

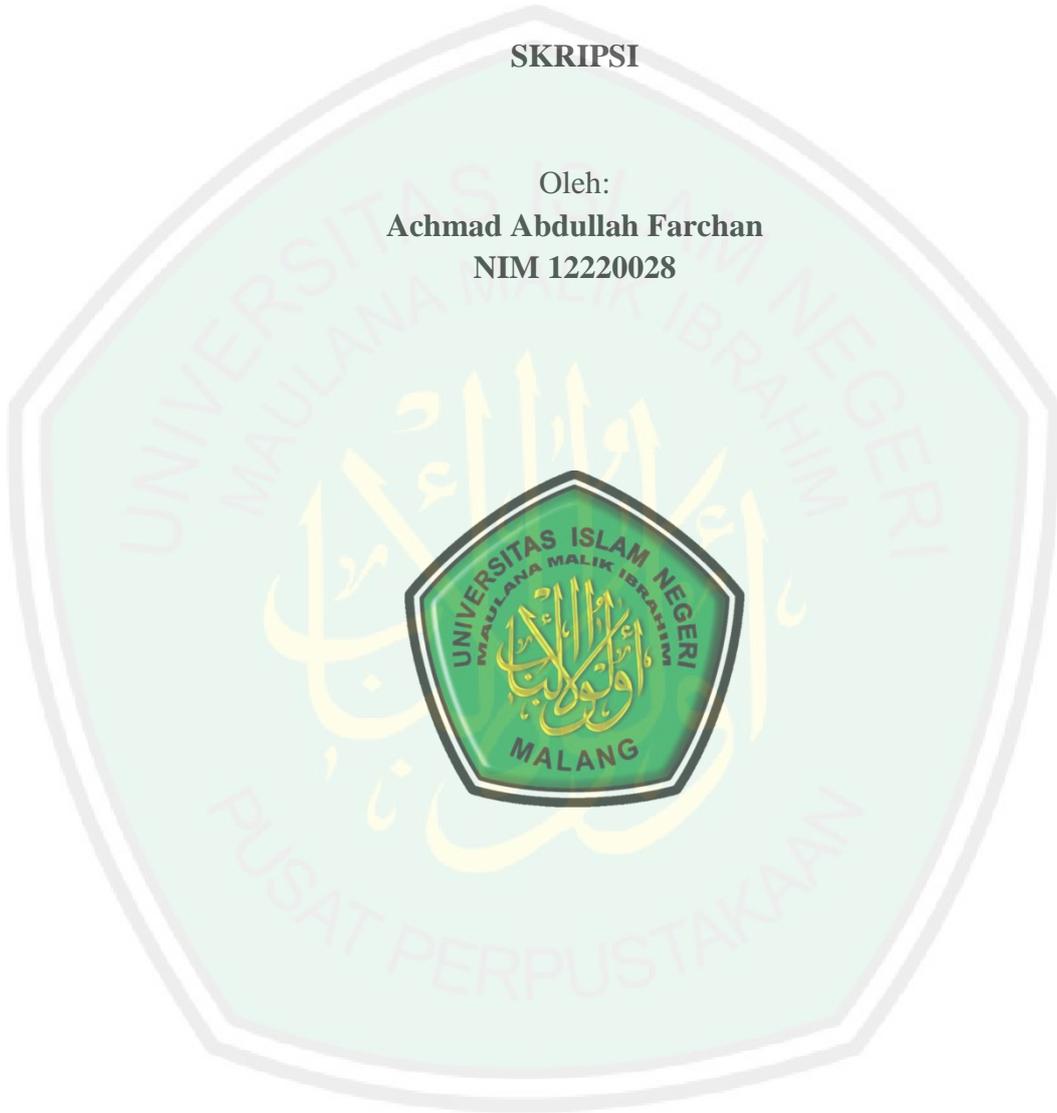
**PRAKTEK PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA DI PENGGILINGAN
BERAS DITINJAU DARI *MAQOSHID SYARIAH*
(STUDI KASUS UD. ADEM AYEM, GRESIK)**

SKRIPSI

Oleh:

Achmad Abdullah Farchan

NIM 12220028



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2017**

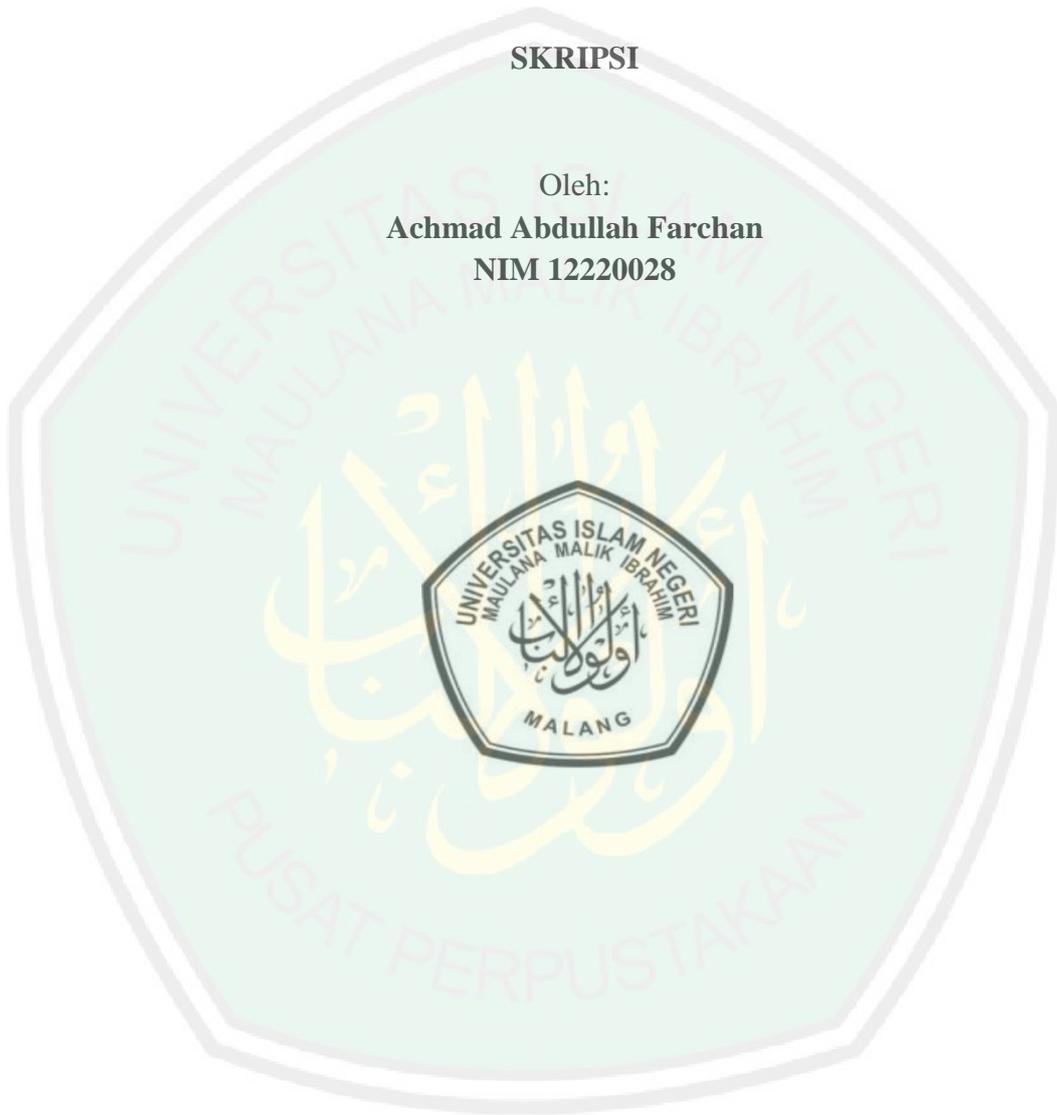
**PRAKTEK PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA DI PENGGILINGAN
BERAS DITINJAU DARI *MAQOSHID SYARIAH*
(STUDI KASUS UD. ADEM AYEM, GRESIK)**

SKRIPSI

Oleh:

Achmad Abdullah Farchan

NIM 12220028



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2017**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah

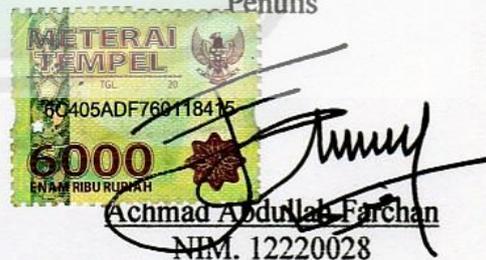
Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PRAKTEK PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA DI PENGGILINGAN
BERAS DITINJAU DARI MAQOSHID SYARIAH (STUDI KASUS UD.
ADEM AYEM, GRESIK)**

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

Malang, 31 Januari 2017

Penulis


Achmad Abdullah Farhan
NIM. 12220028

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Achmad Abdullah Farchan
NIM: 12220028 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**PRAKTEK PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA DI
PENGKILINGAN BERAS DITINJAU DARI MAQOSHID SYARIAH
(STUDI KASUS UD. ADEM AYEM, GRESIK)**

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

Malang, 31 Januari 2017

Mengetahui,

Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah

Dosen Pembimbing


Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M. Ag
NIP: 196910241995031003


Dr. Noer Yasin, M.H.I.
NIP. 196111182111131001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 013/ BAN-PT/ Ak- X/S1/VI/2007

BUKTI KONSULTASI

Nama Mahasiswa : Achmad Abdullah Farchan
NIM : 12220028
Fakultas/ Jurusan : Syariah/Hukum Bisnis Syariah
Dosen Pembimbing : Dr. Noer Yasin, M.H.I.
Judul : **PRAKTEK PERLINDUNGAN HAK-HAK
PEKERJA DI PENGGILINGAN BERAS
DITINJAU DARI MAQOSHID SYARIAH
(STUDI KASUS UD. ADEM AYEM, GRESIK)**

No	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Rabu, 20 Juli 2016	Perbaikan revisi Proposal	
2	Selasa, 23 Agustus 2016	BAB I	
3	Rabu, 24 Agustus 2016	Revisi BAB I	
4	Selasa, 13 September 2016	BAB II	
5	Selasa, 20 September 2016	Revisi BAB II	
6	Rabu, 28 September 2016	BAB III	
7	Selasa, 11 Oktober 2016	Revisi BAB III	
8	Selasa, 13 Desember 2016	BAB IV dan BAB V	
9	Selasa, 27 Desember 2016	Revisi BAB IV dan BAB V	
10	Selasa, 3 Januari 2017	ACC Skripsi	

Malang, 31 Januari 2017
Mengetahui, a.n Dekan
Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah

Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M. Ag
NIP: 196910241995031003

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Achmad Abdullah Farchan, NIM 12220028, mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PRAKTEK PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA DI PENGGILINGAN BERAS DITINJAU DARI MAQOSHID SYARIAH (STUDI KASUS UD. ADEM AYEM, GRESIK)

Dewan Penguji

1. Khoirul Hidayah, S.H., M.H.
NIP. 1978052422009122003
(.....)
(Ketua)
2. Dr. Noer Yasin, M.H.I.
NIP. 196111182111131001
(.....)
(Sekretaris)
3. Dr. H. Abbas Arfan, Lc., M.H.
NIP. 19721212 2006041004
(.....)
(Penguji Utama)

Malang, 31 Januari 2017

Dekan Fakultas Syari'ah


Dr. H. Roibin, M. H.I.
NIP 19681218999031002

MOTTO

MENCEGAH LEBIH BAIK DARIPADA MENGOBATI

Sesungguhnya seorang hamba itu bila merasa *ujub* karena suatu perhiasan dunia, niscaya Allah akan murka kepadanya hingga dia melepaskan perhiasan itu. (Sayidina Abu Bakar)



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Praktek Perlindungan Hak-hak Pekerja di Penggilingan Beras Ditinjau dari *Maqoshid Syariah* (Studi Kasus UD. Adem Ayam, Gresik)**” dapat diselesaikan dengan baik.

Shalawat dan salam semoga tetap ditujukan kepada sang revolusioner sejati yang telah mengubah alam kebodohan dengan alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, yaitu Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaat dari beliau di akhirat kelak. *Amin*.

Sebuah anugerah dan berkah bagi penulis atas terselesaikannya skripsi ini yang tidak terlepas dari segala daya dan upaya serta bantuan, bimbingan maupun pengarahan dan hasil diskusi dari berbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini. Oleh karenanya penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Dr. H. Roibin, M.Hi, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag. selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Noer Yasin, M.H.I. selaku dosen pembimbing Penulis di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Nasrullah, M. Th.I. selaku dosen wali Penulis di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Seluruh guru yang selalu saya hormat dan ta'dhimi di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah membina, mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis, untuk dijadikan bekal dimasa depan.

6. Kedua orang tua tercinta Driono dan Kasmiati yang senantiasa memberikan suntikan motivasi dan mendorong Penulis untuk istiqamah belajar menempuh pendidikan di perguruan tinggi serta adek perempuan yang saya banggakan Fatichatur Rahmah, dan seluruh keluarga besar yang tidak penulis sebutkan satu persatu.
7. Spesial kepada seluruh Sahabat-Sahabati Pergerakan di PMII Rayon “Radikal” Al-Faruq Komisariat Sunan Ampel Malang dan Sahabat-Sahabati Pengurus Komisariat Sunan Ampel Malang 2015-2016, terimakasih telah mengajarkan pentingnya arti berproses.
8. Sahabat-sahabat terbaik dalam berproses Lalu Alfian, Toha Hasan, Bani Idris, Abdullah Sani, Rofik, Makmun Satriono, Marzuki, Irsyadul Ibat, Izor, Bintan Dzumiroh, Nur Afifah (pipeh), Resi Fitritama, Dewi, Nanda, Ira, dan sahabat-sahabati lainnya yang tidak penulis sebutkan satu persatu.
9. Sahabat-sahabat pengurus Organisasi Intra Kampus (OMIK) Dewan Eksekutif Mahasiswa 2014-2015 wabil khusus kepada sahabat-sahabati DEMA-F Syariah masa bakti 2015-2016, bersama kita telah mengukir sejarah dikampus tercinta.
10. Segenap teman-teman Fakultas Syariah angkatan 2012, terutama teman-teman Jurusan HBS yang tegabung dalam Ikatan Mahasiswa Hukum Bisnis Syariah (IMHBS) 2012 UIN Maliki Malang yang tidak mungkin tersebutkan satu persatu. Banyak hal yang saya pelajari dalam kebersamaan kita.
11. Spesial kepada seseorang yang selalu mendukung, memotifasi, dan menemani saya dalam proses belajar segala hal dan penulisan skripsi ini.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

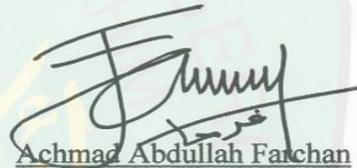
Dengan selesainya penulisan karya ilmiah yang berupa skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan yang ada didalamnya, oleh karena itu, saran, kritikan dan masukan yang sifatnya membangun sangat

diperlukan dalam penulisan karya ilmiah ini, demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini, dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca dan bagi siapapun yang mengkaji dan mempelajarinya.

Malang, 31 Januari 2017

Penulis



Achmad Abdullah Fatchan
NIM. 12220028



PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam karya ilmiah ini, terdapat beberapa istilah atau kalimat yang berasal dari bahasa arab, namun ditulis dalam bahasa latin. Adapun penulisannya berdasarkan kaidah berikut:

A. Konsonan

1	Tidak ditambahkan	ض	Dl
ب	B	ط	Th
ت	T	ظ	Dh
ث	Ts	ع	‘ (koma menghadap keatas)
ج	J	غ	Gh
ح	H	ف	F
خ	Kh	ق	Q
د	D	ك	K
ذ	Dz	ل	L
ر	R	م	M
ز	Z	ن	N
س	S	و	W
ش	Sy	ه	H
ص	Sh	ي	Y

B. Vokal, Panjang dan Diftong

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

Vokal (a) panjang = â misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = î misalnya قيل menjadi qîla

Vokal (u) panjang = û misalnya دون menjadi dûna

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

Diftong (aw) = و misalnya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = ي misalnya خير menjadi khayrun

C. Ta’ Marbûthah (ة)

Ta’ Marbûthah ditransliterasikan dengan “ṭ” jika berada ditengah kalimat, tetapi apabila *ta’ marbûthah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditaransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya: الرسالة للمدرسة menjadi *al-risâlatli al-mudarrisah*, atau apabila berada ditengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlâf* dan *mudlâf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan

menggunakan “*t*” yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya: في رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh*.

D. Kata Sandang Dan *Lafadh al-Jalalah*

Kata sandang berupa "al" (ال) ditulis dengan huruf kecil kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan "al" dalam lafadh *jalâlah* yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan pada (*idhafah*) maka dihilangkan, perhatikan contoh-contoh berikut ini :

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

E. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Seperti penulisan nama “Abdurrahman Wahid”, “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya.

Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dari orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-Rahmân Wahîd”, “Amîn Raîs,” dan bukan ditulis dengan “shalât”.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
BUKTI KONSULTASI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI.....	xiii
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
مستخلص البحث	xviii
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Penelitian Terdahulu	10

B. Kerangka Teori.....	15
1. Ketenagakerjaan.....	15
a) Pengertian Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja	15
b) Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia	18
2. Hak-hak Tenagakerja	19
a) Perlindungan Upah.....	19
b) Waktu Istirahat	20
c) Kesejahteraan Kerja	21
d) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)	23
3. Konsep Ketenagakerjaan Dalam Hukum Islam (<i>Ijarah</i>)	24
a) Pengertian <i>Ijarah</i>	24
b) Perjanjian Kerja dalam Islam.....	25
c) Upah dalam Islam	27
4. Konsep <i>Maqoshid Al-Syariah</i>	30
a) Perlindungan Terhadap Agama (<i>Hifdz Ad-Diin</i>).....	35
b) Perlindungan Terhadap Jiwa (<i>Hifdz An-Nafs</i>)	38
c) Perlindungan Terhadap Akal (<i>Hifdz Al-Aql</i>).....	39
d) Perlindungan Terhadap Keturunan (<i>Hifdz Nasl</i>).....	41
e) Perlindungan terhadap harta benda (<i>Hifdz Al-Mal</i>)	41
5. <i>Maqashid Al-Syari'ah</i> sebagai <i>Istinbatul Hukmi</i> Persoalan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	43
BAB III: METODE PENELITIAN.....	48
A. Jenis Penelitian.....	49

B. Pendekatan Penelitian	49
C. Lokasi Penelitian.....	49
D. Subyek Penelitian.....	50
E. Jenis dan Sumber Data.....	50
F. Metode Pengumpulan Data.....	52
G. Metode Pengolahan Data	55
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Profil Usaha Dagang (UD) ADEM AYEM.....	57
B. Hak-hak Pekerja/Buruh di Perusahaan UD. ADEM AYEM	59
1. Kontrak/Perjanjian Kerja di UD. ADEM AYEM.....	60
2. Sistem Kerja.....	63
3. Pengupahan	64
4. Kesejahteraan Kerja dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (JAMSOSTEK).....	67
C. Praktek Perlindungan Hak-hak Pekerja/Buruh di Penggilingan Beras UD. ADEM AYEM Ditinjau dari <i>Maqoshid Syari'ah</i>	72
BAB V: PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

ABSTRAK

Achmad Abdullah Farchan, 12220028, 2017. **Praktek Perlindungan Hak-Hak Pekerja Di Penggilingan Beras Ditinjau Dari *Maqoshid Syariah* (Studi Kasus UD. ADEM AYEM, Gresik)**. Skripsi Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Dr. Noer Yasin, M.H.I.

