

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DI PT. SUMBER
ALFARIA TRIJAYA TERKAIT PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH
(Studi Kasus Karyawan Alfamart Pambusuang)**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Hukum (S.H)
pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (HES) Jurusan Syariah dan Bisnis
Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Majene

Oleh

NUR AFIFAH

NIM: 20256120082

**JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI BISNIS ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
MAJENE
2024**

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Karyawan Alfamart Pambusuang)” yang di susun oleh saudari Nur Afifah, NIM: 20256120082, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Jurusan Syariah dan Ekonomi Bisnis Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Rabu, 16 Oktober 2024, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah dengan beberapa perbaikan.

Rabu, 23 Oktober 2024

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Supriadi, S.H., M.H	(.....)
Sekretaris	: Dwi Utami Huda Nur, S.H., M.H	(.....)
Penguji I	: Abdul Rahman, M.Pd., Ph.D	(.....)
Penguji II	: Aminuddin L, S.H., M.H	(.....)
Pembimbing I	: Nur Akifah Janur, A.Md.,B.Ing.,S.H., M.H	(.....)
Pembimbing II	: Ardiansyah, S.H., M.H	(.....)

Diketahui oleh:

Ketua Jurusan SEBI



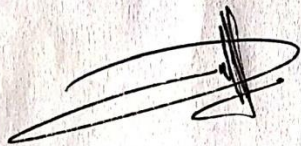
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi saudari **Nur Afifah**, NIM: 20256120082, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah pada jurusan Syariah dan Ekonomi Bisnis Islam STAIN Majene, setelah penelitian dan mengoreksi secara seksama skripsi berjudul “ **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Karyawan Alfamart Pambusuang**” memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diujikan.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Majene, 9 Oktober 2024


Pembimbing 1



Nur Akifah Janur, A.Md., B.Ing., S.H., M.H

NIP. 19930507 202012 2 028

Pembimbing 2



Ardiansyah S.H., M.H

NIP. 19870903 202012 1 008

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Afifah
NIM : 20256120082
Tempat/Tgl.Lahir : Pambusuang, 7 Juli 2001
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Jurusan : Syariah Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di PT. Sumber
Alfaria Trijaya Terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus
Karyawan Alfamart Pambusuang)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini adalah benar hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Majene, 10 Oktober 2024

Penyusun,



Nur Afifah

NIM: 20256120082

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas limpahan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Karyawan Alfamart Pambusuang)”** dalam waktu yang tidak terlalu lama. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Majene. Sholawat beserta salam semoga selalu tercurah kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW. sebagai uswatun hasanah bagi kita semua dalam hidup dan kehidupan kita baik di dunia maupun di akhirat kelak.

Mengingat skripsi ini tentunya tidak terlepas dari kontribusi berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya terutama kepada kedua orang tua ayahanda Abd. Latif dan ibunda Hadija yang telah membesarkan, mendoakan dan senantiasa memberikan dukungan, baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Majene.

Penulis juga tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr Wasilah, S.T., M.T, selaku Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Majene.
2. Bapak Abdul Rahman, M.Pd., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Bisnis Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Majene dan sekaligus sebagai Penguji I yang telah memberikan

kritikan dan saran yang bersifat membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

3. Bapak Supriadi, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Majene.
4. Ibu Nur Akifah Janur, A.Md., B.Ing., S.H., M.H dan Bapak Ardiansyah S.H., M.H masing-masing sebagai pembimbing I dan pembimbing II yang selalu meluangkan waktu memberikan motivasi dan membimbing penulis, mulai dari pembuatan proposal sampai pada penyusunan skripsi ini selesai.
5. Bapak Aminuddin Lahami, S.H., M.H sebagai Penguji II yang telah memberikan kritikan dan saran yang bersifat membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.
6. Segenap dosen pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Bisnis Islam, baik dosen tetap maupun dosen LB yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan kepada penulis mulai dari awal perkuliahan sampai pada tahap memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H).
7. Segenap Staf Akademik, baik pada Jurusan Syariah dan Eknoomi Bisnis Islam maupun pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Majene secara keseluruhan.
8. Kepala Toko Alfamart Pambusuang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) di Desa Pambusuang yang dipimpinnya serta segenap Karyawan, yang telah membantu dalam proses penelitian sampai selesai.
9. Orang tua dari penulis, Abd. Latif dan Hadija yang senantiasa mendukung penulis selama proses perkuliahan serta memberikan dorongan/bantuan yang bersifat material dan spritual, cinta, kasih sayang tanpa pernah putus

selama penulis menempuh pendidikan sampai berhasil memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.).

10. Dan segenap teman-teman seperjuangan selama proses perkuliahan yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu terima kasih atas dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan proses penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat berkontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi para pembaca, serta segala bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak bernilai ibadah dan dilipat gandakan pahalanya oleh Allah STW. Aamiin yaarabbal alamin.

Majene, 11 Oktober 2024
Penulis

Nur Afifah
Nim. 20256120082

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
ABSTRAK	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus	5
D. Penelitian Terdahulu	6
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN TEORITIS	11
A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum dalam UU Ketenagaker- jaan.....	11
B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja	16
C. Tinjauan Umum tentang Hak dan Kewajiban Pekerja.....	19
D. Perjanjian Kerja Menurut Hukum Ekonomi Syariah.....	23
BAB III. METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian.....	30
B. Pendekatan Penelitian	31
C. Sumber Data Penelitian	32
D. Metode Pengumpulan Data.....	32
E. Instrumen Penelitian	33
F. Teknik Analisis dan Analisa Data	34
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	36

B. Perlindungan Hukum terhadap Karyawan yang Terikat pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Afamart Pambusuang	41
C. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Jaminan Perlindungan Hukum pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Karyawan	51
BAB V. PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Implikasi Penelitian	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	64
SURAT IZIN PENELITIAN	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	73

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN DAN SINGKATAN

A. *Tansliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostof
ي	Ya	Y	Ye

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

B. Vokal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آ	<i>fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>dammah</i>	U	U

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أى	<i>fathah dan</i>	Ai	a dan i

	yā'		
وَ	<i>fathah</i> dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *haulā*

C. Maddah

Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...أ...ى	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau yā'	Ā	a dan garis di atas
ي	<i>Kasrah</i> dan yā'	I	i dan garis di atas
و	<i>ḍammah</i> dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamutū*

