

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK TINJAUAN
UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM
(STUDI DI CV MULYA JAYA MALANG)**

SKRIPSI

Oleh :

ANISYA RAHMA NURDATIN

200202110164



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK TINJAUAN
UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM
(STUDI DI CV MULYA JAYA MALANG)**

SKRIPSI

Oleh :

ANISYA RAHMA NURDATIN

200202110164



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

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

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK TINJAUAN
UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM
(STUDI DI CV MULYA JAYA MALANG)

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

Malang, 18 Oktober 2024

Penulis,



Anisya Rahma Nurdatin

NIM. 200202110164



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telp (0341) 550399, Faksimile (0341) 550399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Anisya Rahma Nurdatin NIM 200202110164 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK TINJAUAN
UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM
(STUDI DI CV MULYA JAYA MALANG)**

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. Fakhrudin, M.H.I.
NIP. 197408192000031002

Malang, 20 November 2024
Dosen Pembimbing

Dr. Khoirul Hidayah, M.H.
NIP. 197805242009122003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399
Website: <http://syariah.un-malang.ac.id/>

BUKTI KONSULTASI

Nama : Anisya Rahma Nurdatin
NIM : 200202110164
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Dr. Khoirul Hidayah, M.H
Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK
TINJAUAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN
DAN HUKUM ISLAM (STUDI DI CV MULYA JAYA
MALANG)**

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	14 Mei 2024	Konsultasi Judul Skripsi	
2.	17 Mei 2024	ACC Judul	
3.	6 Juni 2024	Revisi Proposal Skripsi	
4.	27 Juni 2024	ACC Seminar Proposal	
5.	10 Juni 2024	Revisi Hasil Seminar Proposal	
6.	20 Agustus 2024	Bimbingan BAB IV dan V	
7.	2 September 2024	Revisi BAB IV	
8.	11 Oktober 2024	Revisi Bab V dan Abstrak	
9.	18 Oktober 2024	Bimbingan Skripsi Keseluruhan	
10.	20 November 2024	ACC Skripsi	

Malang, 20 November 2024
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah

Dr. Fakhruddin, M.H.
NIP. 197408192000031002

HALAMAN PENGESAHAN


Dewan Penguji Skripsi saudara Anisya Rahma Nurdatin, NIM 200202110164 mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Tinjauan Undang Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam (Studi Di CV Mulya Jaya Malang)

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada tanggal : 6 Desember 2024

Dosen Penguji :

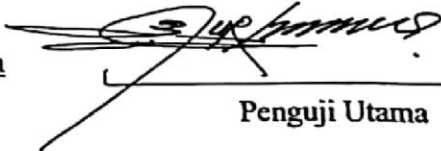
1. Aditya Prastian Supriyadi, M.H
199304292020121003


Ketua

2. Dr. Khoirul Hidayah, M.H
197805242009122003


Sekertaris

3. Dr. Burhanuddin Susanto, S.HI., M.Hum
197801302009121002


Penguji Utama

Malang, 20 Desember 2024

Dekan Fakultas Syariah



Prof. Dr. Sudirman, M.A., CAHRM
NIP. 197708222005011003

MOTTO

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

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

(QS. An-Nahl ayat 90)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, yang telah memberikan Rahmat dan pertolongan penulisan skripsi yang berjudul: “ Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Tinjauan Undang Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam (Studi Di CV Mulya Jaya Malang)” dapat kami selesaikan dengan baik. Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammada SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar'i. Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat. Amien.

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

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Sudirman, M.A., CAHRM selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.HI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. H. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum., selaku dosen wali penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
5. Dr. Khoirul Hidayah, S.H., M.H., selaku dosen pembimbing penulis yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan pengarahan, motivasi dan saran dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT melimpahkan berkah dan kebahagiaan kepada beliau.
6. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan pembelajaran kepada kami semua.

Dengan niat yang ikhlas, semoga amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT.

7. Kepada Owner CV Mulya Jaya Malang Ibu Siti Rokayah dan semua karyawannya, terima kasih sudah memberikan ruang bagi penulis untuk meneliti disana.
8. Teman seperjuangan saya Kos Cibi Garang dan Ciwi Ciwi yang selalu menjadi sumber dukungan dan semangat. Terima kasih atas setiap kata-kata semangat, bahu yang siap menopang, dan tawa yang kita bagi bersama. Semoga persahabatan kita terus bersemi dan menjadi lebih kuat dari hari ke hari.
9. Teruntuk Abah saya tercinta, Bapak Miftachul Huda saya mengucapkan terima kasih yang tak terhingga. Terima kasih atas doa, dukungan, dan cinta tanpa batas yang telah diberikan sepanjang hidup saya. Terimakasih selalu menjadi sumber inspirasi dan kekuatan bagi saya dalam menghadapi segala tantangan maupun cobaan. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya kepada keduanya, serta memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan kesuksesan dalam segala hal.
10. Kepada mama saya tercinta ibu Susiatin, orang yang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi. Terima kasih sudah selalu berjuang untuk kehidupan saya. Terima kasih untuk semua berkat do'a untuk saya selama ini dan dengan dukungan mama saya bisa berada di titik ini sampai saat ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi, mama harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya. I Love You more more
11. Terimakasih untuk diri saya sendiri sudah mampu melewati banyak ujian sampai skripsi ini telah selesai disusun.

Dengan terselesaikannya laporan skripsi ini, harapannya ilmu yang telah kami peroleh selama kuliah dapat memberikan manfaat amal kehidupan di dunia dan akhirat. Sebagai manusia yang tak pernah luput dari kekhilafan, penulis sangat

mengharapkan pintu maaf serta kritikan dan saran dari semua pihak demi upaya perbaikan di waktu yang akan datang.

Malang, 20 Desember 2024

Penulis,

Anisya Rahma Nurdatin

NIM 200202110164

PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam penulisan karya ilmiah, penggunaan istilah asing kerap tidak dihindarkan. Secara umum sesuai dengan Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia kata asing ditulis (dicetak) miring. Dalam konteks Bahasa Arab, terdapat pedoman transliterasi khusus yang berlaku internasional. Berikut ini disajikan tabel pedoman transliterasi sebagai acuan penulisan karya ilmiah. Transliterasi Arab-Indonesia Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang adalah berpedoman pada model Library of Congress (LC) Amerika Serikat sebagai berikut:

Arab	Indonesi	Arab	Indonesi
	a		a
ا	`	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	th	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	h	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	dh	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sh	ء	`
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang (madd), maka caranya dengan menuliskan coretan horisontal di atas huruf, seperti ā, ī, dan ū. (و ي ا) Bunyi hidup dobel Arab ditransliterasikan dengan menggabung dua huruf "ay" dan "aw" seperti layyinah, lawwā mah. Kata yang berakhiran tā ` marbū ṭ ah dan berfungsi sebagai sifat atau muḍ ā f ilayh ditransliterasikan dengan "ah", sedangkan yang berfungsi sebagai muḍ af ditransliterasikan dengan "at".

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	
BUKTI KONSULTASI	
HALAMAN PENGESAHAN	
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
مستخلص البحث	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Operasional	7
F. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kerangka Teori	19
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Pendekatan Penelitian.....	36
C. Lokasi Penelitian	37

D. Jenis dan Sumber Data.....	37
E. Metode Pengumpulan Data.....	38
F. Metode Pengolahan Data.....	40
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Gambaran Umum CV Mulya Jaya	41
B. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di CV Mulya Jaya Malang ditinjau berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan	42
C. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di CV Mulya Jaya Malang ditinjau berdasarkan Hukum Islam	56
BAB V PENUTUP.....	60
A. kesimpulan.....	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	15
Table 2 Penetapan Peraturan Pemerintah.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi.....	41
-----------------------------------	----

ABSTRAK

Anisya Rahma Nurdatin, 200202110164, 2024, **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Tinjauan Undang Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam (Studi Di CV Mulya Jaya Malang)**. Skripsi, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing : Dr. Khoirul Hidayah, S.H, M.H.

Kata Kunci : Pekerja Kontrak, Ketenagakerjaan, Hukum Islam

Pekerja kontrak dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pekerja yang dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu (PKWT), di mana hubungan kerja berakhir setelah pekerjaan atau waktu yang disepakati selesai. Perusahaan CV Mulya Jaya Malang yang bergerak dalam bidang waralaba harus patuh dan menetapkan ketentuan dalam Peraturan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam melindungi hak pekerja sebagai pekerja kontrak.

Penelitian ini membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang berada di CV Mulya Jaya Malang. Yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum pekerja kontrak di CV Mulya Jaya Kab Malang ditinjau dari UU Ketenagakerjaan, dan bagaimana perlindungan hukum pekerja kontrak di CV Mulya Jaya Malang ditinjau berdasarkan Hukum Islam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris, dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini bahwa pekerja kontrak di CV Mulya Jaya Malang mengenai penerapan perlindungan hukum pekerja kontrak seperti berlakunya pemagangan selama enam bulan dan pemberian kerja diluar jam kerja di CV Mulya Jaya Malang belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan dalam hukum islam sudah sesuai berdasarkan bentuk dan isi perjanjian kerja yang telah disepakati.

ABSTRACT

Anisya Rahma Nurdatin, 200202110164, 2024, **Legal Protection for Contract Workers in Review of Labor Law and Islamic Law (Study at CV Mulya Jaya Malang)**. Thesis, Department of Sharia Economic Law, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Supervisor: Dr. Khoirul Hidayah, S.H, M.H.

Keywords: Contract Workers, Labour, Islamic Law

Contract workers in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower are workers employed under a work agreement for a certain period of time (PKWT), where the employment relationship ends after the agreed work or time is completed. CV Mulya Jaya Malang, a company engaged in franchising, must comply with and stipulate the provisions in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower in protecting workers' rights as contract workers.

This research aims to discuss the legal protection for contract workers at CV Mulya Jaya Malang. Which aims to find out how the legal protection of contract workers at CV Mulya Jaya Malang District is reviewed from the Labor Law, and how the legal protection of contract workers at CV Mulya Jaya Malang is reviewed based on Islamic Law. This research uses empirical juridical research methods, using a sociological juridical approach. Data collection through interviews, observation and documentation.

The results of this study that contract workers at CV Mulya Jaya Malang regarding the application of legal protection of contract workers such as the enactment of apprenticeships for six months and the provision of work outside working hours at CV Mulya Jaya Malang are not fully in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The arrangements in Islamic law are in accordance based on the form and content of the agreed work agreement.

مستخلص البحث

أنيسيا رحمة نوردين، 200202110164، 2024، الحماية القانونية للعاملين بعقود
مراجعة قانون العمل والشريعة الإسلامية (دراسة في CV Mulya Jaya Malang).
أطروحة قسم القانون الاقتصادي الشرعي جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية
مالانج المشرف: د. خيرول الهداية، الماجستير.