Kata Kunci: Perlindungan Hak-hak Pekerja, Usaha Dagang (UD), *Maqoshid Syariah*

Perusahaan merupakan ladang bagi para pebisnis untuk mendapatkan keuntungan dan penghasilan. Tidak bisa dipungkiri bahwa perusahaan adalah salah satu sarana untuk meraup rupiah dengan segala bentuk perusahaan yang melibatkan hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja. Tidak bisa dipungkiri seringkali tenaga kerja mengalami resiko terhadap kinerjanya dalam perusahaan. Mengingat perlindungan hak-hak pekerja/buruh yang meliputi keselamatan dan kesejahteraan pekerja/buruh adalah hal yang amat penting, maka seharusnya ada konsepsi yang berkaitan dengan perlindungan atas resiko para pekerja/buruh. Apalagi, Indonesia adalah negara hukum yang sangat menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di UD. ADEM AYEM, penelitian yang dilakukan adalah perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan tersebut yang dikaji berdasarkan hukum Islam (*Ijarah*) dan konsep *maqashid syariah*.

Dengan permasalahan penelitian yang dibahas pada penelitian ini maka ada dua rumusan masalah yang dirumuskan. *Pertama*, bagaimana praktek perlindungan hak-hak bagi pekerja di penggilingan beras di UD. ADEM AYEM. *Kedua*, bagaimana praktek perlindungan hak-hak bagi pekerja di penggilingan beras UD. ADEM AYEM ditinjau dari *Maqoshid Syariah*.

Penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis-empiris. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Sumber data terdiri dari sumber data primer dan skunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi dan analisis sumber data. Metode pengolahan data dilakukan melalui tahap-tahap yaitu pemeriksaan data (*editing*), klasifikasi (*classifying*), verifikasi (*verifying*), analisis (*analysing*), dan pembuatan kesimpulan (*concluding*).

Dari kesesuaian data yang didapatkan dalam penelitian yang dilakukan di perusahaan UD. ADEM AYEM ditemukan hasil, yaitu: *Pertama*, UD. ADEM AYEM menggunakan perjanjian kerja secara lisan. Akan tetapi perusahaan masih tidak jelas dalam penilaian kerja dan pemberian upah pekerja/buruh, kesejahteraan yang diberikan perusahaan hanya ada satu yaitu THR hari raya Idul Fitri, sedangkan dalam pandangan *Ijarah* hanya pada sistem penilaian kerja dan pemberian upah saja yang tidak sesuai dengan syarat *Ijarah*. *Kedua*, perlindungan hak-hak pekerja yang ada di UD. ADEM AYEM prespektif *maqashid syariah* didapatkan kesimpulan, bahwa di UD. ADEM AYEM dalam proses perjanjian kerja secara lisan saja yang sesuai. Yang mana perjanjian tersebut untuk menjaga martabat dan harta (*Hifdz Mal*) pekerja/buruh dari *wanprestasi* dan lain-lain.

ABSTRACT

Abdullah Achmad Farchan, 12220028, 2017. **Practice protection of rights For Workers in Rice Milling on Review of *Maqashid Sharia* (Case Study. UD Adem Ayem, Gresik)**. Thesis Department of Business Law Faculty of Sharia Islamic State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Dr. Noer Yasin, M.H.I.

Keywords: Protection of Workers' Rights, Trade Enterprises (UD), *Maqashid Sharia*

The Company is a field for businesses to profit and income. It is undeniable that the company is one of the means to reap rupiah with any form of company that involve the relationship between employers and workers. It is undeniable that labor often runs the risk of its performance in the company. Given the protection of the rights workers/laborers the safety and welfare of workers/laborers are of paramount importance, then there should be a concept relating to the protection of the risks the workers/laborers. Moreover, Indonesia is a country of law that upholds human rights and social justice for all Indonesian people. In this study the authors conducted research at UD. ADEM AYEM, the research is protection of the rights of workers in these companies are assessed on the basis of Islamic law (*Ijarah*) and the concept of *Maqashid Syariah*.

With research issues discussed in this study that there are two formulation of the problem formulated. First, how the practice of protection for workers' rights in a rice mill at UD. ADEM AYEM. Secondly, how to practice for the protection of the rights of workers in the rice mill UD. ADEM AYEM in terms of *Maqashid Sharia*.

This research is a juridical-empirical laws. The approach used is a qualitative approach. The data source consists of primary and secondary data sources. Methods of data collection is done by observation, interviews, documentation and analysis of data sources. Methods of data processing is done through the stages is the examination of data (editing), classification (classifying), verification (verifying), analysis (analyzing), and the manufacture of conclusions (concluding).

Of the suitability of the data obtained in a study conducted in the company of UD. ADEM AYEM found results, namely: first, the UD. ADEM AYEM using the agreement orally. But the company is still not clear in his assessment of the work and the granting of wage workers/workers, welfare provided there is only one company that is Idul Fitri allowances, whereas in view of the *Ijarah* only on the scoring system work and granting of wage that does not comply with the terms of the *Ijarah*. Second, the protection of the rights of workers who are in UD. ADEM AYEM prespective *maqashid sharia* obtained conclusions, that in UD. ADEM AYEM in the process of work agreement orally only. That is where the agreement to maintain the dignity and property (*Hifdz Mal*) workers/labourers from tort and others.

مستخلص البحث

أحمد عبد الله فرحان، 12220028، 2017. تطبيق حماية حقوق العمال في طحن الرز باعتماد على مقاصد الشريعة (دراسة الحالة في أدم أييم غرسيك). البحث الجامعي قسم حكم التجاري الشرعي كلية الشريعة جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: الدكتور نور ياسين الماجستير.

كلمات أساسية: حماية حقوق العمال، الأعمال التجارية، مقاصد الشريعة

المصنع مكان التاجر لنيل الربح والمعيشة. بلا شك أن المصنع من أحد الوسائل لنيل الربحية بأنواع المصانع التي فيه العلاقة بين التاجر والعمال. وبلا شك أن العامل عادة عليه الأخطار في عمله داخل المصنع. اعتمادا على أن الممارسة المتمثلة في حماية حقوق العمال/عمال الذي يتكون من السلامة والخير للعمال مهم فينبغي هناك النظرية المتعلقة بالحماية على أخطار العمال. ونرى أن الإندونيسيا بلدة دستورية التي تشرف حقوق الأساس الإنسان وعادلا اجتماعيا شرفا عاليا لجميع سكانها. في هذا البحث، يبحث الباحث في أدم أييم، البحوث التي أجريت وتبحث حماية حقوق العمال في هذه الشركات على أساس الشريعة الإسلامية (الإجارة) ومقاصد الشريعة.

مشكلة بحوث الموجهة في هذا البحث فهذا البحث يتكون من الأسئلة التي وضعت. (١) كيف الممارسة المتمثلة في حماية حقوق العمال في طحن الأرز دراسة الحالة في أدم أييم (٢) كيف الممارسة المتمثلة في حماية حقوق العمال في طحن الأرز دراسة الحالة في أدم أييم ينقد بمقاصد الشريعة. هذا البحث بحث حكمي تجريبي. المدخل المستخدم مدخل كفي. مصدر البيانات يتكون من مصدر أساسي وثانوي. طريقة جمع البيانات بالملاحظة، والمقابلة، والوثائق، وتحليل مصادر البيانات. أسلوب تحليل البيانات بخطوات وهم تفتيش البيانات وتصنيفها وتحققها وتحليلها والاستنباط. مدى ملاءمة البيانات التي تم الحصول عليها في دراسة أجريت في الشركة من المكتب المصغر. آدم تتمتع بالاطلاع على النتائج، وتطبيق: أولاً، أن. آدم تتمتع باستخدام المعاهدة العمل مرة أخرى. لكن الشركة لا يزال غير واضح في تقييمه للعمل، ومنح أجور العمال/العاملات، وتوفير الرفاه للشركة هناك واحد فقط صحيح النفقة الأعياد ليباران، عيد الفطر، بينما في الإجارة داندوتنيا فقط على سجل نظام العمل ومنح الأجور لا يتوافق مع شروط الإجارة. وثانيا، حماية حقوق العمال الذين هم في المكتب المصغر. تتمتع الخاص بك بريسبيكتيف آدم ماقوشيد الشريعة الإسلامية الحصول على الاستنتاجات، إن في ذلك. اتفاق عمل "آدم تتمتع الخاص بك" في العملية هي بالطبع أكثر ملاءمة. التي يتم فيها الاتفاق على الحفاظ على كرامة والممتلكات (مول هيفدز) المسؤولية التقصيرية عمال/عمال وغيرهم.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan ladang bagi para pebisnis untuk mendapatkan keuntungan dan penghasilan. Tidak bisa dipungkiri bahwa perusahaan adalah salah satu sarana untuk meraup rupiah dengan segala bentuk perusahaan. Banyak sekali perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia, mulai dari perusahaan yang berbadan hukum seperti Perseroan Terbatas (PT), yayasan, dan koperasi dan perusahaan-perusahaan yang tidak berbadan hukum seperti persekutuan perdata, firma, persekutuan komanditer (CV), dan Usaha Dagang (UD) mulai dari perusahaan tekstil, bahan pokok dan lain sebagainya, salah satunya adalah perusahaan UD. ADEM AYEM.

Perusahaan UD. ADEM AYEM adalah perusahaan swasta milik perseorangan yang tidak bisa dibilang menengah kebawah lagi, akan tetapi perusahaan kelas menengah keatas bila dibandingkan dengan Usaha Dagang (UD) yang lainnya. Perusahaan ini berada di Kota industri Gresik tepatnya di Desa

Petiyen tunggal RT 008 RW 003 Kecamatan Dukun, walaupun perusahaan ini berada di kota industri akan tetapi perusahaan ini jauh dari perkotaan dan masih berada di tengah-tengah desa yang mayoritas warganya sehari-hari bekerja sebagai petani, buruh, dan juga pengusaha. Letak yang strategis inilah salah satu yang membuat perusahaan ini semakin maju dan berkembang. Pada kegiatan sehari-harinya UD. ADEM AYEM bergerak dalam produksi bahan pokok beras dan juga pembuatan gamping kapur. Pemasaran perusahaan swasta ini bukan hanya dalam pulau jawa saja bahkan sudah sampai keluar pulau jawa. Hasil produksi UD. ADEM AYEM selalu berkembang dan mampu menghasilkan produksi yang banyak. UD. ADEM AYEM dapat memproduksi sampai beberapa ton beras dari tingkat permintaan pasar yang banyak, sehingga perusahaan ini juga memerlukan banyaknya pekerja/buruh untuk mencukupi permintaan pasar.

Perusahaan UD. ADEM AYEM mempekerjakan banyak orang karena tuntutan permintaan pasar. Pekerja yang bekerja di perusahaan ini kurang lebih sekitar 15 orang yang terdiri dari pekerja/buruh laki-laki dan perempuan, ada perjanjian kerja secara lisan saja bagi pekerja baru ataupun lama, akan tetapi hanya ada beberapa hal penting yang diberitahukan atau dijelaskan oleh perusahaan yaitu tentang jam kerja dan istirahat serta hari libur, sistem kerja, dan upah kerja.

Perusahaan UD. ADEM AYEM menggunakan sistem kerja harian, yang mana peraturan atau jam kerjanya yaitu satu hari penuh dengan dimulai pada pukul 08:00 sampai 17:00 dengan 3 (tiga) kali istirahat. Istirahat pertama yang ada pada waktu kerja harian ini yaitu pada pukul 09:30 sampai 10:00, istirahat kedua pada

pukul 12:00 sampai 13:00 dan istirahat yang ketiga atau yang terakhir sebelum jam kerja berakhir yaitu pukul 15:00 sampai 15:30 hingga berakhirnya waktu kerja pukul 17:00. Hari libur yang diberikan oleh perusahaan adalah satu hari dalam satu minggu yaitu hari jumat, yang artinya pekerja bekerja selama 6 (enam) hari selama satu minggu. Dengan sistem yang seperti itu perusahaan UD. ADEM AYEM memberikan tawaran gaji bagi pekerja dengan gaji yang berbeda beda. Dalam memberikan gaji pegawai, perusahaan mempunyai kriteria tersendiri. Bagi pekerja/buruh laki-laki gaji yang didapatkan minimal delapan puluh lima ribu rupiah (Rp. 85.000) dan gaji maksimal seratus sepuluh ribu rupiah (Rp. 110.000), sedangkan untuk pekerja/buruh perempuan gaji minimal yang bisa didapatkan dalam satu hari minimal lima puluh lima ribu rupiah (Rp. 55.000) dan gaji maksimal bisa mencapai enam puluh ribu rupiah (Rp. 60.000), sedangkan untuk kuli dan soper berbeda lagi dalam pemberian gajinya, dikarenakan mereka berdua memiliki syarat jarak tertentu atau tidak kerja setiap hari dan waktu kerja pun tidak tentu, berbeda lagi dengan soper dan kernet, dikarenakan pekerja/buruh soper dan kernet tidak terikat dengan waktu kerja akan tetapi jarak tempuh dari pengiriman. Untuk mendapatkan gaji maksimal yang diberikan, perusahaan mempunyai kriteria tersendiri dalam menilai bagus tidaknya pekerjaan pekerja/buruh, maka dari itu pekerja/buruh dapat memperoleh gaji maksimal setiap harinya apabila perusahaan menilai kerja pekerja/buruh tersebut dirasa maksimal dan baik. Sistem pemberian upah pada perusahaan UD.ADEM AYEM diberikan pada satu minggu satu kali, akan tetapi yang sulit untuk dilakukan adalah bagaimana penilaian dan kriteria

pekerja/buruh yang bekerja dengan maksimal dan bagus itu, karena perusahaan sendiri tidak menjelaskan detail terkait kriteria-kriteria tersebut.

Banyaknya pekerja yang dimiliki perusahaan jika penulis artikan, maka semakin tinggi resiko perusahaan dalam mengawasi dan juga menjaga kesejahteraan para pekerja. Hal ini dikarenakan perusahaan ini sendiri berbentuk Usaha Dagang (UD), UD. ADEM AYEM adalah salah satu perusahaan dalam sektor informal (tidak berbadan hukum) yang memiliki pekerja/buruh hingga puluhan orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan, perusahaan ini termasuk dalam sektor informal dikarenakan UD. ADEM AYEM adalah perusahaan milik perseorangan dan perusahaan ini masih berbentuk UD (Usaha Dagang) bukan koperasi, CV dan lain sebagainya, perusahaan ini memiliki 15 pekerja/buruh yang terdiri dari laki-laki dan perempuan, Usaha Dagang (UD) yang memiliki begitu banyak pekerja/buruh seringkali kurang mendapatkan sorotan dan perhatian pemerintah karena perusahaan tersebut hanya berbentuk Usaha Dagang (UD). Setiap perusahaan pastinya memiliki resiko kecelakaan kerja, akan tetapi seringkali pemerintah seakan-akan memandang tidak begitu penting daripada perusahaan-perusahaan besar lain atau perusahaan yang berbadan hukum, keluputan-keluputan itulah kemungkinan yang membuat pengetahuan dari pengusaha UD. ADEM AYEM ataupun pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan ini menjadi terbelakang soal pengetahuan tentang peraturan ketenagakerjaan.

Berbicara mengenai pekerja yang saat ini memiliki begitu kompleksnya permasalahan, mulai dari permasalahan upah pekerja/buruh yang kurang layak,

kesehatan dan keselamatan kerja atau bahkan sampai tidak dibayar, tidak adanya kesejahteraan bagi para pekerja/buruh, kekosongan dalam jaminan sosial, waktu kerja yang seakan-akan memaksakan serta semaunya sendiri dari pihak perusahaan, dan masih banyak lagi yang lainnya. Contoh kasus dalam usaha dagang (UD) lain diluar UD. ADEM AYEM, pernah terjadi kecelakaan waktu pengiriman barang produksi yang mengakibatkan supir mengalami luka-luka dan orang lain yang menjadi korban hingga meninggal dalam kecelakaan itu, akan tetapi dari pihak perusahaan tidak ada bantuan untuk soper dan santunan bagi korban atas kecelakaan tersebut. Disini penulis menyimpulkan bahwa tenaga kerja sebagai manusia sejati juga perlu dilindungi akan spekulasi terjadinya resiko, perlindungan hukum yang masih belum tentu arah nampaknya juga berdampak pada tenaga kerja yang bekerja pada Usaha Dagang (UD). Pihak pengusaha memiliki kewajiban untuk memenuhi hak pekerja dan pemerintah adalah sarana yang memfasilitasi antara pekerja/buruh dan pengusaha. Semuanya harus berjalan sinergis untuk mewujudkan keadilan dan pemenuhan hak terhadap pekerja. Mengingat keselamatan pekerja dan kesejahteraan pekerja adalah hal yang amat penting, maka seharusnya ada konsepsi yang berkaitan dengan perlindungan atas resiko para pekerja. Apalagi, Indonesia adalah negara hukum yang begitu menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Melihat beberapa resiko tenaga kerja di atas, peneliti bermaksud membahas praktek perlindungan hak-hak pekerja/buruh ditinjau dari *maqashid syariah*. Karena dengan pertimbangan kurangnya pengetahuan pihak perusahaan/majikan dan juga

pekerja/buruh dalam pedesaan, maka seringkali buruh menjadi korban kesewenang-wenangan.

Dalam kaitannya dengan praktek perlindungan hak-hak pekerja/buruh ini, Penulis merasa tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi yang akan mengupas secara terperinci tentang praktek perlindungan hak-hak pekerja/buruh ditinjau dari *maqoshid syariah* dengan judul: “Praktek Perlindungan Hak-Hak Pekerja Di Penggilingan Beras Ditinjau Dari *Maqoshid Syariah* (Studi Kasus UD. ADEM AYEM, Gresik)”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana praktek perlindungan hak-hak bagi pekerja di penggilingan beras UD. ADEM AYEM?
2. Bagaimana praktek perlindungan hak-hak bagi pekerja di penggilingan beras UD. ADEM AYEM ditinjau dari *Maqoshid Syariah*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui praktek perlindungan hak-hak pekerja di UD. ADEM AYEM;
2. Memahami praktek perlindungan hak-hak pekerja/buruh yang diterapkan di UD. ADEM AYEM yang ditinjau dari sudut pandang *Maqoshid Syariah*.