D. Tā marbūṭah

Transliterasi untuk *marbūṭah* atau *ada dua*, yaitu: *tā marbūṭah* yang *hidup* atau *mendapat harakat fathah, kasrah, dan ḍammah*, transliterasinya

adalah (t) sedangkan *tā marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā marbūṭah* di ikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā marbūṭah* itu transliterasinya dengan (h). Contoh :

رَوْضَةُ الْأَاطِفَالِ	<i>Raudah al-atfāl</i>
طِفَالُ الْمَدِينَةِ	<i>Al-madīnah al-</i>
الْفَاضِلَةُ	<i>fāḍilah</i>
الْحِكْمَةُ	<i>Al-ḥikmah</i>
رَوْضَةُ الْأَاطِفَالِ	<i>Raudah al-atfāl</i>
طِفَالُ الْمَدِينَةِ	<i>Al-madīnah al-</i>
الْفَاضِلَةُ	<i>fāḍilah</i>
الْحِكْمَةُ	<i>Al-ḥikmah</i>

E. Syaddah (*Tasydid*)

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

رَبَّنَا	:	: <i>Rabbanā</i>
نَجَّيْنَا	:	: <i>Najjainā</i>
نَا	:	
أَلْحَقْ	:	: <i>Al-Ḥaqq</i>
قُ	:	
أَلْحَجُّ	:	: <i>Al-Ḥajj</i>
نُعَمُّ	:	: <i>Nu“ima</i>

عَدُوٌّ : : 'Aduwwun

Jika huruf ي bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ي) maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah \bar{y} . Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī

عَرَبِيٌّ : 'Arabī

F. Kata Sandang

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

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

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

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

G. Hamzah

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

تَأْمُرُونَ : *Ta'mu rūna*

الأنواع : *An-Nau*

شَيْءٌ : *Syai'un*

أُمِرْتُ : *Umirtu*

H. Penulisan Kata Arab yang lazim Digunakan dalam bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata al-Qur'an (dari *al-Qur'an*). Alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh :

Fi Zilāl Al- Qurān

Al- Sunnah Qabi Al- Tadwin

I. *Lafz al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāfilaih* (frase nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh :

دين الله : *dīnullāh*

بِالله : *billāh*

Adapun *tā'marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-Jalālah* ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh :

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *Hum fī rahmatillāh*

J. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf (*al caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf

kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Ketentuan yang samajuga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang (*al-*), baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh :

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓi bi Bakkati mubārakan

Syahrū Ramaḍān ai-laẓi unẓila fih al-Qurān

Nasir al-Din al-Tusi

Abu Naṣir al-Farābi

Al-Gazāli

Al- Munqiz min al- Dalāl

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *ibnu* (anak dari) dan *Abu* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama terakhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh :

Abū al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, **Abū** al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, **Abū** al-Walid Muhammad Ibnu) Naṣr Hāmīd **Abū** zaīd, ditulis menjadi **Abū** Zaīd, Naṣr Hāmīd (bukan: Zaīd, Naṣr Hāmīd **Abū**)

K. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibutuhkan adalah:

swt. = *Subhānahū wa Ta'ālā*

saw. = *ṣhallallāhu, 'alaihi wa sallam*

a.s = *'alaihi al-salām*

H = Hijriyah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

i. = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

w. = Wafat tahun

QS.../...:4 = QS al-Baqarah/2:4 atau QS Āli 'imrān/3:4

HR = Hadis Riwayat

Untuk karya ilmiah berbahasa Arab terdapat beberapa singkatan sebagai berikut:

ص = صفحة

دم = بدون مكان

صلعم = ﷺ

ط = طبعة

دن = بدون نشر

اخ = الى اخرها/ الى اخره

ج = جزء

ABSTRAK

Nama : **Nur Afifah**
Nim : 20256120082
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Karyawan Alfamart Pambusuang)

Penelitian ini membahas tentang: 1) Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan yang terikat pada PKWT di Alfamart Pambusuang dan 2) Bagaimana tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap jaminan perlindungan hukum pada PKWT karyawan di Alfamart Pambusuang.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis-empiris dengan menggunakan pendekatan konseptual hukum ekonomi syariah dan pendekatan sosiologis. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya terkait perjanjian kerja waktu tertentu maka PT. Sumber Alfaria Trijaya wajib membayar kelebihan biaya yang timbul akibat rawat inap dan/atau rawat jalan yang melebihi batas tanggungan rawat inap dan/atau rawat jalan para pekerja dan hal tersebut akan dilindungi oleh media internal karyawan Alfamart (MIKA). Jaminan perlindungan hukum berdasarkan dilandaskan hukum ekonomi syariah terdapat di dalam hukum islam, prinsip-prinsip islam tentang keadilan terhadap pekerja yang berdasar pada Al-qur'an dan hadist.

Sehubungan dengan kesimpulan di atas, maka pihak-pihak yang terlibat disarankan: 1) Untuk kepala toko Alfamart diharapkan dapat lebih memahami dan menerapkan ketentuan hukum terkait perlindungan pekerja, sehingga mengurangi risiko dan konflik di tempat kerja. 2) Untuk karyawan Alfamart penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran karyawan tentang hak dan kewajiban mereka dalam perjanjian kerja waktu tertentu, serta perlindungan yang diatur oleh hukum.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara hukum yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945). Konsep negara hukum di Indonesia dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, yang menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Amandemen ke-3 UUD 1945 yang dilakukan pada tahun 2001 juga mempertegas prinsip negara hukum ini. Dalam konteks ini, negara hukum berarti bahwa seluruh tindakan negara dan pemerintah harus sesuai dengan hukum, dan tidak boleh bertindak sewenang-wenang.¹

Di Indonesia, perjanjian kerja menjadi instrumen utama dalam mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja. Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat berbagai masalah yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja. Hal ini menjadi perhatian serius karena keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara tidak terlepas dari kesejahteraan para pekerjanya. Mengenai perlindungan terhadap pekerja tertuang dalam sila kelima, keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, berbicara tentang perlindungan pekerja. Ini memberi pemerintah dasar untuk melindungi pekerja dari hubungan kerja yang tidak adil, termasuk eksploitasi pekerja.²

Perlindungan hukum dan hak asasi manusia bagi pekerja adalah pemenuhan hak dasar yang melekat dan dijamin oleh konstitusi. Sebagaimana

¹Satya Arinanto, *Negara Hukum dalam Perspektif Pancasila, dalam Agus Wahyudi (Ed.), Tim Penyusun Buku Proceeding Kongres Pancasila dalam Berbagai Perspektif*, (Jakarta: Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi, 2019), h. 211.

