dengna mereka. Jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebagian dari harta Allah yang dikaruniakan kepadamu”.

4. Hak cuti kerja

Meskipun dalam kajian fiqh tidak secara rinci membahas tentang cuti kerja, Islam memberikan prinsip umum bahwa beban yang diberikan kepada orang lain haruslah sesuai dengan kemampuannya. Allah berfirman dalam Surat Al-Baqarah ayat 286 bahwa Allah tidak memberikan beban kepada seseorang melebihi batas

⁴¹Rachmat Syafei, *Fiqh Muammalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm 137.

kemampuannya. Yang Artinya:”Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian yuridis empiris, yaitu dengan cara mengamati fakta-fakta hukum yang berlaku ditengah-tengah masyarakat, dimana hal ini mengharuskan pengetahuan untuk dapat diamati dan dibuktikan secara terbuka. Titik tolak pengamatan terletak pada kenyataan atau fakta-fakta sosial yang ada dan hidup di tengah-tengah masyarakat sebagai budaya hidupnya.⁴²

Dengan demikian, penelitian akan menggambarkan, menjelaskan dan menganalisis fakta-fakta hukum mengenai bentuk perlindungan hukum kerja karyawan yang terdapat di Story Co. berdasarkan pada Undang-undang Cipta Kerja dan Hukum Islam.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis karena melibatkan masalah hukum yang juga memerlukan analisis dari sudut pandang sosial.⁴³

⁴²Bander Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 2008), hlm 125.

⁴³Mukti Fajar ND. & Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif&Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm 47.

Penelitian ini didasarkan pada ilmu hukum normatif, namun tidak hanya mempelajari sistem norma dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga mengamati interaksi dan reaksi yang terjadi ketika sistem norma tersebut diterapkan dalam masyarakat.⁴⁴ Dalam penelitian yuridis sosiologis ini, peneliti akan mengkaji praktik perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Story Co. Malang berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Hukum Islam.

C. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian peneliti mengambil objek penelitian yaitu Story Co. Malang yang beralamat di Jl. Pamenang 2, Jetak Ngasri, Mulyoagung, Kec. Dau, Kabupaten Malang, Jawa Timur.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yaitu:⁴⁵

1. Data primer

Data dapat dikategorikan sebagai primer ketika peneliti mengumpulkannya langsung dari objek penelitian tanpa melalui perantara pihak ketiga, terlebih lagi pihak-

⁴⁴ Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta; Rineka Cipta. Cet. V. 2006), hlm 87.

⁴⁵ Sugiono, *Metode Kuantitatif Kualitatif R&D Cet. XII* (Jakarta: Alfabeta, 2011), hlm 137.

pihak lain setelahnya⁴⁶. Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan mengambil data yang dibutuhkan dengan melakukan wawancara kepada pihak Story Co. Malang.

2. Data sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam laporan skripsi, tesis, disertasi dan peraturan perundang-undang. Penelitian ini merupakan data sekunder, antara lain:⁴⁷

- 1) Undang-Undang Dasar 1945
- 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- 4) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

⁴⁶M. Saad Ibrahim, Metodologi Penelitian Hukum Islam, Buku Ajar, disajikan pada Matakuliah Metpen Hukum, (Malang:Universitas Islam Negeri Malang, 2006), hlm 23.

⁴⁷Lexy J. Meleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hlm 159.

- 5) Hukum Islam (Al-Qur'an, Hadist seta Fiqh Muammalah)
- 6) Perjanjian kerja kontrak di Story Co. Malang
- 7) Buku-buku tentang pengantar ilmu hukum, jurnal ilmiah, tentang Cipta Kerja dan hasil penelitian lainnya.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara. Wawancara merupakan suatu bentuk percakapan antara peneliti dengan subjek atau sekelompok subjek penelitian, di mana peneliti mengajukan pertanyaan kepada mereka. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi yang benar dan akurat dari sumber yang telah ditentukan sebelumnya.⁴⁸

Penelitian ini juga melibatkan penggunaan metode dokumentasi. Dokumentasi adalah suatu teknik atau metode pengumpulan data yang mencatat peristiwa yang telah terjadi di masa lalu. Dokumentasi dapat berupa catatan tertulis, gambar, foto, dan lain sebagainya. Dalam konteks ini, data yang diperoleh dari dokumentasi merupakan hasil dari wawancara dengan para informan.⁴⁹

F. Metode Pengolahan Data

Tahap pertama dalam penelitian ini adalah melakukan klasifikasi data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan

⁴⁸ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. rineka Cipta, 2004), hlm 58.

⁴⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm 206.

narasumber terkait Story Co. Malang. Selanjutnya, tahap berikutnya adalah menganalisis data yang telah diklasifikasikan agar dapat dipahami dengan mudah. Analisis dilakukan dengan membandingkan fakta yang ditemukan dengan teori yang ada, untuk mengevaluasi kesesuaian perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dengan Undang-Undang yang berlaku di Story Co. Malang. Setelah proses analisis, tahap terakhir adalah membuat kesimpulan yang jelas dan mudah dipahami berdasarkan temuan data.⁵⁰

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, di mana data yang ditemukan dalam penelitian dipaparkan dan dijelaskan. Pendekatan analisis deskriptif ini digunakan untuk menguraikan data dan memberikan penjelasan secara kualitatif tentang perlindungan bagi para pekerja kontrak di Story Co. Malang berdasarkan peraturan perundang-undangan. Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data yang didasarkan pada informasi yang diperoleh dari observasi di lapangan, dengan mengacu pada teori yang telah disajikan secara sistematis agar dapat dipahamiii dengan mudah..