الكلمات الأساسية: عمال العقود، التوظيف، الشريعة الإسلامية

عمال العقود في القانون رقم قانون رقم 13 لسنة 2003 بشأن التوظيف هم العمال الذين
يتم توظيفهم بموجب عقد عمل لمدة زمنية معينة (PKWT)، حيث تنتهي علاقة العمل بعد
انتهاء العمل أو الوقت المتفق عليه. يجب على شركة CV Mulya Jaya Malang التي
تعمل في قطاع الامتياز أن تمتثل وتنص على الأحكام الواردة في لائحة القانون رقم. قانون
رقم 13 لسنة 2003 بشأن التوظيف في حماية حقوق العمال كمتعاقدين.

يهدف هذا البحث إلى مناقشة الحماية القانونية للعاملين بعقود في شركة CV Mulya
Jaya Malang. الهدف هو معرفة كيفية مراجعة الحماية القانونية للعاملين بعقود في CV
Mulya Jaya Malang من قانون العمل، وكيف تتم مراجعة الحماية القانونية للعاملين بعقود
في CV Mulya Jaya Malang بناءً على الشريعة الإسلامية. يستخدم هذا البحث منهج
البحث القانوني التجريبي، وذلك باستخدام المنهج القانوني الاجتماعي. جمع البيانات من خلال
المقابلات والملاحظة والتوثيق.

تظهر نتائج هذا البحث أن العمال المتعاقدين في CV Mulya Jaya Malang فيما
يتعلق بتطبيق الحماية القانونية للعاملين المتعاقدين مثل تطبيق التدريب المهني لمدة ستة أشهر
وتوفير العمل خارج ساعات العمل في CV Mulya Jaya Malang لا يتوافقون تمامًا مع
القانون رقم 13 لسنة 2003 في شأن التوظيف تعتبر الأنظمة في الشريعة الإسلامية مناسبة
بناءً على شكل ومضمون اتفاقية العمل المتفق عليها.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan unsur yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting, sebagai subjek dan tujuan pembangunan nasional. Hak-hak pekerja diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia termasuk perlindungan pekerja yang harus diperjuangkan agar harkat dan martabat pekerja juga meningkat.

Perlindungan ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha dalam negeri dan internasional. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 28 d Undang-Undang Dasar Tahun 1945, setiap orang berhak atas pekerjaan dan berhak memperoleh imbalan atau perlakuan yang adil dan pantas dalam hubungan kerja.¹

Pada dasarnya, hubungan kerja adalah hubungan yang terjadi setelah adanya kesepakatan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha. Dalam hal ini, ketika hubungan kerja mencapai titik di mana salah satu pihak memutuskan untuk mengakhirinya, ada kemungkinan bahwa akan terjadi perselisihan antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja.²

¹ Pudjo Utomo, "Perlindungan Hak Dasar Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Hak Asasi Manusia", *Jurnal Ilmu Hukum QISTIE*, Vol. 9 No. 1 (2016): 80 <http://dx.doi.org/10.31942/jqi.v9i1.2446>.

² Delinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta:CV Budi Utama, 2019), 90.

Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan tujuan utama untuk memastikan bahwa hubungan kerja berjalan dengan baik tanpa ada tekanan atau penindasan dari pihak yang memiliki kekuatan terhadap pihak yang lebih lemah, sesuai dengan isi Pasal 28 d Undang-Undang Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan atau perlakuan yang adil dan layak dalam konteks hubungan kerja.

Dalam rangka memberikan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan, pemerintah telah memperhatikan kemajuan dunia usaha, yaitu dengan mengeluarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dimana dalam Undang-Undang tersebut telah mengatur beberapa ketentuan diantaranya tentang hubungan kerja, perlindungan pengupahan dan kesejahteraan, hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja. Pengaturan ini bertujuan agar kegiatan-kegiatan terkait ketenagakerjaan tidak merugikan kedua belah pihak, baik dari pihak pengusaha maupun pekerja sehingga keduanya merasa sudah terlindungi oleh hukum.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis, tenaga kerja/buruh memang bebas karena prinsip negara kita menyatakan bahwa tidak seorangpun diperbudak atau diperhamba³, sedangkan dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang

³ R. Joni Bambang S., Hukum Ketenagakerjaan (Bandung: Pustaka Setia, 2013) , 75.

mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.⁴

Tujuan dari peraturan ini adalah untuk menghindari kerugian bagi kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja, dalam aktivitas yang terkait dengan ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan agar pengusaha tidak sewenang-wenang memberikan perintah kepada pekerja mereka.

Pasal 56-59 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang sistem pekerja kontrak. Terdapat perubahan dalam Pasal 56-59 Undang-Undang Ketenagakerjaan setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Ketentuan terkait pekerja kontrak menjadi lebih ketat, khususnya pada Pasal 56 ayat 2 yang mengatur perjanjian kerja secara kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pasal 58 Undang Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang isi Pasal Masa Percobaan, yang baru-baru ini diubah. Pasal ini menyatakan bahwa jika dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu disyaratkan adanya masa percobaan kerja sebagaimana disebutkan dalam ayat 1, maka masa percobaan kerja tersebut dianggap batal demi hukum.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memberikan peraturan tambahan mengenai perjanjian kerja

⁴ Pasal 1 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

waktu tertentu. Pasal 12 Peraturan Pemerintah menyatakan bahwa PKWT tidak dapat meminta masa percobaan kerja, jika disyaratkan masa percobaan kerja tersebut dianggap batal secara hukum dan masa kerja tetap dihitung.⁵

Pengusaha sering memilih pekerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu sebagai metode untuk melakukan masa percobaan terhadap para pekerja. Namun, praktik masa percobaan yang dilakukan oleh CVMulya Jaya Malang seperti itu, yang dikenal sebagai pemagangan diduga belum sesuai dengan norma atau ketentuan dalam Pasal 58 Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Hal ini secara tidak langsung dapat merugikan pekerja kontrak.⁶

Dalam kasus ini, jika seorang pekerja tidak memenuhi tugasnya atau tidak mengikuti perintah dari pengusaha sesuai harapan, pengusaha memiliki wewenang untuk mengakhiri kontrak kerja dan tidak memperpanjang masa kontrak tersebut, serta mencari pekerja lain sesuai keinginan mereka. Pemutusan hubungan kerja kontrak ini tidak akan menimbulkan kerugian karena pengusaha tidak diwajibkan memberikan uang pesangon atau kompensasi terkait pemutusan hubungan kerja kontrak tersebut.⁷

Selain itu, hukum Islam juga mengatur apa yang seharusnya dilakukan oleh pengusaha untuk menghindari tindakan sewenang-wenang seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an, surat Al-Nahl ayat 90 ayat yang Artinya:

⁵ Muhammad Wildan, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum Khairul Ummah* Vol 12 NO. 4, 2017)

<https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jhku/article/view/2300/1728>.

⁶ Susi, Wawancara, (Kalipare 5 Mei 2024).

⁷ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 112.

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

Arti dari ayat Al-Qur'an diatas merupakan seruan untuk berlaku adil dalam memberikan perintah dalam semua aspek kehidupan baik dalam urusan agama, sosisl, politik, dan ekonomi. Salah satu mewujudkan kehidupan yang adil Islam menegakan agar pengusaha memenuhi hak pekerjanya berdasarkan jasa dan tanggung jawab, Memandang nilai-nilai moralitas yang menunjuk pada konsep kemanusiaan dan kesejahteraan dalam kehidupan.

Menurut al-Syathibi bahwa kandungan dari maqashid syariah adalah adanya syariah yang ditetapkan demi kemaslahatan manusia di dunia di akhirat. Syariah dibuat untuk mewujudkan kebahagiaan individu dan jamaah, memelihara aturan serta menyamarakkan dunia dengan segenap saran yang akan menyampaikan kepada jenjang kesempurnaan, kebaikan, budaya, dan peradaban yang mulai, sebab dakwah Islam terorientasikan terwujudnya kehidupan yang rahamatan lil alamin. Ajaran Islam yang secara spesifik membahas tentang maqashid syariah, mengupayakan adanya kehidupan yang sejahtera dan adil antara umat manusia, sehingga spirit Islam dapat tersalurkan dalam kebijakan kebijakan publik. Dengan adanya nilai-nilai maqashid syariah

yang terserap dalam regulasi, menunjukan bahwa syariah berkembang secara kontekstual mengikuti perkembangan zaman yang kian modern ini.⁸

Beberapa kasus di atas mencerminkan situasi yang umum terjadi ketika perusahaan membuat perjanjian kerja dengan pekerjanya secara sewenang-wenang. Contohnya termasuk membuat perjanjian kerja kontrak, perjanjian pemegang, atau masa percobaan enam bulan tanpa perjanjian pemegang tertulis dari CV Mulya Jaya, Hariannya/Jam kerja yang melebihi batas juga menjadi permasalahan yang terjadi di CV Mulya Jaya.⁹ Hal ini menjadi minat penulis untuk mengkaji objek perjanjian kerja kontrak di CV Mulya Jaya sebagai subjek penelitian untuk menyusun skripsi dengan judul: **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK TINJAUAN UU KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas yang telah dipaparkan, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut dengan permasalahan yaitu :

1. Bagaimana perlindungan hukum pekerja kontrak di CV Mulya Jaya ditinjau berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana perlindungan hukum pekerja kontrak di CV Mulya Jaya ditinjau berdasarkan Hukum Islam ?

⁸ Ghofar Shidiq, “Teori Maqashid Al-Syari'ah dalam Hukum Islam”, (SULTAN AGUNG, 47, no. 2009), 121

⁹ Susi, Wawancara, (Kalipare 5 Mei 2024).

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis perlindungan hukum pekerja kontrak di CV Mulya Jaya berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan
2. Menganalisis perlindungan hukum pekerja kontrak di CV Mulya Jaya berdasarkan hukum islam

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 yang baru dalam rangka mengemukakan konstruksi hukum ketenagakerjaan yang dapat memberikan rasa keadilan bagi pekerja.

2. Manfaat Praktis

Pertama, memeberikan informasi kepada pekerja terkait bentuk perlindungan hukum bagi pekerja. Kedua, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi kajian bagi perusahaan dalam memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Ketiga, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran bagi tenaga kerja terkait perlindungan hukum dalam mengupayakan adanya kehidupan yang sejahtera dan adil, khususnya dalam lingkup pembahasan mengenai ketentuan PKWT dalam aturan terbaru.

E. Definisi Operasional

Untuk memperoleh penjelasan dan agar tidak terjadi kesalahpahaman pembaca dalam mengartikan judul skripsi ini, maka penulis perlu mengemukakan secara tegas dan terperinci maksudnya sebagai berikut.

