KESADARAN HUKUM USAHA DAGANG (UD) DUA PUTRI TERHADAP HAK PEKERJA DALAM PKWT *MAQASHID SYARIAH*

SKRIPSI

Oleh:

Solikhin

18220191

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2024

KESADARAN HUKUM UD DUA PUTRI TERHADAP HAK PEKERJA DALAM PKWT PERSPEKTIF *MAQASHID SYARIAH*

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S1)

Oleh:

Solikhin

18220191

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab untuk pengembangan pengetahuan, Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

KESADARAN HUKUM UD DUA PUTRI TERHADAP HAK PEKERJA DALAM PKWT *MAQASHID SYARIAH*

Sungguh-sungguh merupakan skripsi yang dibuat sendiri sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Apabila kemudian hari laporan penelitian skripsi ini ternyata hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana ditetapkan batal demi hukum.

Malang, 20 Mei 2024

Penulis,

METERAI TEMPEL

49AALX112528057

Solikhin

NIM 18220191

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Solikhin, NIM 18220191, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

KESADARAN HUKUM UD DUA PUTRI TERHADAP HAK PEKERJA DALAM PKWT MAQASHID SYARIAH

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

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah

Dr. Fakhruddin, M.HI
NIP. 197408192000031002

Malang, 20 Mei 2024
Dosen Pembimbing,

Iffaty Nasyiah, M.H
NIP. 197606082009012007

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudara Solikhin, NIM 18220191, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

KESADARAN HUKUM UD DUA PUTRI TERHADAP HAK PEKERJA DALAM PKWT MAQASHID SYARIAH

Telah dinyatakan ……. dengan nilai … Dengan Penguji:

1. Mahbub Ainur Rofiq, S. HI., M.
   NIP : 198811302023211016

   (Ketua Penguji)

2. Iffaty Nasyiah, M.H.
   NIP : 197606082009012007

   (Sekretaris)

3. Prof. Dr. H. Abbas Arfan, Lc., M.H.
   NIP : 197212122006041004

   (Penguji Utama)

Malang, 20 Juni 2024

Dekan,

Dr. Sudirman, M.A.
NIP. 197708222005011003

iii

MOTTO

“Tetaplah hidup seiring berjalannya sinar, bekerja dengan upaya melewati senja, melalui hukum yang ada dengan harapan mencapai tujuan hidup yang bersinar”

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah yang telah memberikan rahmat serta hidayah Nya berupa kesempatan yang berharga untuk menyelesaikan skripsi berjudul:

"**KESADARAN HUKUM UD DUA PUTRI TERHADAP HAK PEKERJA DALAM PKWT *MAQASHID SYARIAH*"**

Shalawat serta salam semoga terhaturkan kepada baginda Rosululloh Muhammad SAW. yang telah memberikan uswatun hasanah kepada umatnya bagaikan pelita dalam kegelapan. Dengan wasilah mengikuti ajaran-ajaran beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya kelak di hari kiamat. Aamiin.

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

1. Bapak Dr. Sudirman, MA, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Fakhruddin, M.HI, selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Iffaty Nasyiah, M.H, selaku dosen pembimbing penulis yang telah mencurahkan waktu untuk memberikan pengarahan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Ibu Hersila Astari Pitaloka, M.Pd., selaku dosen wali penulis yang tidak bosannya memberikan pengarahan dan dukungan baik berupa nasihat maupun motivasi selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

5. Dewan penguji skripsi yang telah memberikan kritik yang membangun serta arahan dalam menyempurnakan kekurangan yang ada dalam penelitian penulis.
6. Seluruh jajaran dosen fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyempatkan waktu untuk membagikan ilmu dan pengalamannya kepada kami dengan penuh keikhlasan. Semoga ilmu yang beliau berikan menjadi amal jariah dan menjadi ilmu yang bermanfaat bagi kami.
7. Jajaran staf pegawai Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis hendak mengucapakan banyak terima kasih atas partisipasinya, hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Dan untuk kawan-kawanku, mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2018 yang banyak memberi kenangan, motivasi serta pengalaman sejak awal masuk perkuliahan hingga akhir.
8. Kedua orang tua penulis Bapak Mahrofin dan Ibu Maslikah yang telah memberikan dukungan penuh, baik berupa materiil maupun immateriil demi kelancaran selama kuliah.
9. Jaka Pratama Wibawa dan Annisa Janatul Firdaus yang telah membantu memberikan arahan kepada saya dalam merampungkan skripsi ini, serta seluruh pihak yang telah berpartisipasi dalam pelaksanaan penelitian ini, terkhusus yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
10. Terakhir, saya berterima kasih kepada diri saya sendiri, yang pada akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik,melewati segala rintangan dan segala hal yang menjatuhkan saya.

Damikianlah, pengantar yang disampaikan oleh penulis, didalamnya mengandung kesan dan pesan bagi para pihak yang telah memberikan partisipasi dan dukungan selama pengerjaan penelitian ini berlangsung. Dan penuliss berharap, penelitian ini dapat bermanfaat

dan keberkahan bagi diri penulis pribadi juga bisa memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi khalayak umum. Penulis juga mengucapkan permohohonan maaf apabila terdapat banyak kesalahan dalam penyusunan penelitian ini, walaupun penulis telah berusaha mengerjakan penelitian ini dengan semaksimal mungkin.sehingga perlu rasanya tulisan ini mendapat kritikan dan saran dari berbagi pihak yang bisa memperbaiki kualitas tulisan ini menjadi lebih baik lagi.

Malang, 20 Maret 2024

Penulis,
Solikhin
18220191

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pada penulisan skripsi ini menggunakan Pedoman Transliterisasi Arab Latin yang dimana merupakan Hasil Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987

A. Konsonan

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	**Kha**	**Kh**	**ka dan ha**
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En

و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vocal, Panjang, dan Diftong

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

Vocal (a) panjang = Â Misalnya الي menjadi Qâla.

Vocal (i) Panjang = Î Misalnya ◌ِ◌ٖ◌ِ menjadi Qîla.

Vocal (u) Panjang = Û Misalnya ◌ٖ◌ٖ◌ٖ◌ٖ◌ٖ menjadi Dûna.

Khusus bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “I”, akan tetapi tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu pula untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah fathah ditulisdengan “aw” dan “ay”, seperti halnya contoh dibawah ini:

Diftong (aw) = Misalnya لي menjadi Qawlun.

Diftong (ay) = ي ◌ِخش Misalnya menjadi Khayrun.

C. Ta’ marbuthah

Transliterasi untuk ta’ marbuthah ada dua, yaitu:

1. Ta’ marbuthah hidup

Ta’ marbuthah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah,

transliterasinya adalah “t”.

2. Ta’ marbuthah mati

Ta’ marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta’ marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta’ marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

D. Kata sandang dan Lafdh al-Jalalah

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

E. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim

dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

F. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

G. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid. Nomor: 0543b//U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya..

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**

MOTTO ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **v**

PEDOMAN TRANSLITERASI ..... **viii**

DAFTAR ISI ..... **xii**

DAFTAR TABEL ..... **xvi**

ABSTRAK ..... **xvii**

ABSTRACT ..... **xviii**

خالصة **xix**

BAB I PENDAHULUAN **1**

Latar belakang 1

Rumusan Masalah 10

Tujuan Penelitian 10

Manfaat Penelitian 10

Definisi Operasional 11

Sisteamtika Penulisan 12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 15

Penelitian Terdahulu 15

Kerangka Teori 23

1. Kesadaran Hukum 23
2. Perjanjian Kerja 27
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu 32
4. Hak Pekerja 39
5. Maqashid Syariah 45

BAB III METODE PENELITIAN 54

A. Jenis Penelitian 54

B. Pendekatan Penelitian 54

C. Lokasi Penelitian 52

D. Metode Pengambilan SUbjek 52

E. Jenis dan Sumber Data 52

F. Metode Pengumpulan Data 53

G. Metode Pengolahan Data 55

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 62

A. Gambaran Umum 58

B. Pelaksanaan Hak Pekerja dalam ketentuan PKWT di UD, Dua Putri 59

C. Pelaksanaan Hak Pekerja dalam Ketentuan PKWT di UD. Dua Putri Perspektif Maqashid Syariah 84

BAB V PENUTUP 100

A. Kesimpulan 92

DAFTAR PUSTAKA **102**

LAMPIRAN **108**

HALAMAN BUKTI KONSULTASI **110**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP **111**

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Peneltian Terdahulu 18

Tabel 2: Pelaksanaan Ketentuan PKWT 62

Tabel 3: Besaran Upah dan Aktualisasi Upah yang Diperoleh 66

Tabel 4: Impelemntai Ketentuan Upah Layak 75

Tabel 5: Durasi Kerja dan Lembur 79

ABSTRAK

Solikhin, NIM 18220191, Kesadaran Hukum UD Dua Putri Terhadap Hak Pekerja dalam PKWT Perspektif *Maqashid Syariah*, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pemimbing: Ifaty Nasiyah, M.H.

Kata Kunci: Keasadaran Hukum; Hak Pekerja; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Maqashid Syariah

Kesadaran hukum pengusaha dalam memberikan hak-hak pekerja kerap kali tidak dianggap serius. Hal ini menyebabkan hak-hak pekerja yang semestinya didapatkan justru terabaikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan hak pekerja dalam ketentuan PKWT di UD Dua Putri sekaligus pelaksanaan tersebut dalam persepktif maqashid syariah.

Penelitian ini adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis dan kualitatif untuk mengetahui konsistensi pelaksanaan hak pekerja di UD. Dua Putri dengan peraturan perundang-undnagan. Metode pengambilan subjek yaitu non random sampling dan jenis dan seumber datanya berupa data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara, studi Pustaka dan dokumentasi. Data diaolah secara kualitatif dengan tahapan, yaitu, editing, classifaying, verifying, analisying, dan concluding.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa UD. Dua Putri dalam melaksanakan ketentuan mengenai hak pekerja dan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu belum sepenuhnya terpenuhi, seperti tidak dipenuhinya hak atas upah lembur dan tunjangan hari raya keagamaan yang tidak sesuai dengan ketentuan, waktu kerja yang melebihi ketentaun, hak istirahat minguan, cuti, dan libur resmi. Pembuatan perjanjian kerja juga dilakukan secara tidak tertulis yang menyebabkan ketidakpastian atas lamanya perjanjian kerja dan hak uang kompensasi. Hal tersebut dalam maqashid syariah, berlum memenuhi aspek dharuriyat yakni pemeliharaan jiwa dan harta, sekaligus tidak mempertimbangkan aspek hajiyat dalam hal pembuatan perjanjinaan kerja.

ABSTRACT

Solikhin, NIM 18220191, UD Dua Putri Legal Awareness of Workers' Rights in PKWT Maqashid Syariah Perspective, Study Program of Sharia Economic Law, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Supervisor: Ifaty Nasiyah, M.H.

Keywords: Legal Awareness; Workers' Rights; PKWT; Maqashid Sharia

Employers' legal awareness in providing workers' rights is often not taken seriously. This causes workers' rights that should be obtained to be neglected. This research aims to determine the implementation of workers' rights in the PKWT provisions at UD Dua Putri as well as this implementation from a maqashid sharia perspective.

This research is empirical legal research with a sociological and qualitative juridical approach to determine the consistency of the implementation of workers' rights at UD. Dua Putri with legal regulations. The method for taking subjects is non-random sampling and the types and sources of data are primary data and secondary data. Data collection methods include observation, interviews, literature study, and documentation. The data was processed qualitatively in stages, namely, editing, classifying, verifying, analyzing, and concluding.

The results of this study concluded that UD. Dua Putri in implementing the provisions regarding workers' rights and the implementation of certain time work agreements has not been fully fulfilled, such as not fulfilling the right to overtime pay and religious holiday allowances which are not in accordance with the provisions, working hours that exceed the provisions, the right to weekly breaks, leave and holidays. official. The making of work agreements is also carried out in an unwritten manner which causes uncertainty regarding the length of the work agreement and the right to compensation money. This is in the maqashid sharia, which does not fulfill the dharuriyat aspect, namely the maintenance of life and property, while also not considering the hajiyat aspect in making work agreements.

خالصة

سولينخين، ١٩١٠٢٢٨١، الوعي القانوني الأعمال التجارية دوا فوتري بحقوق العمال في **PKWT**،

منظور مقاصد الشريعة، برنامج دراسة القانون القتصادي للشريعة، كلية الشريعة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالنج، المشرف: إينانتي زاسية، ماجستير في القانون.

الكلمات المفتاحية: الوعي القانوني؛ حقوق العمال; انتهاء العمل بوقت محدد؛ مقاصد الشريعة

إن الوعي القانوني لأصحاب العمل نيما يتعلق بتوفير حقوق العمال ال يؤخذ على محمل الجد في كثير من الأحيان. وهذا يؤدي إلى إهمال حقوق العمال التي ينبغي الحصول عليها. يهدف هذا البحث إلى تحديد مدى تنفيذ حقوق العمال في أحكام **PKWT** في الأعمال التجارية دوا فوتري وكذلك هذا التنفيذ من منظور مقاصد الشريعة. هذا البحث هو بحث قانوني تجريبي ذو منهج قانوني اجتماعي ونوعي لتحديد مدى اتساق تنفيذ حقوق العمال في جامعة دبي. دوا بوتري مع اللوائح القانونية. وطريقة أخذ العينات هي أخذ العينات غير العشوائية وأنواع البيانات ومصادرها هي البيانات الأولية والبيانات الثانوية. وتشمل طرق جمع البيانات الملاحظة والمقابلات ودراسة الأدبيات والتوثيق. وتمت معالجة البيانات نوعيا" على مراحل وهي التحرير والتصنيف والتحقق والتحليل والستنتاج. وخلصت نتائج هذه الدراسة إلى أن لم يتم استيفاء الأعمال التجارية دوا فوتري في تنفيذ الأحكام المتعلقة بحقوق العمال وتنفيذ اتفاقيات عمل معينة بشكل كامل، مثل عدم الوفاء بالحق في أجر العمل الإضافي وبدالت العطالت الدينية التي ال تتوافق مع الأحكام، وساعات العمل التي تتجاوز وأحكام الحق في الإجازات الأسبوعية والإجازات والعطالت الرسمية. يتم أي "ضإبرام انتهاءات العمل بطريقة غير مكتوبة مما يسبب عدم اليقين بشأن مدة اتفاقية العمل والحق في الحصول على أموال التعويض. وهذا في المقاصد الشرعية التي ال تحقق الجانب الذروريات، وهو صيانة النفس والمال، مع عدم مراعاة جانب الحجية في عقد العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu tujuan dari ketenagakerjaan adalah implementasi dari amanat Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI 1945) yaitu setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Melalui amanat konstitusi ini, negara memiliki kewajiban untuk memberikan pekerjaan bagi warga negara dan warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) 1945 juga disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalandan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Berdasarkan amanat tersebut, dipahami bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan adalah sebagai upaya perlindungan hukum untuk memastikan adanya perlakuan yang adil dan layak sehingga pekerja dapat mewujudkan kesejahteraan.

Sebagai bentuk pelaksanaan amanat konstitusi tersebut, Pemerintah lantas membuat regulasi mengenai ketenagakerjaan berupa Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) yang menjadi payung hukum bagi pelaksanaan sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Lebih dari itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi bentuk instrumen perlindungan hukum terutama bagi pekerja atas hak-hak dasar yang sudah semestinya mereka dapatkan. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pengusaha dengan

pekerja. Dalam Pasal 1 Ayat (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Adapun perjanjian kerja menurut Pasal 1 Ayat (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan mengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah perjanjian yang di dalamnya terdiri dari satu pihak (pekerja) yang menyuruh dirinya sendiri untuk bekerja dan mendapatkan upah dari pihak lain (majikan) dengan mengikatkan dirinya dalam mempekerjakan pekerja tersebut dan memberikan upah.[1] Melalui perjanjian kerja tersebut, terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang di dalamnya dinyatakan kesanggupan pekerja dalam bekerja kepada pengusaha/majikan serta mendapatkan upah dari pengusaha/majikan dengan kesanggupannya mendayagunakan tenaga kerja dalam bekerja dan memberikan upah.[2] Perjanjian Kerja selanjutnya diperinci menjadi 2 (dua) jenis yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).[3]

---

[1] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003), 40.
[2] Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT. Citra Adiya Bakti, 2003), 25.

[3] Pasal 56 dan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Selanjutnya dalam Pasal 1 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dijelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antarapekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Sedangkan dalam Pasal 1 Ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut dijelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yangbersifat tetap.

Terkhusus mengenai aturan PKWT, ketentuan yang sebelumnya diatur di dalamUndang-Undang Ketenagakerjaan diperbarui dalam klaster ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang selanjutnya diperbarui melalui Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Perpu No. 2 Tahun 2022), dan diperbaharui kembali menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipa Kerja menjadi Undang-Undang (Undang-Undang Cipta Kerja). Beberapa ketentuan PKWT yang dirubah antara lain, ketentuan maksimal perjanjian PKWT,[4] penghapusan konsekuensi hukum apabilaPKWT dibuat secara tidak tertulis,[5] dan penambahan uang kompensasi pasca berakhirnya PKWT.[6] Perubahan beberapa ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diatur dalam Perpu No. 2 Tahun 2022 lantas diatur lebih lanjut dalam aturan pelaksananya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan

[4] PKWT yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan paling lama 2 (dua) tahun beserta perpanjangannya 1 (satu) tahun, dalam Pasal 81 Angka (15) perubahan ketentuan Pasal 59 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bahwa ketentuan lebihlanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah. Adapun PKWT berdasarkan Pasal 81 Angka (12) Undang-Undang Cipta Kerja perubahan ketentuan Pasal 56 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa selesainya suatu pekerjaan tertentu dilaksanakan paling lama berdasarkan perjanjian kerja..