⁵⁰ Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2004), hlm 340.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

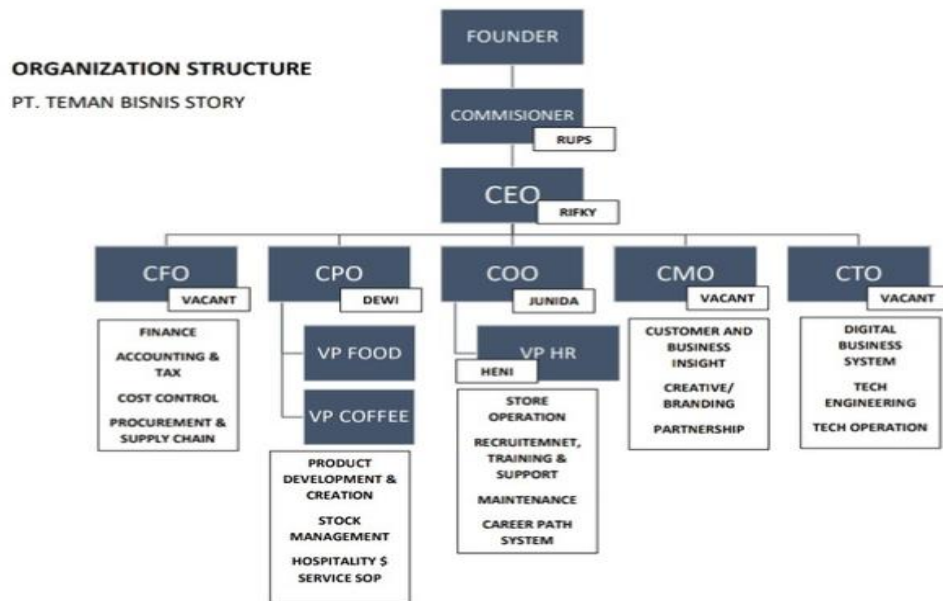
A. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Story Co. Malang ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

1. Gambaran Umum Story Co. Malang

Story Co. Malang dibangun pada tanggal 20 Juli 2022 yang memiliki divisi Sangrai Kopi yaitu Cerita *Roastery*. Dan memiliki produk konsumen. Story Co juga memiliki produk *Roasted Coffee Bean dan FnB Developer* untuk supply bisnis *FnB* dengan pasar seluruh Indonesia. Story Co. Malang beralamat di Jalan Pamenang 2, Jetak Ngasri, Mulyoagung, Kec. Dau Malang ini dipegang oleh Rifky selaku CEO PT. Teman Story (Story Co. Malang) . Yang memiliki Visi “*Spreading Love To Bring Happiness Through Coffee And Food For Indonesia*”. Dibentuknya keorganisasian dalam menjalankan tugas dan kewajiban agar terbentuknya kesejahteraan pekerja⁵¹. Susunan keorganisasian PT. Teman Story (Story Co. Malang) yaitu:

⁵¹Rifky, Story Co. Malang, Canva Agustus 2022, diakses 12 Mei 2023, https://www.canva.com/design/DAFjn6oeohw/8KG41qhvp7divMnMAG5zNA/view?utm_content=DAFjn6oeohw&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=viewer.

Gambar 1 Struktur Organisasi



Dari susunan tersebut, dapat memberikan pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab individu pekerja di Story Co. Malang. Untuk menjalankan tugas-tugas sesuai dengan struktur tersebut, kerjasama antar pekerja menjadi hal yang penting.

2. Penerapan Perjanjian Kerja Kontrak Serta Hak yang diperoleh Di Story Co. Malang

Dapat diketahui bahwa terdapat hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di Story Co. Malang. Dalam hubungan kerja tersebut, pengusaha memberikan perintah kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 59 ayat 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Story Co. memiliki 6 karyawan satu karyawan sebagai Barista dan satu Junior Barista, kitchen tiga karyawan, waiters satu karyawan. Jenis pekerja kontrak yang terdapat di Story Co. Malang terdapat empat bidang yaitu⁵²:

- a.) Barista
- b.) Kitchen
- c.) Waiters

Pekerja tetap yang ada di Story Co. hanyalah Barista saja dan Untuk pekerja kontrak itu ada junior barista, kitchen dan waiters Dari ketiga jenis pekerjaan kontrak yang ada di Story Co. Malang, terdapat pekerjaan yang memiliki sifat permanen, berkelanjutan, dan membutuhkan waktu paling lama untuk diselesaikan. Yang mendapatkan posisi pekerja tetap yaitu barista sedangkan untuk pekerja kontrak yaitu ada kitchen dan waiters.

Dalam perjanjian kerja yang dibuat antara Story Co. Malang dan pekerja kontrak, perjanjian tersebut dijelaskan secara tertulis dan menciptakan hubungan kerja antara kedua belah pihak sejak perjanjian kerja tersebut berlaku.⁵³ Mengenai masa percobaan tenaga kerja kontrak yang dilakukan oleh pengusaha Story Co.

⁵²Rifky Owner, Wawancara, (Dau, 12 Mei 2023)

⁵³Rifky, Wawancara, (Dau, 12 Mei 2023)

terhadap pekerjaanya dilakukan pelatihan kerja dengan sistem pemagangan.