D. Manfaat Penelitian

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

2. Bagi Lembaga, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan acuan atau bahan data dalam menjalankan perusahaan dalam menjamin keselamatan dan juga memenuhi hak-hak pekerja/buruh.
3. Bagi pihak lain, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan serta dapat dijadikan tambahan bacaan ilmiah kepustakaan dalam rangka meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

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

BAB I: PENDAHULUAN

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

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Terdiri dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan juga referensi penulis agar tidak ada kesamaan penelitian serta dapat menghasilkan penelitian dan pemikiran yang baru, kerangka teori atau landasan teori di sini digunakan sebagai landasan atau dasar bagi penulis untuk melakukan penelitian ini, kerangka teori yang digunakan berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh dan hukum islam (*Ijarah*) terkait dengan ketenaga kerjaan serta pisau analisis utama dengan menggunakan teori-teori *Maqashid Al-Syariah*.

BAB III: METODE PENELITIAN

Terdiri dari jenis penelitian, penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris (*field research*), pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, lokasi penelitian ini berada di UD. ADEM AYEM desa Petiyen Tunggal RT 008 RW 003 kecamatan Dukun kabupaten Gresik, jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data skunder, bahan hukum yang dipakai dalam penelitian ini adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dan sebagai pisau analisis utama menggunakan hukum Islam yaitu *Maqashid Al-Syariah*, metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, analisis, dan pengolahan data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari hasil penelitian dan perbandingan antara teori tentang ketenaga kerjaan dan yang paling utama teori tentang *Maqashid Syariah* dan fakta (analisis praktek perlindungan hak-hak pekerja di penggilingan beras ditinjau dari *Maqashid Syari'ah*) yang ada di UD. ADEM AYEM.

BAB V: PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan (jawaban singkat atas rumusan masalah yang ditetapkan) dan saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Ana Salamah¹

Ana Salamah (2014) dengan judul *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Proses Produksi pada PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten*. Penelitian ini membahas tentang pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja di PT. Aneka Adhilogam Karya dalam perspektif yuridis serta apa hambatan dalam memberikan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja di PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten. Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*). Metode yang digunakan adalah metode kualitatif, di mana pengumpulan datanya dilakukan dengan observasi dan wawancara langsung sehingga mampu menggali lebih dalam

¹Digital library UIN Sunan Kalijaga, "<http://digilib.uin-suka.ac.id/13319/>", diakses tanggal 18 Mei 2016.

tentang pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Aneka Adhilogam Karya.

2. Penelitian Septiana Na'afi²

Septiana Na'afi, (2015) dengan judul Tinjauan Etika Bisnis Islam Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Bisnis *Outsourcing* (Studi pada PT. Karya Putra Surya Gemilang Yogyakarta). Penelitian ini mencoba untuk mengungkap bagaimana sistem kontrak kerja *outsourcing* di PT. Karya Putra Surya Gemilang dan meninjau etika bisnis Islam terhadap kontrak kerja *outsourcing* di PT. Karya Putra Surya Gemilang Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode *field research* dalam penelitiannya, yaitu dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari lapangan yakni tentang sistem *outsourcing* dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Teknik pengumpulan data yang dilakukan penyusun dengan studi lapangan dan pustaka. Studi lapangan meliputi wawancara dan observasi yang dilakukan kepada pihak terkait (pekerja dan pengusaha) yang melakukan perjanjian kerja *outsourcing* atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Karya Putra Surya Gemilang dengan cara lisan dan tertulis. Studi pustaka yang dilakukan yaitu dengan mencari data dari buku-buku pustaka yang terkait dengan penelitian. Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif analitis yaitu

²Digital library UIN Sunan Kalijaga, <http://digilib.uin-suka.ac.id/17439/>, diakses tanggal 18 Mei 2016.

penelitian yang dimulai dari deskripsi data lapangan yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan pendekatan normatif menggunakan teori etika bisnis Islam.

3. Penelitian Khusnan Iskandar³

Khusnan Iskandar, (2008) dengan judul Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pustaka (*library research*) yang berusaha menemukan dan menggali wacana konsep perjanjian buruh kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan-ketentuan tertulis berdasarkan prinsip-prinsip kontrak dalam hukum Islam. Tujuan dari penelitian ini adalah mendiskripsikan dan mengkomparasikan konsep perjanjian tenaga kerja sistem kontrak dalam pandangan hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bersifat deskriptik-analitik, yaitu penelitian yang menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi di dunia perburuhan sebagai pokok permasalahan yang disebabkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melegalkan sistem buruh kontrak, permasalahan tersebut kemudian dirumuskan, dianalisis dan dikomparasikan dengan ketentuan-ketentuan hukum Islam. Dari analisis yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa pengertian buruh kontrak dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimaksudkan untuk jenis pekerjaan tertentu sehingga telah ada batasan-batasan yang dibuat untuk dapat menerapkan sistem kontrak terbatas dalam

³Digital library UIN Sunan Kalijaga, <http://digilib.uin-suka.ac.id/1144/>, diakses tanggal 18 Mei 2016.

perjanjian. Ketentuan buruh kontrak adalah upaya mengkomodir jenis proses produksi yang sewaktu-waktu dan sementara sifatnya.

4. Penelitian Dewi Lailul Rakhmadanik⁴

Dewi Lailul Rakhmadanik, (2014) dengan judul *Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja di Pabrik Gula Rejosari Kabupaten Magetan*. Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan yuridis-normatif dengan menentukan pada segi-segi yuridis dan melihat pada peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan tenaga kerja tersebut. Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitik yaitu penelitian yang menyelesaikan masalah dengan cara mendeskripsikan masalah melalui pengumpulan penyusunan dan menganalisis data. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian langsung yaitu observasi dan wawancara, bagaimana implementasi perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja di PG Rejosari berdasarkan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan kendala apa saja yang dialami PG Rejosari dalam memberikan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerjanya, pisau analisis utama yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86.

⁴Digital library UIN Sunan Kalijaga, <http://digilib.uin-suka.ac.id>, diakses tanggal 01 September 2016.

Tabel 1:

Perbedaan dan Persamaan

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Objek Formil	Objek Materil
1	Ana Salamah /2014	Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Proses Produksi Pada PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten	Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja di PT. Aneka Adhilogam Karya dalam perspektif yuridis serta hambatannya
2	Septiana Na'afi/2015	Tinjauan Etika Bisnis Islam Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) dalam Bisnis Outsourcing (Studi Pada Pt. Karya Putra Surya Gemilang Yogyakarta)	Tinjauan Etika Bisnis Islam Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt)	Sistem kontrak kerja outsourcing di PT. Karya Putra Surya Gemilang dan tinjauan etika bisnis Islam terhadap kontrak kerja outsourcing di PT. Karya Putra Surya Gemilang Yogyakarta
3	Khusnan Iskandar /2008	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	Mengkomparasikan konsep perjanjian tenaga kerja sistem kontrak dalam pandangan hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

4	Dewi Lailul Rakhma danik/2014	Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di Pabrik Gula Rejosari Kabupaten Magetan	Perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja pekerja/buruh	Pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja di Pabrik Gula Rejosari dalam perspektif yuridis serta hambatannya
5	Ach. Abdullah Farchan/2015	Praktek Perlindungan Hak-hak Pekerja di Penggilingan Beras Ditinjau dari <i>Maqoshid Syariah</i> (Studi Kasus UD. ADEM AYEM, Gresik)	Perlindungan hak-hak pekerja tinjauan <i>Maqoshid Syariah</i>	Praktek perlindungan hak-hak pekerja/buruh tinjauan <i>Maqashid Syariah</i> yang dilakukan di UD. ADEM AYEM

Sumber: analisis penulis

B. Kerangka Teori

1. Ketenagakerjaan

Pada dasarnya konsep-konsep ketenagakerjaan dan tenaga kerja memiliki kaitan yang erat antara keduanya, semuanya terkandung dalam sistem ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Konsep-konsep dan sistem ketenagakerjaan di Indonesia mencakup:

a) Pengertian ketenagakerjaan dan tenaga kerja

1) Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan menurut pasal 1 UU No. 13 Tahun 2003 adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan

sesudah masa kerja.⁵ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merumuskan istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum misalnya adalah kesempatan kerja, pemagangan, penempatan tenaga kerja dan lain-lain. Hal-hal yang berkenaan selama masa kerja misalnya menyangkut perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, dan lain-lain. Hal-hal sesudah masa kerja seperti pesangon dan jaminan hari tua/pensiun.

Abdul Khakim⁶ merumuskan hukum ketenagakerjaan berdasarkan unsur-unsur yang dimilikinya yaitu:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis;
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pengusaha dan buruh;
- c. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
- d. Mengatur tentang perlindungan pekerja atau buruh.

Menurutnya hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara majikan/pengusaha dan pekerja/buruh dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup:⁷

- a. Swapekerja;

⁵Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia 2011), h. 1

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

⁷Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan: USU Press, 2010), h. 5

- b. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan;
- c. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan.

2) Tenaga Kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut DR. Payaman Simanjuntak dalam bukunya “pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia” dalam buku “Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.⁸ Secara tidak langsung, pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut DR. Payaman Simanjuntak hanya dibedakan oleh batasan umur saja.

Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari:⁹

- a. Golongan yang bekerja; dan
- b. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari:

- a. Golongan yang bersekolah;

⁸Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1987), h. 3

⁹Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan: USU Press, 2010), h. 5

b. Golongan yang mengurus rumah tangga.

b) Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia

Kebijakan dasar dalam hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini adalah pekerja atau buruh dari kesewenang-wenangan majikan atau pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial.¹⁰ Dalam rangka menjaga dan memenuhi hak serta kewajiban para buruh terhadap majikannya dan begitu juga sebaliknya. Perlu diketahui bersama bahwa timbulnya hukum ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidak setaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan (antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha), dengan alasan itu pula maka dapat dilihat bahwa tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan antara keduanya.¹¹

Menurut Adrian Sutedi hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh. Pertama, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. Kedua, melalui serikat

¹⁰Agusmidah, (buku II) *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, (Jakarta: PT.Sofmedia, 2011), h. 1

¹¹Agusmidah, *Ketenagakerjaan*, h. 2

pekerja/serikat buruh (SP/SB)¹². Karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB)¹³ yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.¹⁴

2. Hak-hak Tenaga kerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan pengusaha dan juga pekerja/buruh memiliki kewajiban dan hak yang harus dipenuhi dan dilaksanakan, di sini hak-hak pekerja seperti halnya diatur dalam BAB X UU No. 13 Tahun 2003 tentang perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan. Kesejahteraan tenaga kerja terbagi dalam beberapa macam yaitu:¹⁵

a) Perlindungan upah;

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu menghidupi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta

¹²Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha, yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. PP wajib dibuat oleh pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang. Dalam, Hardijan Rusli. *Hukum Ketenaga Kerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011). h. 139

¹³Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan (DEPNAKER) dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam, Hardijan Rusli. *Hukum Ketenaga Kerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011). h. 140

¹⁴Adrian Sutedi, *Hukum Perburuan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009). h. 141

¹⁵Adrian, *Hukum Perburuan*, h. 142

keluarganya secara wajar. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi: ¹⁶

- 1) Upah minimum;
- 2) Upah kerja lembur;
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- 6) Bentuk dan cara pembayaran;
- 7) Denda dan potongan upah;
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- 10) Upah untuk pembayaran pesango;
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Tuntutan pembayaran pekerja atau buruh menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak, hal ini diatur dalam pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.

b) Waktu istirahat

Pekerja buruh sebagaimana manusia yang lainnya butuh istirahat untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik maupun mental pekerja,

¹⁶Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Uu No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia 2011), h. 89

pada waktu istirahat dan cuti inilah mereka mempunyai lebih banyak kesempatan untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya. Jenis istirahat dan cuti dibagi dalam beberapa macam yaitu: ¹⁷

- 1) Istirahat antara jam kerja
- 2) Istirahat Mingguan
- 3) Cuti Tahunan
- 4) Istirahat panjang
- 5) Cuti yang berkaitan dengan fungsi reproduksi

c) Kesejahteraan kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.¹⁸

Kesejahteraan adalah dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.¹⁹

Pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dikemukakan oleh

¹⁷Sutedi Adrian, *Hukum Perburuan*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2009), h. 165

¹⁸Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta, Bumi Aksara, 2003), h. 183

¹⁹Malayu, *Manajemen Sumber Daya*, h. 185

Hasibuan adalah: “Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover relative rendah.”²⁰ Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin.

Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, lembaga atau organisasi pada pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

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

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan;
- 2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya;
- 3) Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai;
- 4) Menurunkan tingkat absensi;
- 5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman;
- 6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

²⁰Malayu, *Manajemen Sumber Daya*, h. 182

d) Jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK)

Penyelenggaraan jaminan sosial adalah salah satu tugas dan tanggung jawab negara untuk memberikan perlindungan jaminan sosial ekonomi terhadap masyarakatnya. Sejarah singkat Jamsostek mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No. 33 Tahun 1947 UU No. 2 Tahun 1951 tentang kecelakaan kerja, peraturan menteri perburuhan No. 48 Tahun 1952 jo. Peraturan Menteri Perburuhan No. 8 Tahun 1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, peraturan Menteri Perburuhan No. 15 Tahun 1957 tentang pembentukan yayasan sosial buruh, hingga diberlakukannya UU No. 14 Tahun 1969 tentang pokok-pokok Tenaga Kerja, secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan. Hingga selanjutnya pemerintah mengeluarkan UU No. 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional pada akhir tahun 2004.²¹

Jaminan sosial merupakan konsep universal bagi redistribusi pendapatan, sehingga menjadi program publik yang diselenggarakan berdasarkan undang-undang.²² PT. Jamsostek adalah badan otonomi yang mandiri yang berdasarkan undang-undang serta berorientasi nirlaba tanpa mengambil keuntungan. Jaminan sosial ini sendiri sebetulnya untuk menjamin keberlangsungan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya baik saat dia masih dalam masa kerja ataupun pasca kerja dan berhenti dari kerja, kalau boleh saya

²¹Adrian, *Hukum Perburuan*, h. 178-179

²²Adrian, *Hukum Perburuan*, h. 180

mengartikan jaminan sosial ini kurang lebih ibarat orang menabung, akan tetapi hanya untuk kebutuhan-kebutuhan mendesak saja, seperti sakit, hari tua dan kematian.

3. Konsep Ketenagakerjaan Dalam Hukum Islam (*Ijarah*)

a. Pengertian *Ijarah*

Secara etimologi *Ijarah* berasal dari kata *ajara-ya'juru* yang berarti upah yang kamu berikan dalam suatu pekerjaan. Adapun *ijarah* secara terminologis ialah transaksi atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan upah yang diketahui pula.²³ Dalam kajian fiqh perburuhan mendasarkan pada klasifikasi *ijarah al'ain* yang objek transaksinya adalah jasa seseorang yang berkaitan dengan *skill* atau keahlian melakukan suatu pekerjaan dalam aktifitas ekonomi seperti pekerjaan dalam sebuah perusahaan.

Persoalan yang penting dalam kaitannya dengan *ijarah al'ain* (perburuhan) adalah persoalan upah (*al-ujrah*). Dalam *ijarah* persoalan upah merupakan sesuatu yang harus ada dan wajib diketahui oleh buruh dan majikan, baik berkaitan dengan besarnya maupun teknis pembayarannya. Ketidakjelasan mengenai objek akad dan teknis pembagian upah rentan akan menimbulkan konflik antara buruh dan majikan.²⁴

²³Abdullah bin Muhammad Ath-Thayar, dkk, *ensiklopedia Fiqh Muamalah Dalam Pandangan 4 Madzhab* (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009), h. 311

²⁴Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Al-Mahram Min Adillat Al-Ahkam*, Terjemahan Abdul Rosyad Siddiq: Terjemahan Lengkap Bulughul Maram (Jakarta: Pustaka Al-Hidayah, 2008), h. 202

b. Perjanjian Kerja dalam Islam

Perjanjian kerja atau bisa disebut dengan *Ijarah*, adalah pemilikan jasa dari seorang *ajr* (orang yang dikontrak/ pekerja/buruh) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak/ pengusaha). Syarat sah dari transaksi *ijarah* ialah jasa yang dikontrakkan harus mubah, haram mengontrak seorang *ajr* untuk memberikan jasa yang diharamkan oleh Islam.²⁵

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

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

- 1) Orang yang berakad;

²⁵Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Al-Mahram Min Adillat Al-Ahkam*, Terjemahan Abdul Rosyad Siddiq: Terjemahan Lengkap Bulughul Maram (Jakarta: Pustaka Al-Hidayah, 2008), h. 202

- 2) Imbalan/upaah
- 3) Manfaat
- 4) Sighat (ijab dan qabul).

Sebagai transaksi umum, *ijarah* baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya. Adapun syarat-syarat akad *ijarah* ialah:²⁶

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

Ijarah yang mentransaksikan suatu pekerjaan atas seseorang pekerja/buruh harus memenuhi syarat-syarat tertentu yaitu, perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaannya. Dalam hal *ijarah* pekerjaan diperlukan adanya uraian pekerjaan. Tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenang-wenangan yang memberatkan pihak pekerja.²⁷

²⁶Nusrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pertama, 2007), h. 231-235

²⁷Ghufran A Mas’adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada), h. 185

c. Upah dalam Islam

Islam sendiri khususnya Al-Quran, membahas upah secara umum. Tetapi, bukan berarti konsep upah tidak diatur dalam konsep syariah, menyangkut masalah pengupahan, kodifikasi hukum Islam menempatkan satu pembahasan khusus dalam kitab fiqh yang terdapat dalam bab *ijarah*. Pengertian *ijarah* menurut Bahasa adalah imbalan atas suatu pekerjaan.²⁸

Gaji atau upah diberikan kepada pekerja atau buruh harus disebutkan dalam akad perjanjian, disyaratkan juga upah *ijarah* tersebut harus jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Transaksi *ijarah* boleh tunai juga boleh tidak dan dapat dibayarkan harian, mingguan, atau bulanan sesuai kesepakatan dalam akad.²⁹

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

- 1) Para ulama dari golongan Hanafiyah berpendapat bahwa *ijarah* adalah adalah suatu transaksi yang memberi faedah pemilikan suatu manfaat yang dapat diketahui kadarnya untuk suatu maksud tertentu dari barang yang disewakan dengan adanya imbalan;
- 2) Menurut ulama madzhab Malikiyah, selain *ijarah* dalam masalah ini adayang diistilahkan dengan kata *al-kira'*, yang mempunyai arti bersamaan, tetapi untuk istilah *ijarah* mereka berpendapat adalah suatu

²⁸Abdurrahman Al-Jaziry, *Kitab Al-Fihu 'Ala Mazahibil Arba'ah*, Jilid III, (Beirut: Darul-Fikri), h. 94

²⁹Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana, 2008), h. 137

aqad atau perjanjian terhadap manfaat dari adanya (manusia) dan benda-benda bergerak lainnya, selain kapal laut dan binatang. Sedangkan untuk *al-kira'* menurut istilah mereka, digunakan untuk aqad sewa-menyewa pada benda-benda tetap. Namun, demikian dalam hal tertentu, penggunaan istilah tersebut kadang-kadang juga digunakan;

- 3) Ulama Syafi'iyah berpendapat, *ijarah* adalah suatu aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh syara' dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut syara' disertai sejumlah imbalan yang diketahui;
- 4) Hanabilah berpendapat bahwa *ijarah* adalah aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan menurut syara' dan diketahui besarnya manfaat tersebut yang diambilkan sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya *'iwadah*.³⁰

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

³⁰Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), h. 12

Pengertian upah dalam *dalalah ijarah* konsep Islam dapat berupa bentuk uang atau barang yang dapat dijadikan *tsaman* (harga) dalam jual beli.³¹ Ada juga ulama yang berpendapat, bahwa upah itu harus berbentuk mata uang yang berlaku disuatu negara.³²

Berdasarkan beberapa batasan pengertian upah diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa upah adalah imbalan terhadap hasil kerja atau manfaat yang diberikan oleh pekerja kepada seorang majikan yang menyuruhnya dengan syarat-syarat tertentu sesuai dengan perjanjian kerja. Untuk itu, dapat dipahami bahwa upah, baik menurut teori konvensional maupun dalam hukum Islam mempunyai kesamaan esensialnya yaitu, suatu imbalan terhadap pemberian manfaat kepada majikan.