[5] Pasal 81 Angka (13) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

[6] Pasal 81 Angka (17) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 juga memberikan mekainsme perjanjian kerja harian. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ini menjadi pijakan baru dalam menyusun dan melaksanakan perjanjian kerja jenis PKWT. Peraturan Pemerintah ini juga menjadi dasar hukum dalam memberikan perlindungan hukum atas pemenuhan hak pekerja. Namun, kebijakan perjanian kerja ini harus ditinjau secara mendalam dalam pelaksanaannya untuk mengetahui sejauh mana kebijakan tersebut benar-benar memberikan perlindungan hukum dan kepastian huku bagi pekerja.

Adanya regulasi mengenai perjanjian kerja dimaksudkan untuk menjaga kemungkinan terjadinya perlakuan diskriminatif dan tidak dipenuhinya hak-hak pekerja.[7] Oleh sebab itu hadirnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 ini setidaknyadimaksudkan untuk memberikan jaminan kepastian hukum terhadap perjanjian yang dibuat oleh mereka dengan pengusaha. Seperti halnya yang dilakukan oleh UD. Dua Putri saat membuat melakukan perjanjian kerja dengan pekerjanya.

Sebagai badan usaha, sudah semestinya UD. Dua Putri memperhatikan terhadap urgensi pekerja sebagai bagian dari tujuan pembangunan. Sehingga, UD. Dua Putri berkewajiban memberikan hak-hak dasar pekerjanya agar dapat mewujudkan kehendak hukum ketenagakerjaan

[7] Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1983), 38.

yaitu mewujudkan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.[8]

Dalam prakteknya, berdasarkan pra-riset yang dilakukan dalam meninjau pelaksanaan perjanjian yang dilakukan oleh UD. Dua Putri dengan pekerjanya didapati persoalan yang krusial untuk ditinjau. Beberapa masalah terkait PKWT yang ditemui antara lain: pertama, pelaksanaan perjanjian kerja pihak UD. Dua Putri dan pekerja tidak dilakukan secara tertulis, sehingga tidak ada ketentuan yang pasti terkait hak-hak pekerja. Padahal, merujuk pada Pasal 81 Undang-Undang Nomor 12 Ayat (1) menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dubuat secara tertulis serta hanya menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Tidak adanya perjanjian kerja tertulis tersebut berimplikasi pada ketidakjelasan hak-hak pekerja serta jangka waktu lamanya perjanjian kerja tersebut.

Kedua, perjanjian kerja antara pihak UD. Dua Putri dan pekerja tidak memiliki kejelasan jenis perjanjian kerjanya. Hal ini disebabkan karena tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis. Padahal, jenis kerja menentukan apa saja hak yang harus didapatkan oleh pekerja. Hal tersebut juga menimbulkan kecurigaan, jenis perjanjian kerja yang digunakan oleh UD. Dua Putri

[8] Konsideran Huruf (d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

dengan pekerja. Jika jenisnya adalah Perjanjian Kerja Harian, semestinya UD. Dua Putri tidak mempekerjakan pekerjanya lebih dari 21 (duapuluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan, sebagaiman ketentuan Pasal 10 Ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

UD. Putri juga tidak memberikan batasan waktu pelaksanaan kerja, waktu istirahat dan upah yang layak. Batasan waktu merujuk pada ketentuan PKWT adalah 5 tahun berdasarkan jangka waktunya, seperti halnya yang diatur dalam Pasal 8 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yeng menjelaskan bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Begitupun upah lembur seringkali tidak dihitung, sedangkan dalam Pasal 27 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dijelaksan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2l ayat (2), wajib membayar Upah Kerja Lembur. Sehingga menjadi keharusan bahwa pekerja harus mendapatkan haknya berupa upah lembur.

Dua Putri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang suplai kelapa sawit kepada perusahaan pengolah kelapa sawit. Dalam menjalankan perusahaannya, UD. Dua Putri mempekerjakan banyak pekerja, sehingga UD. Dua Putri memiliki kewajiban untuk memberikan hak yang seharunya

didapatkan oleh pekerjanya. Menyangkut hal ini diperlukan adanya evaluasi secara mendalam terhadap pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 oleh UD. Dua Putri.

Sejauh ini penelitian yang menyangkut soal kebijakan perjanjian kerja yang baru, baik dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang diperbarui melalui Perpu No. 2 Tahun 2022 maupun peraturan pelaksana undang-undang tersebut hanya sekedar kajian normatif saja. Beberapa penelitian berfokus pada perlindungan hukum bagi pekerja dalam ketentuan baru Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan pemerintah. Dalam kajian-kajian tersebut ditemukan bahwa aturan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan aturan pelaksana undang-undang tersebut cenderung menemukan hasil adanya kelemahan beberapa ketentuan terutama dalam kebijakan PKWT, seperti penghapusan konsekuensi hukum apabila PKWT dibuat secara tidak tertulis, perubahan jangka waktu yang semakin lama dari maksimal 2 (dua) tahun beserta perpanjangannya 1 (satu) tahun menjadi maksimal 5 (lima) tahun. Namun di sisi lain, Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 juga memberikan tambahan ketentuan berupa pemberian uang kompensasi pasca selesainya PKWT.[9]

Dari kecenderungan penelitian tersebut, didapati bahwa penelitian

[9] R. Wibowo and N. K. Putri, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja" (Universitas Jenderal Soedirman, 2022); Fitriatur Rosida, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Yang Melebihi Batas Waktu 5 (Lima) Tahun," *Kumpulan Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum*, 2022: 5.

empiris soal penerapan ketentuan tersebut masih terbilang jarang dilakukan. Padahal, melihat pelaksanaannya secara empiris juga perlu, agar mengetahui sejauh mana aturan tersebut benar-benar diterapkan dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dan apabila didapati kendala dalam pelaksanaan dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat pelaksanaan aturan tersebut. Dari temuan tersebut dapat menjadi evaluasi bagi penegakan hukum terhadap perlindungan atas pemenuhan hak-hak pekerja.[10] Kajian empiris juga dapat menjadi tolak ukur kepatuhan hukum, yaitu kesadaran kemanfaatan hukum yang melahirkan bentuk kesetiaan masyarakat terhadap nilai-nilai hukum yang diberlakukan dalam hidup bersama yang diwujudkan dalam bentuk perilaku yang senyatanya patuh terhadap nilai-nilai hukum itu sendiri yang dapat dilihat dan dirasakan oleh sesama anggota masyarakat.[11]

Lebih dari itu, kajian yang mencakup soal ke-Islam-an yang menyangkut soal kebijakan perburuhan terutama kebijakan baru juga cenderung belum dikaji secara mendalam. Padahal, sistem perjanjian kerja juga memiliki hubungan dengan *maqashid syariah* melalui telaah konsep syariah dalam bekerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja harus memperhatikan unsur-unsur *maqashid syariah* dalam mencapai kemaslahatan. *Maqashid syariah*, dipahami sebagai maksud atau tujuan dan

[10] Lalu Husni, "Karakteristik Keilmuan Ilmu Hukum Empirik," *Jatiswara* 27, no. 2 (2017): 24.
[11] Menurut Soerjono, hakikat kepatuhan hukum memiliki 3 (tiga) faktor yang menyebabkan warga masyarakat mematuhi hukum, antara lain: a) *compliance*; b) *identification*; c) i*nternalization* Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2015), 10.

sasaran yang hendak dicapai oleh syariah.[12] Menurut ulama *ushul, maqashid syariah* adalah makna dan tujuan yang dikehendaki syara' dalam mensyaratkan suatu hukum bagi kemaslahatan umat manusia. Dengan mengetahui maksud *maqashid syariah*, maka dapat diketahui bahwa *maqashid syariah* dan hukum perburuhan menghendaki pada tujuan yang sama yakni kesejahteraan.[13] Oleh karena itu, penting untuk dikaji secara mendalam penerapan ketentuan baru perjanjian kerja dalam regulasi baru untuk mengetahui sejauh mana ketentuan tersebut memberikan perlindungan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Penelitian ini hendak melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya melalui kajian empiris penerapan ketentuan PKWT pasca berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 di UD. Dua Putri perspektif *maqashid syariah*. UD. Dua Putri merupakan badan hukum yang bergerak di bidang penyuplai kelapa sawit kepada perusahaan pengolah kelapa sawit di Riau, Sumatera. Sebagai badan usaha, UD. Dua Putri tentunya memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak pekerjanya sehingga diharapkan dapat mewujudkan kesejahteraan mereka. Melalui kepatuhan terhadap peraturan

[12] Menurut al-Syathibi tujuan utama syariat Islam terletak pada 5 (lima) pokok kemaslahatan, dan kelimapokok kemaslahatan tersebut harus dijaga dalam kehidupan untuk mencapai kemaslahatan yaitu: 1) perlindungan terhadap agama (*hifz al din*); 2) perlindungan terhadap jiwa (*hifz al-nafs*); 3) perlindunganterhadap akal (*hifz al-aql*); 4) perlindungan terhadap keturunan (hifz al-nafl); dan 5) perlindungan terhadap harta (*hifz mal*). Al-Syathibi, *Al-Muwafaqat Fi 'Asbr Al-Risalah* (Beirut: Dar al-Ma'rifah, 1992), 265.

[13] Pasal 4 Huruf (c) dan (d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan memberikan perlindungan kepada tenagakerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

.

perundang-undangan yang berlaku dapat menjadi cerminan kepatuhan badan usaha dalam mewujudkan kesejahteraan pekerjanya seperti tujuan hukum ketenagakerjaan serta *maqashid syariah* dan sejauh mana peraturan perundang- undangan tersebut benar-benar memberikan perlindungan bagi pekerja. Sehingga krusial untuk dikaji secara mendalam bagaimana kesadaran hukum UD Dua Putri terhadap hak pekerja PKWT perspektif *maqashid syariah*. Namun, dalam penelitian ini dibatasi hak-hak pekerja yang akan dikaji, yaitu hak upah atas lembur dan hak istirahat, dan hak libur.

B. Rumusan Masalalah

1. Bagaimana pelaksanaan hak pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di UD Dua Putri menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku?
2. Bagaimana pelaksanaan hak pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di UD. Dua Putri perspektif *maqashid syariah*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan PKWT di UD. Dua Putri menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan PKWT di UD. Dua Putri perspektif *maqashid syariah*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi ilmiah yang rasional sehingga dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk menemukan konsep-konsep baru dalam rangka menemukan kontruksi hukum ketenagakerjaan yang dapat memberikan rasa keadilan bagi pekerja sekaligus mengejawantahkan nilai-nilai Islam yang terdapat dalam konsep *maqashid syariah* dalam kebijakan-kebijakan hukum.

2. Manfaat Praktis

Pertama, memberikan informasi kepada masyarakat terkait pelaksanaan ketentuan perjanjian kerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja sekaligus menjadi bahan evaluasi sejauh mana ketentuan perjanjian kerja dalam Peraturan Pemerintah tersebut memberikan rasa keadilan bagi pekerja dan korelasinya terhadap nilai-nilai *maqashid syariah*. *Kedua,* hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangsih karya ilmiah bagi sivitas akademik UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terkhusus bagi mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah, penelitian ini dapat memberikan pemahaman terhadap pelaksanaan ketentuan perjanjian kerja secara pandangan *maqashid syariah* terhadap pelaksanaan ketentuantersebut. *Ketiga*, penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi satu syarat kelulusan untuk meraih gelar Strata 1 (satu) Sarjana Hukum (SH) bagi peneliti.

E. Definisi Operasional

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

   Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

2. *Maqashid syariah*

   Maqashid syariah adalah makna dan tujuan yang dikehendaki *syara*' dalam mensyaratkan suatu hukum bagi kemaslahatan umat manusia.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mempermudah dalam memahami isi dari hasil penelitian. Selain itu,sistematika penulisan juga bertujuan untuk membuat penelitian lebih terstruktur dan sistematis. Merujuk pada Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2022, sistematika penulisan skripsi dengan jenis penelitian empiris terdiri dari 5 (lima) BAB, dengan rincian sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan

   BAB I Pendahuluan di dalamnya memuat Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

2. BAB II Tinjauan Pustaka

BAB II Tinjauan Pustaka terdiri dari Penelitian Terdahulu dan Landasan Teori. BAB ini berisi pemikiran dan/atau konsep-konsep yuridis sebagai landasan teoritis untuk pengkajian dan analisis masalah dan berisi perkembangan data dan/atau informasi yang relevan dengan permasalahan penelitian.

3. BAB III Metode Penelitian

BAB III Metode Penelitian memaparkan metode penelitian empiris yang terdiri dari 7 (tujuh) sub bab di dalamnya, yaitu: Jenis Penelitian, Pendekatan Penelitian, Lokasi Penelitian, Metode Penentuan Subjek, Jenis dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, dan Metode Analisis Data.

4. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan menguraikan dan menganalisis data-data yang telah diperoleh dari hasil wawancara,observasi, studi lapangan, kepustakaan dan dokumentasi kemudian dianalisis sehingga dapat menjawab rumusan masalah yang telah ditentukansebagaimana yang telah tercantum pada bagian yang telah ditentukan.

5. BAB V Penutup

BAB V Penutup merupakan bab terakhir yang terdiri darikesimpulan dan saran. Sub bab kesimpulan membahas tentang jawaban singkat dari rumusan masalah sesuai yang telah ditetapkan. Jumlah dan poinyang dibahas sesuai dengan jumlah rumusan masalah. Adapun saran

berisikan usulan atau anjuran pada pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian dan memiliki kewenangan terhadap konteks penelitian. Selain itu isi saran juga dapat dihubungkan dengan manfaat penelitian tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu bagian yang sangat penting dalam suatu penelitian. Hal ini dikarenakan penelitian terdahulu menjadi bagian dari studi literatur yang bertujuan untuk mencari unsur pembaharuan atau *novelty* dari riset-riset sebelumnya, sehingga riset yang dilakukan akan memberikan sumbangsih baru untuk menutupi kekosongan pengetahuan yang belum dilakukan penelitian. Penelitian ini mengambil beberapa penelitian terdahulu yang antara lain sebagai berikut.

1. Naskah riset oleh Gareldo Samuel Sengkey yang dipublikasikan di Jurnal Lex Privatum, Volume 9 Nomor 3 Tahun 2021, dengan judul Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali eksistensi pekerja PKWT berdasarkan peraturan perundang-undangan serta perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang mengalami pelanggaran. Jenis penelitiannya adalah penelitian normatif. Penelitian tersebut berkesimpulan bahwa eksistensi pekerja merupakan faktor utama dalam proses produksi yang lahir dari hubungan kerja yang timbul sejak dibuatnya perjanjian kerja. Dalam peraturan perundang-undangan diatur bahwa PKWT dapat dilakukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan). PKWT juga dapat dilakukan untuk pekerjaan dengan jangka waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. Adapun perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT berupa

perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif meliputi perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja, perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk mogok kerja dan berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja, serta perlindungan atas hak hak pemutusan hubungan kerja. Kemudian perlindungan hukum represif terbagi menjadi Penyelesaian Sengketa secara internal melalui negosiasi, serta secara eksternal melalui lembaga bipartit, konsiliasi, arbitrase, mediasi, lalu kemudian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).[14]

2. Naskah riset oleh Turro S. Wongkaren, Rachmat Reksa Samudra, Ratna Indrayanti, Faris Azhari, dan Muhyiddin yang berjudul Analisis Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya yang diterbitkan di Jurnal Ketenagakerjaan, Volume 17, Nomor 3 Tahun 2022. Riset ini bertujuan untuk menganalisis kondisi pekerja PKWT dan alih daya dalam konteks implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya. Riset ini termasuk jenis riset empiris dengan sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dari hasil *Forum Group Discussion* (FGD), wawancara mendalam, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), BPS dan Wajib Lapor

[14] Gareldo Samuel Sengkey, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Lex Privatum* 9, no. 3 (2021): 130–140.

Ketenagakerjaan Perusahaan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Data sekunder diambil dari bahan hukum lainnya. Hasil riset menunjukan bahwa secara umum Undang-Undang Cipta Kerja telah memberikan perlindungan hukum yang lebih baik timbang peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan sebelumnya. Namun, tentunya dalam pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja tersebut diperlukan kesadaran dan pengawasan yang lebih baik.[15]

3. Naskah riset oleh Satria Adhi Prana dan Margo Hadi Pura yang berjudul Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang dipublikasikan di jurnal Justitia, Volume 9, Nomor 7 Tahun 2022. Riset tersebut bertujuan menggali lebih dalam bentuk perlindungan dan kepastian hukum bagi Pekerja PKWT pasca perubahan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam riset tersebut adalah metode penelitian yuridis normatif. Hasil riset menunjukkan bahwa perubahan dan penghapusan sebagian Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja justru menimbulkan tidak adanya perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dan menimbulkan tidak adanya kepastian hukum bagi pekerja PKWT.[16]

---

[15] Turro S. Wongkaren et al., "Analisis Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Alih Daya," *Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 3 (2022): 210–237.