²Mohammad Fandrian Adisthianto dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Banten: Unpam Press, 2021), h. 8.

yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa” Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”, dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Perjanjian kerja adalah bagian penting dari hubungan kerja karena mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja serta ketentuan perusahaan selama mereka bekerja. Oleh karena itu, pekerja harus mempelajari semua isi perjanjian sebelum memulai pekerjaan.³ Perjanjian dianggap sah jika memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Tujuan dari perjanjian adalah untuk mencapai tujuan hukum, yaitu memberikan perlindungan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terlibat. Salah satu metode untuk melindungi pihak-pihak dalam perjanjian kerja adalah dengan memastikan adanya keseimbangan.⁴

Di dalam hukum Islam, perjanjian kerja dapat dimasukkan ke dalam sewa-menyewa. Sewa menyewa (*ijarah*) adalah pembayaran yang diberikan kepada seseorang setelah mereka menyelesaikan tugas tertentu atau sampai waktu tertentu. Syarat-syaratnya meliputi informasi tentang pekerjaan yang akan dilakukan, upah yang akan diterima, dan jangka waktu. Syariat menentukan sahnya pengupahan atas jenis pekerjaan itu. Karena memberikan kompensasi untuk pekerjaan yang dilarang Mengambil manfaat suatu benda dengan harga tertentu dan dalam jangka waktu tertentu juga dikenal sebagai "ijarah". Ulama

³Nugroho Handika Faqih, Analisis Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dengan Pekerja/Buruh di Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid19). Disertasi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021, h. 37.

⁴Dwi Atmoko, Pelaksanaan Perjanjian Serta Perlindungan Hukum Praktek Bisnis Waralaba di Indonesia, *Jurnal Krtha Bhayangkara*, Vol. 13 Nomor 1, 2019, h. 55.

beberapa kali menafsirkan ijarah sebagai jual beli jasa, atau upah mengupah, atau mengambil manfaat tenaga kerja. Sebagian besar ulama fiqih berpendapat bahwa ijarah berarti menjual manfaat, dan yang boleh disewakan adalah manfaatnya, bukan tubuhnya.

Hukum melakukan akad *ijarah* sama dengan hukum melakukan akad *muamalah maliyyah* pada umumnya, yaitu boleh. Kebolehan melakukan transaksi sewa menyewa (*ijarah*) terdapat dalam ayat Al-Qur'an salah satunya QS. Al-Qasas ayat 27:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَبِيبٌ فَإِنْ أَتَمَمْتَ
عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلِكَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Terjemahnya:

Dia (ayah kedua perempuan itu) berkata, “Sesungguhnya aku bermaksud menikahkanmu dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun. Jika engkau menyempurnakannya sepuluh tahun, itu adalah (suatu kebaikan) darimu. Aku tidak bermaksud memberatkanmu. Insyaallah engkau akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik.”⁵

Terjemahan Bahasa Mandar:

*Ma'uammi: Sitonganna meloa' mappasialao sala mesana di da'dua ana'u di'e, anna diango'o mi' uja' diseseu arua taung anna mua' diango'o mappasukku' sappulo taung jari iya di'o (acoammu), jari andianga' na mambewe'io. Anna dianga' insya Allan a muita' to macoa.*⁶

Islam sangat peduli terhadap kesejahteraan buruh atau karyawan, dengan memberikan ajaran dan teladan yang mencerminkan nilai-nilai utama dan sifat-sifat mulia. Meskipun demikian, tantangan yang dihadapi oleh kaum pekerja

⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019*, (Jakarta: Lajnah Petashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), h. 559.

⁶ Muh. Idam Khalid, dkk., *Koroang Mala'bi' Al-Qur'an Terjemahan Bahasa Mandar dan Indonesia*, (Makassar: Balitbang Agama, 2019), h. 760.

sering kali mendapatkan perhatian dan kepedulian yang lebih besar dibandingkan dengan masalah lainnya.⁷

Fokus penelitian ini terkait tentang perjanjian kerja terhadap karyawan PT. Alfaria Trijaya (Alfamart) Pambusuang, dalam perjanjian yang dilakukan, bahwasanya Pihak kedua berhak diberikan jaminan pemeliharaan kesehatan sesuai aturan yang berlaku dimana aturan yang berlaku tersebut diberlakukan oleh Pihak Pertama dan aturannya yaitu Pihak Kedua wajib membayar kelebihan biaya yang terbit akibat rawat inap dan/atau rawat jalan yang melebihi batas tanggungan rawat inap dan/atau rawat jalan Pihak Kedua dan kelebihan biaya tersebut merupakan utang yang wajib dibayarkan oleh Pihak Kedua kepada Pihak Pertama. Jumlah seluruh segala bentuk potongan perbulan terhadap upah yang diterima Pihak Kedua tidak boleh melebihi 30% (tiga puluh persen) dari jumlah upah perbulan.

Dalam PP No. 35 tahun 2021 bagian ketiga, pemberian uang kompensasi Pasal 15 ayat : (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT, (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT, (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.⁸

Masalah terkait menyatakan bahwa Pihak kedua berhak diberikan jaminan pemeliharaan kesehatan sesuai aturan yang berlaku dimana aturan yang berlaku tersebut diberlakukan oleh Pihak Pertama dan aturannya yaitu Pihak Kedua wajib membayar kelebihan biaya yang terbit akibat rawat inap dan/atau rawat jalan yang

⁷ Sinta Purnamasari, Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Di PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, *Jurnal Muamalah*, Vol. 6, 2020, h.67.

⁸ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 *tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*.

melebihi batas tanggungan rawat inap dan/atau rawat jalan Pihak Kedua dan kelebihan biaya tersebut merupakan utang yang wajib dibayarkan oleh Pihak Kedua kepada Pihak Pertama. Jumlah seluruh segala bentuk potongan perbulan terhadap upah yang diterima Pihak Kedua tidak boleh melebihi 30% (tiga puluh persen) dari jumlah upah perbulan, di dalam PP No. 35 tahun 2021 tidak ada sama sekali aturan yang mengatur terkait pemotongan upah pada pekerja/buruh jika ada kelebihan biaya yang terbit akibat rawat inap dan/atau rawat jalan yang melebihi batas tanggungan Pihak Pertama

Berdasarkan permasalahan yang telah di deskripsikan diatas maka calon peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana kesesuaian konsep Hukum Ekonomi Syariah dengan perlindungan terhadap pekerja di PT. Alfaria Trijaya, terkait perjanjian kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan yang terikat pada PKWT di Alfamart Pampusuang?
2. Bagaimana tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap jaminan perlindungan hukum pada PKWT karyawan di Alfamart Pampusuang?

C. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merujuk pada upaya menjaga harkat dan martabat serta hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum, dengan berlandaskan pada peraturan hukum yang berlaku di negara tersebut, untuk mencegah terjadinya

penyalahgunaan kekuasaan.⁹ Perlindungan hukum dalam konteks Hukum Ekonomi Syariah bertujuan untuk mengatur praktik ekonomi agar sesuai dengan nilai-nilai Islam, termasuk keadilan, kejujuran, dan kesejahteraan bersama.

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.¹⁰ Sebagaimana yang di berlakukan Alfamart Pambusuang dengan karyawannya.

3. Hukum Ekonomi Syariah

Hukum ekonomi Syariah ialah seperangkat hukum yang mengatur berbagai kegiatan dalam bidang ekonomi untuk mewujudkan kepentingan individu, masyarakat dan negara yang tetap berlandaskan pada hukum Islam.¹¹ Kesesuaian konsep Hukum Ekonomi Syariah dalam perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja karyawan.

D. Penelitian Terdahulu

Setelah penulis menelusuri beberapa pustaka yang terkait dengan pokok masalah yang akan diteliti, telah terdapat pustaka menurut penulis yang terkait dengan penelitian ini yakni sebagai berikut:

⁹ Septyan Wijayanti Kusuma Wardani, Edith Ratna MS, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Terikat Perjanjian Kerja No Target No Pay*, fakultas hukum Universitas Diponegoro, Semarang Indonesia, 2024, h. 9764.

¹⁰ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2001), h. 64.

¹¹ Dudi Badruzaman, Implementasi Hukum Ekonomi Syariah Pada Lembaga Keuangan Syariah, *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis*, Vol. 2 No. 2, h. 84.

1. Penelitian oleh Rosalina Utami “*Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan pada Shift Malam Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus di Pt. Great Giant Pineapple Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung)*”, diterbitkan oleh, fakultas syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, Tahun 2022. Skripsi ini berkesimpulan bahwa Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES), bahwa pihak PT. *Great Giant Pineapple* telah memberikan perlindungan terhadap agama, akal, jiwa, keturunan, dan harta masing-masing tenaga kerja perempuan yang bekerja pada shift malam. Sedangkan pihak perusahaan memberikan perlindungan hukum sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu PT. *Great Giant Pineapple* menyediakan angkutan antar jemput bagi para pekerja perempuan shift malam.¹² Persamaan antara skripsi terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis sama-sama membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja. Sedangkan letak perbedaannya yaitu, skripsi ini meninjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah, sedangkan penulis akan mengkaji terkait perjanjian kerja dalam hukum ekonomi syariah.
2. Penelitian oleh Agung Syaputra “*Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap Pekerja PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”, diterbitkan oleh, fakultas hukum, Universitas Islam Riau, Pekanbaru Tahun 2021. Bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT.

¹² Rosalina Utami, “*Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan pada Shift Malam Menurut UU, No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus di PT. Great Giant Pineapple Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung)*”, (Skripsi: IAIN Metro, 2019), h. 85.

Berkah Usaha Sharia merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan sektor keamanan, kesepakatan PKWT di PT. Berkah Usaha Sharia masih belum sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) dan (2) Ketenagakerjaan. Fokus penelitian dalam skripsi ini membahas mengenai perjanjian kerja waktu tertentu menggunakan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sedangkan yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti calon peneliti fokusnya ialah perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja.¹³

3. Penelitian oleh Muhammad Rahmat Martino “*Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja (Studi Kasus CV. Ajib Bio Syifa Kelurahan Jatirangga, Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi)*”, diterbitkan oleh, fakultas syariah dan hukum, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Tahun 2022. Skripsi ini berkesimpulan bahwa perusahaan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sementara itu, Islam memberikan upah yang layak bagi tenaga kerjanya dan pemerintah sudah membuat upah minimum regional untuk diikuti oleh seluruh pelaku usaha, karena pemerintah dalam penetapan upah minimum regional melihat kebutuhan hidup layak suatu daerah sehingga tenaga kerja bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Terkait pemotongan uang makan dan uang transportasi tidak tertera di dalam perjanjian kerja hal itu membuat sebagian besar tenaga kerja tidak mengetahui adanya pemotongan upah tersebut sehingga menimbulkan suatu ketidakjelasan. Selanjutnya, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan yang ditetapkan pemerintah, dimana pemerintah menetapkan aturan tersebut dengan mempertimbangkan

¹³ Agung Syaputra, “*Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap Pekerja PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, (Skripsi: Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2021), h. 61-81.

kesejahteraan tenaga kerja agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari yang tentunya harus ditaati oleh setiap pemilik usaha. Fokus penelitian dalam skripsi ini membahas mengenai sistem upah tenaga kerja. Sedangkan yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti calon peneliti fokusnya ialah perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja dalam perspektif hukum ekonomi syariah.¹⁴

Dari beberapa pustaka di atas membahas tentang perjanjian kerja yang terkait dengan pokok masalah yang akan diteliti, sama-sama merujuk pada sistem yang dilaksanakan dan sama-sama mengacu pada tinjauan hukum Islam. Namun bedanya, penulis lebih fokus pada sistem perjanjian kerja.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan yang terikat pada PKWT di Alfamart Pambusuang.
- b. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap jaminan perlindungan hukum pada PKWT karyawan di Alfamart Pambusuang.

2. Kegunaan penelitian

Dari penulisan skripsi ini diharap dapat menambah wawasan dan memberikan manfaat di antaranya sebagai berikut:

- a. Kegunaan teoritis

¹⁴ Muhammad Rahmat Martino, “*Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja (Studi Kasus CV. Ajib Bio Syifa Kelurahan Jatirangga, Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi)*”, (Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022), h. 57-58

Para pembaca dapat menambah wawasannya dan dapat memperluas pengetahuan tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/karyawan

b. Kegunaan praktis

1. Bagi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene

Sebagai sumbangsih pemikiran terhadap khazanah literatur perpustakaan yang dapat dibaca oleh mahasiswa sehingga dapat memperkaya referensi baik dalam hal keperluan akademik maupun penelitian.