Sebelum menandatangani kontrak kerja dengan durasi tiga bulan, enam bulan, atau satu tahun, perusahaan Story Co. Malang menyelenggarakan program pelatihan kerja dalam bentuk pemagangan selama satu bulan. Tujuan dari program ini adalah untuk mem perkenalkan sistem kerja perusahaan dan memperkenalkan pekerja kepada rekan kerja di lingkungan Story Co. Malang. Setelah masa pemagangan berakhir, pekerja dapat memutuskan apakah mereka merasa nyaman untuk tetap bekerja di Story Co. Malang atau mencari pekerjaan di tempat lain.⁵⁴ Meskipun program pemagangan ini didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, tidak ada perjanjian tertulis yang dibuat. Selama masa pemagangan, pekerja hanya menerima gaji pokok tanpa hak-hak lainnya.⁵⁵

Selama ini, perjanjian kerja kontrak di Story Co. Malang memiliki berbagai jangka waktu, antara lain:

- 1.) Perjanjian dengan jangka waktu tiga bulan dan enam bulan, dan
- 2.) Perjanjian berjangka satu tahun

⁵⁴Rifky, Wawancara, (Dau, 12 Mei 2023)

⁵⁵Rifky, Wawancara, (Dau, 12 Mei 2023).

Story Co. Malang telah mengatur ketentuan mengenai hari dan jam kerja karyawan dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian tersebut memuat ketentuan bahwa pekerja dapat diberikan tugas di luar jam kerja yang telah ditentukan. Pekerja tetap bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan penuh tanggung jawab. Tugas yang diberikan diluar jam kerja yaitu bersih-bersih dan mendata bahan yang kurang.

Untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai harian dan jam kerja beserta kewajiban di Story Co. Malang, peneliti mewawancarai yang bernama Rifky mengatakan Harian kerja di Story Co. Malang selama 6 hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Mengenai waktu kerja disini sistemnya shift-shift'an dimana ada dua shift, shift pertama dari jam 07.00-15.00 dan shift kedua dari jam 14.00-22.00. setiap shift ada tiga pekerja dan sistem istirahat secara bergantian. Salah satu dari bunyi perjanjian pekerja diharuskan melakukan kewajiban yang harus diselesaikan diluar jam kerja seperti tugas kebersihan dimana setiap pekerja diharuskan melakukan tugas tersebut harus dengan tanggung jawab⁵⁶.

Pelaksanaan waktu kerja tidak sesuai, karena pekerja juga memiliki tugas wajib di luar pekerjaan, seperti tugas kebersihan,

⁵⁶Rifky, Wawancara (Dau, 12 Mei 2023).

yang harus dilakukan dengan tanggung jawab. Akibatnya, waktu kerja melebihi batas kerja normal yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai hak pekerja seperti hak berupa pengupahan terhadap pekerja kontrak di Story Co. Malang, peneliti melakukan wawancara langsung dengan Rifky jabatan Owner mengatakan bahwa seperti dalam perjanjian kerja kontrak selama tiga, enam bulan dan satu tahun dimana setiap bulannya mendapatkan upah pokok⁵⁷.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam perjanjian kerja kontrak selama 3, 6, atau 1 tahun di Story Co. Malang, setiap bulannya pekerja akan menerima upah pokok. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 88 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang menjamin hak pekerja untuk menerima penghasilan yang mencukupi untuk kehidupan yang layak, berdasarkan kesejahteraan dan nilai-nilai kemanusiaan.

⁵⁷Rifky, Wawancara (Dau, 12 Mei 2023).

Dalam hal etika kerja, selama periode ikatan kerja, karyawan tidak diizinkan untuk bekerja di perusahaan lain kecuali jika ada kesepakatan saling menguntungkan antara kedua belah pihak. Jika karyawan melanggar etika ini, pengusaha dapat memberikan sanksi terhadap mereka. Ketika karyawan sakit dan tidak dapat masuk kerja selama satu hari, mereka harus memberitahukan pengusaha melalui telepon atau surat. Jika sakit berlanjut lebih dari satu hari, karyawan harus melampirkan surat keterangan dokter.

Jika seorang karyawan tidak masuk kerja tanpa izin yang sah, hal ini dianggap sebagai mangkir. Dalam hal ini, pengusaha memberikan peringatan tertulis kedua setelah peringatan tertulis pertama kepada karyawan. Jika seorang karyawan pulang lebih awal dari jam kerja tanpa izin yang jelas, mereka akan menerima peringatan lisan pertama dan peringatan tertulis kedua. Jika karyawan tidak masuk kerja selama lima hari berturut-turut tanpa izin yang sah, karyawan dianggap telah mengundurkan diri secara sepihak. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan berdasarkan Undang-Undang dan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku jika terjadi pengingkaran perjanjian kerja. Selain itu, karyawan diharapkan menyelesaikan semua kewajiban administratif terkait

keuangan, seperti membayar hutang atau pinjaman yang dilakukan.

Dalam hal pengunduran diri, jika seorang karyawan mengundurkan diri dengan baik-baik, mereka berhak menerima gaji sesuai dengan jumlah hari kerja yang telah mereka jalani. Pengunduran diri yang baik-baik ditunjukkan dengan mengajukan surat pengunduran diri paling tidak dua minggu sebelumnya, melanjutkan pelaksanaan tugas dan kewajiban hingga batas waktu pengunduran diri, serta menyerahkan barang-barang yang dipercayakan kepada mereka dan menyelesaikan administrasi keuangan yang harus diselesaikan. Dalam beberapa situasi, pengusaha dapat meminta karyawan untuk meninggalkan perusahaan lebih awal dengan pembayaran penuh berdasarkan kebijakan yang berlaku.