[16] Satria Adhi Prana and Margo Hadi Pura, "Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Pekerja

4. Naska riset oleh Muhammad Makhmuri dan Mahbub Ainur Rofiq dengan judul Perlindungan hukum bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Persepktif HAM dalam Islam Abdullahi Ahmed An-Na'im, yang dipublikasikan di Jurnal Muslim Heritage, Volume 7, Nomor 2 Tahun 2022. Riset ini merupakan riset hukum normatif dengan tujuan untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja beserta aturan pelaksananya perspektif HAM dalam Islam menurut Abdullahi Ahmed An-Naim. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kendati Undang-Undang Cipta Kerja berserta aturan pelaksananya memberikan ketentuan baru berupa uang kompensasi, namun ketentuan PKWT di dalamnya belum sepenuhnya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT seperti ketentuan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang tidak dibatasi masa maksimal perjanjiannya dan penghapusan konsekuensi hukum apabila PKWT dibuat secara tidak tertulis. Ketentuan tersebut dalam konsep HAM dalam Islam Abdullahi Ahmed An-Naim justru belum mencerminkan nilai resiprositas dan tidak memenuhi hak untuk hidup dan bebas, sehingga nilai humanisme syariah belum sepenuhnya termanifestasi dalam kebijakan pekerja PKWT dalam aturan perundang-undangan tersebut.[17]

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *JUSTITIA : Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora* 9, no. 7 (2022): 3413–3418.

[17] Muhammad Makhmuri and Mahbub Ainur Rofiq, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Persepktif HAM Dalam Islam Abdullahi Ahmed An-Na'im," *Jurnal Muslim Heritage* 7, no. 2 (2022): 379–408, https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v7i2.4951.

5. Skripsi oleh Tiffany Alfina Zulfa, Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Salatiga dengan judul Tinjauan *Maqashid syariah* Terhadap Upah Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Dirumahkan (Studi Kasus di CV Karoseri Laksana Ungaran, Kabupaten Semarang 2020). Tujuan penelitian tersebut untuk mengetahui praktek upah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dirumahkan akibat pandemi Covid-19 di CV Karoseri Laksana Ungaran dan tinjauan *Maqashid syariah* terhadap upah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dirumahkan akibatpandemi covid-19 di CV Karoseri Laksana. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) atau metode penelitian hukumempiris. Hasil penelitian menyebutkan bahwa pertama, praktik upah pekerja yang dirumahkan di CV Karoseri laksana Ungaran menggunakan sistem harian dan bulanan pada saat pandemi Covid-19 dimulai pada bulanApril 2020 menggunakan sistem *shift*, yang bekerja upah dibayarkansecara penuh sedangkan pekerja yang dirumahkan mendapat potongan upah sebesar 50% dengan nominal Rp. 40.000,-. *Kedua*, ditinjau dari *maqashid syariah* upah tersebut terhadap karyawan akan berdampak padaperlindungan jiwa (*hifdzul nafs*) karena sesuai dengan prinsip muamalah dalam berkontrak yang harus dilakukan atas dasar kerelaan masing-masing pihak antara karyawan dan pengusaha di CV Karoseri Laksana Ungaran.[18]

[18] Tiffany Alfiana Zulfa, "Tinjauan *Maqashid syariah* Terhadap Upah Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Dirumahkan (Studi Kasus di CV Karoseri Laksana Ungaran, Kabupaten

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan	Berbedaan
1.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan, oleh Gareldo Samuel Sengkey, dipublikasikan di Jurnal Lex Privatum, Volume 9 Nomor 3 Tahun 2021.	Mengangkat soal jenis perjanjian kerja PKWT beserta upaya perlindungan terhadap pekerja PKWT yang dilakukan melalui pendekatan peraturan perundang-undanganan.	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut berupa penelitian normatif, sedangkan penelitian ini merupakan penelitian empiris. Penelitian tersebut lebih mengarah pada kajian teoritas sedangkan penelitian ini lebih ke arah praksis. Penelitian ini juga mengintegrasikan dengan kajian Islam, yaitu dengan

Semarang 2020)" (Undergraduate Tehsis, Universitas Islam Negeri Salatiga, 2020), http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/10837/.

			menggunakan perspektif *maqashid syariah*.
2.	Analisis Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya, oleh Turro S. Wongkaren, Rachmat Reksa Samudra, Ratna Indrayanti, Faris Azhari, dan Muhyiddin, dipublikasikan Jurnal Ketenagakerjaan, Volume 17, Nomor 3 Tahun 2022.	Tujuan penelitiannya hendak mengetahui implmentasi dari peraturan perundang-undangan yang mengatur soal PKWT. Sama-sama menggunakan jenis penelitiannya empiris.	Objek kajian dalam penelitian tersebut cenderung lebih umum sedangkan dalam penelitian ini lebih dipersempit yaitu di skup perusahaan UD. Dua Putra. Peraturan yang digunakan dalam penelitian ini juga lebih spesifik yaitu mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021. Penelitian ini juga mengintegrasikan kajian Islam dengan

			menggunakan perspektif *maqashid syariah*.
3.	Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, oleh Satria Adhi Prana dan Margo Hadi Pura, dipublikasikan di jurnal Justitia, Volume 9, Nomor 7 Tahun 2022.	Permasalahan yang diangkat sama-sama berfokus pada bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT.	Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian yuridis normatif, sedangkan penelitian ini hendak menggunakan jenis penelitian normatif. Penelitian tersebut lebih mengarah pada studi komparasi peraturan perundang-undangan, sedangkan penelitian ini adalah penelitian yang berfokus pada

			penerapan peraturan perundang-undangan. Penelitian tersebut juga tidak mengintegrasikan dengan kajian hukum Islam, sedangkan penelitian ini mengkaji dari aspek nilai dalam hukum Islam.
4.	Perlindungan hukum bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perspektif HAM dalam Islam Abdullahi Ahmed An-Na'im, oleh Muhammad	Penelitian sama-sama mengangkat soal ketentuan PKWT yang terbaru yang termaktub di dalam Undang-Undang Cipta Kerja beserta aturan turunannya.	Penelitian tersebut lebih mengedepankan pada kajian normatif yaitu bentuk perlindungan hukum dalam Undang-Undang

	Makhmuri dan Mahbub Ainur Rofiq, dipublikasikan di Jurnal Muslim Heritage, Volume 7, Nomor 2 Tahun 2022.	Penelitiannya juga sama-sama mengintegrasikan hukum Islam.	Cipta Kerja beserta aturan turunannya, sedangkan penelitian ini lebih berfokus pada pelaksanaan ketentuan PKWT dalam aturan perundang-undangan tersebut. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian normatif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris. Penelitian tersebut mengintegrasikan dengan kajian pemikiran HAM

			dalam Islam, sedangkan penelitian ini lebih mengarah pada kajian *maqashid syariah*.
5.	Tinjauan *Maqashid syariah* Terhadap Upah Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Dirumahkan (Studi Kasus di CV Karoseri Laksana Ungaran, Kabupaten Semarang 2020), oleh Tiffany Alfina Zulfa, Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam	Penelitian sama-sama hendak mengetahui mengenai ketentuan PKWT beserta prakteknya. Penelitian juga sama-sama menggunakan metode penelitian empiris dan mengintegrasikan dengan kajian hukum Islam berupa kajian *maqashid syariah*.	Penelitian tersebut lebih mengedepankan sistem pemberian upah yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja, sedangkan penelitian ini hendak meninjau keseluruhan dari ketentuan yang termaktub di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 di perusahaan.

	Negeri Salatiga Tahun 2020.		Penelitian tersebut juga mengacu pada peraturan ketenagakerjaan yang lama sedangkan penelitian ini menggunakan peraturan terbaru. Objek kajian penelitian tersebut di CV. Karoseri Laksana Ungaran, sedangkan objek penelitian ini di UD. Dua Putri, Riau.

B. Kerangka Teori

1. Kesadaran Hukum

Kesadaran hukum merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kesadaran seseorang akan pengetahuan bahwa suatu perilaku

tertentu diatur oleh hukum.[19] Kesadaran hukum pada titik tertentu diharapkan dapat mendorong seseorang mematuhi dan melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu yang dilarang dan/atau sesuatu yang diperintahkan oleh hukum. Sehingga, peningkatan kesadaran hukum merupakan salah satu bagian penting dalam upaya mewujudkan adanya penegakan hukum. Rendahnya kesadaran hukum masyarakat dapat berimplikasi pada masyarakat yang tidak patuh terhadap hukum yang berlaku. Hal ini selaras dengan pandangan Ewik dan Silbey yang menyebutkan bahwa kesadaran hukum mengacu pada cara-cara yang mana masyarakat memahami hukum dan institusi hukum, yakni pemahaman-pemahaman yang memberikan makna kepada pengalaman dan tindakan masyarakat. Kesadaran hukum terbentuk dalam tindakan dan karenanya merupakan persoalan praktek untuk dikaji secara empiris. Dengan kata lain, kesadaran hukum merupakan persoalan hukum sebagai perilaku, dan bukan hukum sebagai aturan norma atau asas.[20]

Kesadaran hukum merupakan pemahaman dan pengetahuan individu atau masyarakat tentang hukum serta kesanggupan mereka untukmematuhi dan menghormati hukum yang berlaku di suatu negara. Hal ini mencakup pengetahuan tentang hak dan kewajiban hukum, serta pemahaman tentang konsekuensi yang mungkin timbul akibat pelanggaranhukum. Kesadaran hukum juga mencakup kesadaran akan pentingnya

[19] Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, 4th ed. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011).
[20] Pudjo Utomo, "Membangun Kesadaran Hukum Masyarakat Menuju Green City," *Nurani Hukum* 1, no. 1 (2018):15.

menjunjung tinggi prinsip-prinsip keadilan dan keberlanjutan dalam sistem hukum. Kesadaran hukum memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban sosial, keadilan, dan kepastian hukum dalam suatu negara. Dalam konteks ini, kesadaran hukum dapat dilihat sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku individu atau masyarakat dalam berinteraksi dengan hukum.[21]

Menurut Sorejano Sokenato, kesadaran hukum merupakan persoalan yang mengangkut nilai-nilai yang terdapat pada diri seorang manusia tentang hukum baik hukum yang ada maupun hukum yang diharapkan ada. Nilai-nilai yang ditekankan adalah nilai-nilai tentang fungsi hukum dan bukan penilaian hukum terhadap kejadian-kejadian yang konkret dalam masyarakat yang bersangkutan. Menurutnya, kesadaran hukum adalah konsepsi abstrak di dalam diri manusia tentang keserasian antara ketertiban dam ketenteraman yang dikehendaki.[22] Sehingga dapat dimengerti bahwa kesadaran hukum dalam hal ini adalah kesadaran untuk bertindak sesuai dengan ketentuan hukum. Adapun kesadaran hukum dalam masyarakat merupakan sebuah kembatan yang menghubungkan antara peraturan perudang-undangan dengan tingkah laku hukum masyarakat.[23]

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kesadaran

[21] Dyah Listyorini, Arikha Saputra, and Fitika Andraini, "Penerapan Pendidikan Hukum Pada Siswa SMA Dalam Mewujudkan Kesadaran Hukum Dan Penegakan Hukum Di SMA Muhammadiyah 2 Semarang," *Junral Komunikasi Hukum* 8, no. 2 (2022): 217.
[22] Soerjono Soekanto, *Kesadaran Hukum Dan Kepatuhan Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 215.
[23] Faizal Amrul Muttaqin and Wahyu Saputra, "Budaya Hukum Malu Sebagai Nilai Vital Terwujudnya Kesadaran Hukum Ma," *Al Syakhsiyyah* 1, no. 2 (2019): 187–207.

hukum individu atau masyarakat. Faktor-faktor ini meliputi pendidikan, budaya, pengalaman pribadi, akses terhadap informasi hukum, serta efektivitas sistem peradilan. Pendidikan yang baik dan akses terhadap informasi hukum yang memadai dapat meningkatkan kesadaran hukum seseorang. Selain itu, budaya yang mendorong penghargaan terhadap hukum dan pengalaman pribadi yang melibatkan interaksi dengan sistem peradilan juga dapat mempengaruhi kesadaran hukum. Di sisi lain, faktor-faktor yang menyebabkan masyarakat mematuhi hukum, yaitu: 1) *compliance*, kepatuhan yang didasarkan atas harapan terhadap suatu imbalan dan usaha untuk menghindarkan diri dari hukuman dan sanksi yang memungkinkan dikenakan kepada seseorang apabila ia melanggar hukum; 2) *identification*, terjadi apabila kepatuhan terhadap keaidah hukum yang adan bukan karena intrinsiknya, melainkan agar keanggotaan kelompok tetap terjaga serta terdapat hubungan baik dengan mereka yang diberikan wewenang untuk menerapkan kaidah-kaidah hukum tersebut; 3) *internalization*, seseorang mematuhi kaidah-kaidah hukum disebabkan karena secara intrinsik kepatuhan tadi memiliki imbalan; dan 4) kepentingan-kepentingan yang dimiliki masyarakat.[24]

Menurut Sorejono Soekanto terdapat empat indikator kesadaran hukum secara beruntun, antara lain: *pertama*, pengetahuan mengenai hukum, yaitu pengetahuan seseorang terhadap perilaku tertentu yang diatur oleh hukum tertulis yang berupa larangan atau sesuatu yang diperbolehkan.

[24] Atang Herman Usman, "Kesadaran Hukum Masyrakat Dan Pemerintah Sebagai Faktor Tegaknya Negara Hukum Di Indonesia," *Jurnal Wawasan Hukum* 30, no. 1 (2014): 36.

Kedua, pemahaman tentang hukum, sejumlah informasi yang dimiliki oleh seseorang perihal isi dari aturan yang memuat isi, tujuan, dan manfaat dari peraturan tertentu. *Ketiga*, sikap terhadap hukum, yaitu kecenderungan untuk menerima atau menolak hukum sebab adanya penghargaan atau keinsafan bahwa hukum tersebut memiliki nilai manfaat dalam kehidupan, yang dalam hal ini sudah ada elemen apresiasi terhadap aturan hukum. *Keempat*, perilaku hukum, yaitu berlaku atau tidaknya suatu aturan hukum dalam masyarakat, jika berlaku suatu aturan hukum sejauh mana berlakunya aturan tersebut dan sejauh mana masyarakat patuh terhadap aturan tersebut.[25]

Kesadaran hukum memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban dan keadilan dalam masyarakat. Dengan adanya kesadaran hukum yang tinggi, individu atau masyarakat akan lebih cenderung untuk mematuhi hukum dan aturan yang berlaku. Hal ini dapat mengurangi tingkat pelanggaran hukum dan menciptakan lingkungan yang lebih aman dan stabil. Selain itu, kesadaran hukum juga dapat memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan dan pemerintah. Kesadaran hukum yang tinggi memiliki implikasi positif dalam pembangunan hukum suatu negara. Dengan adanya kesadaran hukum yang tinggi, individu atau masyarakat akan lebih aktif dalam melindungi hak-hak mereka dan berpartisipasi dalam proses perundang-undangan.[26]

---

[25] Soerjono Soekanto, *Kesadaran Hukum Dan Kepatuhan Hukum*, 215.
[26] Annisa Medina Sari, "Pengertian Kesadaran Hukum Dan Pentingnya Dalam Masyarakat," UMSU Fakultas Hukum, 24 Juni 2023, diakses 2 Agustus 2023, https://fahum.umsu.ac.id/pengertian-kesadaran-hukum-dan-pentingnya-dalam-masyarakat/.

2. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda dikenal dengan istilah *arbeidsoverenkoms* merujuk pada pengertian yang digagas oleh Imam Soepomo, yaitu perjanjian dimana pihak pertama (buruh) mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya (majikan) yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah kepadanya. Lanjutnya, perjanjian kerja merupakan perjanjian seorang buruh dengan seorang majikan, yang dalam perjanjian tersebut memiliki ciri-ciri adanya upah (upah) tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan di peratas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan yang didasarkan atas pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah yang harus dilakukan oleh pihak yang lain (buruh).[27] Adapun menurut R. Subekti, perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang dilakukan antara orang perorangan pada suatu pihak dengan pihak lainnya sebagai majikan untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dilakukan.[28]

Pengertian perjanjian kerja secara normatif juga dijelaskan di beberapa perturan perundang-undangan. Dalam Pasal 1601 Huruf (a) KUHPerdata dijelaskan bahwa perjanjian kerja adalah suatu

[27] Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja* (Jakarta: PPAKRI Bhayangakar, 1968), 52.
[28] R. Subekti, *Aneka Perjanjian* (Bandung: Alumni, 1977), 63.

perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu.[29] Demikian juga dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dijelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.[30]

Dari pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan yang di dalamnya memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Adanya pengertian yang dijelaskan dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan juga sebetulnya penyempurnaan dari pengertian perjanjian kerja yang termaktub di dalam KUHPerdata. Hal ini disebabkan dalam Pasal 1601 Huruf (a) KUHPerdata terdapat klausula “di bawah perintah” yang mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk di bawah perintah pada pihak lainya, yang berarti adanya unsur wewenang dalam perjanjian kerja. Dengan

[29] Pasal 1601 Huruf (a), Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
[30] Pasal 1 Angka 14, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

adanya unsur kewenangan tersebut, menandakan bahwa pihak yang di atas (pengusaha/majikan) kedudukannya di atas pihak pekerja/buruh yang diperintah, sehingga kedudukan antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh tidak seimbang (*sub ordinate*).

Jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya seperti yang dijelaskan dalam Pasal 1313 KUHPerdata, sangat jelas bahwa kedudukan antara pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini dikarenakan dalam Pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.[31] Namun selanjutnya di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, adanya kedudukan yang tidak seimbang tersebut lantas ditekan dengan adanya pengertian pada pihak yang mengikatkan dirinya dalam perjanjian memiliki syarat-syarat kerja, hak, dan kewajibannya masing-masing.

b. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Merujuk pada ketentuan Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, secara materil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1) Kesepakatan kedua belah pihak;
2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang

[31] Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

berlaku.