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

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

³¹Abdurrahman Al-Jaziry, *Kitab Al-Fihu 'Ala Mazahibil Arba'ah*, Jilid III, (Beirut: Darul-Fikri), h. 101

³²Syaikh Qalyubi, *Qalyubi Wal-'Amirah*, Juz III, (Semarang: Syirkah Nur Asia, tt), h. 68

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ۗ

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathi, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu*” ...³³

Dalam hadits juga dijelaskan

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “*berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering*” (HR. Ibnu Majah).³⁴

4. Konsep *Maqoshid Al-Syariah*

Secara bahasa *Maqoshid Al-Syariah* terdiri dari dua kata, yakni *Maqoshid* dan *Al-Syariah*. *Maqoshid* berarti kesengajaan atau tujuan, sedangkan *Al-Syariah* berarti jalan menuju sumber air, dapat pula dikatakan sebagai jalan ke arah sumber pokok kehidupan.³⁵ Dalam buku “Tafsir Maqashidi Kajian Tematik Maqashid Al-Syari’ah” menurut Dr. Thahir bin ‘Asyur dalam karyanya “*Maqashid al-Syari’ah al-Islamiyyah*” memberikan definisi³⁶: Beberapa tujuan dan hikmah yang dijadikan pijakan syari’at dalam seluruh ketentuan hukum agama atau mayoritasnya. Dengan sekira beberapa tujuan tersebut tidak hanya berlaku untuk satu produk hukum syari’at secara khusus.

³³Qs. An-Nisa’ (4): 29

³⁴Abi Abdillah bin Yazid Al-Qazwainy, *Sunnah Ibnu Majah*, Juz II, (Beirut: Dar Al-Fikr, 2004), h. 20

³⁵Fazlurrahman, *Islam*, (Bandung: Penerbit Pustaka, 1984), h. 140

³⁶Hasbullah Azizi, *Tafsir Maqashidi Kajian Tematik Maqashid Al-Syari’ah*, (Lirboyo: LIRBOYO Press, 2013), h. 1

Dari makna *Al Maqoshid* dan *Al-Syariah* secara bahasa, kita dapat mengambil pengertian bahwa *Maqoshid Al-Syariah* adalah tujuan-tujuan dan rahasia-rahasia yang diletakkan Allah dan terkandung dalam setiap hukum untuk keperluan pemenuhan manfaat umat.

Abu Ishaq Al-Syathibi sang bapak *Maqoshid Al-Syariah* dalam karya besarnya "*al-Muwafaqat*"³⁷ tidak pernah menyinggung definisi dari *Maqoshid* secara detail, barang kali beliau sudah menganggap hal tersebut sudah maklum adanya, beliau mengemukakan bahwa *Maqoshid* adalah persoalan *Maslahah* (mewujudkan kemaslahatan) sebagai tujuan dari *Maqoshid Al-Syariah* ³⁸. Asy-Syatibi ketika berbicara mengenai masalah dalam konteks *Al-Maqashid* mengatakan bahwa tujuan pokok pembuat syar'i adalah *Tahqiq Masalih Al-Khalaqi* (merealisasikan kemaslahatan makhluk) bahwa kewajiban-kewajiban syari'at dimaksudkan untuk memelihara *Al-Maqashid*.³⁹ *Maslahah* bagi al-Syatibi meliputi kemaslahatan dunia dan akhirat, maka untuk mengukurnya harus dilihat dari tingkat kebutuhan dasar manusia.

³⁷Kajian *Maqashid* Al-Syathibi meliputi enam item pembahasan: Pertama, klasifikasi *Maqashid* menjadi dua kategori; *Maqashid* yang mengarah pada misi syariat dan yang mengarah pada misi mukallaf. Kedua, membahas aneka ragam dan macam *Maqashid* secara luas. Ketiga, konsentrasi pada *Maqashid* yang bersentuhan dengan kehidupan manusia serta menyerasikan misi mereka dengan misi syariat. Keempat, mengakomodir beberapa item *kaidah Maqashid*. Kelima, kajiannya berorientasi pada metode dalam mengetahui *Maqashid* yang terkandung dalam setiap syariat. Keenam, fokus kajiannya pada batas-batas *Mashlahat*. Dalam, Hasbullah Azizi, *Tafsir Maqashidi Kajian Tematik Maqashid Al-Syari'ah*, (Lirboyo: LIRBOYO Press, 2013), h. 10

³⁸Muslim Kara, "Pemikiran Al-Syatibi Tentang *Maslahah* Dan Implementasinya Dalam Pengembangan Ekonomi Syariah", *Jurnal Assets*, Vol.2, No.2, (2012), h. 174

³⁹Galuh Nashrullah Kartika Mayangsari R Dan H. Hasni Noor, "Konsep *Maqashid Al-Syariah* Dalam Menentukan Hukum Islam (Perspektif Al-Syatibi Dan Jasser Auda)", *Al-Iqtishadiyah*, Vol I (Desember 2014), h. 58

Klasifikasi tradisional membagi *Maqoshid Al-Syariah* menjadi tiga tingkatan keniscayaan (*levels of necessity*)⁴⁰, yaitu keniscayaan atau daruriat (*darurat/daruriyyat*), kebutuhan atau haji at (*hajiyyat*), dan kelengkapan atau *tahsiniat* (*tahsiniyyat*). Daruriyat terbagi menjadi perlindungan agama atau *hifzuddin* (*hifz al-din*), perlindungan jiwa raga atau *hifzun-nafsi* (*hifz al-nafs*), perlindungan harta atau *hifzulmali* (*hifz al-mal*), perlindungan akal atau *hifzun-nasli* (*hifz al-nasl*). Beberapa pakar ushul fikih menambahkan perlindungan kehormatan atau *hifzul-irdi* (*hifz al-ird*) di samping kelima keniscayaan yang sangat terkenal di atas.⁴¹

Teori *maqoshid* Islam berkembang dari abad ke abad, terutama pada abad ke-20 M. para teoritikus kontemporer mengkritik klasifikasi keniscayaan model tradisional sebagaimana tersaji di atas dengan beberapa alasan, antara lain:⁴²

- 1) Jangkauan *maqoshid* tradisional meliputi seluruh hukum Islam. Tetapi, upaya para penggagas *maqoshid* tradisional itu tidak memasukkan maksud khusus dari suatu atau sekelompok nas/hukum yang meliputi topik fikih tertentu.

⁴⁰Maqasid al-Daruriyat dimaksudkan untuk memelihara lima unsur pokok dalam kehidupan manusia. Maqasid al-hajiyyat dimaksudkan untuk menghilangkan kesulitan atau menjadikan pemeliharaan terhadap lima unsur pokok menjadi lebih baik lagi. Sedangkan maqasid al-tahsiniyat dimaksudkan agar manusia dapat melakukan yang terbaik untuk penyempurnaan pemeliharaan lima unsur pokok. Dalam, Asafri, *Konsep Maqasid Syari'ah Menurut Al Syatibi*, h. 72

⁴¹Jaser Auda, *Maqasid Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*, terj. Rosidin dan Ali 'Abd el-Mun'im, *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqashid Syariah* (Cet. I; Agustus: PT Mizan Pustaka, 2015), h. 34

⁴²Jaser Auda, *Maqasid Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*, terj. Rosidin dan Ali 'Abd el-Mun'im, *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqashid Syariah* (Cet. I; Agustus: PT Mizan Pustaka, 2015), h. 36

- 2) *Maqoshid* tradisional lebih berkaitan dengan individu, dibandingkan keluarga, masyarakat, atau umat manusia.
- 3) Klasifikasi *maqoshid* tradisional tidak memasukkan nilai-nilai yang paling umum seperti keadilan dan kebebasan.
- 4) *Maqoshid* tradisional dideduksi dari kajian “literatur fikih”, ketimbang sumber-sumber syariat (Al-Quran dan sunnah).

Cendekiawan Muslim modern dan kontemporer memperkenalkan konsep dan klasifikasi *maqoshid* yang baru dengan memasukkan dimensi-dimensi *maqoshid* yang baru, guna memperbaiki kekurangan pada konsep *maqoshid* tradisional.

Dalam rangka memperbaiki teori *Maqoshid Syariah* klasik terkait jangkauan orang yang diliputi (yaitu individual), maka ide *maqashid*, oleh cendekiawan Muslim modern dan kontemporer, diperluas hingga mencakup jangkauan manusia yang lebih luas, yaitu masyarakat, bangsa, bahkan umat manusia. Ibn Asyur misalnya, memberikan prioritas pada *maqoshid* yang berkaitan dengan kepentingan bangsa atau umat di atas *maqoshid* seputar kepentingan individual. Rasyid Rida sebagai contoh kedua, memasukkan reformasi dan hak-hak wanita ke dalam teori *maqoshid*-nya.⁴³

Tujuan penetapan hukum atau yang sering dikenal dengan istilah *Maqashid Al-Syari'ah* merupakan salah satu konsep penting dalam kajian hukum Islam. Karena begitu pentingnya *Maqashid Al-Syari'ah* tersebut, para ahli teori hukum

⁴³Auda, *Maqasid Shariah*, h. 37

menjadikan *Maqashid Al-Syari'ah* sebagai sesuatu yang harus dipahami oleh mujtahid yang melakukan ijtihad. Adapun inti dari teori *Maqashid Al-Syari'ah* adalah untuk mewujudkan kebaikan sekaligus menghindarkan keburukan, atau menarik manfaat dan menolak madharat. Istilah yang sepadan dengan inti dari *Maqashid Al-Syari'ah* tersebut adalah *Maslahat*, karena penetapan hukum dalam Islam harus bermuara kepada *Maslahat*.

Perlu diketahui bahwa Allah SWT sebagai *Syari'* (yang menetapkan syari'at) tidak menciptakan hukum dan aturan begitu saja. Akan tetapi hukum dan aturan itu diciptakan dengan tujuan dan maksud tertentu.⁴⁴ Dalam buku *Ushul Fiqih* menurut Ibnu Qayyim al-Jauziyah, sebagaimana dikutip oleh Khairul Umam menyatakan bahwa tujuan syari'at adalah kemaslahatan hamba di dunia dan di akhirat. Syari'at semuanya adil, semuanya berisi rahmat, dan semuanya mengandung hikmah. Setiap masalah yang menyimpang dari keadilan, rahmat, maslahat, dan hikmah pasti bukan ketentuan syari'at.⁴⁵

Pada akhirnya, para cendekiawan kontemporer memperkenalkan teori *Maqashid* umum yang baru yang secara langsung digali dari Nas, mengingat bahwa teori klasik digali dari literatur fikih dalam mazhab-mazhab fikih. Pendekatan ini secara signifikan, memungkinkan *maqashid* untuk melampaui historisitas keputusan fikih serta merepresentasikan nilai dan prinsip umum dari Nas. Maka, hukum-

⁴⁴Ghoffar Shiddiq, "*Sultan Agung*", Jurnal, *Teori Maqasid Syari'ah Dalam Hukum Islam*, h. 117

⁴⁵Umam Khairul, *Ushul Fiqih*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 127

hukum detail (*ahkam tafsiliyyah*) dapat digali dari prinsip-prinsip menyeluruh ini (*kulliyat*).⁴⁶

Perlindungan yang diberikan agama Islam adalah perlindungan untuk sesuatu yang orang lain haram mempermainkan atau menganiaya, setelah menjelaskan kewajiban yang harus kita laksanakan, Allah menjelaskan hal-hal yang diharamkan agar kita tidak melakukannya dan bisa menjauhinya. Rincian perlindungan ini diterangkan dalam buku-buku fiqih, namun intinya hanya ada lima, yaitu sebagaimana berikut:

a) Perlindungan Terhadap Agama (*Hifdz Ad-Diin*)

Pada awalnya kata agama berasal dari bahasa Sansekerta untuk menunjuk pada kepercayaan agama Hindu dan Budha. Pada perkembangan selanjutnya, kata ini diadopsi ke dalam Bahasa Indonesia untuk menunjukkan beberapa macam kepercayaan yang ada di Indonesia seperti Kristen, Hindu, Budah, dan Islam. Setiap pemeluk agama berhak atas agama dan mazhabnya, ia tidak boleh dipaksa untuk meninggalkannya menuju agama atau mazhab lain, Islam selalu menjaga hak dan kebebasan, dan kebebasan yang pertama adalah kebebasan berkeyakinan dan beribadah. Kebebasan didefinisikan dengan sebuah keleluasaan seseorang untuk melakukan perbuatan tertentu. Melakukan sebuah hal atas dasar paksaan berarti bukan termasuk kebebasan, dalam kaitanya dengan keyakinan (agama), kiranya tidak ada gunannya memaksa orang lain dalam memeluk agama

⁴⁶Auda, *Maqasid Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*, terj. Rosidin dan Ali 'Abd el-Mun'im, *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqashid Syariah* (Cet. I; Agustus: PT Mizan Pustaka, 2015), h. 37

tertentu jika tidak tumbuh dari hati nurani. Jadi tidak ada tekanan maupun paksaan untuk berpindah dari keyakinannya untuk masuk Islam. Dasar hak ini sesuai firman Allah: ⁴⁷

لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ

Artinya: *Tidak ada paksaan dalam (menganut) agama (Islam), sesungguhnya telah jelas (perbedaan) antara jalan yang benar dengan jalan yang sesat. (QS. Al-Baqarah ayat 256)* ⁴⁸

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa janganlah kita memaksa seseorang untuk masuk dalam agama kita (Islam), bahwasanya disitu sudah dijelaskan secara jelas dimana jalan yang lurus dan benar.

Selain upaya dalam melindungi eksistensi agama yang berorientasikan pada tatanan kehidupan individu, manusia juga memiliki ketertarikan terhadap kesejahteraan sosial yang berada dibawah naungan agama. Kesejahteraan kolektif sejatinya merupakan salah satu misi agama, Allah SWT berfirman dalam Qs. Ali 'Imran: 110

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ

وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

⁴⁷Jauhar Ahmad Al-Mursi Husain, *Maqashid Syari'ah*, Terj. Khikmawati. Cet 1. (Jakarta: Amzah, 2009), h. 1

⁴⁸Qs. al-Baqarah (2): 256

Artinya: “*Kamu (umat Islam) adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, (karena kamu) menyuruh (berbuat) yang makruf, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, diantara mereka ada yang beriman, namun kebanyakan mereka adalah orang-orang fasik.*”⁴⁹

Di kutip dalam buku Tafsir Maqashidi Kajian Tematik Maqashid Al-Syari’ah, Fakhr al-Razi memandang bahwa ayat di atas secara eksplisit menuntut tiga hal:

- 1) Upaya dalam mewujudkan tatanan sosial yang lebih baik;
- 2) Menyuruh kepada sesama agar selalu berbuat baik;
- 3) Mencegah orang lain agar tidak melakukan tindak kriminal. Lebih lanjut al-Razi menyimpulkan bahwa terwujudnya tatanan kehidupan sosial kea rah yang lebih baik merupakan prioritas utama yang hanya dapat ditempuh melalui seruan kepada sesama agar senantiasa berbuat baik dan larangan agar tidak sampai berbuat onar.⁵⁰

Kebebasan berkeyakinan, dan beribadah dalam penelitian ini adalah pokok pembahasan yang dimaksud dalam *Hifdz Ad-Din*, yang mana waktu beribadah bagi setiap pekerja/buruh yang dibutuhkan untuk melaksanakan ibadahnya sesuai dengan keyakinannya.

⁴⁹Qs. al-Imron (3): 110

⁵⁰Hasbullah Azizi, *Tafsir Maqashidi Kajian Tematik Maqashid Al-Syari’ah*, (Lirboyo: LIRBOYO Press, 2013), h. 48

b) Perlindungan terhadap jiwa (*Hifdz An-Nafs*)

Hak pertama dan paling utama yang diperhatikan Islam adalah hak hidup, hak yang disucikan dan tidak boleh dihancurkan kemuliaannya.⁵¹ Hal ini disebabkan karena membunuh berarti menghancurkan sifat dan mencabut ruh manusia, padahal Allah sajalah sang pemberi kehidupan, oleh karena itu dalam *Asma'ul Husna* terdapat sifat *Al-Muhhyi* (dzat yang menghidupkan) dan ada pula sifat *Al-Mumit* (dzat yang mematikan). Dalam Al-Quran Surat An-Nisa' ayat 29 yang artinya:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ۚ
وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu.”⁵²

Sudah jelas dikatakan dalam ayat diatas bahwasanya membunuh diri sendiri saja tidak diperbolehkan apalagi membunuh orang lain, karena hak hidup adalah hak yang sudah melekat pada diri seseorang sejak ia dilahirkan di bumi ini.