Jika seorang karyawan meninggal dunia, maka perjanjian kerja akan secara otomatis berakhir. Selain itu, perjanjian kerja juga akan dibatalkan dengan sendirinya jika terjadi keadaan atau situasi yang memaksa, seperti bencana alam, pemberontakan, perang, kerusuhan, aturan pemerintah, atau segala hal lain yang menyebabkan perjanjian kerja tersebut tidak dapat dilaksanakan lagi. Dalam hal terjadi perselisihan antara kedua belah pihak, penyelesaiannya akan dilakukan melalui musyawarah untuk

mencapai mufakat. Jika musyawarah tidak mencapai kata sepakat, kedua belah pihak setuju untuk menyelesaikan permasalahan tersebut melalui prosedur hukum.

- Masa Percobaan Story Co.

Masa percobaan yang dilakukan pekerja dengan Story Co. dilakukannya pelatihan kerja dengan sistem pemegang yang dilakukan selama satu bulan. Masa percobaan ini yaitu melakukan tugas sesuai dengan posisi kerja yang diambil oleh karyawan tersebut, pemegang ini dilakukan oleh perusahaan agar melihat kinerja karyawan tersebut apakah kinerja sudah sesuai atau tidak. Agar perusahaan dapat mengambil tindakan apakah akan melanjutkan kontrak atau tidaknya karyawan tersebut.

Jika dalam PKWT ada ketentuan mengenai masa percobaan, maka ketentuan tersebut dianggap batal demi hukum atau tidak berlaku. Artinya, masa percobaan hanya berlaku untuk pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan lamanya masa percobaan maksimal tiga bulan dan hanya boleh dilakukan satu kali. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Masa percobaan bukanlah suatu keharusan, sehingga dalam PKWTT pekerja dapat langsung menjadi pekerja tetap tanpa melalui masa percobaan. Namun, penting untuk dicatat bahwa

syarat-syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Jika perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat-syarat masa percobaan harus diberitahukan kepada pekerja dan dicantumkan dalam surat pengangkatan.

Jika tidak ada penjelasan mengenai masa percobaan dalam perjanjian kerja atau surat pengangkatan, maka masa percobaan dianggap tidak ada.⁵⁸ Pada Story Co. Malang, dilakukan masa percobaan yang tidak sesuai dengan ketentuan dan dilakukan secara lisan.

- Jaminan Ketenagakerjaan Story Co.

Jaminan ketenagakerjaan seharusnya didapatkan oleh para karyawan namun pada data dilapangan tidak didapatkan oleh karyawan Story Co. sedangkan jaminan ketenagakerjaan yaitu berbentuk wajib sudah ada yang mengaturnya dan dari hasil wawancara yaitu seperti dalam perjanjian kerja kontrak untuk program BPJS (jaminan hari tua dan jaminan pensiun) tidak dicantumkan dan karyawan tidak mendapatkan jaminan tersebut.

Jaminan kesehatan ini termasuk dalam program jaminan sosial nasional yang diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Jaminan kesehatan memberikan perlindungan kesehatan kepada peserta,

⁵⁸Rina Herawati, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*, (Bandung: Akatiga Fes, 2022), hlm 15.

memastikan mereka memperoleh manfaat dalam pemeliharaan kesehatan dan memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. Peserta jaminan kesehatan membayar iuran atau iurannya dibayarkan oleh pemerintah. Manfaat jaminan kesehatan mencakup pelayanan kesehatan perorangan yang mencakup pelayanan preventif, kuratif, rehabilitatif, termasuk obat-obatan dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis. Namun, perlu dicatat bahwa pada Story Co. Malang belum ada jaminan ketenagakerjaan yang tersedia..⁵⁹

Tabel 2. Penetapan Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Story Co. Malang ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

No	Unsur	Pengaturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja	Praktik	Keterangan
1.	Bentuk dan isis Perjanjian	Perjanjian kerja dituangkan secara tertulis kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat, dan mencakup identitas serta hak dan kewajiban setiap pihak, sebagaimana diatur dalam Pasal	Perjanjian disusun secara tertulis, disepakati berdasarkan kesepakatan, dan mencakup identitas, hak, dan	Sesuai

⁵⁹Dede Agus, *Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Buruh/Pekerja*, *Fiat Justicia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8, No. 1 (Januari 2020), hlm 62-66
<https://pdfs.semanticscholar.org/bb6d/9036a9135b23709ef54f8002f970915bb13e.pdf>.

		51, 52, dan 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang telah mengalami perubahan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja)	kewajiban dari setiap pihak yang terlibat.	
2.	Jenis Pekerjaan	Pekerjaan yang sekali selesai dan sifatnya sementara (Pasal 59 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah menjadi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2020 tentang Jenis Jabatan yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja)	Merupakan pekerja pokok dan bersifat tetap seperti: Barista, dan untuk pekerja kontrak yaitu: Kitchen dan Waiters	Sesuai
3.	Harian dan/jam kerja	40 jam dalam 1 minggu (Pasal 77 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah menjadi UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja	Melebihi jam kerja normal (tidak mendapatkan hak upah lembur)	Belum Sesuai

		Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja)		
	Jam istirahat	Setengah jam setelah bekerja selama empat jam (Pasal 79 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 telah diubah menjadi UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja)	Menyesuaikan keadaan toko (kondisional) dan secara bergantian	Sesuai
4.	Hak mendapatkan upah	Memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak (Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 telah diubah menjadi UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Menteri Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023)	Mendapatkan upah setiap bulan berdasarkan UMR	Belum sesuai
5.	Masa percobaan	Masa percobaan (Pasal 58 ayat 1 dan 2 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2	Melaksanakan masa percobaan selama satu bulan dan dilakukan dengan lisan	Belum Sesuai

		Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU dan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional)	tidak tercantum di dalam perjanjian kerja	
6.	Jaminan ketenagakerjaan	Pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 52 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2013 tentang Modal Awal Untuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan)	BPJS (jaminan hari tua dan jaminan pensiun)	Belum sesuai

Sumber: Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

B. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Story Co. Malang Ditinjau Berdasarkan Hukum Islam

Salah satu konsep yang dijelaskan secara konseptual dalam Khazanah Fiqh adalah ijarah (sewa-menyewa). Banyak literatur kitab fiqh yang membahas transaksi terkait dengan ijarah. Meskipun Al-Qur'an dan Hadis telah memberikan pengertian umum mengenai konsep ijarah, pembahasan yang terdapat dalam kedua sumber tersebut hanya memberikan prinsip-prinsip dasar tentang akad ijarah.

Akad ijarah merupakan perjanjian atau kesepakatan yang terkait dengan penggunaan, pemanfaatan, atau pengambilan manfaat dari suatu barang atau jasa manusia dalam jangka waktu tertentu. Dalam Islam, memenuhi janji dianggap sebagai kewajiban, sementara melanggar janji dianggap sebagai tindakan yang tidak jujur atau wanprestasi.⁶⁰

1. Bentuk dan Isi Perjanjian

Dalam Al-Qur'an, kewajiban untuk menepati janji tersebut ditegaskan dalam Surat Al-Isra' ayat 34: Yang artinya: "Dan penuhilah janji itu, sesungguhnya janji itu akan dimintai pertanggungjawaban"

Ketika seorang pengusaha dan pekerja telah membuat perjanjian, mereka harus mematuhi kewajiban-kewajiban yang telah disepakati. Prinsip ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-Maidah ayat 1 yang menyatakan: Yang Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah perjanjian-perjanjian itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya".

Islam telah mengatur bagaimana seseorang harus bekerja untuk mencari nafkah. Ketika seseorang bekerja, mereka juga mendapatkan

⁶⁰Sayyid Sabiq, Fiqh Al-Sunnah, (Bandung: Daar al-Fikr), hlm 18.

perlindungan dan hak-hak dalam dunia kerja. Dalam wawancara dengan Kintan, seorang pekerja kontrak dengan jabatan Junior Barista di Story Co. Malang, perjanjian kerja dibuat secara tertulis dengan berbagai jangka waktu, seperti tiga bulan, enam bulan, atau satu tahun. Penawaran tersebut didasarkan pada ketekunan dan kerajinan pihak kedua, dan pihak kedua dapat menyetujuinya atau memberikan tawaran lain sesuai keinginannya.⁶¹

Dari hasil wawancara tersebut, dapat dilihat bahwa perjanjian kerja telah dibuat berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak yang terlibat dalam akad.

2. Jenis Pekerjaan

Islam juga menetapkan hak setiap individu untuk bekerja. Laki-laki dan perempuan memiliki posisi yang setara dalam hal mendapatkan peluang kerja dan penghargaan yang setara. Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 32 yang berbunyi: "Yang Artinya:" Bagi laki-laki adalah bagian dari hasil usahanya, dan bagi perempuan juga bagian dari hasil usahanya."

Ayat tersebut menyiratkan bahwa pengusaha harus memberikan hak kepada pekerja sesuai dengan usaha yang mereka lakukan, baik laki-laki maupun perempuan. Di Story Co. Malang, pekerja kontrak diberikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya, seperti Barista,

⁶¹Kintan, Wawancara, (Dau, 12 Mei 2023).

Kitchen, atau Waiter. Story Co. Malang telah mempraktikkan pemberian pekerjaan kepada pekerja kontrak sesuai dengan bidang masing-masing, seperti pekerjaan pokok sebagai Barista, Kitchen, dan Waiter.

3. **Harian dan Jam Kerja**

Selain itu, waktu kerja juga menjadi faktor penting dalam lingkungan perusahaan kontrak. Dalam Islam, terdapat prinsip bahwa beban yang diberikan kepada orang lain harus sesuai dengan kemampuannya. Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 286 menyatakan: Yang Artinya:” Allah tidak membebani seseorang melampaui batas kemampuannya”

Dari ayat tersebut, dapat dipahami prinsip ini menunjukkan pentingnya memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pekerja agar sesuai dengan kemampuan mereka. bahwa pengusaha sebaiknya tidak memberikan perintah yang melebihi batas kemampuan pekerjaannya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa setiap shift di Story Co. Malang melibatkan tiga pekerja dengan sistem istirahat bergantian. Selain itu, perjanjian pekerja juga mencakup kewajiban di luar jam kerja, seperti tugas kebersihan, yang harus dilakukan oleh setiap pekerja dengan tanggung jawab.⁶²

⁶²Rifky, Wawancara, (Dau, 12 Mei 2023).