Dasar-dasar dalam perjanjian kerja tersebut terbagi menjadi syarat subjektif dan syarat objektif. Dasar yang tertulis dalam poin 1 dan 2 merupakan dasar subjektif, sedangkan poin 3 dan 4 merupakan dasar objektif. Apabila dasar subjektif tersebut tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Apabila dasar objektif tersebut tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum, yaitu perjanjian kerja tersebut sejak awal tidak dianggap pernah ada.[32]

c. Jenis Perjanjian Kerja

Jenis perjanjian kerja berdasarkan jangka waktu pelaksanaan perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT). Dalam Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja yang dibuat atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.[33] Dalam Pasal 1 Ayat (10) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.[34] Adapun pengertian PKWTT merujuk pada Pasal 1 Ayat (11) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

[32] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), 50.
[33] Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[34] Pasal 1 Ayat (10) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.[35]

d. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Merujuk pada ketentuan yang termaktub dalam Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perjanjian berakhir apabila:

1) Pekerja/buruh meninggal dunia;
2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan
4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.[36]

Sedangkan dalam Pasal 61 Ayat (2) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.[37]

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

a. Pengertian PKWT

[35] Pasal 1 Ayat (14) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
[36] Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[37] Pasal 61 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa PKWT merupakan adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.[38] Pasca lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dirubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang terdapat beberapa perubahan ketentuan tentang PKWT yang sebelumnya diatur di dalamUndang-Undang tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Cipta Kerja).

b. Jenis PKWT

Dalam Pasal 81 Angka (12) Undang-Undang Cipta Kerja sebagai perubahan atas Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan Ayat (2), (3), dan (4) dijelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu. Selanjutnya, jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Ketentuan tersebut tidak tidak menjelaskan secara spesifik berapa waktu maksimal dilakukannya perjanjian kerja. Sehingga, dalam Ayat (4) dijelaskan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu

[38] Pasal 1 Ayat (10) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

diatur dalam Peraturan Pemerintah.[39] Dalam Pasal 81 Angka (13) Undang-Undang Cipta Kerja sebagai perubahan atas Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan Ayat (1) juga mensyaratkan bahwa PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin.[40]

Sebagai peraturan pelaksana atas ketentuan tersebut, lantas lahirlah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ketentuan mengenai PKWT diperinci. Pasal 4 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.[41]

PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 5 Ayat (1) yaitu: a) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; b) pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Sedangkan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam Pasal 5

[39] Pasal 81 Angka (12) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
[40] Pasal 81 Angka 13 "Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
[41] Pasal 4 Ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Ayat (2) didasarkan atas: a) pekerjaan yang sekali selesai; atau b) pekerjaan yang sementara sifatnya. Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah ini juga diatur bahwa selain pekerjaan tertentu yang dijelaskan dalam Pasal 5 Ayat (1) dan (2), dalam Pasal 5 Ayat (3) PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.[42]

Pekerjaan yang bersifat musiman dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 juga diatur dalam Pasal 7 Ayat (1) bahwa pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana ketentuan Pasal 5 Ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada: a) musim atau cuaca; atau b) kondisi tertentu. Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tersebut berdasarkan Pasal 7 Ayat (2) hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu. Sedangkan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu berdasarkan Pasal 7 Ayat (3) merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.[43]

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga mengatur adanya Perjanjian Kerja Harian. Dalam Pasal 10 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa PKWT yang

[42] Pasal 5 Ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
[43] Pasal 1 Ayat (1), (2), dan (3) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran. Selanjutnya pasal 10 Ayat (2) menjelaskan bahwa PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1)dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian. Namun pekerjaan dapat dikatakan sebagai Perjanjian Kerja Harian apabila dalam 1 (satu) bulan pekerjaan tersebut tidak dilakukan lebih dari 21 (duapuluh satu) hari. Ketentuan tersebut dijelasksan dalam Pasal 10 Ayat (3) bahwa perjanjian kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.[44]

c. Waktu Pelaksanaan PKWT

Pelaksanaan PKWT setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga merubah ketentuan lamanya pelaksanaan PKWT. Peraturan Pemerintah

Nomor 35 memberikan waktu pelaksanaan PKWT yang lebih lama timbang PKWT yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya. Dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa pekerjaan yang diperkirakan

[44] Pasal 10 Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 Ayat (1) huruf (a) dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.[45]

Selain itu, PKWT yang berdasarkan jangka waktu tertentu dapat dibuat paling lama 5 (lima) tahun.[46] Sedangkan lamanya pelaksanaan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja.[47]

d. Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT

PKWT berdasarkan jangka waktu berakhir paling lama 5 (lima) tahun.[48] Apabila jangka waktu PKWT berdasarkan jangka waktutekah berakhir dan pekerjaan yang dilakukan belum selesai, maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Namun perpanjangan tersebut tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Perpanjangan PKWT berdasarkan jangka waktu terhitung sejak terjadinya hubungankerja berdasarkan PKWT.[49]

Adapun PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT tersebut lebih

[45] Pasal 6 Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
[46] Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
[47] Pasal 9 Ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
[48] Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
[49] Pasal 8 Ayat (3) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

cepat dari lamanya waktu yang disepakati maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.[50] Sedangkan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam Pasal 9 Ayat (4) dijelaskan bahwa dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan. Selanjutnya Pasal 9 Ayat (5) memuat ketentuan bahwa masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

e. Uang Kompensasi

Lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga memberikan ketentuan pemberian uang kompensasi sebagaikewajiban pengusaha kepada pekerja apabila PKWT telah berakhir. Hal ini diatur dalam Pasal 15 Ayat (1) dan (2) bahwa pengusaha wajibmemberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT. Ketentuan pemberian uang kompensasi tersebut diberikan kepada pekerja setelah memupnyai masa kerja minimal 1 (satu) bulan secara terus menerus, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 15 Ayat (3) bahwa uang

[50] Pasal 9 Ayat (3) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. Selanjutnya dalam Pasal 15 Ayat (4) dijelaskan bahwa apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.[51]

4. Hak Pekerja

Hak menurut Kansil merupakan izin atau kekuasaan yang diberikan oleh hukum, yang memiliki persamaan kata dengan wewenang, yangdalam bahasa Inggris distilahkan dengan kata *right*. Menurutnya, hak adalah hukum yang dihubungkan dengan seseorang (subjek hukum) tertentu dan dengan demikian menjelma menjadi suatu kekuasaan.[52] Sudikno Mertokusumo mengartiakn hak sebagai kepentingan yang dilindungi oleh hukum, atau sebuah tuntutan perorangan ataupun kelompok yang diharapakan untuk dipenuhi.[53]

Hakikat dari kepentingan adalah adanya kekuasaan yang dijamin dan dilindungi oleh hukum dalam menjalankannya. Maksudnya adalah hak pada hakikatnya hubungan antara subjek hukum dengan objek hukum atau

[51] Pasal 15 Ayat (1) dam (2) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
[52] Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2011), 103.
[53] Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010), 161.

sebaliknya, yang dilindungi oleh hukum dan menimbulkan kewajiban. Dalam hak setidaknya, terdapat 4 (empat) unsur, yaitu subjek hukum, objek hukum, hubungan hukum yang mengikat dengan pihak lain dengan kewajiban dan perlindungan hukum.[54]

Menurut Soerjono Soekanto, hak dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu hak realtif (hak searah) dan hak absolut (hak yang memiliki arah jamak). Menurutnya, hak relatif merupakan hak yang terbentuk dari perjanjian (hukum perikatan). Sedangkan hak absolut adalah hak yang berwujud layaknya sebuah hak yang terdapat pada sebuah hukum oleh negara (hukum tata negara). Selain itu, hak absolut juga berwujud hak kepribadian berupa hak hidup dan bebas, seperti hak miliki atas objek dan hak kekeluargaan.[55]

Merujuk pada beberapa pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa hak merupakan kekuasaan yang dimiliki oleh subjek hukum tertentu yang dilindungi oleh hukum. Pada konteks perburuhan, hak pekerja adalah hak-hak yang dimiliki pekerja karena adanya hubungan kerja. Hak-hak tersebut diperuntukkan untuk melindungi kepentingan dan kesejahteraan pekerja. Pasal 1 Ayat 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan

[54] Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum,* 161.
[55] Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Rajawalai Press, 2009), 70.

sehat.[56]

Lahirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan peraturan perundang-undangan lainnya, seperti Undang-Undan Cipta Kerja (klister Ketenakerjaan) dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dimaksudkan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja melalui perlindungan hak-hak pekerja. Beberapa hak tersebut diantaranya, yaitu 1) hak atas upah yang layak,[57] 2) hak mendapatkan waktu kerja yang sesuai,[58] 3) hak upah lembur,[59] 4) hak cuti tahunan, istirahat, dan libur,[60] 5) hak memperoleh perlakukan dan kesempatan yang sama,[61] 6) hak mendapatkan pelatihan kerja,[62] 7) hak khusus pekerja perempuan,[63] 8) hakmendapatkan Kesehatan, Keamanan dan Keselamatan Kerja (K3),[64] 9) hak

---

[56] Pasal 1 Ayat 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
[57] Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
[58] Pasal 77 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Pasal 21 Ayat (2) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
[59] Pasal 78 Ayat (1) dam (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang; Pasal 28 dan 29 Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
[60] Pasal 79 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan"; "Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
[61] Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
[62] Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
[63] Hak menyusui, Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja; Hak cuti haid Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid; Hak cuti melahirkan Pasal 82 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan; Hak cuti keguguran Pasal 82 Ayat (2) bahwa Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
[64] Pasal 86 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

jaminan sosial tenaga kerja,[65] 10) hak penempatan kerja,[66] 11) hak berserikat, dan ha katas uang kompensasi.[67]

Kendati hak-hak pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan banyak, tetapi dalam riset ini, hanya mengambil 3 hak pekerja sebagai indikator kepatuhan perusahaan,yaitu hak untuk upah yang layak beserta hak upah lembur, hak waktu kerja dan istirahat, dan hak cuti dan lembur.

a. Upah yang layak

Upah merupakan bentuk aparesiasi yang diberikan kepada pekerja atas jasanya dalam menjalankan pekerjaan terstentu. Menurut Muchdarsyah Sinaungan, upah kerja merupakan cerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah berupa uang yang diterima oleh pekerja dengan jumlah dan kualitass pekerjaan yang telah dilakukan.[68] Sudarsono Sukirno berpendapat bahwa upah adalah pembayaran atas jasa-jasa yang disediakan oleh pekerja kepada pengusaha.[69] Sejalan dengan itu, Malayu SP. Hasibuan mengartikan upah sebagai balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan merujuk pada perjanjian yang telah disepakati pembayarannya.[70]

Merujuk dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh

[65] Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[66] Pasal 35 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[67] Pasal 104 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[68] Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 90.
[69] Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 351.
[70] Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gunung Agung, 1997), 133.

penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya dalam Pasal 88 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan juga dijelaskan bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.[71]

Selain memberikan upah yang layak, pekerja juga berhak mendapatkan upah atas lembur apabila pengusaha/perusahaan mengaruskan pekerja untuk melakukan lembur di luar jam kerjanya.

Pasal 88 Ayat (3) Huruf e yang menyetbukan bahwa kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.[72]

b. Hak waktu kerja dan Istirahat

Berdasarkan Pasal 81 Nomor 25 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa ketentuan Pasal 79 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

1) Pengusaha wajib memberi: a) waktu istirahat; dan b) cuti.
2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi: a) istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat

[71] Pasal 88 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[72] Pasal 88 Ayat (3) Huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.

tersebut tidak termasuk jam kerja; dan b) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam I (satu) minggu.[73]

Ketentuan waktu kerja dijelaskan secara terperinci Peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pasal 21 Ayat (2) Huruf a dan b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) ja- 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.[74]

Sedangkan ketentuan istirahat diatur dalam Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yang menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2l ayat (21 wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi: a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

c. Hak Cuti dan Libur.

Merujuk dalam Pasal 81 Nomor 25 Ayat (3) dan (4) Undang-

[73] Pasal 81 Nomor 25 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

[74] Pasal 21 Ayat (2) Huruf a dan b Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Undang Cipta Kerja, bahwa pekerja memiliki hak untuk cuti. Ketentuan tersebut menjelaskan bahwa ketentuan Pasal 79 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.[75]

Selanjutnya mengenai hak libur dijabarkan di dalam Pasal 1 Ayat (7) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa Waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh)jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.[76]

5. Maqashid syariah

[75] Pasal 81 Nomor 25 Ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
[76] Pasal 1 Ayat (7) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Maqashid syariah merupakan istilah yang terdiri dari dua unsur kata yaitu *maqashid* dan *syariah*. Kosa kata *maqashid* adalah bentuk jamak dari *maqshad* yang memiliki arti tujuan, sedangkan *syariah* memiliki arti hukum-hukum Allah yang ditetapkan untuk manusia sebagai pedoman untuk mencapai kebahagiaan baik di dunia dan akhirat. Merujuk pada arti kata tersebut, *maqashid syariah* berarti tujuan-tujuan yang hendak dicapai dari penetapan hukum Islam. Kedudukan *maqashid syariah* dalam hukum Islam sangat krusial. Nilai krusial tersebut didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan hukum Islam yang merupakan hukum yang bersumber dari wahyu Allah yang diperuntukkan bagi manusia. Sehingga, *maqashid syariah* merupakan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dari adanya penetapan hukum.[77]

Menurut Wahbah Zuhaili *maqashid syariah* merupakan makna-makna dan tujuan-tujuan yang dipelihara oleh *syara'* di sebagian atau di seluruh hukumnya, besar hukumnya, atau tujuan akhir dari syariat serta rahasia-rahasia yang diletakkan oleh syariah pada semua hukumnya. Sedangkan menurut Asaf A.A. Fyzee, syariah merupakan *canon law of Islam*, yaitu keseluruhan ketentuan yang diperintahkan Allah yang berupa *nash-nash*.[78]

Merujuk pada pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa pengertian

[77] Khabib Solihin, Siti Nur Ami'in, and Puji Lestari, "Maqashid Shariah Sebagai Alat Ukur Kinerja Bank Syariah Telaah Konsep Maqasid Sharia Index (MSI) Asy-Syatibi," *LAA MAISYIR* 6, no. 2 (2019): 150.
[78] Ali Mutaqin, "Teori Maqashid Al Syariah Dan Hubungannya Dengan Metode Istinbat Hukum," *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 19, no. 3 (2017): 549.

maqashid syariah merupakan tujuan-tujuan, nilai-nilai, atau makna-makna yang hendak dicapai atas penetapan hukum yang dipelihara oleh *syara'* baik sebagian atau keseluruhan hukumnya atau sebagain besar hukumnya. Selain itu, maqashid juga dapat dipahami sebagai tujuan akhir dari syariat dan rahasia-rahasia yang diletakkan oleh *syara'* atas semua hukumnya.

Sejalan dengan hal ini, menurut Asy-Syatibi, tujuan hukum *syara'* adalah menciptakan kemaslahatan manusia baik di dunia maupun di akhirat. Asy-Syatibi secara gambling menjelaskan secara detail bahwa tujuan utama syariat adalah perwujudkan dari kemaslahatan manusia yang diukur melalui pemenuhan kebutuhan manusia dabik kebutuhan di dunia maupun di akhirat. Pembagian tingkat kebutuhan manusia tersebut dalam pandangan Asy-Syatibi dapat diklasifikasikan berdasarkan kualitas dan kepentingan manusianya, yaitu *maslahah ad-daruriyyah, maslahah al-hajiyyah*, dan *mashalah tahsiniyyah*.[79]

Maslahah ad-daruriyyah merupakan *maslahah* yang berhubungan dengan kebutuhan pokok manusia di dunia dan di akhirat yang harus diwujudkan, yaitu memelihara agama (*hifdhu al din*), memelihara jiwa (*hifdhu an nafs*), memelihara akal (*hifdhu al aql*), memelihara keturunan (*hifdhu an nasl*), dan memelihara harta (*hifdhu al mal*). *Maslahah* ini ini dimaksudkan untuk memelihara lima unsur pokok tersebut. *Maslahah al-hajiyyah* merupakan kemaslahatan yang dibutuhkan sebagai

[79] Abu Ishaq As Syatibi, "Al Muwafaqat Fi Ushuli as Syari'ah," in *Al Muwafaqat Fi Ushuli as Syari'ah* (Mesir: Maktabah at Taufiqah, 2003), 6 - 9.

penyempurnaan dari *maslahah ad-daruriyyah*, yaitu berupa keringanan untuk mempertahankan dan memelihara kebutuhan mendasar manusia. *Maslahah* pada tingkat ini di maksudkan sebagai *maslahah* yang menghilangkan kesulitan untuk menjadikan lima unsur pokok tersebut terpelihara lebih baik. Adapun *mashalah tahsiniyyah* merupakan *maslahah* yang sifatnya komplementer (pelengkap) yang berupa keleluasaan dan kepatutan yang dapat dijadikan sebagai pelengkap atas kemaslahatan sebelumnya. *Maslahah* ini membawa upaya memelihara unsur pokok agar sempurna.[80]

Maqashid syariah sendiri memiliki aspek pertama untuk pemberlakuan syariah oleh Allah. Tujuan awal diberlakukannya syariat tidak lain sebagai upaya untuk mewujudkan kemaslahatan manusia. Kemaslahatan tersebut menurut Asy-Syatibi dapat diwujudkan dan dipelihara manakala terdapat lima unsur pokok yang terpenuhi, yaitu:[81]

a. Menjaga agama (*hifdhu al diin*)

Allah telah memerintahkan hamba-Nya untuk melaksanakan ibadah. Bentuk ibadah yang dimaksud adalah salat, zakat, puasa, haji, zikir, doa. Melalui pelaksanaan perintah Allah tersebut, maka agama seseorang dapat dikatakan tegak. Islam sangat menjunjung tinggi hak dan kebebasan. Kebebasan yang pertama adalah kebebasan berkeyakinan dan beribadah. Setiap orang berhak atas agama dan