Islam menawarkan berbagai cara untuk menjaga kelangsungan hidup, secara umum ada dua metode, adakalanya dengan mengusahakan wujudnya

⁵¹Jauhar Ahmad Al-Mursi Husain, *Maqashid Syari'ah*, Terj. Khikmawati, h. 22

⁵²Qs. an-Nisa' (4): 29

kehidupan, dalam islam hal ini diatur dengan pernikahan, dengan menikah akan terjalin kekeluargaan, hubungan suci ini akan menciptakan *mawaddah* dan *warahmah*, kehadiran buah hati ini akan menambah kasih sayang suami-istri. Cara lain adalah dengan upaya mempertahankan kehidupan, agama dalam melindungi hak hidup yaitu dengan cara mencegah hal-hal yang dapat merusaknya, seperti menjaga kehormatan manusia dengan melarang segala bentuk tindakan yang dapat menyakiti sesama, memakan dan meminum makanan dan minuman yang menyehatkan dan lain sebagainya.⁵³

c) Perlindungan terhadap akal (*Hifdz Al-Aql*)

Akal merupakan sumber hikmah (pengetahuan), sinar hidayah, cahaya mata hati, dan media kebahagiaan manusia di dunia dan akhirat. Dengan akal surat perintah dari Allah SWT disampaikan, dengannya pula manusia berhak menjadi pemimpin dimuka bumi ini, dan dengannya manusia menjadi sempurna, mulia, dan berbeda dengan makhluk lainnya. Kemudian Allah memuliakan dan memberi nikmatNya kepada anak cucu adam, sesuai dengan firmab Allah SWT berfirman dalm surat Al-Isra' 70:⁵⁴

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ

كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

⁵³Hasbullah Azizi, *Tafsir Maqashidi Kajian Tematik Maqashid Al-Syari'ah*, (Lirboyo: LIRBOYO Press, 2013), h. 107

⁵⁴Jauhar Ahmad Al-Mursi Husain, *Maqashid Syari'ah*, Terj. Khikmawati, h. 91

Artinya: “Dan sungguh, kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan kami angkut mereka di daratan dan di lautan, dan kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka diatas banyak makhluk yang kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.”⁵⁵

Islam sangat menjaga betul eksistensi akal manusia agar tidak rusak dan tumpul, berikut beberapa langkah yang ditempuh Islam dalam menjaga akal manusia:⁵⁶

- 1) Melarang keras benda-benda yang dapat memberikan efek buruk terhadap akal, seperti *khamr*, ganja, bir, dan lain sebagainya;
- 2) Memberikan sangsi hukum bagi peminum arak, bir, dan minuman keras lainnya sebagai efek jera;
- 3) Menganjurkan umatnya agar selalu menstabilkan kecerdasan akal, ada dua langkah yang ditempuh; Pertama, bersifat jasmani (*al-madi*), yaitu dengan cara mengkonsumsi makanan bergizi yang dapat meningkatkan semangat beribadah. Kedua, bersifat non jasmani (*al-ma'nawi*) yaitu diwujudkan dengan mewajibkan seluruh umatnya agar senantiasa menuntut ilmu;
- 4) Senantiasa menyuruh umatnya agar melakukan *istidlal* (mencari bukti) terlebih dahulu sebelum meyakini sebuah hal;
- 5) Menganjurkan ummat agar senantiasa ber-*tafakkur* (memikirkan) ciptaan Allah di bumi, dalam al-Quran Allah sering kali menyeru umat manusia agar selalu ber-*tafakkur* untuk meningkatkan keimanannya.

⁵⁵Qs. al-Isra' (17): 70

⁵⁶Hasbullah Azizi, *Tafsir Maqashidi Kajian Tematik Maqashid Al-Syari'ah*, (Lirboyo: LIRBOYO Press, 2013), h. 225-227

d) Perlindungan terhadap keturunan (*Hifdz Nasl*)

Islam menjamin kehormatan manusia dengan memberikan perhatian yang sangat besar, yang dapat digunakan untuk memberikan spesialisasi kepada hak asasi mereka. Perlindungan ini jelas terlihat dalam sanksi berat yang dijatuhkan dalam masalah zina, masalah menghancurkan kehormatan orang lain. Islam juga memberikan perlindungan melalui pengharaman *ghibah* (menggunjing), mengadu domba, memata-matai, mengumpat, dan mencela dengan menggunakan panggilan-panggilan buruk, juga perlindungan-perlindungan lain yang bersinggungan dengan kehormatan dan kemuliaan manusia. Di antara bentuk perlindungan yang diberikan adalah dengan menghinakan dan memberikan ancaman kepada para pembuat dosa dengan siksa yang sangat pedih pada hari kiamat.⁵⁷ Aplikasi dalam hal tersebut dalam al-quran juga sudah disebutkan beberapa hukum seperti perintah untuk menikah, pelarangan berzina, dan disyari'atkan hukuman bagi homo/lesbian dan lain sebagainya, hal tersebut semata-mata untuk menjaga keturunan dan harga diri seorang manusia yang dimuliakan oleh Allah SWT.

e) Perlindungan terhadap harta benda (*Hifdz Al-Mal*)

Harta merupakan kebutuhan inti di dalam dunia ini, dan harta lah yang dicari oleh manusia, karena manusia tidak akan bisa terpisah dari apa yang

⁵⁷Jauhar Ahmad Al-Mursi Husain, *Maqashid Syari'ah*, Terj. Khikmawati, h. 131

dinamakan harta, seperti dalam firman Allah SWT dalam Quran surat Al-Kahfi ayat 46:

المَالُ وَالْبَنُونَ زِينَةُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا

Artinya: “Harta dan anak-anak adalah perhiasan kehidupan dunia.”⁵⁸

Terlepas dari penggunaannya, siapapun manusia jelas membutuhkan harta, hanya orang gila yang membuang harta di tempat sampah, kecenderungan demikian mendapat legitimasi dari syariat Islam, bahwa Islam memperbolehkan setiap manusia memiliki aset pribadi dan tidak ada larangan dari agama untuk menjadi orang kaya. Mengenai urgensi harta, agama sampai mengatur sedemikian rupa baik dalam urusan pengembangan, penjagaan, dan pengalokasiannya. Dalam beberapa kitab disebutkan terkait kepedulian agama dalam menjaga harta dari sisi mempertahankannya:⁵⁹

- 1) Membatasi segala bentuk *tasaruf* dengan setiap hal yang dapat menghasilkan masalah umum dan melarang segala bentuk *tasaruf* yang dapat berdampak negatif;
- 2) Melarang keras segala bentuk tindakan kriminalitas atas harta orang lain;
- 3) Membantu pihak lain dalam menjaga hartanya.

⁵⁸Qs. al-Kahfi (18): 46

⁵⁹Hasbullah Azizi, *Tafsir Maqashidi Kajian Tematik Maqashid Al-Syari'ah*, (Lirboyo: LIRBOYO Press, 2013), h. 206

Namun dalam mencari atau mengumpulkan hartapun juga ada aturan dan syaratnya, yaitu harta dikumpulkan dengan cara yang halal, dipergunakan untuk hal-hal yang halal dan dari harta itu dikeluarkan hak Allah dan masyarakat tempat dia hidup, dalam mencari harta sendiri telah disyari'atkan bahwasanya diharamkan seperti mencuri, merampas yang bukan miliknya, riba dan lain sebagainya. Kepedulian agama menjaga harta dari sisi menghasilkannya:⁶⁰

- 1) Mendorong manusia untuk mengais rezeki;
- 2) Islam sangat menghargai manusia yang bekerja;
- 3) Memperbolehkan segala transaksi yang tidak ada nuansa *zhalim*.

5. *Maqashid Al-Syari'ah* sebagai *Istinbatul Hukmi* Persoalan Perlindungan Hak-hak Tenaga Kerja

Pada dasarnya permasalahan ketenagakerjaan adalah bagian dari *fiqih muamalah*. Mengkaji dan mendalami *fiqih muamalah* berbeda dengan cara penetapan hukum lainnya, *fiqih muamalah maliyyah* tidak boleh dikaji dengan akal dengan sebebas-bebasnya, akan tetapi harus mengikuti kaidah hukum *syara'* yang terikat dengan landasan hukum islam dan berdasarkan dalil. Seseorang yang mengkaji dan mendalami *fiqih muamalah* tidak dapat disebut sebagai pembuat *fiqih*, akan tetapi hanya dapat disebut sebagai individu yang menemukannya dan orang yang melakukan eksplorasi terhadap dalil *syara'* untuk menjawab masalah seperti persoalan ketenagakerjaan sebagaimana yang telah dipaparkan di atas. Apapun dan bagaimanapun hasil yang dicapai individu dalam melakukan eksplorasi

⁶⁰Hasbullah, *Tafsir Maqashidi*, h. 202

fiqih itu hanya dapat dianggap sebagai seorang mujtahid dalam *fiqih* muamalah, yang mungkin benar dan mungkin salah. Oleh sebab itu peneliti menjadikan *maqashid al-syariah* sebagai metode *istinbatul hukmi*.

Tujuan utama penetapan hukum islam adalah untuk mewujudkan kemaslahatan umat islam, As-Syatibi menjelaskan bahwa pada dasarnya syariat ditetapkan untuk mewujudkan kemaslahatan hamba (*al-mashalih-al-'ibad*), baik di dunia maupun di akhirat. Kemaslahatan inilah dalam pandangannya menjadi *maqashid al-syari'ah*. Dengan kata lain, penetapan syariat baik secara keseluruhan (*jumlatan*) maupun secara rinci (*tafshilan*), didasarkan pada suatu *'illat* (motif penetapan hukum), yaitu mewujudkan kemaslahatan hamba.

Sudah sedikit disinggung mengenai konsep *Maqoshid Al-Syariah* di atas, bahwa inti teori *maqoshid* adalah untuk mewujudkan kebaikan sekaligus menghindarkan keburukan, atau menarik manfaat dan menolak madharat. Semuanya terangkum dalam hal kepatutan/kepantasan.

Maqoshid Al-Syariah dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia menyangkut tentang kepatutan/kepantasan dalam menjaga kebutuhan pokok pekerja/buruh dalam kehidupannya, yang terdapat dalam lima unsur pokok *Maqoshid Al-Syariah* yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda.

Menurut al-Syatibi, antara ijtihad dengan *Maqoshid Al-Syariah* tidak dapat dipisahkan. Ijtihad pada intinya adalah upaya penggalian hukum syara' secara

optimal. Upaya penggalian hukum syara' itu berhasil apabila seorang mujtahid dapat memahami *Maqoshid Al-Syariah*. Oleh karenanya pengetahuan tentang *Maqoshid Al-Syariah* adalah salah satu syarat yang dimiliki oleh seorang mujtahid.⁶¹

Berdasarkan telaah historis, Imam al-Haramain al-Juwaini dapat dikatakan sebagai ahli ushul pertama yang menekankan pentingnya memahami *Maqoshid Al-Syariah* dalam menetapkan hukum Islam. Secara tegas beliau mengatakan bahwa seseorang tidak dapat dikatakan mampu menetapkan hukum dalam Islam sebelum ia memahami benar-benar tujuan Allah mengeluarkan perintah-perintah dan larangan-larangan-Nya. Pada prinsipnya Al-Juwaini membagi tujuan tasyri' menjadi tiga macam, yaitu dharuriyat, hajiyyat, dan mukramat. Pemikiran al-Juwaini tersebut dikembangkan oleh muridnya, al-Ghazali, yang menjelaskan maksud syari'at dalam kaitannya dengan pembahasan *al-munasabat al-maslahiyat* dalam qiyas. Maslahat menurut al-Ghazali dicapai dengan cara menjaga lima kebutuhan pokok manusia dalam kehidupannya, yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.⁶²

Berkaitan dengan lima unsur pokok di atas persoalan ketenagakerjaan begitu banyak dan tak kunjung selesai, mulai dari persoalan pemutusan hubungan kerja (PHK), keterlambatan pemberian upah, kecelakaan kerja serta masih banyak yang lainnya. BAB X UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur

⁶¹ Fathurahhman Djamil, *Metode Ijtihad Majlis Tarjih*, (Jakarta: Logos, 1995), h.16.

⁶² Gofar Shidik, *Teori Maqosid Syariah dalam Hukum Islam*, Sultan Agung Vol XLIV NO. 118 Juni – Agustus 2009, h. 122-123

hal-hal tersebut, akan tetapi undang-undang tersebut diperuntukan bagi perusahaan yang berbadan hukum atau telah terdaftar. Masalah timbul berkaitan dengan bagaimana dengan perusahaan yang tidak berbadan hukum. Mengenai hal tersebut penulis menggunakan *Maqoshid Al-Syariah* sebagai *istinbatul hukmi*. *Maqoshid Al-Syariah* adalah salah satu metode yang relevan dalam memberikan pengertian terhadap perusahaan yang tidak berbadan hukum.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan.⁶³ Istilah metodologi berasal dari kata metode berarti jalan, namun demikian menurut kebiasaan metode dirumuskan dengan kemungkinan-kemungkinan suatu tipe yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian.⁶⁴

Riset atau penelitian merupakan aktifitas ilmiah yang sistematis, berarah dan bertujuan. Maka, data atau informasi yang dikumpulkan dalam penelitian harus relevan dengan persoalan yang dihadapi. Artinya, data tersebut berkaitan, mengenai dan tepat.⁶⁵ Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris. Sebab judul yang

⁶³ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Askara, 2003), h. 1

⁶⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2012), h. 5

⁶⁵ Kartini Kartono dan Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: UII Perss, 2009), h. 55

diangkat mengacu kepada praktek perlindungan hak-hak bagi pekerja di penggilingan beras di tinjau dari *maqashid syari'ah*.

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

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian terhadap identifikasi hukum. Dengan maksud mengetahui hukum yang tidak tertulis berdasarkan hukum yang berlaku dalam masyarakat, penelitian ini dilakukan dengan penelitian lapangan (*field research*). Peneliti berangkat ke lapangan untuk mengadakan pengamatan tentang suatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah.⁶⁶ Penelitian lapangan (*field research*) bertujuan untuk mendeskripsikan sebuah penelitian dan apabila memungkinkan memberi solusi masalah-masalah dalam-kehidupan sehari-hari.⁶⁷ Berdasarkan pertimbangan tersebut dalam penelitian ini diperlukan data primer sebagai data utama disamping data sekunder.

⁶⁶Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Askara, 2003), h. 2.

⁶⁷Saifudin Azar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), h. 36.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang ilmiah dan dengan memanfaatkan metode ilmiah.⁶⁸

Pendekatan kualitatif bertujuan untuk mengungkap atau mendeskripsikan data yang diperoleh dari tulisan atau ungkapan dan tingkah laku yang diperoleh dari hasil observasi.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD. ADEM AYEM, perusahaan swasta milik pribadi dari keluarga Hj. Supiyani yang terletak di pinggiran kota industri Gresik tepatnya di desa Petiyen Tunggal RT 008 RW 003 kecamatan Dukun kabupaten Gresik. Letak yang sangat strategis yang dimiliki perusahaan ini begitu membantu dalam hal produksi dan juga pencarian bahan pokok produksi yaitu padi, karena letak UD. ADEM AYEM di pedesaan yang disitu masih didominasi dengan pesawahan dan juga tambak. Perusahaan ini sehari-harinya bukan hanya bergerak dalam produksi bahan pokok beras saja akan tetapi memproduksi bahan bangunan berupa gamping kapur.

Pemasaran bahan pokok beras perusahaan swasta ini bukan hanya dalam pulau jawa saja akan tetapi sudah mencapai keluar pulau jawa, sedangkan pemasaran produk gamping kapurnya hanya pada sekitaran Kota Gresik dan area Jawa Timur

⁶⁸Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006), h. 6.

saja, dengan jangkauan pemasaran beras yang cukup luas ini nama perusahaan milik keluarga Hj. Supiani ini sudah sangat terkenal dan mempekerjakan cukup banyak pegawai di perusahaanya tersebut.

D. Subyek Penelitian

Adapun yang menjadi subyek dalam kegiatan penelitian adalah masyarakat Desa Petiyen Tunggal, Desa Lowayu dan sekitarnya, khususnya bagi yang bersangkutan dalam UD. ADEM AYEM di antaranya para pekerja/buruh dan juga pemilik perusahaan serta tokoh-tokoh masyarakat sekitar UD. ADEM AYEM yang memberikan informasi. Pekerja/buruh dan pengusaha/pemilik perusahaan disini sebagai subyek pokok penelitian, karena penelitian yang akan dilakukan terkait dengan buruh dan juga majikannya, perlu diketahui juga bahwasannya guna peneliti mengikutkan masyarakat dan juga tokoh masyarakat sebagai subyek penelitian, karena disini peneliti ingin juga mendapatkan bukti yang falid antara apa yang telah didapatkan dari majikan/pengusaha ataupun dari buruh/pekerja dan juga dari masyarakat sekitar ataupun tokoh masyarakat yang ada disitu.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dan narasumber tentang obyek yang diteliti, data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individul atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda

(fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian.⁶⁹ Data primer dapat didapat melalui tanya jawab langsung kepada setiap subyek dalam penelitian atau bertanya kepada setiap kelompok pekerja atau tokoh masyarakat yang ada pada lingkungan sekitar penelitian untuk mendapatkan data yang lebih valid.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang merupakan bahan hukum primer yang meliputi peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI/2011 tentang tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama, peraturan menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor 77/M-DAG/PER/12/2013 tentang penerbitan surat izin usaha perdagangan dan tanda daftar perusahaan secara simultan bagi perusahaan perdagangan. Data sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Sumber data sekunder adalah suatu data yang diperoleh dari pihak lain, atau data yang tidak diperoleh langsung dari subjek penelitian, dan bisa juga data yang diperoleh dari olahan data primer. Data sekunder tersebut dapat diperoleh dari Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, Peraturan Menteri, literatur, buku-buku, studi pustaka, artikel-artikel dan media masa yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

⁶⁹Gabriel Amin Silalahi, *Metode Penelitian dan Studi Kasus*, (Sidoarjo: CV. Citr Media, 2003), h. 57

Bahan hukum sekunder yang lain meliputi pendapat hukum, buku, hasil penelitian, majalah, surat kabar, internet dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian. Karena teknik pengamatan memungkinkan melihat dan mengamati sendiri kemudian mencatat kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan yang sebenarnya. Hanya dengan kedekatan semacam ini dapat diperoleh secara maksimal, dan hanya dengan kedekatan semacam ini pula temuan studi dianggap benar, bahwa yang akan dilaporkan dan dideskripsikan oleh periset adalah kenyataan yang sesungguhnya berkembang dan bukan rekaan atau asumsi awal yang di bangun periset tentang obyek studi⁷⁰. Dengan metode observasi ini, penulis nantinya mencoba untuk mengamati praktik perlindungan jaminan sosial di UD. ADEM AYEM dan sekitarnya.

2. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka (*face to face*), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan

⁷⁰Agus Salim, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006), h. 8-9

dengan masalah penelitian kepada seseorang responden⁷¹. Golongan dari wawancara ini adalah wawancara berencana (*standardized interview*), *standardized interview* yaitu suatu wawancara yang dilakukan dengan suatu daftar pertanyaan yang disusun sebelumnya. Sedangkan jika dilihat dari sudut bentuk pertanyaannya, maka wawancara ini termasuk dalam wawancara terbuka (*open interview*), *open interview* yaitu wawancara dimana pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sudah sedemikian rupa bentuknya, sehingga responden tidak saja terbatas pada jawaban ya atau tidak, tetapi dapat memberikan penjelasan-penjelasan mengapa ia menjawab ya atau tidak⁷².

Tujuan wawancara adalah mengambil sampel dari obyek penelitian (populasi). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel acak (*random sampling*). Pada teknik acak ini, secara teoritis semua anggota dalam populasi mempunyai probabilitas atau kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Langkah ini adalah hal yang tepat bagi peneliti untuk menentukan informan dari jumlah populasi.