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁰

2. Perjanjian

Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat mengelola semua aspek kegiatan usaha sendiri, sehingga kolaborasi dengan pihak lain menjadi kunci untuk efektivitas. Kolaborasi dan kerjasama dapat dicapai dengan adanya perjanjian sebagai dasar dalam menjalankan kegiatan usaha tersebut secara efektif.

Kerjasama memungkinkan untuk memanfaatkan keahlian dan sumber daya yang berbeda-beda, meningkatkan inovasi, dan mencapai tujuan bersama yang lebih besar. Saling bergantung dan mendukung antara individu dan entitas kegiatan usaha lainnya merupakan salah satu pondasi keberhasilan dalam dunia kegiatan usaha modern.¹¹

Berkaitan dengan hal tersebut maka perjanjian merupakan dasar hukum pengikat hubungan yang terjadi diantara para pihak yang melakukan kesepakatan bersama. Perjanjian sendiri bermakna sebagai suatu tindakan hukum yang menghasilkan hubungan hukum yang dikenal sebagai perikatan. Dalam konteks ini, hubungan hukum

¹⁰ Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, (PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2000), 54

¹¹ Faisal Santiago, Pengantar Hukum Bisnis, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), 19.

perikatan timbul karena adanya perbuatan hukum berupa perjanjian. Saat para pihak menandatangani perjanjian, mereka melakukan tindakan hukum yang mengikat mereka satu sama lain dalam hubungan perikatan.¹²

3. Pekerja Kontrak

Pekerja kontrak adalah bentuk kesepakatan kerja yang ditetapkan berdasarkan periode waktu atau penyelesaian tugas tertentu yang tidak permanen, dan pekerjaan tersebut akan selesai dalam periode waktu yang telah ditentukan. Status pekerja ini berlaku sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam kontrak. Apabila periode waktu yang telah ditentukan telah berakhir, maka secara otomatis kesepakatan kerja akan berakhir, sehingga mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.¹³

4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu sampai berakhirnya waktu yang telah ditentukan dan disepakati oleh kedua belah pihak.¹⁴

5. Hukum Islam

¹² Dadang Sukandar, *Membuat Surat Perjanjian*, (Yogyakarta: Andi, 2011), 5.

¹³ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: Semarang University Press, 2019), 19.

¹⁴ Pasal 1 Ayat 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Hukum Islam merupakan bahan dan unsur utama hukum nasional Indonesia. Hukum Islam baru dikenal di Indonesia setelah agama Islam disebarkan di tanah air Indonesia pada abad ke tujuh hijriyah atau abad ketiga belas masehi setelah masuk ke Indonesia, hukum Islam telah diikuti dan dilaksanakan oleh para pemeluk agama Islam di Nusantara.

F. Sistematika Pembahasan

Penyusunan penelitian ini disusun secara sistematis dan disusun dalam lima bab yang masing-masing memuat sub bab yang menjelaskan permasalahan dan ruang lingkup penelitian. Urutan dan tata letak masing-masing bab dapat dijelaskan sebagai berikut :

BAB I, Pendahuluan, Latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan semua dijelaskan dalam bab ini.

BAB II, Tinjauan Pustaka, terdiri dari penelitian terdahulu dan kerangka teori. Penelitian terdahulu berisi informasi tentang penelitian yang telah dilakukan peneliti-peneliti sebelumnya, baik dalam buku yang sudah diterbitkan maupun masih berupa disertasi, tesis, atau skripsi yang belum diterbitkan. Adapun kerangka teori terdiri dari hanya ada dua pembahasan.

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

BAB IV, Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini peneliti membahas dan menganalisis dengan teori yang relevan dengan penelitian tersebut. Bab ini adalah inti dari skripsi. Penelitian menganalisis data yang ditemukan untuk diolah, dalam hal ini tentang pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Di CV Mulya Jaya Kabupaten Malang).

BAB V, Penutup, Kesimpulan pada bab ini disajikan sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian. Selain itu, saran sebagai rekomendasi yang bermanfaat dan berguna untuk meningkatkan standar studi di masa depan.

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian sejenis yang sudah lebih dulu dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya. Keberadaan peneliti sebelumnya dicantumkan untuk menunjukkan persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Dengan demikian peneliti terdahulu sebagai pembanding yang memperlihatkan unsur kebaruan peneliti sekarang. Adapun penelitian terdahulu yang permasalahannya masih berkaitan dengan penelitian ini adalah :

Pertama, Skripsi, yang ditulis oleh Rani Ayu Pramesti pada tahun 2021, di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, yang berjudul *Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Provinsi DKI Jakarta*. Adapun pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Persamaan penelitian diatas menggunakan metode yuridis empiris penelitian lebih menekankan pada data lapangan sebagai objek yang diteliti. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan hukum empiris.¹⁵

Perbedaan adalah peneliti diatas menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan PKWT masih terdapat ketidaksesuaian dengan peraturan

¹⁵ RA Pramesti, "Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Provinsi DKI Jakarta" (repository.uinjkt.ac.id, 2021), <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/56636>

perundang-undangan yang berlaku. Beberapa hal yang masih tidak sesuai diantaranya adalah jenis pekerjaan dalam perjanjian dan jangka waktu perjanjian yang masih melampaui batas ketentuan yang terdapat dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kedua, Skripsi, yang ditulis oleh Bunga Wardana pada tahun 2022, di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang berjudul “Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Karyawan di PT. Istana Cipta Sembada Seafood Tinjauan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 dan Maqashid Syariah. Penelitian ini merupakan empiris. Adapun pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh dikumpulkan, dianalisis dengan teknik kualitatif kemudian disajikan secara yuridis empiris. Persamaan dari penelitian tersebut terletak pada penggunaan metode yuridis empiris, di mana penelitian tersebut lebih focus pada pengumpulan data lapangan sebagai objek penelitian yang teliti. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan hukum empiris.¹⁶

Adapun perbedaannya adalah peneliti menunjukkan bahwa PT Istana Cipta Sembada (ICS Food) tidak sepenuhnya maksimal dalam melaksanakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Meskipun telah menerapkan berbagai upaya perlindungan seperti menyediakan alat pelindung diri berupa masker, pelindung kepala, dan sarung tangan, masih terdapat beberapa pekerja

¹⁶ Buga Wardana, "Implementasi keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan di PT. Istana Cipta Sembada Seafood tinjauan undang undang no. 13 tahun 2003 dan maqasid syariah" (etheses.uin-malang.ac.id, 2022), <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/36841>

yang tidak mematuhi aturan tersebut dan tidak menggunakan alat pelindung diri.

Ketiga, Artikel Jurnal yang di tulis oleh Lidia Febrianti, Rosyidi Hamzah, R. Febrina Andarina Zaharnika, Puti Mayang Seruni pada tahun 2022 tentang "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam". Artikel ilmiah ini membahas tentang mengenai perlindungan hukum terhadap upah pekerja kontrak di Indonesia dari dua perspektif hukum yang berbeda. Dengan menggabungkan perspektif hukum positif dan hukum Islam, artikel ini menawarkan pandangan yang logistik tentang bagaimana kebijakan pengupahan dapat lebih baik melindungi hak-hak pekerja kontrak dan menciptakan keadilan sosial dalam hubungan kerja.

Adapun perbedaan dari penulisan ini adalah peneliti terdahulu lebih berfokus pada perlindungan hukum terhadap upah pekerja sedangkan peneliti berfokus pada implementasi perlindungan hukum bagi pekerja kontrak ditinjau dari Undang Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam dan lokasi peneliti yang berbeda dengan peneliti sebelumnya.¹⁷

Keempat, Jurnal yang ditulis oleh Pratomo Beritno pada tahun 2022 tentang "Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan". Artikel ini membahas tentang perlindungan hukum

¹⁷ L Febrianti, R Hamzah, FA Zaharnika, "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam", *Journal of Economic* (journal.ipm2kpe.or.id, 2022), <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/4120>

bagi tenaga kerja, khususnya terkait dengan jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, pengusaha wajib memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja termasuk jaminan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang Undang No. 24 Tahun 2011.¹⁸

Adapun perbedaannya ialah penelitian lebih berfokus terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang tidak mendapatkan jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan sedangkan peneliti membahas semua aspek perlindungan hukum yang seharusnya didapatkan oleh pekerja.

Kelima, Jurnal yang ditulis oleh Equino Mikael Makadolang, Ronny Adri Marimis, Lendy Siar pada tahun 2024 yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Diberhentikan Sebelum Waktunya”. Penelitian ini membahas tentang perlindungan hukum bagi pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diberhentikan sebelum waktunya dan untuk mengkaji dan menganalisis pemenuhan hak pekerja PKWT yang diberhentikan sebelum waktunya.

Perbedaannya ialah pada metode penelitian yaitu menggunakan metode penelitian normatif sedangkan peneliti menggunakan metode yuridis empiris dan lebih berfokus kepada perlindungan hukum bagi pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diberhentikan sebelum waktunya

¹⁸ Pratomo Beritno, "Perlindungan Hukum terhadap tenaga Kerja yang tidak Mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan", Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai, no.1(2022) : <http://journal.stihtb.ac.id/index.php/jihtb/article/view/220>

dan untuk mengkaji dan menganalisis pemenuhan hak pekerja PKWT yang diberhentikan sebelum waktunya.

Tabel 1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

NO	Penulis/Universitas/Judul Penelitian	Tahun	Persamaan	Perbedaan
1	Rani Ayu Pramesti/ UIN Syarif Hidayatullah Jakarta/ Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Provinsi DKI Jakarta	2021	Persamaan penelitian adalah sama-sama menggunakan metode yuridis empiris penelitian lebih menekankan pada data lapangan sebagai objek yang di teliti.	Perbedaan adalah peneliti diatas menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu masih terdapat ketidaksesuaian dengan peraturan undang-undang yang berlaku. Salah satu hal yang masih tidak sesuai adalah jenis pekerjaan yang tercantum dalam perjanjian dan jangka waktu perjanjian yang masih melampaui batas ketentuan yang ditetapkan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun

				2003 tentang Ketenagakerjaan.
2	Bunga Wardana/ UIN Maulana Malik Ibrahim Malang/ Implementasi Keselematan dan Kesehatan Kerja Bagi Karyawan di PT. Istana Cpta Sembada Seafood Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Maqashid Syariah	2022	Persamaan penelitian diatas menggunakan metode yuridis empiris penelitian lebih menekankan pada data lapangan sebagai objek yang diteliti. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan hukum empiris.	Perbedaannya adalah peneliti menunjukkan bahwa PT Istana Cipta Sembada (ICS Food) tidak sepenuhnya maksimal dalam melaksanakan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Meskipun telah menerapkan berbagai upaya perlindungan, seperti menyediakan alat pelindung diri seperti masker, pelindung kepala, dan sarung tangan. Namun, beberapa karyawan tetap tidak mematuhi aturan ini

				dan tidak menggunakan alat pelindung diri.
3	Lidia Febrianti, Rosyidi Hamzah, R. Febrina Andarina Zaharnika, Putri Mayang Seruni/ Universitas Islam Riau/ Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam	2022	Persamaan Penelitian ini adalah sama-sama membahas perlindungan hukum dalam perspektif hukum positif dan hukum Islam	Perbedaan dari penulisan ini adalah peneliti lebih berfokus pada perlindungan hukum bagi pekerja dan lokasi peneliti yang berbeda dengan peneliti sebelumnya.