[80] Syatibi, Al Muwafaqat Fi Ushuli as Syari'ah, 6 - 9.
[81] Muhammad Fauzinudin Faiz, *Kamus Kontemporer Mhasantri 3 Bahasa* (Surabaya: Penerbit Imtiyaz, 2012), 150.

mazhab yang dianutnya, tidak boleh ada paksaan untuk meninggalkannya menuju agama atau mazhab lain serta tidak boleh didorong dengan tekanan untuk berpindah keyakinan untuk memeluk agama Islam.[82]

b. Menjaga jiwa (*Hifdhu nafs*)

Hak paling utama bagi seorang hamba dalam Islam adalah hak untuk hidup. Hak tersebut harus disucikan dan tidak boleh dihancurkan kemuliaannya. Dalam Islam, nyawa manusia merupakan sesuatu yang sangat berharga dan harus dijaga serta dilindungi. Islam melindungi umat manusia untuk menjaga keselamatan jiwa dari pembunuhan tanpa alasan yang benar. Bahkan Allah mengharamkan membunuh manusia tanpa alasan yang dibenarkan oleh Islam.

c. Menjaga akal (*hifdhu al aql*)

Dalam ajaran Islam, akal merupakan bentuk anugerah dari Allah yang sekaligus membedakan manusia dengan makhluk lainnya. Syariat Islam mewajibkan seseorang untuk memelihara akal dari segala sesuatu yang memungkinkan dapat merusak fungsi dan kesadarannya.

d. Menjaga keturunan (*Hifdhu an nasl*)

Islam sangat menjamin kehormatan seseorang dengan memperhatikan kesucian manusia melalui adanya unsur menjaga keturunan. Menjaga keturunan dapat digunakan sebagai wujud memberikan spesialisasi kepada hak asasi mereka, sebagai alasan

[82] A. A. Jauhar, *Maqshid Syariah* (Jakarta: Penerbit Amzah, 2009), 32.

diwajibkannya memperbaiki keturunan, membina sikap mental agar terjalin persahabatan sesama manusia. Allah mengharamkan zina dan perkawinan sedarah (*mahram*) serta mendudukkan perbuatan zina sebagai perbuatan yang keji. Islam juga menjamin kehormatan manusia dengan memberikan perhatian yang sangat besar, dapat digunakanuntuk memberikan perlindungan kepada hak asai manusia. Perlindungan tersebut terlihat dalam pemberian sanksi yang berat atas perbuatan zina, dan masalah penghancuran kehormatan orang lain.

e. Menjaga harta (*Hifdhu al mall*)

Islam menegaskan bahwa dalam mencari harta haruslah dengan cara-cara yang halal. Islam memperbolehkan berbagai macam bentuk muamalah selagi tidak ada dalil yang melarangnya. Menjaga harta berarti mencari harta demi menjaga eksistensi kehidupan dan menambah kenikmatan materi dan religi. Manusia tidak boleh menjadi penghalang antara dirinya dengan harta. Namun, dalam mencari harta, manusia haruslah menggunakan cara yang halal, dipergunakan untuk hal-hal yang halal, dan harta tersebut harus dikeluarkan untuk hak Allah dan masyarakat sekelilingnya yang membutuhkan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris merupakan salah satu jenis penelitian sosiologi hukum yang mengkaji konsepsi hukum di tataran masyarakat.[83] Oleh sebab itu, kebutuhan penyelesaian rumusan masalah mengutamakan data yang didapat dari lapangan atau keterangan masyarakat. Berkenaan dengan hal itu, maka data-data yang didapatkan melalui observasi dan wawancara ditempatkan sebagai data primer penelitian ini. Adapun data primer dalam penelitian ini dari dihasilkan dari proses observasi dan wawancara dengan pengusaha UD. Dua Putri serta beberapa karyawannya. Selebihnya, dilakukan juga dokumentasi dari lapangan yang dimaksudkan sebagai data penunjang atau pelengkap dari observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis.

B. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian yuridis sosiologis, yang dimaksudkan untuk memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan cara melakukan riset secara langsung terhadap objek penelitiannya.[84] Penelitian Yuridis Sosiologis adalah penelitian hukum menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian

[83] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), 1942), 42.
[84] Sulistiyo Irianto, *Metode Penelitian Hukum Kontelai dan Refleki* (Jakarta: Yayaan Putaka Obor Indoneia, 2017), 315.

dilanjutkan dengan data primer di lapangan atau terhadap masyarakat.[85] Pada konteks riset ini, data sekunder diambil dari bahan hukum baik bahan hukum primer, sekunder, dan tertier, sedangkan data primer diambil dari hasil wawancara dan observasi di UD. Dua Putri.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Usaha Dagang (UD) Dua Putri yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. UD Dua Putri beralamatkan di Desa Surya Indah, Jalur 1 Pangkalan Kuras, Kecamatan Pelalawan, Kabupaten Riau

D. Metode Pengambilan Subjek

Subjek penelitian merupakan individu yang andil dalam penelitian dengan syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian.[86]. Menurut Soerjano Soekanto Subjek (populasi) merupakan sejumlah manusia atau unit yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik yang sama.[87] Adapun dalam penelitian ini, metode penentuan subjek yang digunakan adalah *Non Random Sampling*, sebab subjek yang ditunjuk memiliki ciri-ciri dan karakteristik khusus sesuai dengan atau mengarah pada data yang dibutuhkan. Metode ini juga digunakan apabila jumlah subjek atau populasi kecil atau sedikit, yaitu cara menentukan subjek melalui penentuan langsung oleh peneliti dalam penelitiannya.[88] Subjekyang dipilih dalam penelitian ini terbatas hanya kepada beberapa orang saja

[85] Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 34.
[86] Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, 92.
[87] Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, 172.
[88] Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, 94.

yaitu pengusaha/pemilik UD. Dua Putri dan beberapa karyawannya.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas.[89] Data primer dalam penelitian ini bersumber dari informan yang diwawancarai, yaitu pengusaha (pemilik) UD Dua Putri dan beberapa karyawannya.

Adapun data sekunder merupakan data-data yang diperoleh dari data-data tertulis yang berupa bahan hukum.[90] Bahan hukum dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tertiter.

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritas (*autoritatif*) atau bahan hukum yang mengikat berupa norma aturan hukum (peraturan perundang-undangan).[91] Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berlau, yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih

[89] Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 1998), 22.
[90] Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, 59
[91] Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta : Sinar Grafika, 2019), 47.

Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Surat Edaran Menteri Katenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HK/04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts.7618/XI/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2024.

a. Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, pendapat pakar hukum, buku-buku, dan literatur lainnya yang berhubungan dengan isu yang diangkat dalam penelitian ini.[92]

b. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, ensiklopedia, dan lain sebagainya.[93] sehingga dapat menjadi data pendukung dalam penelitian ini.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu metode wawancara, observasi, studi pustaka, dan dokumentasi. Metode pengumpulan data primer

[92] Ali, *Metode Penelitian Hukum,* 54.
[93] Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum,* 62

dilakukan melalui wawancara terhadap subjek yang dijadikan sebagai informan penelitian yaitu pengusaha (pemilik) UD Dua Putri. Selanjutnya juga dilakukan observasi untuk melihat gambaran secara umum lokasi lembaga yang dijadikan untuk penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dengan metode studi dokumentasi yang dilakukan untuk mengumpulkan dokumen-dokumen hukum yang berkaitan dengan permasalahan di penelitian ini yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Surat Edaran Menteri Katenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HK/04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts.7618/XI/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2024. Berikutnya adalah studi pustaka yang dimaksukan untuk mengumpulkan data-data tertulis dari buku, naskah riset, tulisan ilimah, dan lain sebagiannya yang berhubungan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

G. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif yang bersifat deskriptif analitis yang menguraikan data dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, dan efektif sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data. Adapun pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: pemeriksaan data (*editing*), klasifikasi (*classifying*), verifikasi (*verifying*), analisis (*analyzing*), dan pembuatan kesimpulan (*conclusing*).

a. Editing

Editing adalah tahap pertama dilakukan untuk memikirkan kembali informasi yang telah diperoleh, terutama dari pemenuhannya, kejelasan makna, kesesuaian dan pentingnya kelompok informasi yang berbeda dengan tujuan apakah informasi tersebut memadai untuk menangani masalah yang diteliti untuk mengurangi kesalahan dan kurangnya informasi dalam penelitian dan untuk lebih mengembangkan kualitas informasi.[94]

b. Classifying

Classifaying adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh peneliti guna menganalisis data dengan cara mengklasifikasikan beberapa kategori.[95] Kajian-kajian yang telah oleh peneliti secara mendalam

[94] Masruhan, *Metodologi Penelitian: Hukum* (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), 194.
[95] Zainal Asikin Amirudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rajawali Press, 2006), 168.

dengan data-data yang telah didapat, kemudian mengklasifikasikannya berdasarkan fokus permasalahan untuk mempermudah dalam menganalisis data-data tersebut.

c. *Verifying*

Verifying adalah langkah kegiatan yang dilakukan peneliti untuk mencari kebenaran tentang data-data yang diperoleh, sehingga pada nantinya dapat meyakinkan kepada pembaca tentang kebenaran penelitian tersebut.[96] Verifikasi sebagai langkah lanjutan, peneliti memeriksakembali kepada sumber data agar validitasnya dapat diakui serta mempermudah dalam melakukan analisa data. Dalam hal ini peneliti melakukan pengecekan kembali data yang terkumpul terhadap kenyataan yang ada di lapangan guna memperoleh keabsahan datanya apakah sudah valid dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh peneliti.

d. *Analisying*

Analisying adalah suatu proses penyederhanaan ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.[97] Data yang diperoleh telah terkumpul, peneliti melakukan penganalisisan data, baik data primer maupun data sekunder dengan metode analisis deskriptif yaitu mencari dan menemukan hubungan antara data yang diperoleh di

[96] Nana Sudjana and Ahwak Kusuma, *Proposal Penelitian: Di Perguruan Tinggi* (Bandung: Sinar Baru Aldasindo, 2000), 85.
[97] Masruhan, *Metodologi Penelitian: Hukum*, 198.

lapangan dengan landasan yang ada dan dipakai.

e. Concluding

Concluding adalah pengambilan kesimpulan dari data-data yang diperoleh setelah dianalisis untuk memperoleh jawaban kepada pembaca atas kegelisahan dari apa yang dipaparkan dilatar belakang masalah. Penyimpulan data-data harus dilakukan secara cermat dengan mengecek kembali data-data yang telah diperoleh.[98]

[98] Sudjana and Kusuma, *Proposal Penelitian: di Perguruan Tinggi*, 89.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL

A. Gambaran Umum

Perusahan Usaha Dagang (UD) Dua Putri merupakan badan usaha yang bergerak di bidang suplaier kelapa sawit ke perusahaan pengelola kelapa sawit menjadi bahan jadi. Artinya, UD. Dua Putri ini merupakan perusahaan yang menjadi jembatan antara petani sawit dengan perusahaan pengelola sawit. Di sisi lin, UD Dua Putri juga memiliki lahan sawit hak milik yang berjumlah 25 hektar. Jadi, UD Dua Putri juga tidak hanyamenjadi pengepul, tetapi mengelola lahannya sendiri. Dalam sehari, UD. Dua Putri dapat memanen dan mengepul dengan rata-rata sejumlah 20 ton per hari.[99]

Pemilik UD. Dua Putri ini, yaitu Titing Mawadoh, yang didirikannya pada tahun 2012. Awalnya, UD. Dua Putri ini bernama UD. Barokah. Namun, setelah anak kedua Ibu Titing lahir, UD. Barokah ini, lantas diganti nama dengan UD. Dua Putri. UD. Dua Putri beralamat di Jalan Jalur 1 Surya Indah, Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Palalawan, Provinsi Riau.[100]

Per akhir, tahun 2023, UD. Dua Putri memiliki 32 karyawan. UD, Dua Putri memiliki kerja sama dengan PT. Cakra Alam Sejahtera. Kerja sama tersebut berupa suplai sawit kepada PT. Cakra Alam Sejahtera.[101]

[99] Titing Mawadoh, wawancara, (Palalawan, 18 Juli 2023)
[100] Titing Mawadoh, wawancara, (Palalawan, 18 Juli 2023)
[101] Titing Mawadoh, wawancara, (Palalawan, 18 Juli 2023)

B. Pelaksanaan hak pekerja dalam ketentuan PKWT di UD. Dua Putri

Pekerja merupakan salah satu unsur krusial dalam pembangunan nasional, yaitu sebagai pelaku sekaligus tujuan dalam pembangunan nasional.[102] Namun kedudukan yang krusial tersebut, sayangnya tidak diimbangi dengan kedudukan mereka yang setara dengan pengusaha. Pada prakteknya, banyak pekerja yang mengalami perlakuan diskriminatif, karena kedudukannya yang *subordinate* dengan pengusaha. Upaya menekan perlakuan diksriminatif dan kedudukan subordinasi tersebut, negara memberikan kepastian hukum melalui peraturan perundang- undangan.[103]

Peraturan perundang-undangan tentang perburuhan diberlakukan dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenakerjaan). Di dalam undang-undang tersebut diatur mengenai hak dan kewajiban baik pekerja maupun pengusaha, sekaligus jenis-jenis perjanjian kerja. Selanjutnya dalam perkembangannya, beberapa ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut mengalami perubahan seiring lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja. Misalnya, Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja yang merubah beberapa ketentuan mengenai PKWT.

Pasal tersebut, lantas dijabarkan kembali dengan lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana Pasal 81

[102] Menimbang, Huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[103] Ari Hernawan, "HUKUM DAN KEKUASAAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL," *MIMBAR HUKUM* 23, no. 3 (2011): 90.

Angka 12 Ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja, yaitu ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah. Ketiga peraturan perundang-undangan (Undang-Undang Ketenakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) tersebut saat ini menjadi instrumen hukum yang memberikan kepastian hukum kepada pekerja sehingga hak-hak mereka terpenuhi.

UD. Dua Putri sebagai perusahaan yang memiliki 32 pekerja, memiliki kewajiban untuk memberikan hak-hak pekerja sebagai bentuk tanggung jawab pengusaha atas hak-hak pekerja yang harus dipenuhi. Termasuk upaya memberikan pemenuhan hak tersebut, dalam Undang-Undang Cipta Kerja dijelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis. Hal ini akan memudahkan pekerja dalam mendapatkan kepastian hukum atas hak-hak yang akan mereka dapatkan. Namun berdasarkan wawancara yang telah dilakukan baik kepada pemilik perusahaan maupun kepada pekerja, tidak ada satupun yang menjawab bahwa perjanjian kerja yang mereka buat dilakukan secara tertulis.[104]

Titing Mawadoh (pemilik UD. Dua Putri) menjelaskan bahwa rekrutmen pekerja yang dilakukan oleh perusahaannya hanya sebatas tawaran siap atau tidak untuk bekerja dan mengikuti seluruh aktivitas kerja di UD. Dua Putri. Artinya, UD. Dua Putri dalam membuat perjanjian kerja

[104] Ttiting Mawadoh, Wendi, Wadek, Suparno, Yoga, dan Andi, wawancara (18 Juli 2023)

dengan pekerjanya tidak dilakukan secara tertulis. Perjanjian kerja yang dilakukan oleh UD. Dua Putri dengan pekerjanya dilaksanakan tidak secara tertulis (lisan). Dalam hal ini, 5 (lima) dari total 32 jumlah pekerja yang bekerja.[105] Mereka menjelaskan hal yang sama, bahwa dalam melakukan perjanjian mereka hanya diberikan pertanyaan atas kesanggupannya untuk bekerja, dan nantinya diberikan upah sebagai imbalan.[106] Objek yang diperjanjikan adalah kewajiban bekerja yang dilakukan oleh pekerja dan kewajiban UD. Dua Putri untuk memberikan upah atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

Selanjutnya Titing Mawadoh menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dikategorikan sebagai pekerja kontrak. UD. Dua Putri dalam menjalankan usahanya, tidak menetapkan satu pun pekerjanya sebagai pekerja tetap. Penjelasan lainnya adalah ketentuan lama waktunya kontrak tersebut adalah sekuatnya pekerja dalam menjalankan pekerjaannyatersebut. Artinya, UD. Dua Putri memposisikan pekerjanya sebagai pekerja PKWT, namun dalam pelaksanaanya tidak ada ketentuan mengenai lamanya perjanjian kerja tersebut berakhir.[107]

Padahal merujuk dalam Pasal 81 Nomor 13 Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa ketentuan Pasal 57 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: Pasal 57 (1) Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.[108] Dalam

[105] Titing Mawadoh, wawancara, (18 Juli 2023)
[106] Wendi, Wadek, Suparno, Yoga, dan Andi, wawancara, (18 Juli 2023)
[107] Titing Mawadoh, wawancara, (18 Juli 2023)
[108] Pasal 81 Nomor 13 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan

peraturan pelaksana ketentuan tersebut, yaitu Pasal 2 Ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.[109] Kendati, di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tersebut terdapat kelonggaran untuk membuat perjanjian yaitu opsionaldapat tertulis atau tidak tertulis. Namun justru perjanjian yang dibuat secaralisan oleh UD. Dua Putri dengan pekerjanya justu berimplikasi terhadap kepastian atas hak-hak pekerja yang seharusnya didapatkan.