Informan dalam penelitian ini adalah pemilik perusahaan Ibu Supiani dan 5 pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan UD. ADEM AYEM diantaranya adalah Mak ja, Minten, Darum, Ruskan, dan Saelan. Sampel yang diambil adalah sampel yang representatif karena terdiri dari dua unsur yang menjadi pokok pembahasan

⁷¹Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 82.

⁷²Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, h.86.

penelitian yaitu pemilik perusahaan dan pegawai yang sudah lama bekerja di perusahaan UD. ADEM AYEM.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini adalah metode pencarian dan pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, agenda, dan sebagainya, yang ada hubungannya dengan tema penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data-data seperti kelengkapan pakain kerja, helem pengaman, surat perjanjian kerja, serta data-data lain yang berhubungan dengan pokok penelitian⁷³.

4. Analisis

Metode analisis, dalam penelitian ini digunakan metode analisis kualitatif yaitu suatu analisis yang dilakukan dengan memahami atau merangkai data yang telah dikumpulkan secara sistematis sehingga diperoleh gambaran mengenai obyek yang telah diteliti. Metode berpikir yang digunakan adalah cara berpikir induktif, yaitu suatu cara berpikir melalui perolehan data secara khusus berdasarkan fakta-fakta di lapangan selanjutnya disimpulkan menuju hal yang umum dengan menggunakan rasio dan penalaran.

⁷³Saharsimi Arkanto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 200.), h.206

G. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data biasanya dilakukan melalui tahap-tahap yaitu pemeriksaan data (*editing*), klasifikasi (*classifying*), verifikasi (*verifying*), analisis (*analysing*), dan pembuatan kesimpulan (*concluding*).⁷⁴

1. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Pemeriksaan Data (*Editing*) yaitu pemeriksaan kembali bahan hukum yang diperoleh dari kelengkapannya, kejelasan makna, kesesuaian, serta relevansinya dengan kelompok lainnya. Hal ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang terkandung dalam fokus penelitian dan untuk memeriksa kesalahan jika terdapat ketidaksesuaian.⁷⁵

2. Klasifikasi (*Classifying*)

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

⁷⁴Fakultas Syari'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Malang: UIN Press, 2012), h. 29.

⁷⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 182.

3. Verifikasi (*Verificasying*)

Verifikasi (*Verificasying*) yaitu mengecek kembali data-data yang sudah terkumpul untuk mengetahui keabsahan datanya apakah benar-benar sudah valid dan sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian dan harapan peneliti.⁷⁶

4. Analisis (*Analysing*)

Analisis (*Analysing*) yaitu suatu proses untuk mengatur aturan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola kategori dan suatu uraian dasar. Sugiyono berpendapat bahwa analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi.⁷⁷

5. Kesimpulan (*Concluding*)

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

⁷⁶Lexy J. Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 104.

⁷⁷Fakultas Syari'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Malang: UIN Press, 2012), h. 48.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Profil Usaha Dagang (UD) ADEM AYEM

Gambaran kondisi dan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mewujudkan adanya kesesuaian antara realita sosial dengan data yang ada. Deskripsi mengenai profil penelitian, yakni UD. ADEM AYEM yang berlokasi di Desa Petiyen Tunggal Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik penting untuk di paparkan.

Secara geografis, wilayah Kabupaten Gresik terletak antara 112° sampai 113° Bujur Timur dan 7° sampai 8° Lintang Selatan dan merupakan dataran rendah dengan ketinggian 2 sampai 12 meter di atas permukaan air laut, Desa petiyin tunggal terletak di dataran rendah dengan ketinggian 5 meter dari permukaan air laut dan suhu rata-rata mencapai 32° dengan curah hujan 2000 mm/tahun. Luas wilayah Desa Petiyin tunggal adalah 684 Ha. Peruntukan wilayah tersebut terdiri dari pemukiman seluas 20 Ha, jalan seluas 1,5, kuburan seluas 1 Ha, dan lain-lain seluas 300,4 Ha.

Desa Petiyin tunggal termasuk dalam wilayah Kecamatan Dukun, Kabupaten Gresik, Propinsi Jawa Timur. Batas Desa Petiyin tunggal adalah Desa Serah Kecamatan Panceng di sebelah utara. Di sebelah barat berbatasan dengan Desa Lowayu yang juga masih Kecamatan Dukun. Di sebelah selatan terdapat rawa yang berbatasan dengan Desa Tirem Enggal yang juga masih Kecamatan Dukun. Sedangkan di sebelah timur, berbatasan dengan Desa Tebuwung Kecamatan Kecamatan Dukun.

UD. ADEM AYEM berdiri sejak tahun 1994 melalui surat ijin usaha penggilingan padi yang dikeluarkan oleh kepala daerah tingkat II kabupaten Gresik Nomor kode 775/PBK/EI.c/1994. Pemilik UD. ADEM AYEM adalah Bpk. H. Suja'i akan tetapi sekarang menjadi hak milik dari ibu H. Supiani karena perceraian beliau, akan tetapi nama perusahaan belum dirubah oleh ibu supiani sebagai pemilik yang sekarang. Kantor UD. ADEM AYEM beralamatkan di desa Petiyrn Tunggal RT 008 RW 003 kecamatan Dukun kabupaten Gresik. UD. ADEM AYEM bergerak dalam bidang usaha penggilingan padi dan pembuatan gamping kapur, semua proses penggilingan padi hingga penjualannya dilakukan di perusahaan. UD. ADEM AYEM telah memiliki tanda daftar usaha perusahaan melalui SK kepala dinas pertanian kabupaten Gresik Nomor 536/04/403.54/2003 tahun 2003.

UD. ADEM AYEM memiliki 15 pekerja yang terdiri dari 13 pekerja laki-laki dan 2 pekerja perempuan. Satu pekerja supir dan satu kernet dan 13 yang lainnya

sebagai pekerja/buruh biasa pada penggilingan padi perusahaan UD. ADEM AYEM, berikut daftar nama pekerja/buruh pada UD. ADEM AYEM:

Tabel 2:

Nama pekerja di UD. ADEM AYEM

No	Nama	Status
1	Matolan	Menikah
2	Juadi	Menikah
3	Ruskan	Menikah
4	Saelan	Menikah
5	Mujiono	Menikah
6	Yadi	Menikah
7	Saipul	Menikah
8	Zainudin	Menikah
9	Diono	Menikah
10	Satar	Menikah
11	Minten	Menikah
12	Mak ja	Menikah
13	Darum	Menikah
14	Warino	Menikah
15	Sulkan	Menikah

Sumber: diolah dari hasil observasi

B. Hak-hak Pekerja/Buruh di Perusahaan UD. ADEM AYEM

Dalam suatu hubungan kerja pasti ada yang namanya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam menjaga hak dan kewajiban diantara keduanya dibutuhkan perlindungan diantara keduanya. Salah satu cara yaitu melalui pengawasan pemerintah kota setempat dan undang-undang ketenagakerjaan, karena dengan adanya pengawasan pemerintah dan juga undang-undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja

(kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun.

UD. ADEM AYEM merupakan salah satu perusahaan yang berada di Desa Petiyen Tunggal yang didirikan untuk membantu pemberdayaan masyarakat sekitar dan tentunya untuk kepentingan bisnis UD. ADEM AYEM. Dalam penerapan kerja yang telah disepakati bersama UD. ADEM AYEM juga memiliki aturan dan juga sistem yang diterapkan perusahaan. Berikut adalah proses pemberian hak-hak pekerja di UD. ADEM AYEM:

1. Kontrak/Perjanjian Kerja di UD. ADEM AYEM

Kontrak memiliki peran penting dalam suatu ikatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Segala bentuk kesepakatan pada kontrak menjadi landasan secara hukum apapun yang akan dilakukan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Sebelum timbulnya kata sepakat dalam suatu perjanjian atau perikatan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha serta sebelum timbulnya hak dan kewajiban maka kesepakatan dalam perjanjian kerja seharusnya dilakukan terlebih dahulu. Kontrak kerja/perjanjian kerja dalam bab I pasal 1 ayat 14 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak,⁷⁸ baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

⁷⁸UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hubungan kerja ada karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, dalam prakteknya perusahaan UD. ADEM AYEM menggunakan sistem kontrak/perjanjian kerja tidak tertulis yakni menggunakan kontrak/perjanjian kerja secara lisan. Sesuai dengan data yang diperoleh penulis dari hasil wawancara dengan pemilik perusahaan ibu Supiani, informan menyatakan:

Di sini tidak ada kontrak/perjanjian kerja mas, wong toh juga kita rata-rata kenal semua. Kalau ada pekerja baru ya kita jelaskan kerjanya bagaimana, kerjanya harian, mulai kerja jam berapa sampai jam berapa, gajinya berapa, liburnya hari apa. Juga nggak mempunyai peraturan perusahaan, peraturanya ya itu tadi mas, sampean kerja full satu hari ya kita bayar satu hari itu, wong kita kerjanya harian. Gitu tok wes mas gak ruwet-ruwet.⁷⁹

(Di sini tidak ada kontrak/perjanjian kerja mas, karena rata-rata kita kenal semua. Kalau ada pekerja baru ya kita jelaskan kerjanya bagaimana, kerjanya harian, mulai kerja jam berapa sampai jam berapa, gajinya berapa, liburnya hari apa. Juga nggak mempunyai peraturan perusahaan, peraturanya ya itu tadi mas, kamu kerja full satu hari ya kita bayar satu hari itu, karena kita kerjanya harian. Gitu saja mas nggak ruwet-ruwet)

Ruskan selaku salah satu pekerja di UD. ADEM AYEM dan juga Mak Ja mengatakan demikian. Bahwa tidak ada perjanjian tertulis antara pekerja dan pengusaha:

Neng kene ora enek perjanjian tertulis mas, Cuma waktu pertama kerjo wae ngelakoni perjanjian tapi gak tertulis mas.⁸⁰

(disini tidak ada perjanjian tertulis mas, Cuma waktu pertama kali kerja diadakan perjanjian tapi tidak ditulis mas).

Ganok janji-janji ngunukui mas, yo awal biyen cuman diterangno kerjoe kepiye gajine piro ngunu tok.⁸¹

(tidak ada janji-janji seperti itu mas, waktu pertama dulu hanya dikasih tahu kerjanya bagaimana gajinya berapa, hanya itu saja).

⁷⁹Supiani, *Wawancara* (Petiyen Tunggal, 30 Oktober 2016)

⁸⁰Ruskan, *Wawancara* (Petiyen Tunggal, 30 Oktober 2016)

⁸¹Mak Ja, *Wawancara* (Petiyen Tunggal, 30 Oktober 2016)

Dengan demikian dapat penulis simpulkan, perusahaan secara tidak langsung sudah melakukan perjanjian kerja secara lisan antara pengusaha dan pekerja. Akan tetapi perusahaan UD. ADEM AYEM tidak memiliki Peraturan Perusahaan (PP) yang semestinya dimiliki perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh lebih dari 10 (sepuluh) orang. Akan tetapi perusahaan UD. ADEM AYEM tidak wajib membuatnya dikarenakan UD. ADEM AYEM masih berbentuk Usaha Dagang (UD) yang termasuk dalam sektor kerja informal.

Sedangkan mengenai kontrak/perjanjian kerja pekerja/buruh yang layak dalam hukum Islam dijelaskan sebagai berikut, setiap akad wajib dilaksanakan oleh para pihak sesuai dengan kesepakatan yang ditetapkan oleh yang bersangkutan. Akad dilakukan untuk keuntungan kedua belah pihak dan memenuhi kepentingan para pihak, sehingga tercegah dari praktek manipulasi dan merugikan salah satu pihak. *Ijarah* yang mentransaksikan suatu pekerjaan atas seorang pekerja/buruh harus memenuhi rukun dan syarat tertentu, menurut jumhur ulama' rukun *Ijarah* ada empat:

- a) Orang yang berakad;
- b) Imbalan/upaah
- c) Manfaat
- d) Sighat (ijab dan qabul).

Berarti penerapan perjanjian yang ada di perusahaan UD. ADEM AYEM telah memenuhi rukun dalam *ijarah* pengusaha sebagai penyewa atau *muajir* dan pekerja/buruh sebagai yang pemberi jasa atau *musta'jir*, serta adanya *sighat* (ijab dan qabul) dalam perjanjian lisan yang dilakukan.

2. Sistem Kerja

Dalam setiap perusahaan tentunya memiliki waktu kerja, dan setiap perusahaan wajib melaksanakan waktu kerja. Perusahaan UD. ADEM AYEM menerapkan sistem kerja harian, yang mana pekerja/buruh bekerja mulai pukul 08:00 sampai pukul 17:00 dengan tiga kali istirahat, istirahat yang pertama pada pukul 09:30 sampai 10:00, istirahat yang kedua yaitu pada pukul 12:00 sampai 13:00 istirahat yang kedua ini termasuk dengan istirahat makan dan beribadah, sedangkan istirahat yang ketiga yaitu pukul 15:00 sampai pukul 15:30 dan libur pada hari jumat.⁸² Artinya, perusahaan UD. ADEM AYEM mempekrjakan pekerja/buruh selama 7 jam dalam satu hari dan 6 hari dalam satu minggu.

Penerpan UD. ADEM AYEM dalam melaksanakan jam kerja kepada pekerja/buruh kecuali supir dan kernet sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tetapi berbeda untuk supir dan dan kernet, karena yang digunakan perusahaan adalah jasa pengantaran barang.

Terkait dengan jam kerja serta waktu istirahat para pekerja/buruh tidak lupa perusahaan juga menyediakan waktu istirahat yang luang dalam melakukan hal

⁸²Supiani, *Wawancara* (Petiyen Tunggal, 30 Oktober 2016)

peribadatan sesuai dengan agama yang dianutnya masing-masing. Dikarenakan pekerja/buruh yang berada di UD. ADEM AYEM semuanya beragama Islam, maka perusahaan memberikan waktu yang luang untuk istirahat seperti istirahat siang yang bertepatan dengan waktu shalat *dhuhur*, dan waktu istirahat sore yang bertepatan dengan waktu shalat *ashar*, maka dari itu perusahaan memberikan waktu istirahat tersebut agar supaya dapat diluangkan waktu beribadah serta beristirahat.

3. Pengupahan

Selesai penulis mengulas tentang waktu kerja dan istirahat, dirasa kurang ketika tidak mengulas terkait hak yang harus diterima pekerja/buruh. Setelah mereka melakukan kewajibannya dalam bekerja yaitu upah. Upah adalah hal yang paling penting dalam hubungan Industrial, karena pada aspek ini sering terjadi konflik. Dari data wawancara yang penulis peroleh dari hasil wawancara sebagai berikut:

Kita memberikan upah kerja harian mas, dalam satu hari rata-rata kita kasih Rp. 100.000 rupiah, minimal Rp. 80.000 rupiah maksimal Rp. 110.000 rupiah untuk laki-laki, untuk kuli perempuan biasanya kita kasih minimal Rp. 55.000 rupiah maksimal ya Rp. 60.000 rupiah tapi rata-rata kita ngasihnya ya Rp. 60.000 rupiah mas. Supir sama kulinya beda lagi gak sama, kalau supir ke Surabaya Rp. 150.000 rupiah, kalau ke Bojonegoro ya Rp. 200.000 rupiah. Kalau kuli selisih Rp. 50.000 rupiah sama supir mas. Kita juga punya kriteria sendiri buat ngasih gaji mas, tapi gak kita kasih tau. La lek pas sepi ngunu yo gak isok Rp. 100.00 mas, gak nutut batine. Itu untuk gaji pokok tok lo mas belom gaji lembur. Kalau lembur kita kasih Rp. 100.000 rupiah wong cuman 3 sampai 4 jam saja mas.⁸³

(Kita memberikan upah kerja harian mas, dalam satu hari rata-rata kita kasih Rp. 100.000 rupiah, minimal Rp. 80.000 rupiah maksimal Rp. 110.000 rupiah untuk laki-laki, untuk pekerja/buruh perempuan biasanya kita kasih minimal Rp. 55.000 rupiah maksimal a Rp.60.000 rupiah tapi rata-rata kita ngasihnya

⁸³Supiani, *Wawancara* (Petiyen Tunggal, 30 Oktober 2016)

ya Rp. 60.000 rupiah mas. Supir sama pekerja/buruh yang bagian dengan supir beda lagi tidak sama, kalau supir ke Surabaya Rp. 150.000 rupiah, kalau ke Bojonegoro ya Rp. 200.000 rupiah, kalau pekerja/buruh yang bersamanya selisih Rp. 50.000 rupiah sama supir mas. Kita juga mempunyai kriteria sendiri dalam memberikan gaji mas, tapi tidak kita kasih tahu. Tapi kalau misalkan lagi sepi gitu tidak bisa sampai Rp. 100.000 mas, tidak sesuai dengan untungnya. Itu untuk gaji pokok saja mas belum gaji lembur. Kalau lembur kita kasih Rp. 100.000 rupiah hanya cuman 3 sampai 4 jam saja mas).

Pekerja juga memerkuat bahwa gaji yang diberikan demikian adanya, hal senada diungkapkan salah satu pekerja bernama bapak Saelan dan ibu Minten:

*Lek biasane yo dikeki Rp. 100.000 rupiah, minimal yo Rp. 80.000 rupiah tapi kadang yo dikeki lebih teko iku mas.⁸⁴
(Kalau biasanya ya dikasih Rp. 100.000 rupiah, minimal ya Rp. 80.000 rupiah tetapi terkadang dikasih lebih dari itu).*

*Kuli wedok bedo ambek lanang mas, lek wedok kadang sedino Rp. 60.000 kadang yo kurang mas.⁸⁵
(pekerja perempuan berbeda dengan pekerja laki-laki mas, kalau pekerja perempuan ya Rp. 60.000 rupiah terkadang juga kurang mas).*

Upah atau imbalan bagi pekerja/buruh yang telah mengerjakan pekerjaannya di UD. ADEM AYEM dapat penulis golongan menjadi empat (4). *Pertama*, upah bagi peker/buruh biasa yang ada di penggilingan bagi laki-laki. *Kedua*, bagi pekerja/buruh perempuan, yang ketiga bagi supir, dan yang keempat yaitu kernet. Diantara ketiga pekerja ini, UD. ADEM AYEM berbeda-beda dalam memberikan gaji pokok sesuai dengan tugas masing-masing pekerja.

Yang menjadi kejanggalan menurut penulis di sini adalah gaji maksimal dan minimal bagi pekerja laki-laki dan perempuan yang diberikan oleh perusahaan,

⁸⁴Saelan, *Wawancara* (Petiyen Tunggal, 30 Oktober 2016)

⁸⁵Minten, *Wawancara* (Petiyen Tunggal, 30 Oktober 2016)

kriteria maksimal dan minimal dinilai perusahaan UD. ADEM AYEM dari kerajinan dan kepatuhan pekerja/buruh tersebut bekerja. Tetapi kriteria itu tidak diberitahukan kepada pekerja/buruh, hal ini dikarenakan perusahaan selalu memberikan rata-rata Rp. 100.000 rupiah untuk laki-laki dan Rp. 60.000 rupiah untuk perempuan. Upah minimal diperoleh pekerja ketika pengusaha memandang kegiatan yang ada di perusahaan hanya sedikit, hal ini sesuai dengan ungkapan pemilik perusahaan pada waktu wawancara.