Seorang pekerja juga memiliki hak untuk mendapatkan kenyamanan hidup, menjaga kesehatan tubuh, dan menunaikan kewajibannya sebagai makhluk Allah SWT. Al-Qur'an Surat Al-Jumu'ah ayat 10: Yang Artinya:” Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah kepada Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”

Al-Qur'an Surat Al-Jumu'ah ayat 10 memberikan inspirasi kepada umat Islam untuk bekerja keras mencari rizki Allah setelah menunaikan kewajiban shalat. Pekerja kontrak di Story Co. Malang telah memperoleh hak jam istirahat secara bergantian dan sesuai kondisi kafe. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Story Co. Malang dapat dilihat dalam konteks hukum Islam, yang mencakup perjanjian kerja, jenis pekerjaan, jam kerja, serta hak dan kewajiban pekerja yang diatur dalam prinsip-prinsip Islam.

4. Hak Mendapatkan Upah

Hak normatif setiap pekerja adalah mendapatkan upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Dalam Islam, standar gaji harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan tidak boleh dikurangi. Al-Qur'an Surat Al-A'raf ayat 85 menjelaskan: Yang Artinya:”Maka

sempurnakan takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang takaran dan timbangannya”

Ayat tersebut mendorong agar takaran atau timbangan, dalam hal ini adalah upah, dipenuhi dengan benar dan melarang pengurangan hak upah para pekerja. Pengupahan yang diberikan harus sesuai dengan apa yang telah dijanjikan dan disepakati sejak awal kontrak kerja. Story Co. Malang telah memenuhi hak pekerja kontrak dengan memberikan upah setiap bulan.

Ketika seseorang bekerja, kewajiban pemberi kerja adalah untuk tidak melanggar hak upah para pekerja sesuai dengan yang telah disepakati. Allah SWT dalam firman-Nya dan Al-Qur'an Surat Ath-Thalaq ayat 6 menyatakan: yang Artinya: “Jika mereka menyusukan anak-anakmu, berikanlah mereka upahnya, dan bermusyawarahlah di antara kamu dengan baik. Jika kamu mengalami kesulitan, maka perempuan lain dapat menyusukan anak itu untuknya”

Ayat ini menunjukkan bahwa Allah memberikan rejeki yang cukup kepada setiap individu sesuai dengan ketentuan-Nya. Dalam konteks perburuhan, hal ini menggarisbawahi pentingnya memberikan upah yang sesuai dan cukup kepada para pekerja sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati. Ayat ini menunjukkan pentingnya memberikan upah sesuai kesepakatan ketika memerintahkan atau mempekerjakan seseorang. Dalam sebuah hadis

yang diriwayatkan oleh Abdullah bin Umar, Rasulullah SAW bersabda: Artinya : "Berikanlah upah kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah, Shahih).

Hadis ini mengingatkan untuk segera menunaikan hak pekerja setelah pekerjaannya selesai, begitu juga jika sudah ada kesepakatan pembayaran upah bulanan. Berdasarkan wawancara dengan Rifky, pemilik Story Co. Malang, dia menyatakan bahwa Setiap bulan, pekerja mendapatkan upah pokok secara langsung dari pendapatan kafe setiap bulannya.⁶³

Dalam praktiknya, Story Co. Malang telah memenuhi kewajibannya dalam memenuhi hak pekerja, yaitu pembayaran upah setiap bulan, sesuai dengan ketentuan hukum Islam.

5. **Jaminan Ketenagakerjaan**

Seorang pengusaha, juga di anjurkan dalam islam untuk melebihi rezeki pada pekerjaanya, hal ini sesuai dengan Firman Allah dalam Surat An-Nahl ayat 71 yang Artinya;" Dan Allah melebihkan sebagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rezeki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezekinya itu) tidak mau memberikan rezeki kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rezeki itu. Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah"

⁶³Kintan, Wawancara, (Dau, 12 Mei 2023).

Kewajiban berbuat baik kepada pekerjanya juga tertuang dalam Al-Qur'an surat An-Nisa' ayat 36 yang Artinya:” Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun. Dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu bapak, karib kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat. Ibn sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri”.

Hak jaminan sosial atas kesehatan dan keselamatan kerja dalam perspektif agama merupakan bagian tanggungjawab sosial dari orang yang kaya/pengusaha atas mereka yang miskin termasuk didalamnya mereka para pekerja. Dalam surat An-Nur' ayat 33 Allah memberikan anjuran kepada pengusaha untuk memberikan sebagian hartanya kepada pekerja sebagai dari kewajiban sosial yang Artinya:” Dan budak-budak yang kamu miliki menginginkan perjanjian, hendaknya kamu buat mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebagian dari harta Allah yang dikaruniakan kepadamu.”

Dari ayat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya ketika ada hubungan kerja antara pengusaha dan pekeja. Keduanya berhak melakukan atau membuat suatu perjanjian kerja dengan dilakukan berdasarkan itikad baik. Ketika pengusaha mengetahui niat baik

pekerja hendaknya memberikan suatu imbalan berupa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bentuk perlindungan kerja bagi tenaga kerjanya.