4	Pratomo Beritno/STIH Tambun Bungai Palangka Raya/Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Yang Tidak Mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan	2022	Persamaan penelitian adalah sama sama membahas tentang perlindungan hukum tenaga kerja yang tidak mendapatkan jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan	Perbedaan peneliti berfokus pada semua perlindungan hukum yang seharusnya didapatkan oleh pekerja sedangkan peneliti sebelumnya memfokuskan terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang tidak mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan
5	Equino Mikael Makadolang, Ronny Adri Marimis, Lendy Siar/Universitas Sam Ratulangi/ Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Diberhentikan Sebelum Waktunya	2024	Persamaan sama sama membahas tentang perlindungan hukum bagi pekerja	Perbedaannya ialah pada metode penelitian yaitu menggunakan metode penelitian normatife sedangkan peneliti menggunakan metode yuridis empiris dan lebih berfokus kepada perlindungan hukum bagi pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diberhentikan sebelum

				waktunya dan untuk mengkaji dan menganalisis pemenuhan hak pekerja PKWT yang diberhentikan sebelum waktunya.
--	--	--	--	--

B. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Rahardjo Perlindungan Hukum terjadi ketika hukum memberikan kekuasaan yang terukur untuk bertindak demi kepentingan seseorang. Satjipto Rahardjo menyatakan perlindungan hukum bukan hanya tentang memberikan hak-hak yang sah kepada individu atau kelompok, tetapi juga mengenai penciptaan suatu kepastian hukum dan keadilan.¹⁹

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

¹⁹ Bernadetha Aurelia Oktavira, Syarat Sah Perjanjian dan Akibat Jika Tak Dipenuhi, Hukumonline.com, 11 Juli 2022, diakses 29 Maret 2023. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/4-syarat-sah-perjanjian-dan-akibatnya-jika-takdipenuhi-cl4141/>.

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

a. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu untuk batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.²⁰

b. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan terakhir yaitu berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan sesuatu pelanggaran.²¹

2. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

a. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, dan tidak dapat dilakukan secara bebas oleh pihak-pihak, tetapi harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

²⁰ Mukhtie Fadjar, *Teori-Teori Hukum Kontemporer*, Cetak 2 (Malang: Setara Press, 2014), 104.

²¹ Mukhtie Fadjar, *Teori-Teori Hukum Kontemporer*, Cetak 2, 105.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Setiap orang yang memiliki kemampuan untuk bekerja dan menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan umum disebut sebagai pekerja. Sementara itu, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan lainnya.²²

b. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

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

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

Selanjutnya Pasal 52 ayat 2 menyatakan bahwa perjanjian kerja para pihak dapat dibatalkan jika bertentangan dengan ketentuan ayat (1)

²² Dr. Ike Farida, Perjanjian Perburuhan (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing), (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), 73.

huruf a dan b, dan Pasal 52 ayat 3 menyatakan bahwa perjanjian itu batal secara hukum jika bertentangan dengan ketentuan ayat (1) huruf c dan d.

c. **Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Pasal 59 mengatur bahwa perjanjian kerja waktu yang didasarkan pada jangka waktu tertentu harus dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pekerjaan yang didasarkan pada jangka waktu tertentu harus bersifat musiman atau diperkirakan selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama.²³

Perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu berbeda dari pembaharuan. Perpanjangan berarti melanjutkan pekerjaan setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tanpa diputuskan, sedangkan pembaharuan berarti memulai pekerjaan baru setelah perjanjian kerja waktu tertentu pertama berakhir dengan tenggat waktu 30 hari.²⁴

3. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja

a. **Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian Kerja ialah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja

²³ Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018), 102.

²⁴ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafindo, 2016), 20.

yang berisi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta jangka waktu berlakunya perjanjian kerja. Perjanjian Kerja dapat dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Tetap (PKT).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 menjelaskan bahwa: “*Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak*”.²⁵

Menurut Subekti, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara “buruh” dengan “majikan”, Perjanjian ditandai dengan adanya ciri-ciri yaitu adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan di peratas yaitu suatu hubungan mendasar, dimana pihak satu (majikan) berhak memerintah dan harus ditaati oleh pihak lain(buruh).²⁶

b. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Dalam membuat sebuah perjanjian kerja terdapat syarat-syarat yang harus di penuhi agar perjanjian tersebut bisa dikatakan sah menurut hukum, Sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara

²⁵ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁶ Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung:Alumni Bandung, 1997), 63

dan juga pada pasal 1 angka 14 Jo Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Di dalam Pasal 52 ayat 1 menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- 1) Adanya kesepakatan kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian (antara buruh/tenaga kerja dan majikan) tidak adanya unsur paksaan dalam membuat perjanjian maka jika ada timbulnya unsur paksaan perjanjian tersebut batal
- 2) Adanya kemampuan/kecakapan pihak dalam melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum maupun keasusilaan²⁷

Isi dari perjanjian kerja memuat tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban pengusaha. hak dari tenaga kerja merupakan kewajiban dari pengusaha yaitu berupa upah sebaliknya kewajiban tenaga kerja adalah hak dari pengusaha berupa pekerjaan, dimana tenaga kerja wajib melakukan pekerjaan dari pengusaha.

²⁷ Pasal 52 ayat 1 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

c. Bentuk Perjanjian kerja

1) Tertulis

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Pasal 51 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis memuat antara lain :

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

2) Tidak tertulis

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan atau tidak tertulis, dan hanya dianggap sah apabila kedua belah pihak

menyetujuinya. Selain itu, perjanjian kerja harus memenuhi semua syarat sah perjanjian.²⁸

d. Isi Perjanjian Kerja

Isi perjanjian kerja adalah inti dari perjanjian kerja, yang secara keseluruhan berisi masalah yang tidak boleh bertentangan dengan hukum yang memaksa atau tata susila masyarakat. Sehingga isi perjanjian kerja memiliki suatu kepastian hukum tentang hak dan kewajiban antara si pemberi kerja dan si penerima kerja. yakni:

a) Kewajiban Buruh/pekerja

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

- 1) Buruh/Pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
- 2) Buruh/pekerja harus mematuhi peraturan dan petunjuk majikan atau pengusaha ketika mereka melakukan pekerjaan mereka, buruh atau pekerja harus mematuhi petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang harus dipatuhi oleh

²⁸ Telaumbanua Dalinama, S.H, M.H. “ Hukum Ketenagakerjaan”. (Jakarta: CV Budi Utama, 2019), 11.

pekerja harus diatur dalam peraturan perusahaan agar lebih jelas.

- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Dalam kasus di mana pekerja atau buruh melakukan tindakan yang merugikan perusahaan, baik secara sengaja maupun tidak sengaja, mereka secara prinsip wajib membayar ganti rugi dan denda.²⁹

b) Kewajiban Pengusaha

- 1) Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik dengan adanya campur tangan Pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah.³⁰
- 2) Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Cuti tahunan lamanya 12 (dua belas) hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti

²⁹ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), 39.

³⁰ Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

panjang selama 2 (dua) bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 (enam) bulan pada suatu perusahaan.³¹

- 3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan: majikan atau pengusaha wajib mengurus perawatan dan pengobatan pekerja yang tinggal di rumah mereka. Dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas pada pekerja yang tinggal di rumah majikan mereka. Jamsostek sebelumnya telah dirubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan berfungsi untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, dan meninggal dunia.

4. Perjanjian Kerja Tinjauan Hukum Islam

a. Pengertian akad ijarah

Kata ijarah dalam struktur bahasa arab adalah bentuk masdar dari kata *ajara-yu'jiru ijaran* berarti yang mengandung arti imbalan, seperti dalam pernyataan "*ista'jara ar-rajulu al-rajula*" yang bermaksud seseorang memperkerjakan seseorang dengan memberi upah tertentu.³² Dalam kamus lisan al-ara, ijarah berarti *al-jaza' ala al-'amal* yang berarti upah atas suatu pekerjaan.³³

³¹ Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³² Imam Mallik ibn Anas, *Al-Mudawwanat al-Kubra* Juz 5 (Bairut: Dar al-Kutub alIlmiyah), 473.

³³ Muhammad Jamaluddin ibn Mukarrama al-Ansari, *Lisan al-Arab* Juz 5 (Mesir: Dar alMisyriyah li Ta'lif wa Tarjamah), 65.

Definisi akad ijarah menurut ulama' fiqh (fuqohah) adalah sebagai berikut :

1) Imam Syafi'i

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

2) Imam Hambali

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

3) Imam Hanafi

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

4) Imam Maliki

Akad ijarah adalah suatu akad yang memberikan pengertian kepemilikan atas manfaat yang dibolehkan (oleh syara') untuk suatu masa yang jelas dengan suatu imbalan tertentu.³⁴

b. Perjanjian Kerja Dalam Akad Ijarah

³⁴ Abdurrahman al-jaziri, Kitab al-Fiqh 'ala Mazahib al-Arba'ah, Juz 3 (Mesir : Maktabah Tijariyah), 94-98.

Perjanjian kerja memiliki peran yang signifikan dalam menentukan jenis pekerjaan yang akan diterima oleh para pekerja saat mereka pertama kali mengontrak kerja. Menurut Ahmad Azhar Basyir, perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk ijarah (pengupahan) di mana objeknya adalah tenaga kerja manusia.

Dalam perjanjian ini, tenaga kerja melakukan kesepakatan dengan pihak tertentu untuk melaksanakan pekerjaan khusus bagi seseorang atau beberapa orang yang mempekerjakannya, dan bukan untuk pihak lain. Prinsip pemenuhan janji juga ditegaskan dalam Al-Qur'an, seperti yang terdapat dalam Surah Al-Isra' ayat 34 yang Artinya:” Dan Penuhilah janji itu, sesungguhnya janji itu akan dimintai pertanggungjawaban”.

1) Syarat Perjanjian Kerja

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

2) Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

- a) Melakukan pekerjaan

- b) Dibawah perintah orang lain
- c) Menerima upah
- d) Dalam jangka waktu tertentu³⁵

c. Landasan Yuridis Akad Ijarah

Akad ijarah memiliki dasar yang kuat dan merupakan cara kerjasama normatif-yuridis untuk berbagi manfaat dan jasa. Al-Qur'an, Al-Hadis, dan Ijma' para ulama adalah sumber hukum untuk akad ijarah. ³⁶

Akad ijarah merupakan bagian dari akad jual beli yang melibatkan unsur penting yaitu manfaat. Keabsahan hukumnya didasarkan pada ijma' ulama, dengan merujuk pada kisah Nabi Syuaib yang mempekerjakan buruh untuk Nabi Musa.