Hal tersebut di atas apabila di jumlahkan dalam satu bulan pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan UD. ADEM AYEM dapat memperoleh gaji rata-rata sebesar Rp. 2.400.000 rupiah untuk pekerja laki-laki dan Rp. 1.440.000 rupiah untuk pekerja perempuan, sedangkan untuk super dan kernet yang tidak memiliki patokan, dikarenakan soper dan kernet tergantung dari perjalanan dan orderan dari perusahaan UD. ADEM AYEM sendiri. Data upah perusahaan tersebut tentunya lebih rendah dari Upah Minimum Regional (UMR) kabupaten Gresik yang mencapai lebih dari tiga juta rupiah.

Ketika pekerja/buruh bekerja diluar jam kerja perusahaan tetap memberikan upah lembur, akan tetapi tidak untuk pekerja/buruh perempuan, dikarenakan perusahaan tidak pernah mengikutsertakan pekerja/buruh perempuan dalam kerja lembur. Kerja lembur dalam UD. ADEM AYEM rata-rata mencapai tiga sampai empat jam, dalam memberikan upah kerja lembur perusahaan memberikan upah Rp. 100.000 rupiah baik itu tiga jam ataupun empat jam kerja. Hal ini sesuai dengan

kesepakatan antara pekerja/buruh yang mengikuti kerja lembur, begitu juga dengan waktunya.

Dalam hukum Islam *Ijarah* yang mentransaksikan suatu pekerjaan atas seseorang pekerja/buruh harus memenuhi syarat-syarat tertentu yaitu perbuatan tersebut harus jelas batas waktu dan upah kerjanya. Dalam hal *ijarah* upah kerja diperlukan adanya kejelasan pengupahannya, tidak dibenarkan mengupah seseorang dengan pengupahan yang tidak tentu serta ketidak jelasan dalam penilaian keaktifan kerja. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenang-wenangan yang memberatkan pihak pekerja.⁸⁶ Pada praktek yang dilaksanakan UD. ADEM AYEM belum sesuai dengan ketentuan hukum islam karena penilaian keaktifan kerja tidak jelas serta upah yang tidak menentu.

4. Kesejahteraan Kerja dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (JAMSOSTEK)

Segala bentuk pekerjaan rentan terhadap resiko, resiko adalah suatu yang tidak diharapkan oleh kedua pihak karena saling merugikan satu sama lain. Hal yang ditakutkan adalah resiko itu terjadi dan perlu adanya tanggung jawab. Tanggung jawab resiko inilah yang penting, berkaitan dengan siapa dan tanggung jawab apa yang akan diberikan. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan. Dengan maksud diselenggarakan

⁸⁶Ghufran A Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), h. 185

dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945).

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

Dalam penerapan sistem kesejahteraan dan jaminan sosial bagi pekerja/buruh di UD. ADEM AYEM sebenarnya ada akan tetapi sangat minim akan hal-hal tersebut, sesuai dalam hasil wawancara yang diperoleh peneliti sebagai berikut:

Gak ada jaminan-jaminan gitu kita mas, kalau misalkan ada pekerja yang tidak masuk dikarenakan sakit kita biasanya ya bantu sepantasnya, biasanya kita priksakan ke dokter sama kita kasih uang. Keselamatan sama kesehatan kerjanya ya anak-anak sudah pakek kaosnya sendiri-sendiri buat masker sama tutup kepala, kita menyediakan caping supaya nggak kepanasan saja kalau pas waktu menjemur gabah. Kalau tunjangan ya kita kasih HR-an waktu hari raya Idul Fitri sebesar Rp. 1.000.000 rupiah itu.⁸⁷

(tidak ada jaminan apapun kita mas, seandainya ada pekerja yang tidak masuk dikarenakan sakit biasanya kita bantu sepantasnya, biasanya kita antarkan untuk berobat ke dokter dan kita kasih uang. Keselamatan dan kesehatan kerja pekerja sudah memakai kaos pribadinya untuk masker dan tutup kepala, kita menyediakan caping supaya tidak kepanasan saja waktu menjemur padi. Kalau tunjangan ya kita kasih Tunjangan Hari Raya (THR) waktu hari raya Idul Fitri sebesar Rp. 1.000.000 rupiah).

Dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja yang diperoleh pekerja/buruh di UD. ADEM AYEM sangatlah minim, dikarenakan resiko sesak pernafasan akibat debu dalam proses penggilingan sangatlah rawan, begitu juga dengan resiko penyakit dan kecelakaan kerja yang lainnya. Hal ini seharusnya mendapatkan antisipasi dari perusahaan serta fasilitas dan perlindungan yang lengkap terhadap pekerja/buruh yang bekerja di UD. ADEM AYEM. Karena keselamatan dan kesehatan para pekerja sangatlah penting untuk tetap menjaga keberlangsungan produktifitas perusahaan serta buruh dalam mencari penghasilan untuk keluarganya.

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut:⁸⁸

⁸⁷Supiani, *Wawancara* (Petiyen Tunggal, 30 Oktober 2016)

⁸⁸Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta. Raja Grafindo Persada. 2007, h. 78

- 1) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
- 2) Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- 3) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Pada poin pertama dan kedua sudah penulis jelaskan di atas tentang keselamatan dan kesehatan kerja, dan pada poin ketiga ini yaitu jaminan sosial, menurut pengertian di atas jaminan sosial sendiri yaitu bantuan ekonomis yang dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari pekerja/buruh sendiri. Dalam UD. ADEM AYEM hanya ada tunjangan hari raya idul fitri saja, untuk jaminan hari tua dan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) atau BPJS

Ketenagakerjaan tidak ada. Pada ungkapan pengusaha UD. ADEM AYEM di atas sudah jelas mengatakan tidak adanya tunjangan apapun hanya ada Tunjangan Hari Raya (THR) pada saat Idul Fitri saja sebesar Rp. 1.000.000 rupiah.

Hal tersebut di atas diperjelas dengan pernyataan bapak Ruskan dan Darum selaku pekerja/buruh di perusahaan UD. ADEM AYEM yang mengatakan tidak ada jaminan apapun di perusahaan, ungkapan tersebut sebagai berikut:

Gak dijamin opo-opo mas, cuman dijamin mangan nek awan paling hehehe, yowes gawe masker kaose dewe-dewe ngunukuon lo mas, wong yo wes biasa kebledukan. La lek tunjangan yo dikeki pas riyoyo fitri iku sak juta.⁸⁹ (tidak dijamin apapun mass, hanya dijamin makan siang mungkin (imbuhnya dengan tertawa), yasudah memakai masker sendiri-sendiri seperti itu mas, kan juga sudah biasa terkena debu. Kalua tunjangan ya dikasih waktu idul fitri itu satu juta).

Ganok jaminane opo-opo, mugo-mugo ae gak onok opo-opo pas nyuper mas, pernah onok uwong kecelakaan tapi gak ndek ADEM AYEM iku diewangi bose ngurus JASARAHARJA, paling yo mek ngunu tok, wong aku yo gak kepengen mas kecelakaan ojok sampek. Oleh tunjangan sak juta pas riyoyo idul fitri.⁹⁰ (tidak ada jaminan apa-apa, semoga tidak ada apa-apa waktu mengemudi mas, pernah ada orang kecelakaan tapi tidak di ADEM AYEM itu dibantu pengusahanya untuk mengurus JASARAHARJA, mungkin hanya seperti itu, saya juga tidak ingin mas kecelakaan jangan sampai. Dapat tunjangan satu juta waktu hari raya Idul Fitri).

Ada beberapa jenis dalam jaminan sosial tenaga kerja, yaitu:

- 1) Jaminan kecelakaan kerja;
- 2) Jaminan pemeliharaan kesehatan;
- 3) Jaminan hari tua;

⁸⁹Ruskan, *Wawancara* (Petiyen Tunggal, 30 Oktober 2016)

⁹⁰Darum, *Wawancara* (Petiyen Tunggal, 30 Oktober 2016)

4) Jaminan kematian.

Maka dari itu sudah seharusnya perusahaan UD. ADEM AYEM memberikan perlindungan yang layak dalam sistem kesejahteraan dan jaminan bagi pekerja sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam memberikan hal-hal tersebut untuk memberikan kenyamanan terhadap pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan.

C. Praktek Perlindungan Hak-hak Pekerja di Penggilingan Beras UD. ADEM AYEM Ditinjau dari *Maqoshid Syariah*

Dalam tinjauan *Maqoshid Syariah* terhadap perlindungan hak-hak pekerja/buruh yang ada di perusahaan UD. ADEM AYEM yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, bahwasanya kalau ditinjau tujuan *Maqoshid Syariah* merupakan syariat-syariat yang terkandung di dalam setiap aturannya, yang mana itu adalah sebuah hal yang merupakan sebuah kepastian. Ada beberapa pembagian *Maqoshid Syariah* yaitu: 1. Perlindungan terhadap agama (*Hifdz Ad-Din*) 2. Perlindungan terhadap jiwa (*Hifdz An-Nafs*) 3. Perlindungan terhadap akal (*Hifdz Al-Aql*) 4. Perlindungan terhadap harga diri (*Hifdz Nasl*) 5. Perlindungan terhadap harta benda (*Hifdz Al-Mal*).

Teori *Maqoshid Syariah* dijadikan salah satu pisau analisis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan warna integrasi yang berbeda dan bernuansa Islami sesuai dengan fakultas dimana penulis mendedikasikan diri dalam mengembangkan ilmu pengetahuan keislaman.

Sering dijelaskan bahwa sesungguhnya hukum Islam merupakan suatu kebahagiaan hidup manusia di dunia kelak di akhirat, yaitu dengan mengambil jalan untuk kemanfaatan dan mencegah *mafsadah* kemadharatan. Dengan kata lain tujuan hukum Islam merupakan kemaslahatan hidup manusia, baik rohani maupun jasmani, baik individual dan sosial yang harus dipenuhi. Dikaitkan dengan rumusan masalah di atas, maka penulis menyebutkan perlindungan hak-hak tenaga kerja yang mana dalam penjaminan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh menjadi hubungan yang baik dan saling melengkapi satu dengan lainnya, tidak adanya pekerja juga tidak akan berjalan dengan semestinya suatu perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan dan pekerja/buruh saling mendapatkan keuntungan dan merasa nyaman akan hal keselamatan, kesehatan, dan upah materil yang pantas.

Dalam keterkaitan-nya dengan rumusan masalah di atas, maka peran *Maqashid Syariah* itu sendiri sangatlah penting. Karena dalam pengaplikasiannya perlindungan hak-hak pekerja/buruh pada perusahaan UD. ADEM AYEM juga harus menyesuaikan dengan tujuan *Syariah* seperti halnya menjaga agama, menjaga jiwa, menjaga harga diri, dan menjaga harta benda.

Pertama, kesewenang-wenangan terhadap pekerja/buruh bisa terjadi kapan saja tanpa adanya peraturan perusahaan yang jelas, yang mana pekerja/buruh yang berada di perusahaan UD. ADEM AYEM menggunakan perjanjian kerja secara loisan antara pengusaha dan pekerja, sebab dengan hal tersebut nantinya akan

menghindarkan pekerja/buruh dari dampak seperti *wanprestasi*, gaji yang tidak tentu, dan pemecatan bahkan tidak diberikan upah dengan seharusnya. Hal ini sejalan dengan terori *Maqoshid Syariah* yang menjadikan martabatnya untuk selalu terlindungi dan harta untuk dijaga keamanannya. Dalam Qs. Al-Qashas ayat 50 yang berbunyi:

فَإِنْ لَمْ يَسْتَجِيبُوا لَكَ فَاعْلَمْ أَنَّمَا يَتَّبِعُونَ أَهْوَاءَهُمْ ۚ وَمَنْ أَضَلُّ مِمَّنِ اتَّبَعَ هَوَاهُ بِغَيْرِ هُدًى مِنَ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ

Artinya: “Maka jika mereka tidak menjawab (tantanganmu) ketahuilah bahwa sesungguhnya mereka hanyalah mengikuti hawa nafsu mereka (belaka). Dan siapakah yang lebih sesat daripada orang yang mengikuti hawa nafsunya dengan tidak mendapat petunjuk dari Allah sedikitpun. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang zalim.”⁹¹

Sedangkan menjaga kehormatan dan harta merupakan bagian dari teori *Maqoshid Syariah*. Kehormatan dan harta manusia akan berada dalam bahaya jika tidak dijaga dan dilestarikan dengan sebaik-baiknya. Menurut Al-Qardawi, tujuan dari syari’ah salah satunya adalah pelestarian aqidah dan harga diri.

Memelihara harta ada pada peringkat *dharuriyat*, seperti disyariatkan melalui jual beli dan dilarangnya mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak benar seperti mencuri, apabila aturan ini dilarang akan mengancam eksistensi harta. Seperti halnya yang tercantum dalam Al-Quran surat An-Nisa’ ayat 5 yang berbunyi:

⁹¹Qs. al-Qashas (28): 50; An-Nisa’ (4): 5.

وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا وَاكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ

قَوْلًا مَعْرُوفًا

Artinya: “Dan janganlah kamu serahkan kepada orang-orang yang belum sempurna akalnya, harta (mereka yang ada dalam kekuasaanmu) yang dijadikan Allah sebagai pokok kehidupan. Berilah mereka belanja dan pakaian (dari hasil harta itu) dan ucapkanlah kepada mereka kata kata yang baik.”

Ayat tersebut menganjurkan untuk memberikan belanja dan pakaian mereka serta bertutur kata yang baik. Keterkaitan antara ayat tersebut dengan penelitian ini berkaitan dengan hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja. Tidak menutup kemungkinan bahwa kontrak kerja rentan dengan kesewenang-wenangan yang bisa saja dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan UD. ADEM AYEM. Menurut Jasser Auda *Maqoshid Syariah* dimaknai sebagai sekumpulan maksud ilahiah dan konsep-konsep moral yang menjadi dasar hukum Islam, misalnya keadilan, martabat manusia, kehendak bebas, kemurahan hati, kemudahan, dan kerja sama masyarakat. *Maqoshid Syariah* merepresentasikan hubungan antara hukum Islam dengan ide-ide terkini tentang hak-hak asasi manusia, pembangunan dan keadaban.⁹² Dalam rangka memperbaiki teori *Maqoshid Syariah* klasik terkait jangkauan orang yang diliputi (yaitu individual), maka ide *maqashid*, oleh cendekiawan Muslim modern dan kontemporer, diperluas

⁹²Jasser Auda, *Maqasid Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*, terj. Rosidin dan Ali ‘Abd el-Mun’im, *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqashid Syariah* (Cet. I; Agustus: PT Mizan Pustaka, 2015), h. 32.

hingga mencakup jangkauan manusia yang lebih luas, yaitu masyarakat, bangsa, bahkan umat manusia.⁹³

Kedua, menjaga agama contohnya pihak perusahaan memberikan waktu yang lumayan sedikit bagi pekerja/buruh, maka untuk beristirahat dan melaksanakan ibadah sesuai yang telah ditetapkan agamanya bisa jadi terlewatkan. Sehingga bisa saja pekerja/buruh tersebut tidak melaksanakan ibadah shalat dhuhur dan ashar. karena hubungan peribadatan adalah sebuah kewajiban yang tidak boleh di tinggalkan bagi pemeluk agama.

Dalam menjaga agama merupakan urutan pertama pada konsep *Maqoshid Syariah* dan merupakan kebutuhan *Dharuriyat* yang paling utama, maka dengan seharusnya masalah peribadatan harus terus dijaga. Dalam Al-Quran banyak ditegaskan tentang pentingnya shalat dalam Islam, dalam surat An-Nisa' ayat 103 berbunyi:

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ فَإِذَا اطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا

*Artinya: "Maka apabila kamu telah menyelesaikan sholat (mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman, maka dirikanlah sholat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya sholat itu adalah kewajiban yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman"*⁹⁴

Bahkan banyak ayat-ayat Al-Quran yang berhubungan dengan ibadah shalat, kembali ditegaskan dalam Al-Quran surat Al-Hajj ayat 77 yang berbunyi:

⁹³Auda, *Maqasid Syariah*, h. 37.

⁹⁴Qs. An-Nisa' (4): 103; al-Hajj (22): 77.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَأَفْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujud-lah kamu, sembahlah Rabbmu dan perbuatlah kebajikan supaya kamu mendapat kemenangan."

Najm al-Din al-Tufi (w. 716 H/1216 M)- tokoh yang memberikan hak istimewa pada kemaslahatan, bahkan diatas implikasi langsung dari sebuah nas khusus-mendefinisikan kemaslahatan sebagai apa yang memenuhi tujuan sang pembuat Syariah (*al-Syari*), yaitu Allah SWT.⁹⁵ Yang artinya semua tujuan atau kemaslahatan ummat hanya untuk maksud dari kehendap Allah SWT.

Ketiga, menjaga harta benda dalam contoh kasus yang ada di perusahaan UD. ADEM AYEM apabila perusahaan memberikan gaji yang lebih sedikit dari yang diberikan biasanya, atau mungkin perusahaan memotong gaji pekerja/buruh dikarenakan pekerja/buruh tersebut dinilai kurang produktif dalam bekerja, maka hal tersebut akan menjadikan kerugian tersendiri bagi pekerja/buruh. Dalam hal ini sesuai dengan kajian *Maqoshid Syariah* yaitu menjaga harta sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan manusia. Sebagaimana yang tercantum dalam Qs. An-Nisa' ayat 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ

⁹⁵Najm al-Din al-Ta'yin fi Syarh al-Arba'in (Beirut: al-Rayyan, 1419 H), h. 239 dalam Jaser Auda, *Maqasid Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*, terj. Rosidin dan Ali 'Abd el-Mun'im, *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqashid Syariah* (Cet. I; Agustus: PT Mizan Pustaka, 2015), h. 33

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu.*”⁹⁶

Kemudian dalam hadits Nabi Muhammad SAW yang menjelaskan tentang penyegeraan dalam pemberian upah juga dijelaskan dalam hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majjah yang berbunyi:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “*Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.*” (HR. Ibnu Majjah).”

keempat, kecelakaan terhadap manusia dalam artian pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan UD. ADEM AYEM yang mana akan berada dalam lingkaran ancaman jiwa manusia yang bisa terjadi kapan saja. Dalam aplikasi yang ada, tentunya sangat bertolak belakang dengan teori *Maqoshid Syariah* dengan tujuan-tujuan hukum Islam, yaitu menjaga jiwa manusia atau melestariakan jiwa pekerja/buruh, karena dengan bagaimanapun caranya pelestarian jiwa harus sesuai dengan teori *Maqoshid Syariah*. Kemudian ulama’ kontemporer berpendapat bahwasanya menjaga jiwa merupakan masuk dalam *Maqoshid Syariah* umum, yang artinya menjaga jiwa termasuk dalam *dharuriyatul al-khamsi*. Kemudian *syariah* juga datang untuk menjamin keselamatan nyawa manusia, justru Islam juga mewajibkan setiap individu untuk menjaga keselamatannya masing-masing. Seperti halnya yang terdapat dalam Qs Al-Furqan ayat 68 yang menjelaskan sebagai berikut:

⁹⁶Qs. An-Nisa’ (4): 29.