Story Co. Malang dalam memelihara keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan kesejahteraan pekerja belum memenuhi sebagaimana yang dalam ketentuan Hukum Islam dengan memberikan program BPJS (jaminan hari tua dan jaminan pensiun).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan diskusi mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di Story Co. Malang, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Story Co. Malang belum sepenuhnya melaksanakan perlindungan hukum yang sesuai dengan perjanjian kerja kontrak. Program pemagangan selama satu bulan yang diikuti oleh pekerja kontrak tidak didokumentasikan secara tertulis, yang bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Sistem pemagangan tersebut tidak sesuai dengan perjanjian pemagangan yang diatur dalam Pasal 22 ayat 1 Undang-Undang Cipta Kerja, sehingga dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja tetap di Story Co. Malang. Selain itu, pekerja kontrak melakukan tugas di luar jam kerja tanpa mendapatkan hak kerja lembur, yang menyebabkan pekerjaan melebihi batas waktu normal yang diatur dalam Pasal 77 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Cipta Kerja. Meskipun bentuk dan isi perjanjian kontrak sudah sesuai, praktik yang dilakukan oleh Story Co. Malang dalam melindungi

hak-hak pekerja kontrak belum memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

2. Dilihat dari perspektif Hukum Islam, semua hak pekerja kontrak telah terpenuhi oleh Story Co. Malang. Dalam Islam, pemberian tugas di luar jam kerja normal tidak menjadi masalah asalkan tugas tersebut sesuai dengan kemampuan para pekerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran sebagai bahan pertimbangan bagi pengusaha:

1. Sistem pemagangan selama satu bulan sebaiknya dihapus oleh Story Co. Malang agar pekerja kontrak dapat memperoleh hak-hak mereka secara penuh. Perusahaan juga perlu memperhatikan waktu kerja di luar jam kerja normal, karena mempekerjakan karyawan melebihi batas normal tanpa memberikan upah melanggar aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Story Co. Malang perlu tetap memperhatikan hak-hak pekerja kontrak dan melaksanakan perlindungan hukum yang sesuai dengan perjanjian kerja. Perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan pekerja kontrak . Ketika pengusaha mengetahui niat baik pekerja, sebaiknya memberikan imbalan berupa

jaminan keselamatan dan kesehatan pekerja sebagai bentuk perlindungan bagi tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004
- Ashshofa, Burhan , *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. rineka Cipta, 2004
- Devi, Dr. Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Devi, Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Cet. Ke-5* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004
- Fajar, Mukti ND. & Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif&Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013
- Gigih, Harnida Aryanti, *Ketenagakerjaan*, Klaten: Cempaka Putih, 2019
- Herawati, Rina, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*, Bandung: Akatiga Fes, 2022
- Ike, Dr. Farida, *Perjanjian Perburuhan (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- J, Lexy Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo, 2004
- Joni, R.Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan* Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Kansil, C.S.T, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Manan, Bagir, *Membedah Undang-Undang Dasar 1945*, Malang: UB Press, 2012

- Pujiastuti, Endah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: Semarang University Press, 2008
- Rahardjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1991
- Rizqiani, Nur Badria, *Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja di Bidang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2021
- Sembiring, Sentosa, *Himpunan Peraturan Perundang-undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: CV.Nuasa Aulia, 2005
- Sendjun, H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2014
- Subagyo, Joko, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta. Cet. V. 2006
- Sulaiman, Abdullah, *Hukum Ketenagakerjaan/ Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2018
- Sulaiman, Abdullah, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018
- Susmanto, *Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Omnibus Law*, Bandung: Fokusmedia, 2021
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Telambanua, Delinama, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: CV Budi Utama, 2019.
- Wahyudi, Eko, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafindo, 2016
- Widodo, Eko, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafindo, 2016
- Winrini, F. *Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006.

Jurnal

Dede Agus, Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Buruh/Pekerja, *Fiat Justicia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8, No. 1 (Januari 2020), hlm 62-66
<https://pdfs.semanticscholar.org/bb6d/9036a9135b23709ef54f8002f970915bb13e.pdf>.

Hanapi, Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Perjanjian Tidak Tertulis, Skripsi, (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang), <http://etheses.uin-malang.ac.id/3911/1/12220137.pdf>.

Kahfi, Ashabul , Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja: *Jurnal Jurisprudentie*, Vol. 3 Tahun 2017, <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Jurisprudentie/article/view/2665>.

Wildan, Muhammad, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum Khairul Ummah* Vol 12 NO. 4, 2017
<https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jhku/article/view/2300/1728>.

Yuli, Yuliana W, Sulastris dan Dwi Aryanti R, Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja Di Persero Terbatas (PT) , *Jurnal Yuridis*, no 2 (2018): 186,
<https://doi.org/10.35586/v.5i2.767>.

Undang-Undang

Pasal 1 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 54 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 77 ayat 1-2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 103 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Republik Indonesia, Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Perundang-Undangan.

Website

Angelia Wijaya, Perusahaan Menahan Ijazah, Perqara, 17 Maret 2022, diakses 21 Mei 2023, <https://perqara.com/blog/bolehkah-perusahaan-menahan-ijazah/#:~:text=Namun%2C%20banyak%20perusahaan%20menahan%20ijazah%20asli%20sebagai%20salah,sebelum%20kontrak%20habis%2C%20dan%20bentuk%20loyalitas%20kepada%20perusahaan.>

Aurelia, Bernadetha Oktavira, Syarat Sah Perjanjian dan Akibat Jika Tak Dipenuhi, Hukumonline.com, 11 Juli 2022, diakses 29 Maret 2023. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/4-syarat-sah-perjanjian-dan-akibatnya-jika-tak-dipenuhi-cl4141/>.

Rifky, Story Co. Malang, Canva Agustus 2022, diakses 12 Mei 2023, https://www.canva.com/design/DAFjn6oeohw/8KG41qhvp7divMnMAg5zNA/view?utm_content=DAFjn6oeohw&utm_c

ampaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=viewer.