2. Bagi masyarakat

Menambah wawasan ilmu pengetahuan serta memberikan pemahaman kepada masyarakat tentang ilmu perlindungan hukum terhadap karyawan dan dalam pandangan hukum ekonomi syariah.

3. Bagi peneliti

Sebagai jalan untuk mengembangkan kemampuan dalam berpikir serta dapat memadukan antara ilmu yang telah diperoleh dari bangku perkuliahan dengan realitas sosial yang ada di lapangan.

BAB II

KAJIAN TEORETIS

A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum dalam UU Ketenagakerjaan

Terkait dengan teori perlindungan hukum, ada beberapa ahli yang menjelaskan bahasan ini antara lain, Satjipto Rahardjo mengatakan bahwa hukum hadir dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain. Pengkoordinasian kepentingan-kepentingan tersebut dilakukan dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat dikenal dalam 2 bentuk, yaitu perlindungan yang bersifat preventif dan perlindungan yang bersifat represif. perlindungan hukum yang bersifat preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan sebaliknya perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa.

Soetjipto Raharjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.¹⁵

Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam

¹⁵ Muhammad Irvan Hafid, Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Ketenagakerjaan Kota Makassar), *Jurnal Al Hikmah*, Vol. XXI Nomor 2, 2019, h. 7.

lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Ditinjau dari sudut subjeknya, penegakan hukum itu dapat dilakukan oleh subjek yang luas dan dapat pula diartikan sebagai upaya penegakan hukum oleh subjek dalam arti yang terbatas atau sempit. Dalam arti luas, proses penegakan hukum itu melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapa saja yang menjalankan aturan normatif atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma aturan hukum yang berlaku, berarti dia menjalankan atau menegakkan aturan hukum.¹⁶

Penegakan hukum sebagai sarana untuk mencapai tujuan hukum, maka sudah semestinya seluruh tenaga dikerahkan agar hukum mampu bekerja untuk mewujudkan nilai-nilai moral dalam hukum. Dalam konteks penegakan hukum, maka peran masyarakat tentunya tidak mungkin dapat dipisahkan. Di Indonesia sendiri masyarakat memiliki peran penting dalam keikutsertaannya dalam setiap upaya yang dilakukan oleh negara. Masyarakat juga merupakan bagian terpenting dalam sebuah negara, karena masyarakat memiliki peran untuk pemeliharaan dan dukungan untuk mencapai tujuan dari suatu negara. Untuk mengupayakan adanya penegakan hukum yang berkeadilan di Indonesia, sangat diperlukan kepekaan dan keaktifan masyarakat dalam menghargai hak yang dimiliki oleh setiap orang, meningkatkan etika dan moral dengan kesadaran sendiri, serta menunaikan kewajiban dalam bermasyarakat. Partisipasi masyarakat merupakan unsur penting dalam perlindungan dan penegakan hukum. Masyarakat yang aktif dapat membantu menghilangkan kemungkinan terjadinya pengabaian terhadap kasus hukum.

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah berasal dan bertumpu pada gagasan tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi

¹⁶ Aaron Alelxander, Peran Masyarakat dalam Penegakan Hukum di Indonesia, *Journal Of Law Research*, Vol 1, No 1 Maret 2023, h. 12.

manusia karena sejarah Barat menunjukkan bahwa ide-ide tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia ditujukan untuk membatasi dan meletakkan tanggung jawab kepada masyarakat dan pemerintah.¹⁷

Perlindungan dalam bidang Ketenagakerjaan diwujudkan dalam bentuk kesejahteraan. Adapun ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah:

1. Perlindungan pekerja/ buruh perempuan.
2. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak.
3. Perlindungan bagi penyandang cacat.
4. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
5. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
6. Perlindungan atas upah.¹⁸

Perusahaan yang ditetapkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan harus memiliki perlindungan pekerja. Banyak perusahaan bekerja sama dengan perusahaan asuransi untuk melaksanakan program perlindungan. Asuransi ini memberikan perlindungan terhadap masalah kesehatan, keuangan, atau masalah lainnya yang dihadapi atau dialami oleh karyawan dan keluarga mereka di kemudian hari. Praktisnya, perlindungan ini memiliki kualitas yang berbeda untuk setiap pekerja, tergantung pada posisi dan tanggung jawab mereka.

Bisnis memiliki banyak kepentingan bagi pengusaha, seperti menjaga atau melindungi asetnya, mengembangkan modal atau asetnya untuk memberikan nilai

¹⁷ Yassir Arafat, Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang, *Jurnal Rechtsens*, Vol. IV. No. 2, 2 Desember 2015, h. 34.

¹⁸ Lidia Febrianti, Rosyidi Hamzah, Perlindungan Hukum terhadap Upah Pekerja Kontrak di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam, *Journal of Economic, Business and Accounting*, Vol. 5 Nomor 2, Januari-Juli 2022, h. 1759.

tambah yang tinggi, meningkatkan pendapatan, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya, dan menunjukkan aktualisasi diri sebagai pengusaha yang berhasil. Demikian pula, pekerja memiliki banyak kepentingan terhadap perusahaan, antara lain, sebagai sumber kesempatan kerja, sebagai sumber penghasilan, dan sebagai bukti aktualisasi diri sebagai pengusaha.¹⁹

Selain itu, Pancasila dan UUD 1945 secara jelas menyatakan perlindungan hukum bagi pekerja. "Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia" adalah salah satu sila dalam Pancasila yang bertujuan untuk mewujudkan keadilan di setiap aspek kehidupan masyarakat, terutama di bidang ketenagakerjaan, khususnya pengupahan. Karena Pancasila berfungsi sebagai standar dasar negara, nilai-nilai yang terkandung dalamnya harus diterapkan dalam semua bentuk kehidupan masyarakat. Beberapa di antaranya tercakup dalam Konstitusi 1945, antara lain:

1. Pasal 27 ayat 2 UUD 1945: "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".
2. Pasal 28D ayat 2 UUD 1945: "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".
3. Pasal 28H ayat 1,2,3 dan 4 UUD 1945: "setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan".
4. Pasal 28I ayat 2 UUD 1945: "setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu".²⁰

¹⁹ Reni Suryani, Analisis Pelaksanaan Hak Tenaga Kerja PT. Latinusa terhadap Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 1, No 1 Agustus 2018, h. 154.