Selain itu, penetapan lamanya perjanjian tersebut dibuat juga tidak mempertimbangkan adanya batasan waktu pelaksanaan PKWT. Penjelasan yang dipaparkan oleh Titing Mawadah yang memberikan batasan sampai pekerja tidak lagi mampu bekerja justu tidak memberikan kepastian atas perjanjian PKWT. Hal tersebut juga tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalamPasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.[110]

Akibat dari tidak adanya perjanjian kerja tertulis dan tidak ada batasan selesainya perjanjian tersebut berimplikasi pada status pekerja yang

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

[109] Pasal 2 Ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

[110] Ttiting Mawadoh, wawancara, (18 Juli 2023); dan Pasal Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

selamanya menjadi pekerja PKWT. Selain itu, tidak adanya batsan selesainya perjanjian kerja tersebut, mengakibatkan pekerja tidak akan mendapatkan haknya, yaitu uang kompensasi setelah perjanjian berakhir. Pasal 15 Ayat (1) dan (2) menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.[111] Namun, berdasarkan penjelasan Ttiting Mawadah, bagi pekerja yang sudah tidak dapat melaksanakan tanggung jawabnya, maka saat itu juga berakhir hubungan kerjanya. UD. Dua Putri hanya memberikan upah yang telah pekerja laksanakan sesuai dengan jumlah hari yang masuk. Adapun uang kompensasi, UD. Putri tidak memberikannya kepada pekerja pasca perjanjian kerja berakhir.[112]

Tabel 2: Pelaksanaan ketentuan PKWT

Jenis Perjanjian	Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan	Impelemntasi oleh UD. Dua Putri
PKWT	• PKWT dibuat secara tertulis (Pasal 81 Nomor 13 Perubahan Pasal 57 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja) • PKWT dibuat secara tertulis	Dibuat secara lisan

[111] Pasal 15 Ayat (1) dan (2)) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
[112] Titing Mawadoh, wawancara, 18 Juli 2023)

	dan lisan dan harus sdilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 2 Ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021	
	Jangka waktu pelaksanaan PKWT dibuat paling lama 5 tahun (Pasal 5 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021)	Tidak ada ketentuan pelaksanaan PKWT karena hanya mengacu pada kesanggupan pekerja melaksnakan pekerjaan
	Ha katas uang kompensasi pasa berakhirnya perjanjian kerja (Pasal 15 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021)	Tidak ada uang kompensasi, dan hanya ada upah akhir dihitung berdasarkan hari kerja.

Merujuk pada hasil dan pembahasan mengenai pelaksanaan PKWT tersebut, UD. Dua Putri belum melaksanakan ketentuan perundang-undangan yang berkaitan dengan PKWT. Perjanjian kerja yang dibuat secara

lisan tersebut berimplikasi pada ketidakpastian atas hak-hak yang seharunys didapatkan oleh pekerja. Beberapa hak pekerja diantara adalah hak upah yang layak, hak waktu kerja dan istirahat, dan hak cuti dan libur.

1. Hak atas upah yang layak

Menurut Pasal 1 Ayat (30) Undang-Undang Ketenagakerjaan upah Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[113]

Berdasarkan Pasal 88 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.[114]

Dalam pemberian upah yang dilakukan oleh UD Dua Putri kepada pekerjanya, Titing Mawadoh menetapkan besarannya yaitu sebesar antara Rp. 4.000. 000,00 sampai Rp. 7.000.000,00 untuk setiap pekerjanya berdasarkan beban kerja yang mereka kerjakan. Adapun

[113] Menurut Pasal 1 Ayat (30) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[114] Pasal 88 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

kreterianya sebagai berikut: 1) pekerja teknis yang memanen, mengangkut dan mengumpulkan sawit ke truk pengangkut dari para petani diupah dengan besaran Rp. 4.000.000,00. Begitupun supir yang mengangkut sawit dari petani ke tempat pengepulan diberikan upah dengan besaran Rp. 4.000.000,00. Adapun posisi pekerja yang memamen, mengangkut, dan mengumpulkan sawit ke truk pengangkut dari para petani atau kebun, diberikan upah dengan besaran Rp. 5.000.000,00. Sedangkan bagi yang mengangkut sawit dari para petani, sekaligus menjadi supir baik yang mengangkutnya dari petani ke pengepul, dan dari pengepul diantar sampai ke PT. Cakra Alam Sejahtera diberikan upah dengan besaran Rp. 7.000.000, 00. Dalam menetapkan upah tersebut, Titing hanya meminta kesepakatan kepada pekerjanya. Upah tersebut dibayarkannya setiap akhir bulan, yaitu tanggal 30 di setiap bulannya.[115]

Penetapan upah tersebut, lantas disinkronisasi dengan data upah pekerja, yang dalam hal ini mengambil 5 (lima) sampel pekerja dengan beban kerja yang berbeda-beda. Beberapa pekerja yang diwawancarai, yiatu: 1) Yoga, sebagai pekerja di bagian teknis memanen, mengangkut, dan mengumpulkan sawit di truk pengangkut. Ia menyebutkan bahwa upah yang diperolehnya sebesar Rp. 4.000.000,00; 2) Suparno, Andi,dan Wandek, sebagai pekerja di bagian teknis memanen, mengangkut, dan mengumpulkan sawit di truk pengangkut serta

[115] Titing Mawadoh, wawancara, (18 Juli 2023)

menjadi supir truk pengangkut yang mengantarkan sampai di tempat pengepulan. Mereka menyebutkan bahwa setiap bulannya mendapatkan upah sebesar Rp. 5.000.000,00; 3) Wendi, sebagai pekerja di bagian teknis memanen, mengangkut, dan mengumpulkan sawit di truk pengangkut serta menjadi suprik truk pengangkut yang mengantarkan sampai di tempat pengepulan, sekaligus menjadi supir pengantar sawit dari tempat pengepulan ke PT. Cakra Alam Sejahtera mendapatkan upah sebesar Rp.7.000.000, 00. Mereka menyebutkan bahwa upah tersebut merupakan upah yang mereka perolahan setiap bulannya.[116]

Tabel 3: Besaran upah dan aktualisasi upah yang diperoleh

Nama Pekerja	Jenis Beban Pekerjaan	Besaran Upah	Aktual Upah
Yoga	Memanen, mengangkut, dan mengumpulkan sawit di truk pengangkut.	Rp. 4.000.000, 00	Rp. 4.000.000, 00
Suparno	• Memanen, mengangkut, dan mengumpulkan sawit di truk	Rp. 5.000.000,00	Rp. 5.000.000,00

[116] Wendi, Wadek, Suparno, Yoga, dan Andi, wawancara, (18 Juli 2023)

	pengangkut. • Supir truk pengangkut yang mengantarkan sampai di tempat pengepulan		
Andi	• Memanen, mengangkut, dan mengumpulkan sawit di truk pengangkut. • Supir truk pengangkut yang mengantarkan sampai di tempat pengepulan.	Rp. 5.000.000,00	Rp. 5.000.000,00
Wandek	• Memanen, mengangkut, dan mengumpulkan sawit di truk pengangkut. • Supir truk pengangkut yang	Rp. 5.000.000,00	Rp. 5.000.000,00

	mengantarkan sampai di tempat pengepulan.		
Wendi	• Memanen, mengangkut, dan mengumpulkan sawit di truk pengangkut. • Supir truk pengangkut yang mengantarkan sampai di tempat pengepulan. • Supir pengantar wasit dari tempat pengepulan ke PT. Cakra Alam Sejahtera.	Rp. 7.000.000,00	Rp. 7.000.000,00

Berdasarakn penjelasan tersebut, dipahami bahwa ketentuan penetapan upah yang dilakukan oleh UD. Dua Putri sepenuhnya diimplementasikan kepada pekerja. Kendati demikian, Titing sebagai pemilik UD. Dua Putri, tidak mengetahui aturan sesungguhnya dalam

menetapkan besaran upah yang harus diberikan kepada pekerja. Ia hanya menimbang dari besaran upah yang umumnya diberikan kepada pekerja sawit seperti orang atau perusahaan yang lain.[117]

Penetapan upah sesungguhnya diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam Pasal 81 Ayat (27) Undang-Undang Cipta Kerja yang menyebtukan bahwa ketentuan Pasal 88 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

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

[117] Titing Mawadoh, wawancara, (18 Juli 2023)

kewajiban lainnya.[118]

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

Selanjutnya ketentuan tersebut diperinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021). Pasal 23 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dijelaskan bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah, yaitu: a) upah tunjangan; atau b) upah pokok dan tunjangan.[119] Berdasarkan penjelesan dari Titing, bahwa dalam penetapan upah, UD. Dua Putri tidak mengkategorisasikan jenis upah. Ia menurutkan bahwa penetapan upah tersebut hanya menjadi upah pokok saja tanpa upah yang lain. Artinya, pekerja hanya mendapatkan upah pokok saja tanpa ada upah tunjangan.[120]

Upah minimun juga harus disesuaikan dengan besaran upah minimum provinsi dan kota/kabupaten sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 25 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang menjelaskan bahwa upah minimun terdiri atas: a) upah minimum provinsi; b) upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.[121]

UD. Dua Putri merupakan perusahaan yang beralamat di Jalan

[118] Pasal 81 Ayat (27) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
[119]Pasal 23 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
[120] Titing Mawadoh, wawancara, (18 Juli 2023)
[121] Pasal 25 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Jalur 1 Surya Indah, Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Palalawan, Provinsi Riau. Berdasarkan alamat tersebut, maka standar upah minimun yang ditetapkan oleh UD. Dua Putri merujuk pada Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts.7618/XI/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2024 GubernurRiau. Dalam Keputusan Gubernur Riau tersebut ditetapkan bahwa Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Kabupaten Palalawan sebesar Rp. 3.395.359,03,00.[122] Merujuk pada Keputusan Gubernur tersebut, kendati UD. Dua Putri hanya memberikan upah pokok saja, tetapi besaran upah pokok tersebut lebih dari ketentuan mengenai UMK Kabupaten Palalawan 2024.

Adapun struktur dan skala upah, UD. Dua Putri hanya megacu pada beban kerja yang diberikan kepada pekerja.[123] Pasal 21 Pasal (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menyebutkan bahwa pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.[124] UD. Dua Putri menetapkan tiga skala upah, yaitu 1) teknis yang memanen dan mengangkat sawit ke truk pengangkut atau hanya menjadi supir saja (Rp. 4.000.000,00); 2) teknis yang memanen dan mengangkat sawit ke truk pengangkut serta menjadi supir truk angkut (Rp. 5.000.000,00); dan 3) teknis yang memanen dan

[122] Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts.7618/XI/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2024.
[123] Titing Mawadoh, wawancara, (18 Juli 2023)
[124] Pasal 21 Pasal (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

mengangkat sawit ke truk pengangkut serta menjadi supir truk angkut serta menjadi supir pengantar sawit dari tempat pengepulan ke PT. Cakra Alam Sejahtera (Rp. 7.000.000,00).[125]

Selain, itu UD. Dua Putri memberikan pendapatan non upah, berupa tunjangan hari raya keagamaan. Tunjangan tersebut diberikan kepada pekerja dalam bentuk sembako dan uang tunai Rp. 1.000.000,00 kepada setiap pekerjanya. Tunjangan tersebut diberikan 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.[126] Berdasarkan Pasal 6 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menyebutkan bahwa penghasilan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) diperoleh dalam bentuk: a) upah; dan b) pendapatan non-Upah.[127] Merujuk dalam Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah disebutkan bahwa pendapatan non-Upah berupa tunjangan hari raya keagamaan. Tunjangan hari raya keagamaan tersebut wajib diberikan kepada pekerja sebagaimana ketentuan Pasal 9 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 bahwa tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh. Selanjutnya, tunjangan tersebut wajib diberikan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan, sebagaimana ketentuan Pasal 9 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa tunjangan hari raya keagamaan wajib dibayarkan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.[128]

[125] Titing Mawadoh, wawancara, (18 Juli 2023)
[126] Titing Mawadoh, wawancara, (18 Juli 2023)
[127] Pasal 6 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
[128] Pasal 9 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Ketentuan Pasal 9 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menjelasakan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai tujangan hari raya keagamaan dan tata cara pembayarannya diatur dengan Peraturan Menteri.[129] Besaran tunjangan hari raya keagamaan tersebut diatur dalam Surat Edaran Menteri Katenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HK/04/IV/2021 tentang Pelaksanaan PemberianTunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Dalam Surat Edaran tersebut dijelaskan besaran tunjangan hari raya keagamaan diberikan dengan ketentuan:[130]

a) Bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan 1 (satu) bulan upah;
b) Bagi pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai dengan perhitungan:

$$\frac{\text{Masa kerja}}{12}\ x\ 1\ (satu)\ bulan\ upah$$

Sedangkan menurut data wawancaran kepada 5 (lima) pekerja,yaitu Wandek, Yoga, Suparno, Andi, dan Wendi bahwa mereka sudah bekerja di UD. Dua Putri per hari raya keagamaan Idul Fitri tahun 2023 sudah terhitung 12 (dua belas) bulan lebih.[131] Artinya, merujuk

[129] Pasal 9 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
[130] Surat Edaran Menteri Katenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HK/04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.
[131] Wandek, Yoga, Suparno, Andi, dan Wendi, wawancara, (18 Juli 2023)

pada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK/04/IV/2021, seharusnya diberikan upah tunjangan hari raya keagamaan dengan besaran sesuai dengan upah pokok selama 1 (satu) bulan.[132]

UD. Dua Putri juga tidak menetapkan adanya uang lembur. Artinya apabila pekerja dalam melakukan lembur di luar waktu kerjanya, UD. Dua Putri tidak memberikan uang lembur. Hal terebut didasarkan karena, Titing menganggap bahwa upah pokok bulalan pekerja sudah termasuk besar.[133] Sedangkan dalam Pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dijelaskan bahwa upah kerja lembur wajib dibayar oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja/buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.[134]

Kendati demikian, UD. Dua Putri tidak memotong uang apabila tidak masuk kerja dengan alasan tertentu seperti sakit atau halangan tertentu. Apabila tidak ada alasan, maka UD. Dua Putri memotong upahnya sebesar Rp. 100.000,00.[135] Merujuk pada Pasal 40 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dijelaskan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak

[132] Surat Edaran Menteri Katenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HK/04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.
[133] Ttiting Mawadoh, wawancara, (18 Juli 2023)
[134] Pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
[135] Titing Mawadoh, wawancara, (18 Juli 2023)

melakukan pekerjaan. Adapun dalam Pasal 40 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tersebut dijelaskan ketentuan sebagaimana dimaskud pada ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah jika pekerja/buruh berhalangan.[136]

Selanjutnya mengenai bentuk dan cara pembayaran upah. Dalam memberikan upah, UD. Dua Putri tidak memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian. Seperti halnya yang dijelaskan oleh Titing, bahwa UD. Dua Putri dalam membayar upah kepada pekerjanya, dilakukan secara langsung tanpa ada bukti pembayaran. Pembayaran upah pekerja pekerja dilakukan setiap tanggal 30 di akhir bulan.[137] Bentuk dan cara pembayaran upah tersebut diatur dalam Pasal 53 Ayat (1), (2), dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa:

2) Upah wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
3) Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan.
4) Pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan berdasarkanperjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan ketentuan tersebut, UD. Dua Putri telah menjalankan

[136] Pasal 40 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
[137] Titing Mawadoh, wawancara, (18 Juli 2023)

kewajibannya dan memenuhi hak pekerja dengan membayar upah pekerja sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja. Pembayaran upah tersebut juga dilakukan secara rutin per tanggal pembayaran upah yang ditetapkan oleh UD. Dua Putri, yaitu tanggal 30. Hal ini sejalan dengan Pasal 54 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa upah harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah.[138] Titing juga menjelaskan bahwa dalam hal pembayaran upah pekerja, UD. Dua Putri selalu konsisten sesuai dengan tanggal pembayaran.[139]

Tabel 4: Implementasi Ketentuan Upah Layak

Jenis Ketentuan	Ketantuan Peraturan Perundang-Undangan	Implementasi di UD. Dua Putri
Upah minimum	Pasal 23 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dijelaskan bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah, yaitu: a) upah tunjangan; atau b) upah	Upah Pokok

[138] Pasal 54 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
[139] Titing Mawadoh, wawancara, (18 Juli 2023)

	pokok dan tunjangan.	
	Pasal 25 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang menjelaskan bahwa upah minimun terdiri atas: a) upah minimum provinsi; b) upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu. 1. Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts.7618/XI/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2024, yaitu Rp. 3.395.359,03,00	Rp. 4.000.000,00 – Rp. 7.000.000,00
Tunjangan non	Pasal 9 Ayat (1)	Diberikan uang

upah (tunjangan hari raya)	Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 bahwa tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh.	tunjangan dan sembako
	Pasal 9 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa tunjangan hari raya keagamaan wajib dibayarkan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.	7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan IdulFitri
	Surat Edaran Menteri Katenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HK/04/IV/2021, 1. Bagi pekerja/buruh yang mempunyai	5 (lima) pekerja per Idul Fitri tahun 2023 telah bekerja 12 bulan lebih. Tetapi hanya mendapatkan tunjangan hari raya

	masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan 1 (satu) bulan upah	keagamaan sebesar Rp. 1.000.000,00 dan sembako.
Struktur dan skala upah	Pasal 21 Pasal (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menyebutkan bahwa pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.	- Berdasarkan beban kerja - Pemanen, pengangkat sawit Rp. 4.000.000,00 - Sopir Truk Rp. 4.000.000,00 - Pemanen, pengangkat sawit, dan supir truk Rp. 5.000.000,00 - Pemanen, pengangkat sawit, supir truk, dan pengantar sawit ke PT.Cakra Alam Sejahtera Rp. 7.000.000,00

Upah lembur	Pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dijelaskan bahwa upah kerja lembur wajib dibayar oleh pengusaha.	Tidak ada uang lembur
Pemotongan Upah	- Pasal 40 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dijelaskan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan. - Pasal 40 Ayat (2) dijelaskan ketentuan sebagaimana dimaskud pada ayat (1) tidak berlaku dan	Tidak memotong apabila tidak masuk karena halangan tertentu seperti sakit. Memotong upah per hari sebesar Rp. 100,000,00 apabila tidak masuk kerja tanpa alasan dan halangan apapun.

	pengusaha wajib membayar upah jika pekerja/buruh berhalangan.	
Bentuk dan cara pembayaran upah	Pasal 54 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa upah harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah.	Dibayarkan setiap tanggal 30 di akhir bulan.
	Pasal 53 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 202, Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan.	Tidak ada struk/bukti pembayaran. Pembayaran langsung cash dari UD. Dua Putri ke pekerjanya.