وَلَا يَقْتُلُونَ النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ وَلَا يَزْنُونَ

Artinya: “(Di antara sifat hamba-hamba Allah Yang Maha Penyayang yaitu) tidak membunuh jiwa yang diharamkan Allah (membunuhnya), kecuali dengan (alasan) yang benar, dan tidak berzina.”⁹⁷

Yang disebut dengan al-haq (kebenaran), yaitu harus dengan dalil dan bukti. Jika tidak, berarti melakukan pembunuhan tanpa alasan yang benar. Dan berdasarkan Al-Qur‘an dan as-Sunnah, melakukan pembunuhan tanpa alasan yang benar, hukumnya terlarang Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam telah bersabda tentang penjagaan terhadap jiwa:

مَنْ تَرَدَّى مِنْ جَبَلٍ فَقَتَلَ نَفْسَهُ فَهُوَ فِي نَارِ جَهَنَّمَ يَتَرَدَّى خَالِدًا مُخَلَّدًا فِيهَا أَبَدًا

Artinya: “Barangsiapa yang menjatuhkan dirinya dari gunung lalu dia membunuh dirinya (mati), maka dia akan berada dalam Neraka Jahannam dalam keadaan melemparkan diri selama-lamanya”. [HR Imam Bukhari].

⁹⁷Qs. al-Furqan (25): 68.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Dari data yang didapatkan dalam penelitian secara langsung yang dilakukan di perusahaan UD. ADEM AYEM ditemukan beberapa fakta, bahwa perjanjian kerja atau kontrak kerja yang diterapkan di UD. ADEM AYEM menggunakan perjanjian kerja secara lisan. Akan tetapi perusahaan ada ketidak jelasan dalam penilaian sistem kerja dalam pemberian upah pekerja/buruh. Dalam pemberian kesejahteraan terhadap pekerja/buruh hanya ada satu pemberian yaitu Tunjangan Hari Raya (THR) dalam hari raya Idul Fitri saja, serta tidak adanya jaminan hak-hak bagi pekerja/buruh yang layak dalam perusahaan seperti tidak adanya jaminan kesehatan para pekerja. Sedangkan dalam pandangan Islam hak-hak di atas hanya pada sistem penilaian kerja dan

pemberian upah saja yang tidak sesuai dengan syarat *Ijarah* dikarenakan ada ketidak pastian serta ketidak jelasan dalam sistem penilaian kerja dan pemberian upah para pekerja/buruh.

2. *Maqoshid Syariah* dalam memandang perlindungan hak-hak pekerja yang ada pada perusahaan UD. ADEM AYEM hanya ada satu kesesuaian yang ada, yaitu dalam proses perjanjian atau kontrak kerja secara lisan, yang mana kontrak kerja tersebut untuk melindungi kehormatan dan harta pekerja/buruh dari kesewenang-wenangan pengusaha/majikan. Akan tetapi terkait dengan perlindungan terhadap agama (*hifz-al diin*), perlindungan terhadap (*jiwa hifz an-nafs*), dan perlindungan terhadap harta (*hifz mal*) kurang ada kesesuaian pada penerapan yang ada di perusahaan UD. ADEM AYEM, dikarenakan waktu istirahat yang sedikit serta tidak adanya perlindungan terhadap kesehatan para pekerja/buruh dan juga sitem penilaian keaktifan kerja yang tidak jelas sehingga berdampak pada sistem pengupahan yang tidak menentu nominalnya.

B. Saran

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

1. Pemerintah seharusnya menyosialisasikan hukum atau penyuluhan hukum terkait dengan perusahaan-perusahaan yang sudah memiliki ijin usaha akan tetapi tidak berbadan hukum, serta pengawasan lebih terhadap Usaha Dagang

(UD) yang memiliki banyak pekerja, sebagai perhatian dan perlindungan lebih dari pemerintah setempat terhadap kenyamanan pekerja/buruh.

2. Bagi pelaksana perusahaan UD. ADEM AYEM untuk segera memberikan perubahan atas perjanjian atau kontrak kerja, pengupahan, kesejahteraan kerja serta jaminan sosial tenaga kerja yang layak dalam memberlakukan pekerja/buruh dalam kacamata Islam. Agar dalam sistem perlindungan hak-hak pekerja/buruh tidak mengalami perselisihan dan memberikan kenyamanan pekerja/buruh dalam bekerja.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- A Mas'adi Ghufuran, *Fiqih Muamalah Kontekstual*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Agusmidah, (buku II) *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*. Jakarta: PT.Sofmedia, 2011.
- Agusmidah. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: USU Press, 2010.
- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Al-Asqalani Al-Hafiz Ibnu Hajar. *Bulughul Al-Mahram Min Adillat Al-Ahkam*. Terjemahan Abdul Rosyad Siddiq: Terjemahan Lengkap Bulughul Maram. Jakarta: Pustaka Al-Hidayah, 2008.
- Al-Jaziry Abdurrahman. *Kitab Al-Fihu 'Ala Mazahibil Arba'ah*. Jilid III. Beirut: Darul-Fikri, tt.
- Amin Silalahi, Gabriel. *Metode Penelitian dan Studi Kasus*. Sidoarjo: CV. Citra Media, 2003.
- Amiruddin dan Asikin, Zainal. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Arkanto, Saharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

- Ath-Thayar Abdullah bin Muhammad, dkk. *Ensiklopedia Fiqh Muamalah Dalam Pandangan 4 Madzhab*. Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009.
- Auda, Jaser. *Maqasid Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. Terj. Rosidin dan Ali 'Abd el-Mun'im. *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqashid Syariah*. Cet. I. Bandung: PT Mizan Pustaka, 2015.
- Azar, Saifudin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Azizi, Hasbullah. *Tafsir Maqashidi Kajian Tematik Maqashid Al-Syari'ah*. Lirboyo: LIRBOYO Press, 2013.
- Bin Yazid Al-Qazwainy Abi Abdillah. *Sunnah Ibnu Majah*. Juz II. Beirut: Dar Al-Fikr, 2004.
- Djamil, Fathurahhman. *Metode Ijtihad Majelis Tarjih*. Jakarta: Logos, 1995.
- Fakultas Syari'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Malang: UIN Press, 2012.
- Fazlurrahman. *Islam*. Bandung: Penerbit Pustaka, 1984.
- Hardijan, Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Haroen Nusrun. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pertama, 2007.
- Huda Nurul. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana, 2008.
- Husain, Jauhar Ahmad Al-Mursi. *Maqashid Syari'ah*. Terj. Khikmawati. Cet 1. Jakarta: Amzah, 2009.

- H. Manulang, Sendjun. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1987.
- J. Moleong, Lexy. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006.
- Kartini Kartono dan Marzuki. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: UII Perss, 2009.
- Khairul, Umam. *Ushul Fiqih*. Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Khakim, Abdul. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009.
- Narbuko, Cholid dan Achmadi, Abu. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Askara, 2003.
- Salim, Agus. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006.
- SP Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Soerjono, Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2012.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Qalyubi Syaikh, Wal-‘Amirah Qalyubi. Juz III. Semarang: Syirkah Nur Asia, tt.

Peraturan Perundang-undangan:

KEPMENAKERTRANS No. 233 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus.

UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Jurnal:

Asafri, *Konsep Maqasid Syari'ah Menurut Al Syatibi*.

Kara, Muslim. *Pemikiran Al-Syatibi Tentang Masalah Dan Implementasinya Dalam Pengembangan Ekonomi Syariah*. Jurnal Assets. Vol. II. No. 2, 2012.

R, Galuh Nashrullah Kartika Mayangsari dan Noor, H. Hasni. *Konsep Maqashid Al-Syariah Dalam Menentukan Hukum Islam (Perspektif Al-Syatibi Dan Jasser Auda)*. Al-Iqtishadiyah. Vol I, 2014.

Shidik, Gofar. *Teori Maqosid Syariah dalam Hukum Islam*. Sultan Agung. Vol XLIV. NO. 118, 2009.

Website:

Digital library UIN Sunan Kalijaga, <http://digilib.uin-suka.ac.id>.

Digital library UIN Sunan Kalijaga, <http://digilib.uin-suka.ac.id/1144/>.

Digital library UIN Sunan Kalijaga, <http://digilib.uin-suka.ac.id/13319/>.

Digital library UIN Sunan Kalijaga, <http://digilib.uin-suka.ac.id/17439/>.

Wawancara:

Minten. *Wawancara*. Petiyen Tunggal, 30 Oktober 2016.

Darum. *Wawancara*. Petiyen Tunggal, 30 Oktober 2016.

Mak Ja. *Wawancara*. Petiyen Tunggal, 30 Oktober 2016.

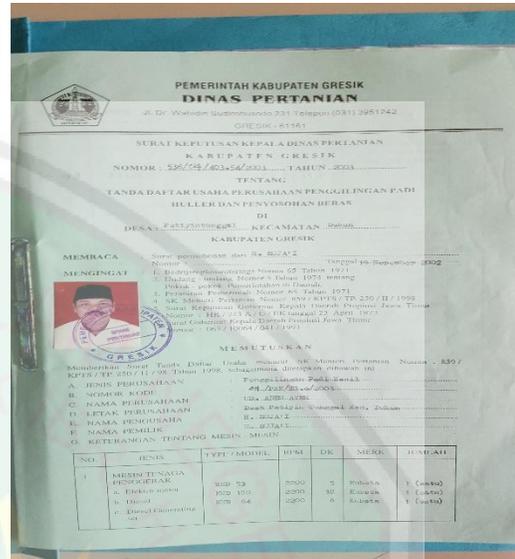
Ruskan. *Wawancara*. Petiyen Tunggal, 30 Oktober 2016.

Saelan. *Wawancara*. Petiyen Tunggal, 30 Oktober 2016.

Supiani. *Wawancara*. Petiyen Tunggal, 30 Oktober 2016.



LAMPIRAN-LAMPIRAN



DRAF WAWANCARA

Pengusaha/Majikan

Penulis: Apakah perusahaan UD. ADEM AYEM memiliki kontrak/perjanjian kerja untuk pekerja baru?

Supiani: Di sini tidak ada kontrak/perjanjian kerja mas, wong toh juga kita rata-rata kenal semua. Kalau ada pekerja baru ya kita jelaskan kerjanya bagaimana, kerjanya harian, mulai kerja jam berapa sampai jam berapa, gajinya berapa, liburnya har apa. juga nggak mempunyai peraturan perusahaan, peraturannya ya itu tadi mas, sampean kerja full satu hari ya kita bayar satu hari itu, wong kita kerjanya harian. Gitu tok wes mas gak ruwet-ruwet.

(Di sini tidak ada kontrak/perjanjian kerja mas, karena rata-rata kita kenal semua. Kalau ada pekerja baru ya kita jelaskan kerjanya bagaimana, kerjanya harian, mulai kerja jam berapa sampai jam berapa, gajinya berapa, liburnya har apa. juga nggak mempunyai peraturan perusahaan, peraturannya ya itu tadi mas, kamu kerja full satu hari ya kita bayar satu hari itu, wong kita kerjanya harian. Gitu tok wes mas gak ruwet-ruwet).

Penulis: Bagaimana sistem dalam memberikan upah pekerja, apakah sama antara pekerja laki-laki dan perempuan?

Supiani: Kita memberikan upah kerja harian mas, dalam satu hari rata-rata kita kasih Rp. 100.000 rupiah, minimal Rp. 80.000 rupiah maksimal Rp. 110.000 rupiah untuk laki-laki, untuk kuli perempuan biasanya kita kasih minimal Rp. 55.000 rupiah maksimal a Rp.60.000 rupiah tapi rata-rata kita ngasihnya ya Rp. 60.000 rupiah mas. Supir sama kulinya beda lagi nggak sama, kalau supir ke Surabaya Rp. 150.000 rupiah, kalau ke Bojonegoro ya Rp. 200.000 rupiah, kalau kuli selisih Rp. 50.000 rupiah sama supir mas. Kita juga

mempunyai kriteria sendiri buat ngasih gaji mas, tapi nggak kita kasih tahu. La lek pas sepi ngunu yo gak isok Rp. 100.000 mas, gak nutut batine. Itu untuk gaji pokok tok lo mas belum gaji lembur. Kalau lembur kita kasih Rp. 100.000 rupiah wong cuman 3 sampai 4 jam saja mas.

(Kita memberikan upah kerja harian mas, dalam satu hari rata-rata kita kasih Rp. 100.000 rupiah, minimal Rp. 80.000 rupiah maksimal Rp. 110.000 rupiah untuk laki-laki, untuk pekerja/buruh perempuan biasanya kita kasih minimal Rp. 55.000 rupiah maksimal a Rp.60.000 rupiah tapi rata-rata kita ngasihnya ya Rp. 60.000 rupiah mas. Supir sama pekerja/buruh yang bagian dengan supir beda lagi tidak sama, kalau supir ke Surabaya Rp. 150.000 rupiah, kalau ke Bojonegoro ya Rp. 200.000 rupiah, kalau pekerja/buruh yang bersamanya selisih Rp. 50.000 rupiah sama supir mas. Kita juga mempunyai kriteria sendiri dalam memberikan gaji mas, tapi tidak kita kasih tahu. Tapi kalau misalkan lagi sepi gitu tidak bisa sampai Rp. 100.000 mas, tidak sesuai dengan untungnya. Itu untuk gaji pokok saja mas belum gaji lembur. Kalau lembur kita kasih Rp. 100.000 rupiah hanya cuman 3 sampai 4 jam saja mas).

Penulis: Bagaimana cara perusahaan menjaga dan menjamin pekerja dari resiko kecelakaan dan kesehatannya?

Supiani: Gak ada jaminan-jaminan gitu kita mas, kalau misalkan ada pekerja yang tidak masuk dikarenakan sakit kita biasanya ya bantu sepentasnya, biasanya kita priksakan ke dokter sama kita kasih uang. Keselamatan sama kesehatan kerjanya ya anak-anak sudah pakek kaosnya sendiri-sendiri buat masker sama tutup kepala, kita menyediakan caping supaya nggak kepanasan saja kalau pas waktu menjemur gabah. Kalu tunjangan ya kita kasih HR-an waktu hari raya Idul Fitri sebesar Rp. 1.000.000 rupiah itu.

(tidak ada jaminan apapun kita mas, seandainya ada pekerja yang tidak masuk dikarenakan sakit biasanya kita bantu sepentasnya, biasanya kita antarkan untuk berobat ke dokter dan kita kasih uang. Keselamatan dan kesehatan kerja pekerja sudah memakai kaos pribadinya untuk masker dan tutup kepala, kita menyediakan caping supaya tidak kepanasan saja waktu menjemur padi. Kalau tunjangan ya kita kasih Tunjangan Hari Raya (THR) waktu hari raya Idul Fitri sebesar Rp. 1.000.000 rupiah).

Penulis: Apakah pernah ada komplain dari pekerja terhadap perusahaan?

Supiani: Alhamdulillah tidak pernah ada yang komplain mas.

Pekerja/buruh

Penulis: Apakah perusahaan UD. ADEM AYEM melakukan kontrak/perjanjian kerja pada waktu anda pertama kali bekerja di sini?

Ruskan: Neng kene ora enek perjanjian tertulis mas, Cuma waktu pertama kerjo wae ngelakoni perjanjian tapi gak tertulis mas.

(disini tidak ada perjanjian tertulis mas, Cuma waktu pertama kali kerja diadakan perjanjian tapi tidak ditulis mas).

Mak ja: Ganok janji-janji ngunukui mas, yo awal biyen cuman diterangno kerjoe kepiye gajine piro ngunu tok.

(tidak ada janji-janji seperti itu mas, waktu pertama dulu hanya dikasih tahu kerjanya bagaimana gajinya berapa, hanya itu saja).

Penulis: Berapa gaji yang diberikan UD. ADEM AYEM dalam satu hari kerja?

Saelan: Lek biasane yo dikeki Rp. 100.000, minimal yo Rp. 80.000 tapi kadang yo dikekki lebih teko iku mas.

(biasanya dikasih Rp. 100.000, minimal dikasih Rp. 80.000 tapi biasanya dikasih lebih dari itu mas)

Minten: Kuli wedok bedo ambek lanang mas, lek wedok kadang sedino Rp. 60.000 kadang yo kurang mas.

(pekerja perempuan berbeda dengan laki-laki, kalau pekerja perempuan Rp. 600.000 terkadang juga kurang mas).

Penulis: Apakah perusahaan memberikan suatu jaminan apabila ada pekerja yang sakit atau ketika terjadi kecelakaan, dan apakah perusahaan memberikan tunjangan untuk pekerja?

Ruskan: Gak dijamin opo-opo mas, cuman dijamin mangan nek awan paling hehehe, yowes gawe masker kaose dewe-dewe ngunukuon lo mas, wong yo wes biasa kebledukan. La lek tunjangan yo dikeki pas riyoyo fitri iku sak juta. (tidak dijamin apapun mass, hanya dijamin makan siang mungkin (imbuhnya dengan tertawa), yasudah memakai masker sendiri-sendiri seperti itu mas, kan juga sudah biasa terkena debu. Kalau tunjangan ya dikasih waktu idul fitri itu satu juta).

Darum: Ganok jaminane opo-opo, mugo-mugo ae gak onok opo-opo pas nyuper mas, pernah onok uwong kecelakaan tapi gak ndek ADEM AYEM iku diewangi bose ngurus JASARAHARJA, paling yo mek ngunu tok, wong aku yo gak kepengen mas kecelakaan ojok sampek. Oleh tunjangan sak juta pas riyoyo idul fitri.

(tidak ada jaminan apa-apa, semoga tidak ada apa-apa waktu mengemudi mas, pernah ada orang kecelakaan tapi tidak di ADEM AYEM itu dibantu pengusahanya untuk mengurus JASARAHARJA, mungkin hanya seperti itu, saya juga tidak ingin mas kecelakaan jangan sampai. Dapat tunjangan satu juta waktu hari raya Idul Fitri).

Penulis: Apakah anda pernah komplain terhadap perusahaan?

Ruskan: Gak tau mas, gak cocok yo di tinggal pindah ngunu wae, lapo repot-repot.
(Tidak pernah mas, ada ketidakcocokan ya pindah gitu saja, kenapa repot-repot).

Mak ja: Gak tau mas.
(Tidak pernah mas).

Saelan: Gak tau mas, gak cocok yo ngaleh.
(Tidak pernah mas, tidak cocok ya pergi).

Minten: Gak pernah mas.
(Tidak ada mas).

Darum: Gak tau mas.
(Tidak pernah mas).