Beberapa ayat Al-Qur'an dan Hadis menjadi dasar legalitas akad ijarah :

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

³⁵ Suhrawardi Lubis, K., Hukum Ekonomi Islam, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 153.

³⁶ Ibrahim ibn Ali Muhammad al-Hanafi, Lisan al-Hukum fi Ma'arif al-Ahkam, Juz 1(Mesir: Al-Bab al-Halaby, 1973), 360.

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

d. Syarat dan Rukun Akad Ijarah

Salah satu komponen utama yang harus ada dalam suatu perjanjian adalah syarat dan rukun. Jika salah satu syarat atau rukun tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut tidak sah.³⁷ Menurut ulama Hanafi, rukun akad ijarah hanya terdiri dari ijab (penawaran) dan qabul (penerimaan) antara penyewa dan pihak yang menyewa. Namun, menurut mayoritas ulama, terdapat empat rukun ijarah yang harus dipenuhi, yaitu:

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

e. Macam-Macam Ijarah

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

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

- 1) Ijarah yang berkaitan dengan keuntungan, seperti sewa rumah, toko, mobil, pakaian, dan lainnya. Dalam jenis ijarah ini, objek akad adalah sesuatu yang menguntungkan penyewa.
- 2) Ijarah yang berkaitan dengan pekerjaan, yaitu mempekerjakan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu, seperti buruh bangunan, tukang jahit, dan lain sebagainya. Objek akad dalam jenis ijarah ini adalah tenaga kerja yang dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

f. Hak-Hak Buruh dalam Islam

1) Hak bekerja

Hak untuk bekerja dijamin dalam Islam. Baik laki-laki maupun perempuan diberikan kesempatan yang sama untuk bekerja dan dihargai secara adil, sebagaimana yang disebutkan dalam Surat An-Nisa' ayat 32 yang Artinya: “Bagi laki-laki adalah bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan juga bagian dari apa yang mereka usahakan.”

2) Hak mendapatkan gaji

Setiap pekerja berhak atas kompensasi sebagai imbalan atas kinerja mereka di tempat kerja. Standar gaji Islam harus sesuai

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

dengan jenis pekerjaan dan tidak boleh dikurangi. "Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang takaran dan timbangannya," ayat 85 surat al-a'raf.

3) Hak mendapatkan jaminan sosial

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

4) Hak cuti kerja

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

286 bahwa Allah tidak memberikan beban kepada seseorang melebihi batas kemampuannya. Yang Artinya:

”Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan jenis penelitian yuridis empiris, yang berarti mengamati fakta-fakta hukum yang berlaku di masyarakat, yang mengharuskan pengetahuan yang dapat diamati dan dibuktikan secara publik. Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan gambaran, penjelasan, dan analisis informasi hukum tentang bentuk perlindungan kerja pekerja kontrak yang terdapat dalam CV Mulya Jaya, yang didasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.³⁹

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis karena melibatkan masalah hukum yang juga memerlukan analisis dari sudut pandang sosial.⁴⁰ Penelitian ini didasarkan pada ilmu hukum normatif, namun tidak hanya mempelajari sistem norma dalam peraturan perundang undangan, tetapi juga mengamati interaksi dan reaksi yang terjadi ketika sistem norma tersebut diterapkan dalam masyarakat.⁴¹ Dalam penelitian yuridis sosiologis ini, peneliti akan mengkaji praktik perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di CV Mulya Jaya berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

³⁹ Bander Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 2008), 125.

⁴⁰ Mukti Fajar ND. & Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif&Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 47.

⁴¹ Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta; Rineka Cipta. Cet. V. 2006), 87.

C. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian peneliti mengambil objek penelitian yaitu di CV Mulya Jaya yang beralamat di Jl. Sumbersuko-Panggung lele, Kelurahan Arjowilangun, Kecamatan Kalipare, Kabupaten Malang, Jawa Timur.

D. Jenis dan Sumber Data

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

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dengan wawancara, observasi atau laporan dalam bentuk dokumen dalam bentuk tidak resmi yang kemudian diolah dengan peneliti. Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan mengambil data yang dibutuhkan dengan melakukan wawancara kepada narasumber.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam laporan skripsi, tesis, disertasi dan peraturan perundang-undang. Penelitian ini merupakan data sekunder, antara lain:
 - a. Undang-Undang Dasar 1945
 - b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - c. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

- d. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- e. Hukum Islam (KHES dan Fatwa DSN MUI)
- f. Perjanjian kerja kontrak di CV Mulya Jaya
- g. Buku-buku tentang pengantar ilmu hukum, jurnal ilmiah tentang cipta kerja dan hasil penelitian lainnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merujuk pada serangkaian metode atau pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Teknik ini dirancang untuk memperoleh data yang valid, akurat, dan relevan sesuai dengan tujuan penelitian yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara merupakan suatu bentuk percakapan di mana peneliti mengajukan pertanyaan kepada individu atau kelompok orang yang akan diteliti. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi yang benar dan akurat dari orang-orang yang telah ditentukan sebelumnya.⁴² Dalam penelitian ini peneliti melaksanakan wawancara kepada pemilik/pengusaha dan kepada para pekerja kontrak di CV Mulya Jaya.

2. Observasi

⁴² Burhan Ashshofa, Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: PT. rineka Cipta, 2004), 58.

Merupakan teknik pengumpulan data yang penting dalam penelitian untuk memperoleh pemahaman langsung tentang situasi atau fenomena yang sedang diamati. Dalam konteks ini peneliti berperan sebagai partisipan, di mana peneliti terlibat langsung dan berinteraksi secara langsung dengan para pekerja kontrak dan juga pengusaha CV Mulya Jaya.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi digunakan sebagai pendukung utama dalam pengumpulan data. Dokumentasi dapat mencakup catatan tertulis, foto dan sebagainya. Dalam kasus ini, data yang diperoleh dari dokumentasi berasal dari wawancara dengan informan yaitu para pekerja kontrak dan juga pengusaha CV Mulya Jaya. Berbagai jenis dokumentasi ini digunakan untuk menjamin keakuratan dan kevalidan data yang digunakan dalam analisis dan pembahasan hasil penelitian.⁴³

F. Metode Pengolahan Data

Tahap pertama penelitian ini, data yang dikumpulkan dari wawancara dengan narasumber terkait CV Mulya Jaya Malang diklasifikasikan. Selanjutnya, data yang telah diklasifikasikan dianalisis untuk membuat pemahamannya lebih mudah. Analisis dilakukan dengan membandingkan fakta yang ditemukan dengan teori yang ada, untuk mengevaluasi kesesuaian perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dengan Undang-Undang yang berlaku di CV Mulya Jaya Malang.⁴⁴

⁴³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 206.

⁴⁴ Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2004), 340.

Dalam konteks penelitian, tahap kesimpulan merupakan penarikan akhir berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan. Kesimpulan ini penting karena merupakan rangkuman dari temuan-temuan utama yang diperoleh dari penelitian, serta menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis yang telah diajukan.⁴⁵ Kesimpulan juga dapat berisi rekomendasi, ide, atau implikasi untuk penelitian berikutnya. Setelah proses analisis, tahap akhir berdasarkan data yang telah dikumpulkan ialah membuat kesimpulan yang jelas dan mudah dipahami berdasarkan temuan data.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, di mana data yang ditemukan dalam penelitian dipaparkan dan dijelaskan. Pendekatan analisis deskriptif ini digunakan untuk menguraikan data dan memberikan penjelasan secara kualitatif tentang perlindungan bagi para pekerja kontrak di CV Mulya Jaya Malang berdasarkan peraturan perundang-undangan. Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data yang didasarkan pada informasi yang diperoleh dari observasi di lapangan dan juga dokumentasi.⁴⁶

⁴⁵ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), 72.

⁴⁶ Abu Achmadi dan Cholid Narkubo, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), 85.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum CV Mulya Jaya

CV Mulya Jaya adalah sebuah perusahaan di bidang kuliner yang memproduksi roti dan kue. CV Mulya Jaya didirikan oleh ibu Siti Rokayah pada tahun 2018 di daerah arjowilangun kabupaten malang. Pada awal berdirinya CV Mulya Jaya ini hanya mempunyai 20 orang pekerja dan mampu menawarkan berbagai macam jenis roti kering maupun basah di daerah arjowilangun kabupaten malang dan sekitarnya. Setelah tiga tahun kemudian di tahun 2021 perusahaan ini berkembang dan sekarang sudah mempunyai lebih dari 80 pekerja. CV Mulya Jaya memiliki visi "menjadikan perusahaan kue dan roti yang unggul dengan kualitas dan cita rasanya". Dibentuknya keorganisasian dalam menjalankan tugas dan kewajiban agar terbentuknya kesejahteraan pekerja. Susunan keorganisasian CV Mulya Jaya adalah sebagai berikut :

Gambar 1 Struktur Organisasi



Sumber : CV Mulya Jaya Malang

Dari susunan diatas, dapat memberikan pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab individu pekerja di CV Mulya Jaya untuk menjalankan tugas-tugas sesuai dengan struktur tersebut, kerjasama antar pekerja menjadi hal yang penting.

2. Hasil Wawancara

Dalam rangka memberikan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan, pemerintah telah memperhatikan kemajuan dunia usaha, yaitu dengan mengeluarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dimana dalam Undang-Undang tersebut telah mengatur beberapa ketentuan diantaranya tentang hubungan kerja, perlindungan pengupahan dan kesejahteraan, hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja. Pengaturan ini bertujuan agar kegiatan-kegiatan terkait ketenagakerjaan tidak merugikan kedua belah pihak, baik dari pihak pengusaha maupun pekerja sehingga keduanya merasa sudah terlindungi oleh hukum. Berikut hasil wawancara dengan pihak perusahaan/owner dan pekerja kontrak :

a. Perjanjian Kerja

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan owner CV Mulya Jaya Malang tentang bagaimana perjanjian kerja yang terjadi, dari hasil wawancara tersebut diperoleh keterangan bahwa "Perjanjian kerja dibuat secara tertulis mengenai waktunya ada yang satu setengah tahun ada yang tiga tahun. Mengenai waktu biasanya pihak pertama yang melakukan

penawaran dengan melihat dari ketekunan dan kerajinan pihak kedua. Pihak kedua dapat menyepakati atau mempunyai tawaran lain sesuai dengan keinginannya. Karna perjanjian kerja mensyaratkan pihak kedua berjanji dan mengikat dirinya untuk tidak menikah sehingga ini yang menjadikan pertimbangan para pekerja dalam menentukan perjanjian kerja”.

b. Harian dan Jam Kerja

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Susi selaku pekerja kontrak di CV Mulya Jaya Malang tentang bagaimana harian dan jam kerja, dari hasil wawancara tersebut diperoleh keterangan bahwa “Harian kerja di CV Mulya Jaya selama 6 hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Mengenai waktu kerja disini sistemnya shift-shift an dimana ada dua shift, shift pertama dari jam 07.00-15.00 dan shift kedua dari jam 14.00-22.00, setiap shift ada sistem istirahat secara bergantian. Salah satu dari bunyi perjanjian pekerja diharuskan melakukan kewajiban yang harus diselesaikan diluar jam kerja seperti tugas kebersihan dimana setiap pekerja diharuskan melakukan tugas tersebut harus dengan tanggung jawab”.

c. Hak Pekerja

Untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai hak pekerja kontrak seperti hak berupa pengupahan terhadap pekerja kontrak di CV Mulya Jaya Kab Malang, peneliti melakukan wawancara langsung dengan Siti Rokayah jabatan Owner beliau mengatakan : “Bahwa seperti dalam

perjanjian kerja kontrak selama satu tahun, atau tiga tahun dimana setiap bulannya mendapatkan upah pokok”.