2. Waktu Kerja dan Istirahat

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur menganai waktu kerja dan istirahat. Dalam skup waktu kerja, diatur dalam Pasal 21 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menjelaskan bahwa

1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) meliputi:
   a) 7 (tujuh) jam 1 (hari) dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) malam; atau
   b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.[140]

Merujuk dalam ketentuan tersebut, berarti pengusaha dalam mempekerjakan pekerjanya tidak lebih dari 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu.

UD. Dua Putri dalam mempekerjakan pekerjnya, memiliki ketentuan kerja 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari, namun seringkali pekerja harus lembur dalam keadaaan tertentu, seperti saat jumlah sawit melimpah dan kejar setor ke PT. Cakra Alam Sejahtera[141] Hal Serupa juga dijelaskan oleh beberapa pekerja UD. Dua Putri, seperti Wandek, Suparno, dan Yoga yang menjelaskan bahwa mereka bekerja dari jam

[140] Pasal 21 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
[141] Ttiting Mawadoh, wawancara, (18 Juli 2023)

10.00 WIB sampai jam 18.00 WIB. Namun dalam keadaan tertentu, mereka kerap kali harus bekerja sampai jam 23.00 WIB untuk memastikan pekerjaan dan target hari tersebut selesai. Artinya, lembur yang dilakukan oleh 3 (tiga) pekerja tersebut berkisar dari jam 18.00 WIB sampai jam 23.00 WIB, yaitu 5 (lima) jam lembur.[142]

Selain itu, Wandi menuturkan bahwa ia bekerja dari jam 11. 00 WIB sampai jam 03.00 WIB. Hal tersebut ia kerjakan karena harus mengangkut sawit dari petani ke tempat pengepulan, dan kemudian mengantarkan sawit tersebut ke PT. Cakra Alam Sejahtera. Sehingga dalam 1 (satu) hari ia bekerja selama 16 (enam belas) jam dalam 1 (satu) hari. Sedangkan Andi bekerja dari jam 11.00 WIB sampai jam 22.00 WIB, yaitu 11 (sebelas) jam dalam 1 (satu) hari.

Tabel 4: Durasi kerja dan Lembur

Pekerja	Durasi Kerja	Lembur
Wandek, Suparno, dan Yoga	10.00 WIB – 18.00 WIB (8 jam kerja dalam 1 hari)	18.00 WIB – 23.00 WIB (5 jam lembur dalam 1 hari)
Wendi	11.00 WIB – 03.00 WIB (16 jam kerja dalam 1 hari)	
Andi	11.00 WIB – 22.WIB (11 jam	

[142] Wandek, Suparno, dan Yoga, wawancara (18 Juli 2023)

	kerja dalam 1 hari)	

Selain itu, 5 (lima) pekerja tersebut menjelaskan bahwa mereka bekerja setiap hari termasuk di hari libur baik mingguan maupaun libur tanggal merah, kecuali hari raya keagamaan (idul fitri). Penjelsakan tersebut juga dapat dipahami bahwa Wandek, Suparno dan Yoga dalam 1 (satu) minggu bekerja selama 56 (lima puluh enam) jam kerja, dengan tambahan lembur 5 (lima) jam per harinya. Sedangkan Wendi dalam 1 (satu) minggu bekerja selama 112 (serratus dua belas) jam. Sedangkan Andi bekerja 77 (tujuh puluh tujuh) jam dalam 1 (satu) minggu. Hal tersebut menunjukkan bahwa UD, Dua Putri dalam mempekerjakan pekerjanya tidak mengikuti ketentuan waktu kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 21 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Begitupun ketentuan istirahat, yang seharusnya menjadi hak pekerja, yaitu dalam 1 (satu) minggu mendapatkan hak istirahat 1 (satu) atau 2 (dua) hari yang dihitung secara proporsional dengan ketentuan 40 (empat puluh) jam kerja dalam 1 (satu) minggu. Seperti halnya yang diatur dalam Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, yaitu pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2l ayat (21 wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi:

a) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1

(satu) minggu; atau

b) istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.[143]

Namun dalam pelaksanaannya, justru UD. Dua Putri tidak memberikan waktu bagi pekerja untuk istirahat dalam 1 (minggu) kerja.

Sebenarnya, UD. Dua Putri dapat mempekerjakan mereka di luar waktu kerja dengan ketntuan perhitungan lembur. Tetapi, sebagimana dalam Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.[144] Tetapi pelaksanaan lembur di UD. Dua Putri justru melebihi waktu kerja lembur, dan waktu kerja lembur yang dilakukan plehpekerja UD. Dua Putri juga tidak diberikan upah lembur. Padahal, dalam pasal 27 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menjelaskan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2l ayat (2), wajib membayar Upah Kerja Lembur.[145]

3. Hak Cuti dan Libur

Pekerja memiliki hak untuk cuti kerja dan libur sebagiamana yang ketentuan Pasal 81 Ayat 25 Nomor (3) dan (4) Undang-Undang Cipta

[143] Pasal 22 Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
[144] Pasal 26 Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
[145] Pasal Ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Kerja, bahwa pekerja memiliki hak untuk cuti. Ketentuan tersebut menjelaskan bahwa ketentuan Pasal 79 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

1) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
2) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.[146]

Kendati dalam peraturan perundang-undanganan diatur mengenai hak cuti, namun dalam pelaksanaannya di UD. Dua Putri, pekerja justru tidak diberikan hak cuti. UD. Dua Putri karena pekerja di UD Dua Putri dituntut untuk selalu bekerja guna mencapai target pasok ke PT. Cakra Alam Sejahtera. Kendati demikian, UD. Dua Putri memberikan izin apabila pekerja berhalangan hadir kerja dengan alasan tertentu seperti sakit atau keadaan yang dirasa penting.[147]

Selanjtunya, mengenai hak libur. UD Dua Putri tidak memiliki kebijakan adanya hari libur, baik libur mingguan maupun libur nasional, kecuali hari raya keagamaan saja.[148] Padahal merujuk dalam Pasal 1

[146] Pasal 81 Ayat 25 Nomor (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
[147] Titing Mawadoh, wawancara, (18 Juli 2023)
[148] Titing Mawadoh, wawancara, (18 Juli 2023)

Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh)jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Selanjutnya penjelasan mengenai hari libur resmi diejelaskan dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu Psal 26 Ayat (2) bahwa nasional, hari yang diliburkan secara nasional, atau hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.[149] Artinya UD. Dua Putri belum memberikan hak untuk cuti dan libur kepada pekerjanya.

C. Pelaksanaan Hak Pekerja dalam Ketentuan PKWT di UD. Dua Putri Perspektif *Maqashid Syariah*

UD. Dua Putri sebagai perusahaan yang dalam pelaksanaannya dibantu oleh pekerja sudah semestinya memperhatikan hak-hak pekerja, termasuk juga perihal pembuatan perjanjian kerja. Sejauh ini, UD. Dua Putri hanya melakukan perjanjian kerja dengan pekerja tidak seacra tertulis (lisan), sehingga menimbulkan ketidakpastian atas hak-hak pekerja yang seharusnya di dapatkan. Pernjian kerja yang dibuat secara lisan tersebut berimplikasi pada ketidakpastian lamanya perjanjian kerja tersebut. Padahal

[149] Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

peraturan perundang-undangan telah mangatur Batasan lamanya perjanjian kerja waktu tertentu tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Selain itu, imbas tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis juga membuat pekerja tidak mendapatkan uang kompensasi yang semestinya mereka dapatkan pasca berakhirnya perjanjian kerja tersebut.

Implikasi lain dari pelaksanaan perjanjian tersbeut juga yaitu ketidakpastian atas pemenuhan hak pekerja lainnya, seperti upah yang layak, waktu kerja dan istirahat serta cuti dan libur. Kendati pemberian upah termasuk melebihi ambang batas upah minimum kabupaten, tetapi UD. Dua Putri tidak memberikan upah atas lembur yang dilakukan oleh pekerja, dan tunjangan yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Di sisi lain, pelaksanaan kerja di UD. Dua Putri juga melebihi ketentuan waktu kerja yang dibatasi oleh peraturan perundang-undangan, yaitu tidak lebih dari 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Namun kenyataannya justru pekerja bekerja melebihi ketentuan tersebut. Selain itu, cuti dan libur baik libur mingguan maupaun libur resmi yang semestinya menjadi hak pekerja juga tidak diberikan. Pelaksanan tersebut tentunya berimplikasi pada kesejahteraan dan kondisi kesehatan pekerja.

Kesejahteraan merupakan tujuan yang hendak dicapai dalam proses pembangunan. Hal ini menujukkan bahwa keberhasilan suatu pembangunan apabila masyararakatnya sejahtera. Konsep sejahtera identik dengan kualitas hidup, yaitu gambaran kualitas hidup yang baik.[150] Kesejahteraan juga

[150] Agung Eko Purwana, Kesejahteraan dalam Perspektif Ekonomi Islam, (Justicia Islamica) 11, no. 1 (2014): 6.

merupakan puncak dari evolusi hak kewarganegaraan, termasuk hak-hak semestinya yang didapatkan oleh pekerja. Seseorang tidak dianggap sebagai anggota masyarakat yang penuh dan sejahtera apabila kehidupannya dalam keadaan miskin, hunian yang tidak layak, kesehatan tidak terjaga dengan baik, dan pendidikan yang tidak memadai.[151]

Kesejahteraan termasuk dalam ajaran Islam karena kesejateraan termasuk dari kemaslahatan yang diwujudkan.[152] Sejalan dengan ini, bahwa Islam menekankan pada konsep *maqashid syariah* yang ditujukkan agar setiap individu menjadi sumber kebaikan bagi orang lain, menegakkan keadilan dalam masyarakat, serta mewujudkan kemaslahatan.[153] Kemaslahatan adalah segala sesuatu uang bermanfaat bagi manusia, yang didapatkan bagi dengan cara memperolehnya atau dengan cara menghindarinya.[154]Kemaslahatan tersebut menurut Asy-Syatibi dapat diwujudkan dan dipelihara manakala terdapat lima unsur pokok yang terpenuhi, yaitu perlindungan terhadap agama, perlindungan terhadap jiwa, perlindungan terhadap akal, perlindungan terhadap keturunan, dan perlindungan terhadap harta[155]

Lima unsur dari maqashid syariah tersebut yang menjadi indikator kemaslahatan masyarakat, termasuk dalam aktivitas kerja, yaitu pelaksanaan

---

[151] Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial* (Bandung: Refika Aditama, 2012), 93.
[152] Agung Eko Purwana, Kesejahteraan dalam Perspektif Ekonomi Islam, 10.
[153] Sapiudin Shidiq, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.), i.
[154] Abdul Kadir Ika Yunia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqāṣid Al-Syarī'ah* (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014.), 47.
[155] Muhammad Fauzinudin Faiz, *Kamus Kontemporer Mahasantri 3 Bahasa* (Surabaya: Penerbit Imtiyaz, 2012), 150.

perjanjian kerja dan pemenuhan hak-hak pekerja. Dalam hal ini, pelaksanaan perjanjian kerja dan pemenuhan hak pekerja di UD. Dua Putri dapat dianalisis sejauh mana memberikan kemaslahatan sesuai dengan prinsip *maqashid syariah*.

1. Perlindungan terhadap jiwa melalui pemberian upah yang layak dan waktu istirahat bagi pekerja

   Hak paling utama bagi seorang hamba dalam Islam adalah hak untuk hidup. Hak tersebut harus disucikan dan tidak boleh dihancurkan kemuliaannya. Dalam Islam, nyawa manusia merupakan sesuatu yang sangat berharga dan harus dijaga serta dilindungi. Islam melindungi umat manusia untuk menjaga keselamatan jiwa dari pembunuhan tanpa alasan yang benar. Bahkan Allah mengharamkan membunuh manusia tanpa alasan yang dibenarkan oleh Islam.[156]

   Dalam *maqashid syariah*, perlindungan jiwa termasuk dalam kebutuhan primer (*dharuriyat*). Perlidngan terhadap jiwa merupakan salah satu dari tujuan dari syariat Islam. Manusia secara eksistensial terdapat ruh dan jiwa yang harus dijawa agar perbuatan yang dilakukan oleh manusia sejalan dengan ketentuan ajaran Islam. Perlindungan jiwa berarti memelihara kelangsungan hidup manusia, seperti pemenuhan terhadap kebutuhan makan, pakaian, dan tempat tinggal. Menjaga jiwa dari eksistensinya yaitu dengan mencukupi kebutuhan makan dan minum dengan mempertimbangkan kehalalannya, serta menjaga

[156] Muhammad Fauzinudin Faiz, *Kamus Kontemporer Mhasantri 3 Bahasa* (Surabaya: Penerbit Imtiyaz, 2012), 150.

keselamatan jiwa dengan mempertimbangkan kondisi tubuh dalam segala aktivitas termasuk kerja.[157]

Dalam menjaga eksistensi ekonominya dengan bekerja, merupakan salah satu upaya yang ditempuh oleh para pekerja di UD. Dua Putri. Namun, sayangnya dalam pelaksanaannya, UD. Dua Putri tidak memberikan hak-hak pekerja yang justru krusial dan masuk dalam kategori pemeliharaan jiwa. Hak-hak tersebut yaitu waktu istirahat dan upah yang layak.

Bentuk pemeliharaan jiwa saat bekerja yaitu dengan memperhatikan waktu kerja dan istirahat. Hal tersebut dikarenakan bekerja yang melebihi batas waktu akan berpengaruh terhadap kesehatan yang pada akhirnya berujung pada keselamatan jiwa. Oleh karena itu, hak istirahat baik libur mingguang, cuti maupun libur resmi termasuk dalam pemeliharaan jiwa. Begitupun upah layak yang diberikan oleh UD. Dua Putri kepada pekerjanya termasuk harus diperhatikan karena menyangkut kebutuhan hidup pekerja. Kendati pemberian upah pokok melebih upah minimun yang ditetapkan oleh pemerintah, namun UD. Dua Putri tidak memberikan upah lembur dan tunjangan hari raya keagamaan sesuai dengan ketentuan. Hal tersebut dapat berimplikasi kepada kesejahteraan pekerja yang justru akan menimbulkan ketidakmaslahatan. Sehingga pemberian upah yang layak berupa upah lembur dan upah tunjangan hari raya keagamaan termasuk

[157] Nasution, Mustaf Edwin, dan Arief Mufraeni, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), 135.

bagian dari upaya menysejahterakan demi kemaslahatan yang termasuk dalam menjaga jiwa.

2. Perlindungan terhadap harta melalui pemberian hak upah lembur dan tunjangan hari raya keagamaan.

Islam menegaskan bahwa dalam mencari harta haruslah dengan cara-cara yang halal. Islam memperbolehkan berbagai macam bentuk muamalah selagi tidak ada dalil yang melarangnya. Menjaga harta berarti mencari harta demi menjaga eksistensi kehidupan dan menambah kenikmatan materi dan religi. Manusia tidak boleh menjadi penghalang antara dirinya dengan harta. Namun, dalam mencari harta, manusia haruslah menggunakan cara yang halal, dipergunakan untuk hal-hal yang halal, dan harta tersebut harus dikeluarkan untuk hak Allah dan masyarakat sekelilingnya yang membutuhkan.[158]

Perlindungan terhadap harta dapat berupa mekanisme dalam mendapatkan harta secara halal dan larangan untuk mendapatkan harta dengan cara yang tidak benar atau diharamkan dalam ajaran Islam. Dalam menjaga harta, terdapat 2 (dua) ruang lingkup, yaitu dari skup keberadaaannya (*min nabiyat al wujud*) yakni anjuran untuk bekerja dan mencari rizki yang halal serta menjaga harta dari skup ketidakadanya yakni dengan melarang untuk mengambil harta dengan cara yang tidak halal.[159] Dalam hal perlindungan terhadap harta, pekerja yang bekerja

[158] Muhammad Fauzinudin Faiz, *Kamus Kontemporer Mhasantri 3 Bahasa* (Surabaya: Penerbit Imtiyaz, 2012), 150.
[159] Aulil Amri, dan Nova Rina Legsa, Analisis Maqashid Al-Syari'ah dan Undnag-Undnag Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

di UD. Dua Putri dengan sistem perjanjian PKWT telah terpenuhi, yaitu dengan pemberian upah pokok di atas standar upah minimum regional yang telah ditetapkan. Namun, sayangnya UD. Dua Putri tidak memperhatikan atas hak upah lembur dan tunjangan hari raya keagamaan yang seharusnya diberikan kepada pekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Padalal, pekerja dalam mencari rizki telah berupaya untuk bekerja dengan cara yang halal dan menambah jam kerja di luar waktu kerja. Sehingga, perlindungan terhadap harta yang seharusnya dipenuhi oleh UD. Dua Putri kepada pekerja belum terimplementasikan.