²⁰ R. Febrina Andarina Zaharnika, Puti Mayang Seruni, Perlindungan Hukum terhadap Upah Pekerja Kontrak di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam, *Journal of Economic, Business and Accounting*, Vol. 5 Nomor 2, Januari-Juli 2022, h. 1758.

Kedudukan Perlindungan hukum dan posisi masing-masing pihak dalam hubungan kerja tidak sejajar, hukum digunakan untuk melindungi pekerja dan buruh agar pengusaha tidak melanggar hak mereka. Tidak jarang terjadi pelanggaran hak-hak pekerja di tempat di mana mereka berada dalam posisi ekonomi dan sosial yang lemah. Tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dan buruh.

Dengan mempertimbangkan perkembangan dunia usaha dan kepentingan pengusaha, perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan memastikan perlakuan yang sama dan tanpa diskriminasi atas dasar apapun. Selain itu, perlindungan tenaga kerja juga bertujuan untuk menjaga kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka.²¹ Perlindungan tenaga kerja perempuan juga di tegaskan dalam QS an-Nisa/4:32.

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Terjemahnya:

Janganlah kamu berangan-angan (iri hati) terhadap apa yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. Bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala sesuatu.²²

Terjemahan Bahasa Mandar:

Anna da mie' siri ate lao di to na bengan Puang Allah Taala palla'birang di sambaremu mie' la'bi mae'di anna di laengna. Di sesena tommuane diang bareang mi'apa iya naakkaresoi. Anna di sesena to baine diang bareang mi'apa iya naakkaresoi. Anna perauo mie' lao di Puang Allah

²¹ Muh. Herismant Buscar S. "Perlindungan Tenaga Kerja Wanita pada Malam Hari di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003", (Skripsi: Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, 2015), h. 5.

²² Kementerian Agama RI, *al-Qur'an dan terjemhannya Edisi Penyempurnaan 2019*, Jakarta:Lajnah Pentasihan Mushaf al-Qur'an, 2019, h. 112.

*Taala palla'birang-Na. Sitongangna Puang Allah Taala Masarro Paissang di inggannana seu-seuwa.*²³

Berbicara tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkait dengan syarat-syarat kerja, masalah ini sangat kompleks karena berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Menurut Soepomo, ada tiga jenis perlindungan tenaga kerja, yaitu: (1) perlindungan ekonomis, yang melindungi tenaga kerja dengan penghasilan yang cukup, termasuk ketika tenaga kerja tidak dapat bekerja sesuai keinginan mereka; (2) perlindungan sosial, yang melindungi tenaga kerja dengan jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan hak untuk berorganisasi; dan (3) perlindungan teknis, yang melindungi tenaga kerja dengan kemampuan untuk bertahan hidup.²⁴

B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

Pada dasarnya, perjanjian kerja adalah hubungan yang mengatur hak dan kewajiban antara pengusaha dan individu yang bekerja sebagai pekerja atau buruh. Setiap hak dan kewajiban harus seimbang. Para pihak bertanggung jawab satu sama lain dalam hubungan kerja. Sebagaimana dinyatakan oleh Bahder Johan Nasution, hak pekerja atau buruh adalah hak pengusaha, dan hak pekerja atau buruh adalah hak pengusaha. Dengan demikian, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja.²⁵

Selain pengertian tersebut di atas, beberapa pengertian perjanjian kerja yang diungkapkan oleh para pakar antara lain:

²³ Muh. Idam Khalid Bodi, *Koroang Mala'bi: Al-Qur'an Terjemahan Bahasa Mandar dan Indonesia*, (Makassar: Balitbang Agama 2019), h. 148.

²⁴ Amelia Syafira Parinduri, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Outsourcing, *Jurnal Restitusi*, Vol. I Nomor 1, Januari – Juli 2019, h. 95.

²⁵ Fithriatus Shalihah, Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia, *Jurnal Selat*, Volume. 4, 2016, h. 75.

1. Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.
2. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah “ suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.²⁶
3. Menurut Endah Pujiastuti pengertian perjanjian kerja, adalah suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.²⁷

Lebih lanjut dijelaskan bahwa perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja memiliki tiga (tiga) ciri: pekerjaan yang tidak ilegal, pesanan, interpretasi upah, dan ketentuan dalam perjanjian kerja bersama. Namun, bekerja sama dengan orang lain bergantung pada perintah orang lain. "UU Ketenagakerjaan" membagi perjanjian kerja menjadi dua kategori: perjanjian kerja waktu tetap (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tetap (PKWTT).

Sementara PKWTT atau perjanjian kerja waktu tidak terbatas adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk menjalin hubungan kerja selama jangka waktu tertentu, PKWWT atau perjanjian kerja waktu tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk jangka waktu tertentu.

Dalam perjanjian kerja, peran masing-masing pihak harus seimbang dalam menentukan isi perjanjian. Dalam bentuk kontrak standar, perjanjian kerja yang

²⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2014), h. 62.

²⁷ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang University Press Semarang 2015), h. 21.

ditandatangani dengan pengusaha dalam jangka waktu tertentu tercapai. Kontrak ini adalah kontrak yang dicetak dalam berbagai bentuk sehingga pihak lain tidak dalam posisi tawar tetapi dalam posisi menerima atau menolak kontrak. Salah satu persyaratan pegawai adalah melanggar ketentuan undang-undang ini. Ini terutama berlaku untuk pegawai perusahaan yang memiliki pekerjaan tetap non musiman.²⁸

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut :

1. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang*-paksaan, *dwaling* penyesatan/kekhilafan atau *bedrog* penipuan).
2. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan).
3. Ada (*obyek*) pekerjaan yang diperjanjikan, dan
4. (*Causa*) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan).

Hubungan kerja terjadi setelah adanya kesepakatan atau perjanjian kerja yang merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh.²⁹

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu juga harus dibuat secara tertulis sesuai dengan Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jika tidak, perjanjian tersebut dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu atau tenaga

²⁸ Andri Cahyanto, Perjanjian kerja waktu tertentu dalam Hukum Ketenagakerjaan, *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, Vol. 2 No. 2 tahun 2021, h. 190.

²⁹ Fithriatus Shalihah, Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia, *Jurnal Selat*, Volume. 4, 2016, h. 74.

kerja tetap. Studi lapangan menunjukkan bahwa beberapa perusahaan hanya memberi karyawan perjanjian kerja lisan daripada tertulis. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis memiliki sekurang-kurangnya dua rangkap dan masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama. Pengusaha dan pekerja masing-masing menerima satu perjanjian kerja.