B. Pembahasan

1. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di CV Mulya Jaya Malang ditinjau berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

a. Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di CV Mulya Jaya

Malang

Perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum yang berupa sebuah perangkat hukum baik bersifat preventif (pencegahan) maupun bersifat represif (penanganan), yang berlaku dalam pekerjaan, pelayanan kesehatan dan hak-hak lainnya. Dengan demikian perlindungan hukum juga bisa dipahami sebagai gambaran dari sebuah fungsi hukum yakni sebuah konsep hukum yang mampu memberikan kepastian, keadilan, kemanfaatan, ketertiban dan kedamaian.

1) Perlindungan hukum preventif bagi pekerja yang berarti (pencegahan) dimaksudkan bahwa Perusahaan dalam menetapkan segala kebijakan-kebijakan dibidang ketenagakerjaan harus memperhatikan hak-hak dari para pihak khususnya hak pekerja/buruh untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan/atau perselisihan. Dalam hubungan kerja, perlindungan ini dimaksudkan bahwa para pihak yang mengadakan perjanjian kerja untuk membuat

perjanjian secara tertulis agar lebih memberikan kepastian hukum dan pekerja/buruh dapat mengajukan keberatan sebelum penandatanganan perjanjian kerja yang dilakukan dengan pengusaha, jika dirasa terdapat hal-hal yang merugikan haknya, maupun sebaliknya. Perlindungan hukum preventif ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat melindungi pekerja/buruh dibidang kesejahteraan (upah), kesehatan, keselamatan kerja, dan sebagainya. Perlindungan hukum preventif bagi pekerja kontrak dilakukan untuk mencegah pelanggaran dan perselisihan dalam hubungan kerja. Perlindungan ini dilakukan dengan cara:

- a. Perusahaan harus lebih bijak dalam menetapkan segala kebijakan ketenagakerjaan yang memperhatikan hak-hak pekerja
 - b. Para pihak yang mengadakan perjanjian kerja membuat perjanjian secara tertulis
 - c. Pekerja dapat mengajukan keberatan sebelum menandatangani perjanjian kerja
- 2) Perlindungan hukum represif (penanganan) bagi pekerja merupakan tindakan memberikan suatu perlindungan atas hak-hak pekerja yang telah ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum represif ini dilakukan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi antara para pihak, melalui upaya penghapusan masa percobaan atau pemagangan selama 6 bulan yang dilakukan di

CV Mulya Jaya Malang. Masa Percobaan atau Pemagangan yang terjadi di CV Mulya Jaya Malang dilakukan atas dasar perjanjian pemagangan antara pekerja dan pengusaha akan tetapi tidak dibuat secara tertulis. Ditinjau dari pasal 58 ayat 1 dan 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat atau tidak diberlakukan mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Akan tetapi pihak CV Mulya Jaya di sini mensyaratkan adanya masa pelatihan kerja atau disebut dengan sistem pemagangan selama 6 bulan. Sistem pemagangan oleh pihak CV Mulya Jaya harus ada perjanjian tentang pemagangan jika tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 22 ayat 1 Undang Undang Ketenagakerjaan maka dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan CV Mulya Jaya.

b. Penerapan Perjanjian Kerja Kontrak Serta Hak yang diperoleh di CV Mulya Jaya Malang

Di CV Mulya Jaya Malang, terlihat bahwa ada hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Dalam hubungan kerja ini, pengusaha memberikan perintah kepada pekerja sesuai dengan persyaratan yang tercantum dalam Pasal 59 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini juga diatur dalam pasal 59 ayat 1 Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membatasi pekerjaan tertentu seperti:

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

Jenis pekerja kontrak yang terdapat pada CV Mulya Jaya Kab Malang terdapat 4 bidang yaitu :

- a) Pegawai Produksi
- b) Keeper Store
- c) Kasir
- d) Driver

Dari ke empat jenis pekerjaan kontrak yang ada di CV Mulya Jaya Malang, terdapat pekerjaan yang memiliki sifat permanen, berkelanjutan, dan membutuhkan waktu paling lama untuk diselesaikan. Setiap pekerja yang mendapat posisi pekerja tetap yaitu sebagian pekerja produksi sedangkan untuk pekerja kontrak yaitu ada sebagian pegawai produksi, keeper store, kasir dan driver.

Dalam perjanjian kerja yang dibuat antara CV Mulya Jaya Malang dan pekerja kontrak, perjanjian tersebut dijelaskan secara tertulis dan menciptakan hubungan kerja antara kedua belah pihak sejak perjanjian kerja tersebut berlaku. Hal ini juga diatur dalam pasal 50 Undang Undang N0 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja oleh pengusaha dan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Mengenai recruitment tenaga kerja kontrak yang dilakukan oleh pengusaha CV Mulya Jaya terhadap pekerjanya dilakukan pelatihan kerja dengan sistem pemagangan. Hal ini termuat dalam wawancara yang dilakukan peneliti kepada owner CV Mulya Jaya Malang yang mengatakan bahwa :

“Sebelum menandatangani kontrak kerja yang berjangka waktu (1) satu atau (3) tiga tahun. Dibuatnya pelatihan kerja berupa pemagangan selama 6 bulan oleh perusahaan yang bertujuan untuk mengenalkan sistem kerja serta mengenal terhadap pekerja lain yang ada dilingkungan CV Mulya Jaya Malang. Berakhir masa pemagangan, lalu pekerja dapat menentukan keputusannya apakah pekerja merasa nyaman untuk tetap bekerja di CV Mulya Jaya atau mencari pekerjaan di tempat lain. Pelatihan kerja dengan sistem pemagangan ini dilakukan atas dasar perjanjian pemagangan antara pekerja dan pengusaha akan tetapi tidak dibuat secara tertulis. Mengenai hak yang di dapat oleh pekerja selama pemagangan hanyalah gaji pokok”.⁴⁷

Ditinjau dari pasal 58 ayat 1 dan 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat atau tidak diberlakukan mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Akan tetapi pihak CV Mulya Jaya di sini mensyaratkan

⁴⁷ Siti, Wawancara (Kalipare, 18 Juni 2024)

adanya masa pelatihan kerja atau disebut dengan sistem pemagangan selama 6 bulan.

Sistem pemagangan oleh pihak CV Mulya Jaya harus ada perjanjian tentang pemagangan jika tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 22 ayat 1 Undang Undang Ketenagakerjaan maka dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan CV Mulya Jaya.

Perjanjian kerja kontrak CV Mulya Jaya saat ini memiliki berbagai jangka waktu, antara lain :

- 1) Perjanjian dengan jangka waktu 1 (satu) tahun
- 2) Perjanjian berjangka 3 (tiga) tahun

Menurut pekerja kontrak Susi Jabatan kepala bagian produksi pada CV Mulya Jaya mengatakan bahwa :

“Perjanjian kerja dibuat secara tertulis mengenai waktunya ada yang satu setengah tahun ada yang tiga tahun. Mengenai waktu biasanya pihak pertama yang melakukan penawaran dengan melihat dari ketekunan dan kerajinan pihak kedua. Pihak kedua dapat menyepakati atau mempunyai tawaran lain sesuai dengan keinginannya. Karna perjanjian kerja mensyaratkan pihak kedua berjanji dan mengikat dirinya untuk tidak menikah sehingga ini yang menjadikan pertimbangan para pekerja dalam menentukan perjanjian kerja”.⁴⁸

⁴⁸ Susi, Wawancara (Kalipare, 18 Juni 2024)

Peraturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Pengusaha yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi tidak dapat berbuat sewenang-wenang terhadap pekerja yang dibawah perintahnya. Karena pengusaha sangat membutuhkan kontribusi dari setiap pekerja dalam menjalankan tugas dan perintah perusahaan. Hubungan kerja antara kedua belah pihak dapat terlaksana dengan baik berdasarkan ketentuan dalam perjanjian kerja.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu, CV Mulya Jaya telah menetapkan hari dan jam kerja pekerja. Perjanjian memungkinkan pekerja melakukan pekerjaan tambahan di luar jam kerja yang telah ditentukan. Pekerja tetap bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dengan penuh hati-hati. Di luar jam kerja, mereka ditugaskan untuk membersihkan dan mendata bahan yang kurang.

Untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai harian dan jam kerja beserta kewajiban di CV Mulya Jaya, peneliti mewawancarai pekerja yang bernama Susi mengatakan :

“Harian kerja di CV Mulya Jaya selama 6 hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Mengenai waktu kerja disini sistemnya shift-shift an dimana ada dua shift, shift pertama dari jam 07.00-15.00 dan shift kedua dari jam 14.00-22.00, setiap shift ada sistem istirahat secara bergantian. Salah satu dari bunyi perjanjian pekerja diharuskan melakukan kewajiban yang harus diselesaikan

diluar jam kerja seperti tugas kebersihan dimana setiap pekerja diharuskan melakukan tugas tersebut harus dengan tanggung jawab”.⁴⁹

Pelaksanaan waktu kerja tidak sesuai dengan apa yang telah dijelaskan dalam pasal 77 ayat 2, karena pekerja juga memiliki tugas wajib di luar pekerjaan, seperti tugas kebersihan, yang harus dilakukan dengan tanggung jawab. Akibatnya waktu kerja melebihi batas kerja normal yang telah ditetapkan dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya, mengenai hak pekerja kontrak sudah dijelaskan dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu dimana disebutkan bahwa pekerja mendapatkan upah sesuai dengan penempatan dimasing- masing bidang yang dimana pembayarannya setiap satu bulan sekali dengan cara transfer atau langsung (cash) selambatnya hari terakhir dibulan bersangkutan. Pengaturan mengenai pengupahan didalam Undang- undang No.13 Tahun 2003 terdapat dalam pasal 88 ayat (1) dan (2) dimana bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk mewujudkannya pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh.

Untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai hak pekerja kontrak seperti hak berupa pengupahan terhadap pekerja kontrak di CV

⁴⁹ Susi, Wawancara (Kalipare, 18 Juni 2024)

Mulya Jaya Kab Malang, peneliti melakukan wawancara langsung dengan Siti Rokayah jabatan Owner beliau mengatakan :

“Bahwa seperti dalam perjanjian kerja kontrak selama satu tahun, atau tiga tahun dimana setiap bulannya mendapatkan upah pokok”.⁵⁰

Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam perjanjian kerja kontrak selama 1 tahun atau 3 tahun di CV Mulya Jaya Malang, setiap bulannya pekerja akan menerima upah pokok . Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 88 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjamin hak pekerja untuk menerima penghasilan yang mencukupi untuk kehidupan yang layak, berdasarkan kesejahteraan dan nilai-nilai kemanusiaan.

Dalam hal etika kerja, pekerja kontrak tidak diizinkan untuk bekerja di perusahaan lain selama periode ikatan kerja mereka kecuali ada kesepakatan saling menguntungkan antara kedua belah pihak. Pengusaha dapat memberikan sanksi kepada pekerja yang melanggar etika ini. Pekerja harus memberi tahu majikan melalui telepon atau surat jika mereka sakit dan tidak dapat masuk kerja selama satu hari. Jika sakit berlanjut selama lebih dari satu hari, pekerja harus melampirkan surat keterangan dokter.

Jika seorang pekerja meninggalkan tempat kerja tanpa izin yang sah, mereka dianggap mangkir. Dalam hal ini, pengusaha memberikan peringatan tertulis kedua kepada pekerja setelah peringatan tertulis pertama. Jika seorang

⁵⁰ Siti, Wawancara (Kalipare, 18 Juni 2024)

pekerja pulang lebih awal dari waktu kerja tanpa izin yang jelas, mereka akan menerima peringatan tertulis pertama dan peringatan tertulis kedua. Jika seorang pekerja tidak datang ke tempat kerja selama lima hari berturut-turut tanpa izin yang sah, pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri secara sepihak.

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja berdasarkan Undang-Undang dan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku jika terjadi pengingkaran perjanjian kerja. Selain itu, pekerja diharapkan menyelesaikan semua kewajiban administratif terkait keuangan, seperti membayar hutang atau pinjaman yang dilakukan.

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

Perjanjian kerja akan secara otomatis berakhir jika seorang pekerja meninggal dunia. Selain itu, jika terjadi keadaan atau situasi yang memaksa,

seperti bencana alam, pemberontakan, perang, kerusuhan, atau segala hal lain yang membuat perjanjian kerja tidak dapat dipenuhi lagi, perjanjian kerja akan dibatalkan secara otomatis. Jika ada perselisihan antara dua pihak, penyelesaiannya akan dilakukan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat. Jika musyawarah tidak dapat mencapai sepakat kedua belah pihak setuju untuk menyelesaikan masalah tersebut melalui proses hukum.

Dalam hal Masa percobaan, masa percobaan yang dilakukan oleh pekerja CV Mulya Jaya adalah pelatihan kerja melalui sistem pemagang selama enam bulan. Pelatihan ini dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui apakah kinerja pekerja memenuhi standar atau tidak, sehingga perusahaan dapat memutuskan untuk memperpanjang kontrak pekerja atau tidak.

Jika ada ketentuan dalam PKWT yang berbicara tentang masa percobaan, maka ketentuan tersebut dianggap batal atau tidak berlaku secara hukum, dengan kata lain, Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional mengatur bahwa masa percobaan hanya berlaku untuk pekerja yang memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Masa percobaan tidak boleh lebih dari tiga bulan dan hanya boleh dilakukan sekali.

Dalam PKWTT, pekerja dapat langsung menjadi pekerja tetap tanpa masa percobaan karena masa percobaan tidak diperlukan. Namun, penting untuk diingat bahwa perjanjian kerja harus mencantumkan syarat-syarat masa

percobaan. Jika perjanjian kerja dibuat secara lisan, pekerja harus diberitahu tentang syarat-syarat masa percobaan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan mereka.

Jika tidak ada penjelasan mengenai masa percobaan dalam perjanjian kerja atau surat pengangkatan, maka masa percobaan dianggap tidak ada.⁵¹ Pada CV Mulya Jaya Malang, dilakukan masa percobaan yang belum sesuai dengan ketentuan dan dilakukan secara lisan.

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

Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) menetapkan bahwa jaminan kesehatan ini merupakan bagian dari program jaminan sosial nasional. Jaminan kesehatan memastikan bahwa peserta mendapatkan perlindungan kesehatan dan memenuhi kebutuhan dasar mereka. Peserta jaminan kesehatan membayar iuran mereka sendiri atau pemerintah membayarnya. Pelayanan kesehatan individu termasuk didalamnya layanan preventif, kuratif, dan rehabilitatif, termasuk obat-obatan dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis.

⁵¹ Rina Herawati, Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai, (Bandung: Akatiga Fes, 2022), 15.

Namun, perlu diperhatikan bahwa CV Mulya Jaya Malang belum ada jaminan ketenagakerjaan yang tersedia.⁵²

Table 1.2 Penerapan Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di CV Mulya Jaya Malang Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

No	Unsur	Dasar Hukum	Praktik	Keterangan
1	Bentuk dan isi perjanjian	Perjanjian kerja dituangkan secara tertulis sesuai dengan kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat, dan mencakup identitas serta hak dan kewajiban setiap pihak, sebagaimana diatur dalam Pasal 51, 52, dan 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003	Perjanjian disusun secara tertulis, disepakati berdasarkan kesepakatan, dan mencakup identitas, hak, dan kewajiban dari setiap pihak yang terlibat	Sesuai
2	Jenis Pekerjaan	Pekerjaan yang sekali selesai dan sifatnya	pekerja pokok dan bersifat	Sesuai

⁵² 9Dede Agus, Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Buruh/Pekerja, *Fiat Justicia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8, No. 1 (Januari 2020), hlm 62-66 <https://pdfs.semanticscholar.org/bb6d/9036a9135b23709ef54f8002f970915bb13e.pdf>.

		sementara (Pasal 59 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003	tetap seperti: sebagian karyawan produki, dan untuk pekerja kontrak yaitu : Keeper Store, Kasir, dan Driver	
3	Harian dan/jam kerja	40 jam dalam 1 minggu (Pasal 77 ayat 2) UU No. 13 Tahun 2003	Melebihi jam kerja normal (tidak mendapatkan hak upah lembur)	Belum sesuai
	Jam Istirahat	Setengah jam setelah bekerja selama empat jam (Pasal 79 ayat 2) UU No. 13 Tahun 2003	Menyesuaikan keadaan toko (kondisional) dan secara bergantian	Sesuai
4	Hak Mendapatkan Upah	Memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak (Pasal	Mendapatkan upah setiap bulan	sesuai

		88) UU No. 13 Tahun 2003	berdasarkan UMR	
5	Masa Percobaan	Masa percobaan (Pasal 58 ayat 1 dan 2) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerrintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU dan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional)	Melaksanakan masa percobaan selama enam bulan dan dilakukan dengan lisan tidak tercantum di dalam perjanjian kerja	Belum sesuai
6	Jaminan Ketenagakerjaan	Pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 UndangUndang Nomor 13Tahun 2003	BPJS (jaminan hari tua dan jaminan pensiun)	Belum sesuai

Sumber Data : Data Diolah

2. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di CV Mulya Jaya Malang

Ditinjau Berdasarkan Hukum Islam

a. Perlindungan Hukum dalam Maqasid Syariah

Pekerja kontrak selama ini banyak yang dirugikan, karena hubungan kontrak selalu dalam bentuk tidak tetap baik secara tertulis maupun secara lisan. Penerapan kerja dengan sistem kontrak perlu dilakukan peninjauan dalam konsep maqashid syariah. Agar tujuan penerapan kerja dengan sistem kontrak sesuai dengan tujuan-tujuan syariah. Maslahat Islamiyah yang diwujudkan melalui hukum Islam dan ditetapkan berdasarkan nash-nash agama merupakan maslahat yang hakiki. Masalah ini mengarah terkait kepada pemeliharaan; memelihara agama, jiwa, harta, dan akal.

Perlindungan hukum bagi pekerja termasuk dalam maqashid syariah, dimana pemenuhan dalam memelihara jiwa menempati urutan kedua dan memelihara harta pada urutan kelima. Sedangkan dalam bekerja seseorang lebih mementingkan harta dari pada jiwanya, padahal dalam Islam kewajiban memelihara jiwa adalah hal yang utama karena jiwa itu harus dijaga agar tidak terjadi sesuatu yang mengakibatkan kecelakaan. Maka perlindungan jiwa dan harta merupakan hal yang wajib untuk dilaksanakan demi terciptanya keamanan, kenyamanan dan kesejahteraan.

Tidak adanya ketidakpastian hukum dalam Undang-undang Cipta Kerja bagi pekerja PKWT berdampak pada tidak terpenuhinya kebutuhan daruriyat yakni salah satunya terhadap pemeliharaan jiwa dan harta. Salah satu perintah untuk menjaga jiwa yang merupakan bagian dari lima unsur maqashid syariah. Aturan dalam sebuah kebijakan pemerintah membuat tidak terpenuhinya maslahat bagi pekerja.

Tidak terpenuhinya perlindungan pemeliharaan jiwa yang mencakup hak dan kewajiban pekerja karena hak dan kewajiban adalah dua sisi yang berhubungan timbal balik dalam satu transisi, hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, begitu pula sebaliknya kewajiban satu pihak menjadi hak bagi pihak yang lainnya. Keduanya saling berhadapan dan diakui keberadaannya dalam hukum Islam. Hak dan kewajiban para pekerja harus jelas agar pekerja dapat menjalankan kewajibannya sebagaimana mestinya. Adapun hak-hak pekerja (afzalurrahman) yakni: pertama, pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak. Kedua, tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya jika suatu waktu di dipercaya menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk modal lebih banyak. Ketiga, pemberian atas pengobatan jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai. Keempat, penentuan yang layak harus dibuat untuk membayar pensiunan bagi para pekerja (pekerja tetap). Kelima, pengusaha harus mengeluarkan sumbangan sukarela terhadap pekerja. Keenam, terjaminnya asuransi jiwa. Ketujuh, ganti rugi atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan. Kedelapan, pekerja diperlakukan dengan baik dan sopan serta tidak ada diskriminasi antara pekerja lainnya. Dan menunjang fasilitas yang diberikan oleh pengusaha.

b. Perlindungan Hukum dalam Akad Ijarah

Dalam Fiqh, konsep ijarah atau sewa-menyewa adalah salah satu konsep yang dijelaskan secara konseptual. Banyak karya dalam kitab fiqh yang berbicara tentang transaksi dan dikaitkan dengan ijarah. Al-Qur'an dan Hadis

memberikan pemahaman umum tentang konsep ijarah, tetapi pembahasannya hanya mencakup prinsip-prinsip dasar tentang akad ijarah.