Perlidungan terhadap jiwa dan perlindunga terhadap harta merupakan kebutuhan primer yang termasuk pada bagian *dhaririyat*, yang apabila tidak dipenuhi akan menghambat kemaslahatan bagi seseorang. Seperti halnya menurut tujuan maqashid syariah adalah menciptakan kemaslahatan manusia baik di dunia maupun di akhirat.[160] Merukuk pada hal tersebut, kurangnya pemenuhan hak kepada pekerja oleh UD. Dua Putri yaitu upah layak berupa upah lembur dan tunjangan hari raya keagamaan, hak waktu kerja dan istirahat serta cuti dan libur termasuk tidak memenuhi kebutuhan primer (*dharuriyat*) dalam skup perlindungan jiwa dan harta.

Sedangkan persoalan mengenai perjanjian kerja secara lisan yang

(PKWT) bagi Keluarga Karyawan, *Supremasi Hukum* 10, no. 1, (2021): 90.

[160] Abu Ishaq As Syatibi, "Al Muwafaqat Fi Ushuli as Syari'ah," in *Al Muwafaqat Fi Ushuli as Syari'ah* (Mesir: Maktabah at Taufiqah, 2003), 6 - 9.

menimbulkan ketidakpastian atas pemenuhan hak-hak pekerja di UD. Dua Putri justru mempersulit pekerja mendapatkan hak-haknya. Implikasi adanya perjanjian kerja secara lisan tersebut menimbulkan ketidakpastian yang akhirnya mempersulit tercapainya kemaslahatan berupa kesejateraan. Seperti dalam batasan selesainya suatu perjanjian kerja antara UD. Dua Putri dengan pekerja justru tidak jelas, karena UD. Dua Putri hanya membatasinya sampai batas kemampuan pekerja untuk bekerja, padahal dalam peraturan perundang-undangan diatur paling lama 5 (lima) tahun.

Selain itu, tidak ada kepastian atas lamanya perjanjian kerja tersebut membuat pekerja sukar mendapatkan haknya berupa uang pesangon. Perjanjian secara lisan tersebut, pada akhirnya hanya mempersulit kepastian atas pemenuhan hak-hak pekerja. Sehingga, perjanjian kerja yang tertulis temasuk dalam kategori kebutuhan sekunder (*hajiyah*), karen sangat membantu dalam memberikan kemaslahatan bagi pekerja. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Asy Satibi bahwa kebutuhan sekunder (*hijaiyat*) merupakan kemaslahatan yang dibutuhkan sebagai penyempurnaan dari *maslahah ad-daruriyyah*, yaitu berupa keringanan untuk mempertahankan dan memelihara kebutuhan mendasar manusia. *Maslahah* pada tingkat ini di maksudkan sebagai *maslahah* yang menghilangkan kesulitan untuk menjadikan lima unsur pokok tersebut terpelihara lebih baik.[161]

BAB V

[161] Syatibi, Al Muwafaqat Fi Ushuli as Syari'ah, 6 - 9.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Beradasarkan pemaparan dalam BAB IV yaitu hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja dengan jenis PKWT di UD. Dua Putri masih didapati beberapa masalah, yaitu masalah perjanjian kerja yang tidak dilakukan secara tertulis sehingga berimplikasi pada ketidakpastian lamanya perjanjian kerja tersebut berlaku dan berakhir. Selain itu implikasi lainnya adalah tidak ada jaminan pemenuhan hak kompensasi yang semestinya didapatkan oleh pekerja. Di sisi lain, UD. Dua Putri telah memberikan upah sesuai dengan ketentuan upah minimum, tetapi UD. Dua Putri tidak memberikan hak atas upah lembur dan tunjangan hari raya keagamaan yang tidak sesuai dengan ketentuan. UD. Dua Putri juga mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja yang diatur dalam peraturan perundangn undangan, dan tidak memberikan hak istirahat mingguan, cuti tahunan, dan libur resmi nasional.

Tidak dipenuhinya hak upah layak, dan hak atas waktu kerja dan istirahat serta hak cuti dan libur resmi nasional merupakan bentuk permasalahan dari maqashid syariah yaitu dalam ruang lingkup perlindungan atas jiwa (*hifdzu an-nafs*) dan perlindungan atas harta (*hifdzu al-mal*). Sedangkan keduanya termasuk dalam kategori *dharuriyat* karena termasuk dalam lima unsur kebutuhan primer yang harus dipenuhi sehingga mencapai kemaslahatan. Adapun pembuatan perjanjian kerja yang dilakukan secara tidak tertulis justru menyulitkan pekerja dalam mendapatkan hak yang semestinya termasuk

ketentuan maksimal pelaksanaan PKWT yaitu 5 (lima) tahun dan hak atas uang kompensasi yang justru menyulitkan untuk mencapai kemaslahatan. Sehingga hal perjanjian kerja yang dilakukan secara tertulis termasuk ke dalam kategori *hajiyat*.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Syathibi. *Al-Muwafaqat Fi 'Asbr Al-Risalah*. Beirut: Dar al-Ma'rifah, 1992.

Amirudin, Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawalai Press, 2006.

Amri, Aulil dan Nova Rina Legsa. Analisis Maqashid Al-Syari'ah dan Undnag-Undnag Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi Keluarga Karyawan, *Supremasi Hukum* 10, no. 1, (2021): 75 – 96.

Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. 4th ed. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011.

Eko, Agung Purwana, Kesejahteraan dalam Perspektif Ekonomi Islam, (Justicia Islamica) Vo. 11, No. 1 (2014): 1 – 24.

Faiz, Muhammad Fauzinudin. *Kamus Kontemporer Mahasantri 3 Bahasa*. Surabaya: Penerbit Imtiyaz, 2012.

Fahrudin, Adi. *Pengantar Kesejahteraan Sosial.* Bandung: Refika Aditama, 2012.

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1983.

Husni, Lalu. "Karakteristik Keilmuan Ilmu Hukum Empirik." *Jatiswara* 27, no. 2 (2017): 1–26.

———. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003.

Irianto, Sulistiyo. *Metode Penelitian Hukum Kontemplasi dan Refleki*. Jakarta:

Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017.

Jauhar, A. A. *Maqshid Syariah*. Jakarta: Penerbit Amzah, 2009.

Kadir, Abdul Ika Yunia. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqāṣid Al-Syarī'ah*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014.

Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2011.

Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010.

Khakim, Abdul. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.

———. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Adiya Bakti, 2003.

Listyorini, Dyah, Arikha Saputra, and Fitika Andraini. "Penerapan Pendidikan Hukum Pada Siswa SMA Dalam Mewujudkan Kesadaran Hukum Dan Penegakan Hukum Di SMA Muhammadiyah 2 Semarang." *Jurnal Komunikasi Hukum* 8, no. 2 (2022): 212–2020.

Makhmuri, Muhammad, dan Mahbub Ainur Rofiq. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Persepktif HAM Dalam Islam Abdullahi Ahmed An-Na'im." *Jurnal Muslim Heritage* 7, no. 2 (2022): 379–408. https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v7i2.4951.

Masruhan. *Metodologi Penelitian: Hukum*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014.

Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.

Mutaqin, Ali. "Teori Maqashid Al Syariah Dan Hubungannya Dengan Metode Istinbat Hukum." *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 19, no. 3 (2017): 547–70.

Muttaqin, Faizal Amrul, dan Wahyu Saputra. "Budaya Hukum Malu Sebagai Nilai Vital Terwujudnya Kesadaran Hukum Ma." *Al Syakhsiyyah* 1, no. 2 (2019): 187–207.

Nasution, Mustaf Edwin, dan Arief Mufraeni, *Pengenalan Eksklusif EkonomiIslam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.

Prana, Satria Adhi, and Margo Hadi Pura. "Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *JUSTITIA : Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora* 9, no. 7 (2022): 3413–18.

Rosida, Fitriatur. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Melebihi Batas Waktu 5 (Lima) Tahun." *Kumpulan Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum*, 2022.

Sari, Annisa Medina. "Pengertian Kesadaran Hukum Dan Pentingnya Dalam Masyarakat." UMSU Fakultas Hukum, n.d. https://fahum.umsu.ac.id/pengertian-kesadaran-hukum-dan-pentingnya-dalam-masyarakat/.

Sengkey, Gareldo Samuel. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Lex Privatum* 9, no. 3 (2021): 130–40.

Shidiq, Sapiudin. *Ushul Fiqh*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.

Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 2015.

Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*. Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968.

Soerjono Soekanto. *Kesadaran Hukum Dan Kepatuhan Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.

———. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), 1942.

Solihin, Khabib, Siti Nur Ami'in, and Puji Lestari. "Maqashid Shariah Sebagai Alat Ukur Kinerja Bank Syariah Telaah Konsep Maqasid Sharia Index (MSI) Asy-Syatibi." *LAA MAISYIR* 6, no. 2 (2019): 148–70.

SP, Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung, 1997.

Subekti, R. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Alumni, 1977.

Sudjana, Nana, and Ahwak Kusuma. *Proposal Penelitian: Di Perguruan Tinggi*. Bandung: Sinar Baru Aldasindo, 2000.

Sukirno, Sadono. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

Syatibi, Abu Ishaq As. "Al Muwafaqat Fi Ushuli as Syari'ah." In *Al Muwafaqat Fi Ushuli as Syari'ah*. Mesir: Maktabah at Taufiqah, 2003.

Usman, Atang Herman. "Kesadaran Hukum Masyrakat Dan Pemerintah Sebagai

Faktor Tegaknya Negara Hukum Di Indonesia." *Jurnal Wawasan Hukum* 30, no. 1 (2014): 26–53.

Utomo, Pudjo. "Membangun Kesadaran Hukum Masyarakat Menuju Green City." *Nurani Hukum* 1, no. 1 (2018): 11–20.

Wibowo, R., and N. K. Putri. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja." Universitas Jenderal Soedirman, 2022.

Wongkaren, Turro S., Rachmat Reksa Samudra, Ratna Indrayanti, Faris Azhari, and Muhyiddin. "Analisis Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Alih Daya." *Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 3 (2022): 210–37.

Zulfa, Tiffany Alfiana. "TINJAUAN *MAQASHID SYARIAH* TERHADAP UPAH PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG DIRUMAHKAN (Studi Kasus Di CV Karoseri Laksana Ungaran, Kabupaten Semarang 2020)." Universitas Islam Negeri Salatiga, 2020. http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/10837/.

Undang-Undang

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

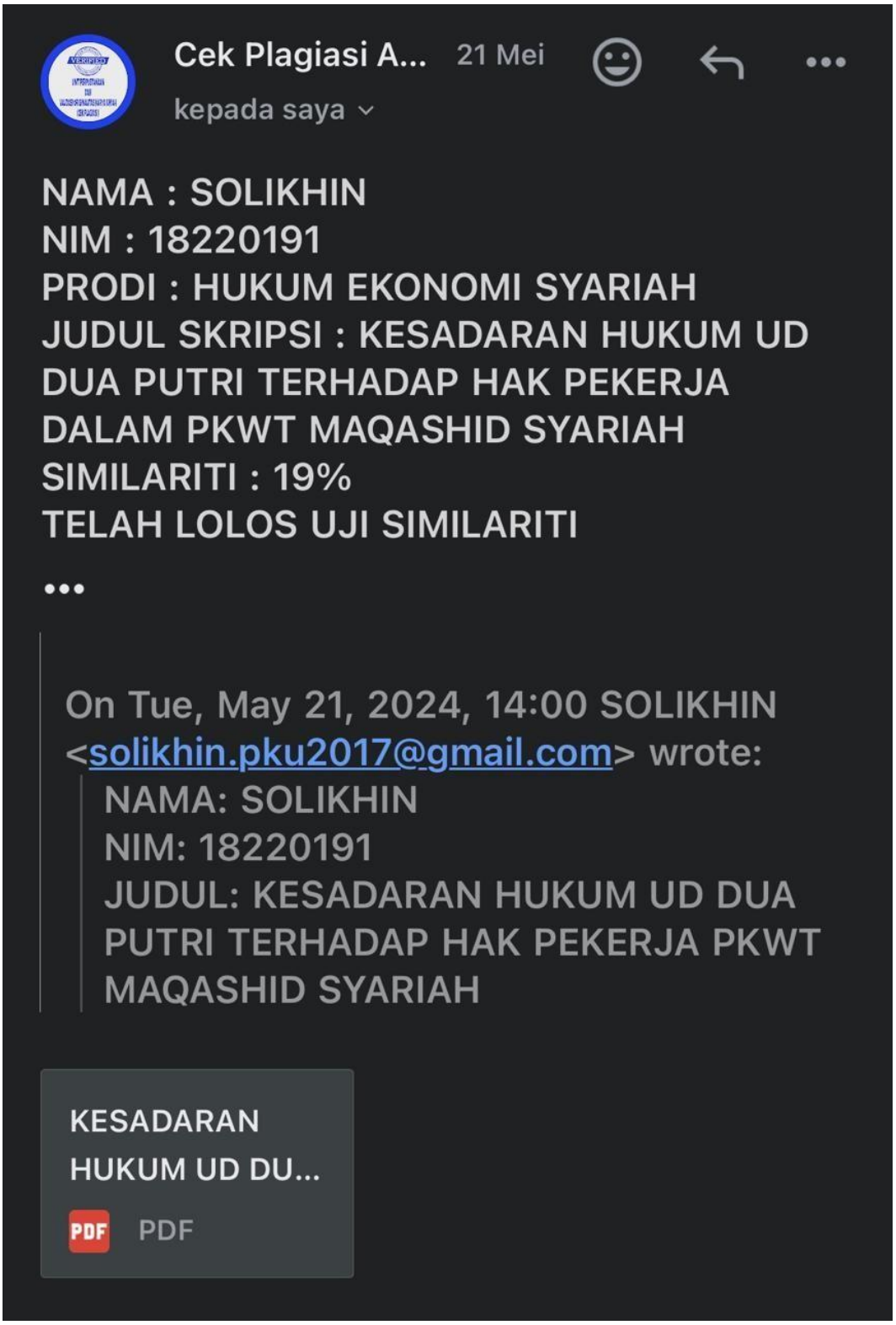
Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Surat Edaran Menteri Katenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HK/04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts.7618/XI/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2024.

LAMPIRAN



Cek Plagiasi A... 21 Mei

kepada saya

NAMA : SOLIKHIN
NIM : 18220191
PRODI : HUKUM EKONOMI SYARIAH
JUDUL SKRIPSI : KESADARAN HUKUM UD DUA PUTRI TERHADAP HAK PEKERJA DALAM PKWT MAQASHID SYARIAH
SIMILARITI : 19%
TELAH LOLOS UJI SIMILARITI

...

On Tue, May 21, 2024, 14:00 SOLIKHIN <solikhin.pku2017@gmail.com> wrote:

NAMA: SOLIKHIN
NIM: 18220191
JUDUL: KESADARAN HUKUM UD DUA PUTRI TERHADAP HAK PEKERJA PKWT MAQASHID SYARIAH

KESADARAN HUKUM UD DU...

PDF PDF

Dokuemntasi

Wawancara dengan Pak Wandek,

pekerja UD. Dua Putri

Wawancara dengan Pak Wendi,

pekerja UD. Dua Putri

Wawancara dengan Yoga,

pekerja UD. Dua Putri

Wawancara dengan Suparno,

pekerja UD, Dua Putri

Wawancara dengan Titing Mawadoh, pemilik UD. Dua Putri

Lokasi Penaruhan kelapa sawit UD Dua Putri sebelum dinaikan ke truk pengangkut

Wawancara dengan Andi, pekerja UD. Dua Putri

KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARI'AH
Jl. Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 551354 Fax. (0341) 572533

BUKTI KONSULTASI

Nama : Solikhin
NIM : 18220191
Fakkltas/Program Studi : Syariah/Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Iffaty Nasyiah, M.H
Judul Skripsi : **Kesadaran Hukum Ud Dua Putri Terhadap Hak Pekerja PKWT *Maqashid Syariah***

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Senin, 22 Mei 2023	Konsultasi BAB 1	
2	Selasa, 23 Mei 2023	Konsultasi Revisi BAB 1	
3	Senin, 29 Mei 2023	Konsultasi BAB 2-3	
4	Selasa, 30 Mei 2023	Konsultasi Revisi BAB 2-3	
5	Rabu, 31 Mei 2023	ACC BAB 2-3	
6	Kamis, 1 Juni 2023	Revisi Sempro BAB 1-3	
7	Senin, 5 Juni 2023	Konsultasi BAB 4-5	
8	Senin, 12 Juni 2023	Konsultasi BAB 4-5	
9	Jumat, 18 Agustus 2023	Konsultasi BAB 4-5	
10	Kamis, 16 Mei 2024	ACC BAB 4-5	

Malang, 20 Mei 2024
Mengetahui,
Ketua Program Studi HES

Dr. Fakhruddin, M.HI.
NIP. 197408192000031002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Solikhin, lahir di Desa Surya indah, Provinsi Riau pada tanggal 15 Juli 2000. Penulis lahir dari pasangan Bapak Mahrofin dan Ibu Masrifah, dan merupakan anak sulung dari satu bersaudara, yakni Zainal Arifin. Tahun 2006 penulis masuk Sekolah Dasar Negeri 013 di Desa Surya Indah. Kemudian lulus pada tahun 2012 dan melanjutkan pendidikan jenjang Masrasah Tsanawiyah (SMP) dan Marhalah ‘Aliyah (SMA) di Al-Qasimiyah Sorek Satu dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2018 penulis memasuki jenjang perkuliahan menjadi mahasiswa di Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibarahim Malang. Selama kuliah, penulis juga pernah aktif mengikuti berbagai organisasi diantaranya Teater Larva pada tahun 2018-2019