SLN, Ternyata Perjanjian Kerja Boleh Secara Lisan Saja, Smartlegal.id, 4 Juni 2020, diakses 21 Mei 2023, <https://smartlegal.id/ketenagakerjaan/2020/06/04/ternyata-perjanjian-kerja-boleh-secara-lisan-saja-tapi-ada-risiko-hukumnya/>.

Valerie Augustine, Landasan Filosofi, Sosiologis dan Yuridis, Hukum Online, 22 April 2022, diakses 14 Maret 2023, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/arti-landasan-filosofis--sosiologis--dan-yuridis-lt59394de7562ff>.

LAMPIRAN



Wawancara dengan Owner Story Co. Malang



Pertanyaan dan Jawaban

Apakah Anda tahu bahwa ada perlindungan bagi pekerja dalam undang-undang ketenagakerjaan atau undang-undang cipta kerja?

Jawab: Saya memiliki pengetahuan tentang perlindungan bagi pekerja dalam undang-undang ketenagakerjaan atau undang-undang cipta kerja, namun tidak memahaminya secara spesifik.

Bagaimana proses perekrutan pekerja/karyawan?

Jawab: Dalam perekrutan karyawan, biasanya terdapat beberapa bidang/divisi yang membutuhkan keahlian tertentu. Sebagai contoh, untuk posisi barista, karyawan direkrut berdasarkan keahlian mereka dan diharapkan memiliki pengalaman sebagai barista. Namun, tidak menutup kemungkinan untuk merekrut seseorang untuk posisi barista jika mereka bersedia belajar menjadi barista. Posisi di dapur pun diisi oleh orang yang memiliki keahlian dalam bidang dapur.

Bagaimana masa berlakunya kontrak setelah ditandatangani?

Jawab: Masa berlaku kontrak dapat bervariasi dan bersifat fleksibel, mulai dari tiga bulan, enam bulan, hingga satu tahun. Terdapat masa percobaan selama satu bulan yang tidak termasuk dalam kontrak, kemudian kontrak berlaku selama tiga bulan dan dapat diperpanjang menjadi enam bulan, dan seterusnya hingga satu tahun. Artinya, di Story Co, tidak ada kontrak dengan masa berlaku langsung satu tahun.

Bagaimana bentuk perjanjian kontrak?

Jawab: Dalam perjanjian kontrak, terdapat aspek tertulis seperti gaji dan waktu kerja. Namun, dalam perjanjian tersebut juga terdapat klausul yang menyatakan bahwa perjanjian dapat diubah secara tertulis atau non-tertulis, tergantung kesepakatan yang telah dibuat sejak awal setelah penandatanganan kontrak. Misalnya, ada kemungkinan untuk perubahan gaji atau jam kerja lembur tanpa adanya perjanjian ulang, namun hanya aturan yang berubah.

Bagaimana dengan upah para karyawan?

Jawab: Upah karyawan juga bersifat fleksibel, dan terdapat pembayaran lembur yang ditentukan secara fleksibel pula. Upah karyawan tidak selalu mengikuti Upah Minimum Regional (UMR) kota Malang, tetapi terdiri dari gaji pokok dan lembur. Jika pendapatan perusahaan tinggi, maka upah karyawan juga meningkat. Mereka masih mengejar upah sesuai dengan UMR, namun kadang-kadang hal itu sulit karena perusahaan khawatir pendapatannya tidak sebanding dengan pengeluarannya.

Berapa jumlah karyawan di Story Co.?

Jawab: Di Story Co., terdapat enam karyawan, dengan dua orang sebagai barista, dua orang di dapur atau kitchen, dan dua orang sebagai pelayan (waiter/waitress)

Bagaimana jam kerja para karyawan?

Jawab: Para karyawan bekerja dalam jam kerja full time yang dibagi menjadi dua shift. Shift pertama dimulai pada pukul 07.00 pagi hingga

pukul 15.00 sore, sedangkan shift kedua dimulai pada pukul 14.00 sore dan berakhir pada pukul 22.00 malam.

Apakah tersedia jaminan kesehatan di sini?

Jawab: Di Story Co., tidak tersedia jaminan kesehatan karena perusahaan ini bukan merupakan perusahaan besar.

Kapan Story Co. didirikan?

Jawab: Story Co. dibangun pada tahun 2021, tepatnya akhir tahun. Namun, perusahaan yang ada di bawah PT Perseroaan yaitu PT Pemandu Story sudah beroperasi sejak tahun 2019 di Banyuwangi. Story Co. merupakan cabang kedua yang dibuka setelah empat tahun berjalannya perusahaan tersebut.

DAFTAR RIWAYAT



a. Identitas Diri

Nama	Faizatun Adawiyah
Tempat/ Tanggal Lahir	Ai' Kangkung/ 17 April 2001
NIM	19220027
Jurusan	Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas	Syariah
Alamat Rumah	Dusun Senutuk, Desa Ai' Kangkung, Kec. Sekongkang, Kab. Sumbawa Barat, Nusa Tenggara Barat.
Nama Ayah	Ismail
Nama Ibu	Maryam
Email	faizatunadawiyahadawiyah@gmail.com

b. Riwayat Pendidikan Formal

SDN 1 AI' KANGKUNG	2007-2013
MTS SA MI'RAJUSSIBYAN NW SELANGLET	2013-2016
MA MU'ALLIMAT NW PANCOR	2016-2019
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG	2019-2023