Akad ijarah merupakan perjanjian atau kesepakatan yang terkait dengan penggunaan, pemanfaatan, atau pengambilan manfaat dari suatu barang atau jasa manusia dalam jangka waktu tertentu. Dalam Islam, memenuhi janji dianggap sebagai kewajiban, sementara melanggar janji dianggap sebagai tindakan yang tidak jujur atau wanprestasi.⁵³

1. Bentuk dan Isi Perjanjian

Dalam Al-Qur'an, kewajiban untuk menepati janji tersebut ditegaskan dalam Surat Al-Isra' ayat 34 : Yang artinya: "Dan penuhilah janji itu, sesungguhnya janji itu akan dimintai pertanggung jawaban". Ketika seorang pengusaha dan pekerja telah membuat perjanjian, mereka harus mematuhi kewajiban-kewajiban yang telah disepakati. Prinsip ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al Maidah ayat 1 yang menyatakan: Yang Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah perjanjian-perjanjian itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum menurut yang dikehendaki-Nya".

Islam telah mengatur bagaimana seseorang harus harus bekerja untuk mencari nafkah. Ketika seseorang bekerja, mereka juga mendapatkan perlindungan dan hak hak dalam dunia kerja. Dalam wawancara dengan

⁵³ Sayyid Sabiq, Fiqh Al-Sunnah, (Bandung: Daar al-Fikr), 18.

Anita, seorang pekerja kontrak Store Keeper di CV Mulya Jaya Malang mengatakan :

“Perjanjian kerja dibuat secara tertulis dengan jangka waktu satu setengah tahun atau dua tahun. Mengenai jangka waktu biasanya pihak pertama yang melakukan penawaran dengan melihat ketekunan dan kerajinan pihak kedua. Pihak kedua dapat menyepakati atau mempunyai tawaran lain sesuai dengan keinginannya. “⁵⁴

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

2. Jenis Pekerjaan

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

Ayat tersebut menyiratkan bahwa pengusaha harus memberikan hak kepada pekerja sesuai dengan usaha yang mereka lakukan, baik laki-laki maupun perempuan. Di CV Mulya Jaya, pekerja kontrak diberikan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing pekerja yaitu berupa pegawai produksi, store keeper, kasir dan driver.

⁵⁴ Anita , Wawancara, (Kalipare, 12 Juli 2024).

3. Harian dan Jam Kerja

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

Dari ayat tersebut, dapat dipahami bahwa prinsip ini menunjukkan bahwa pengusaha harus menghindari memberikan perintah yang melebihi kemampuan pekerjanya dan memastikan bahwa beban kerja diberikan sesuai dengan kemampuan mereka. Hasil wawancara menunjukkan bahwa setiap pekerja CV Mulya Jaya Malang menggunakan sistem istirahat bergantian di setiap shift. Perjanjian pekerja juga mewajibkan setiap pekerja untuk menjaga kebersihan di luar jam kerja.⁵⁵

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

Pekerja kontrak di CV Mulya Jaya Malang telah memperoleh hak jam istirahat secara bergantian dan sesuai kondisi toko. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di CV Mulya Jaya Malang dapat

⁵⁵ Susi, Wawancara, (Kalipare, 25 Juli 2024)

dilihat dalam konteks hukum Islam, yang mencakup perjanjian kerja, jenis pekerjaan, jam kerja, serta hak dan kewajiban pekerja yang diatur dalam prinsip-prinsip Islam.

4. Hak Mendapatkan Upah

Hak normatif setiap pekerja adalah mendapatkan upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Dalam Islam, standar gaji harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan tidak boleh dikurangi. Al-Qur'an Surat Al-A'raf ayat 85 menjelaskan: Yang Artinya: "Maka sempurnakan takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang takaran dan timbangannya".

Ayat tersebut melarang pengurangan hak upah pekerja dan mendorong agar takaran atau timbangan, dalam hal ini upah, dipenuhi dengan benar. Sejak awal kontrak kerja, pengupahan harus sesuai dengan janji dan kesepakatan. Dengan memberikan kompensasi bulanan, CV Mulya Jaya memenuhi hak pekerja kontrak.

Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Abdullah bin Umar, Rasulullah SAW bersabda: Artinya : "Berikanlah upah kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah, Shahih). Hadis ini mengingatkan untuk segera menunaikan hak pekerja setelah pekerjaannya selesai, begitu juga jika sudah ada kesepakatan pembayaran upah bulanan. Berdasarkan wawancara dengan Siti Rokayah, pemilik CV Mulya Jaya Malang, dia menyatakan bahwa Setiap bulan, pekerja mendapatkan upah pokok secara langsung dari pendapatan toko setiap bulannya.

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

5. Jaminan Ketenagakerjaan

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

Dari ayat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya ketika ada hubungan kerja antara pengusaha dan pekeja. Keduanya berhak melakukan atau membuat suatu perjanjian kerja dengan dilakukan berdasarkan itikad baik. Ketika pengusaha mengetahui niat baik pekerjanya hendaknya mereka memberikan suatu imbalan berupa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bentuk perlindungan kerja bagi tenaga kerjanya.

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di CV Mulya Jaya Malang, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. CV Mulya Jaya belum sepenuhnya melaksanakan perlindungan hukum yang sesuai dengan perjanjian kerja kontrak. Program pemagangan selama enam bulan yang diikuti oleh pekerja kontrak tidak di dokumentasikan secara tertulis, yang bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sistem pemagangan tersebut belum sesuai dengan perjanjian pemagangan yang diatur dalam Pasal 22 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja tetap di CV Mulya Jaya Malang. Selain itu, pekerja kontrak melakukan tugas di luar jam kerja tanpa mendapatkan hak kerja lembur, yang menyebabkan pekerjaan melebihi batas waktu normal seperti yang diatur dalam Pasal 77 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Meskipun bentuk dan isi perjanjian kontrak sudah sesuai, praktik yang dilakukan oleh CV Mulya Jaya Malang dalam melindungi hak pekerja kontrak belum memenuhi ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Dilihat dari perspektif Hukum Islam, semua hak pekerja kontrak telah terpenuhi oleh CV Mulya Jaya Malang. Dalam Islam, pemberian tugas di

luar jam kerja normal tidak menjadi masalah asalkan tugas tersebut sesuai dengan kemampuan para pekerja.

B. Saran

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

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Achmadi, Abu, dan Cholid Narkubo Metode Penelitian, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Al-Jaziri, Abdurrahman Kitab al-Fiqh 'ala Mazahib al-Arba'ah, Juz 3. Mesir: Maktabah Tijariyah,t. t
- Anas, Imam Malik ibn Al-Mudawwanat al-Kubra Juz 5 Bairut: Dar al- Kutub al-Ilmiyah
- Arikunto, Suharsimi, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek, Jakarta: Bumi Aksara, 2004
- Ashshofa, Burhan , *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. rineka Cipta, 2004
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Cet. Ke-5 Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Fajar, Mukti ND. & Yulianto Ahmad, Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013 Gigih, Harnida Aryanti, Ketenagakerjaan, Klaten: Cempaka Putih, 2019
- Ike, Dr. Farida, Perjanjian Perburuhan (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing), Jakarta: Sinar Grafika, 2019. J, Lexy Meleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, Jakarta: Raja Grafindo, 2004
- J, Lexy Meleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, Jakarta: Raja Grafindo, 2004
- Joni, R.Bambang S., Hukum Ketenagakerjaan Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Kansil, C.S.T, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Lubis, Suhrawardi K. Hukum Ekonomi Islam Jakarta: Sinar Grafika.2000
- Pujiastuti, Endah, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang: Semarang University Press, 2008

- Santiago, Faisal. Pengantar Hukum Bisnis, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Subagyo, Joko, Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek, Jakarta; Rineka Cipta. Cet. V. 2006
- Sukandar, Dadang. Membuat Surat Perjanjian, Yogyakarta: Andi, 2011.
- Sulaiman, Abdullah, Hukum Ketenagakerjaan/ Perburuhan Di Indonesia, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2018
- Telambanua, Delinama . Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta:CV Budi Utama, 2019.
- Wahyudi, Eko , Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Sinar Grafindo, 2016.
- Waluyo, Bambang. Penelitian Hukum Dalam Praktek, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

JURNAL DAN SKRIPSI

- Utomo, Pudjo. “Perlindungan Hak Dasar Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Hak Asasi Manusia,” Jurnal Ilmu Hukum QISTIE, Vol. 9 No. 1(2016): 80-89
<http://dx.doi.org/10.31942/jqi.v9i1.2446>
- Wildan, Muhammad, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Hukum Khairul Ummah Vol 12 NO. 4, 2017) <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jhku/article/view/2300/1728>.

WEBSITE

- Aurelia, Bernadetha Oktavira, Syarat Sah Perjanjian dan Akibat Jika Tak Dipenuhi, Hukumonline.com, 11 Juli 2022, diakses 29 Maret 2023. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/4syarat-sah-perjanjian-dan-akibatnya-jika-tak-dipenuhic4141/>.

PERATURAN

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Pertanyaan Wawancara

Daftar Pertanyaan wawancara

1. Bagaimana sejarah awal berdirinya CV Mulya Jaya ?
2. Bagaimana struktur organisasi di CV Mulya Jaya ?
3. Apakah Anda tahu bahwa ada perlindungan bagi pekerja dalam undang undang ketenagakerjaan atau undang-undang cipta kerja ?
4. Bagaimana proses perekrutan pekerja/karyawan ?
5. Bagaimana masa berlakunya kontrak setelah ditandatangani ?
6. Bagaimana bentuk perjanjian kontrak ?
7. Bagaimana dengan upah para pekerja ?
8. Berapa jumlah pkerja di CV Mulya Jaya ?
9. Bagaimana jam kerja para pekerja ?
10. Apakah tersedia jaminan kesehatan di sini?

Lampiran 2. Dokumentasi



Gambar 1. Foto bersama pekerja kontrak CV Mulya Jaya



Gambar 2. Foto bersama Owner CV Mulya Jaya

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama : Anisya Rahma Nurdatin
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 18 Oktober 2002
Alamat : Dusun Kaliasem RT.07 RW.02 Kecamatan
Kalipare Kabupaten Malang
Email : aanisjarah@gmail.com
Nama Ayah : Miftachul Huda
Nama Ibu : Susiatin

B. Riwayat Pendidikan

2008-2014 : SDN Sudimoro 3
2014-2017 : SMP AL-Munawariyyah
2017-2020 : SMA AL-Munawwariyyah