Dengan persetujuan kedua belah pihak, perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali atau diubah. Menurut laporan lapangan, perusahaan terus mengabaikan ketentuan tersebut. Hasil wawancara kami dengan Pak Gatot, tenaga kerja kontrak, menyatakan bahwa saat tanda tangan surat perjanjian kerja, hanya dibuat satu, bukan rangkap, dan surat perjanjian tersebut hanya disimpan oleh perusahaan, tidak diberikan kepada pekerja salinan.

Pekerja yang dikontrak tidak selalu memahami isi perjanjian kerja; mereka hanya memperhatikan jumlah upah yang mereka terima. Dalam hal ini, perusahaan tidak memahami isi perjanjian kerja tersebut..³⁰

Pada dasarnya, bekerja untuk pihak lain dengan harapan mendapat imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Menurut definisi perundang-undangan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan lainnya.

Hubungan yang berasal dari perjanjian melibatkan kedua belah pihak—pihak pemberi kerja dan pihak yang akan melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian tersebut di mana ketentuan hukum perburuhan berlaku. Perjanjian kerja, juga dikenal sebagai *arbeidsoveenkomst*, berfungsi sebagai dasar hubungan hukum yang menjadi inti dari hukum perburuan.

³⁰ Muhammad Wildan, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol. 12. No. 4 Desember, h. 72.

Dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja yang bekerja sama dalam menjalankan suatu usaha disebut sebagai "hubungan kerja". Dengan mengadakan perjanjian kerja, hubungan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja yang bersangkutan dimulai, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan, dan pemutusan hubungan kerja..³¹

C. Tinjauan Umum tentang Hak Dan Kewajiban Pekerja

Hak adalah sesuatu melekat dalam diri manusia yang tidak dapat diganggu gugat. Unsur-unsur hak terdiri dari pemilik hak, ruang lingkup hak tersebut, dan pihak yang menggunakan hak tersebut. Hak dapat dianggap sebagai unsur normatif yang mengikat setiap orang dan diterapkan dalam konteks hak persamaan dan hak kebebasan dalam interaksi antara individu dan entitas.

Kewajiban adalah bentuk pertanggungjawaban yang harus dipenuhi oleh semua pihak dalam rangka menjalankan peraturan atau perjanjian yang telah disepakati bersama. Secara umum, kewajiban didefinisikan sebagai upaya seseorang untuk bertanggung jawab atas masalah tertentu yang bersifat moral atau hukum. Menurut Sudikno Marto Kusumo, hak dan kewajiban diberikan oleh hukum kepada setiap orang. Menurut Sudikno, hak dan kewajiban tersebut bukanlah aturan atau norma.³²

Sementara hubungan hukum yang ada antara perusahaan *outsourcing* (alih daya) dan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja, perusahaan pengguna jasa dengan pekerja tidak memiliki hubungan kerja secara

³¹ Abdul Azis, Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan, *Jurnal Surya Kencana Satu*, Vol. 10 Nomor 1, 2019, h. 61.

³² Budi, I.S & Syantoso, *Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing dalam Prespektif Ekonomi Syariah*, 2019, h. 123-128.

langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja jangka pendek atau jangka panjang, tetapi hak dan kewajiban menggambarkan hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, di mana kedua pihak terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama.³³

Beberapa hak pekerja yang umum dan harus dijalankan meski penerapannya sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi, sosial-budaya, dan masyarakat di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:

1. Hak atas pekerjaan. Karena sungguh pentingnya hak atas pekerjaan, maka Indonesia dengan jelas mencantumkan dan menjamin sepenuhnya hak atas pekerjaan. Tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”
2. Hak atas upah yang adil. Upah merupakan hadiah atau perwujudan dari hasil kerjanya dari pengusaha. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga dan waktu yang telah dikeluarkan untuk berjalannya perusahaan.
3. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk memperjuangkan dan mempertahankan kepentingan masing-masing, mereka harus memiliki hak untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota pekerja/buruh. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi pekerja/buruh menjadi lebih kuat untuk mempertahankan kepentingannya.

³³ Iman Setya Budi, Arie Syantoso, Analisis Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Syariah, *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, Vol. IV, Nomor I, Juni 2018, h. 104.

4. Hak atas perlindungan, keamanan, dan kesehatan. Jaminan ini perlu sejak bawa sebagai bagian terdalam dari kebijaksanaan di dalam suatu perusahaan. Resiko kerja harus diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan kedepannya bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan oleh pekerja/buruh maupun pengusaha.³⁴
5. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja/buruhn dituduh maupun diancam dengan semena-mena dari pengusaha dengan hukuman tertentu sebab diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu yang membuat pengusaha merasakan kerugian yang diterima.
6. Hak untuk diperlakukan secara sama. Tidak boleh ada perbedaan didalam perusahaan berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, getnis, agama, dan semacamnya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut dan tidak boleh melakukan pembedaan berdasarkan SARA.
7. Hak atas rahasia pribadi. Walaupun perusahaan memiliki hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup peserta data pribadi tertentu dari setiap pekerja/buruh, pekerja/buruh punya hak untuk tidak menyebutkan seluruh data pribadinya. Maka, perusahaan harus lapang dada menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan tanpa adanya paksaan.
8. Hak atas kebebasan suara hati. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik. Misal melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar bahan produk demi

³⁴ Talitha Zhafirah, Perlindungan Hukum Atas Hak Pekerja dalam Perjanjian Kontrak Kerja, *Journal of Law and Social-Political Governance*, Vol. 3 No. 1 Januari - April 2023, h. 223.

memperbesar keuntungan, menutup-nutupi serta menyembunyikan kecurangan yang dilakukan perusahaan atau pengusaha.

Pada dasarnya, hubungan industrial tidak selalu harmonis, dan perselisihan akan muncul antara pihak pekerja/buruh dan pihak perusahaan/pengusaha. Selain itu, pekerja dan buruh wajib mendapatkan hak-haknya tanpa kecuali dan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.³⁵

Perlindungan kepentingan melalui pemberian hak akan lebih efektif apabila terhadap subjek yang diberikan hak juga disertai dengan upaya hukum untuk mempertahankan haknya. Dengan kata lain, hukum memberikan hak kepada entitas hukum untuk mengontrol bagaimana orang lain melaksanakan kewajiban untuk memenuhi hak-hak mereka.

Pemerintah dan perusahaan bekerja sama dalam sistem simbiosis mutualisme, di mana perusahaan, pengusaha, dan pekerja diperlukan untuk membangun hubungan kerja. Jika ada komunikasi yang baik antara perusahaan dan pekerjanya, hubungan kerja yang baik akan terjadi. Komunikasi yang baik terjadi dalam perjanjian kerja di mana hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja seimbang, atau dalam keseimbangan.

D. Perjanjian Kerja Menurut Hukum Ekonomi Syariah

Tidak ada ayat dalam hukum Islam yang membahas perjanjian kerja secara rinci. Namun, banyak aturan Islam yang dapat digunakan sebagai referensi saat menentukan apakah perjanjian kerja diizinkan oleh hukum Islam. Jadi ada beberapa ayat dari al-Qur'an dan Hadits yang membahasnya. Dalam Islam, perjanjian kerja juga disebut "ijarah" karena di dalamnya seseorang menyewa

³⁵ H.R. Adiarto Mardijono, Perlindungan Hukum Atas Hak Pekerja dalam Perjanjian Kontrak Kerja, *Journal of Law and Social-Political Governance*, Vol. 3 No. 1 Januari - April 2023, h. 224.

tenaga kerja orang lain untuk melakukan pekerjaan perajjian dengan membayar imbalan.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa perjanjian kerja termasuk dalam akad kerja sama (*syirkah*) dan sewa-menyewa (*ijarah*).

1. Perjanjian Kerja termasuk dalam Akad Kerja Sama (*Syirkah*) Dikatakan sebagai akad *syirkah* karena perjanjian kerja timbul atas dasar kerja sama antara dua orang atau lebih dalam suatu usaha di mana keuntungan dan kerugian ditanggung bersama.
2. Perjanjian Kerja termasuk dalam Akad Sewa-Menyewa (*ijarah*) Akad dalam perjanjian kerja dikatakan sebagai akad *ijarah* karena di dalam perjanjiannya seseorang menyewa atau menggunakan manfaat atas tenaga dan keterampilan buruh dalam waktu tertentu untuk melakukan perjanjian kerja dengan membayarkan upah sebagai pengganti atas pekerjaannya.³⁶

Dalam syariat Islam, *ijarah* adalah pembayaran yang diberikan kepada seseorang setelah mereka menyelesaikan tugas tertentu atau sampai waktu tertentu. Syarat-syaratnya meliputi informasi tentang pekerjaan yang akan dilakukan, upah yang akan diterima, dan jangka waktu. Syariat menentukan sahnya pengupahan atas jenis pekerjaan itu. Karena memberikan kompensasi untuk pekerjaan yang dilarang Mengambil manfaat suatu benda dengan harga tertentu dan dalam jangka waktu tertentu juga dikenal sebagai "*ijarah*". Ulama beberapa kali menafsirkan *ijarah* sebagai jual beli jasa, atau upah mengupah, atau mengambil manfaat tenaga kerja. Sebagian besar ulama fiqih berpendapat bahwa

³⁶ Andi asril, Muhamad Harun dan Nilawati, Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap Akad Perjanjian Kerja Sama Antara Porter dan PT. KAI, *Jurnal Muamalah*, Vol. 10, Nomor 1 Juni 2024, h. 86.

ijarah berarti menjual manfaat, dan yang boleh disewakan adalah manfaatnya, bukan tubuhnya.³⁷

Syarat perjanjian kerja menurut Islam juga telah tercakup dalam Pasal 1320 KUHPerduta dan dan lebih sepfikasikan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Pasal 59 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa hak dan kewajiban para pihak harus disebutkan dalam perjanjian kerja, yang jelas sesuai dengan hukum Islam. Salah satunya mengenai hak mendapatkan upah setelah pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pengusaha, yaitu melakukan pekerjaan yang diminta oleh pengusaha. Sesuai dengan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan, "Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha", pengusaha atau perusahaan sebagai pemberi kerja harus bersikap adil terhadap karyawannya, termasuk karyawan yang memiliki kontrak kerja atau perjanjian kerja jangka pendek.³⁸

Pengertian Pejanjian Kerja menurut Pasal 1601a Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (pekerja) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (perusahaan penyedia jasa) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah. Firman Allah SWT mengenai upah dalam QS at-Taubah/9:105.

³⁷ Umi Reza Salsabella, *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Sistem Denda pada Produk Pembiayaan Rahn di KSPPS BMT NU Kalitidu*, (Skripsi--Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri, 2022), h. 10

³⁸ Deni Iskandar, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 tentang Cipta Kerja dan Hukum Islam, *Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora* , Vol. 2 No. 1 Maret 2024, h. 7.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahan:

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Terjemahan Bahasa Mandar:

Anna pa'uang'o peuja'o, jari Puang Alla taala anna Suro-Na anna to matappa' na maita panggauammu, anna diango'o na dipepembali' (di Puang Alla Taala) Pissang di anu mallinrung anna anu mallaherang, anna napekarewaio anu pura mupogau'.³⁹

Dalam kontrak sewa, terutama kontrak jasa, pekerja harus dibayar sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka. Upah dalam Islam adalah kompensasi yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaannya, baik dalam bentuk imbalan materi (adil dan layak) maupun pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik). Dalam hal upah, Islam dan Barat berbeda dalam dua hal. Pertama, Islam melihat upah memiliki hubungan yang kuat dengan konsep moral, sementara Barat tidak. Kedua, upah dalam Islam tidak hanya terbatas pada materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi juga melampaui batas kehidupan, yang dikenal sebagai Pahala. Prinsip keadilan (justice) dan kelayakan (kecukupan) adalah persamaan utama antara konsep upah Islam dan Barat.⁴⁰

Dalam Islam, tidak ada batasan waktu atau perjanjian waktu tertentu, karena fokusnya pada pencapaian tujuan pekerja. Jika seorang pekerja atau buruh memerlukan waktu lebih dari 3 (tiga) tahun untuk menyelesaikan suatu tugas, kontrak kerja waktu tetap dapat digunakan. Namun, menurut Pasal 5 Ayat (1)

³⁹ Muh. Idham Khalid Bodi, *Koroang Mala'bi: Al-Qur'an Terjemahan Bahasa Mandar dan Indonesia*, (Makassar: Balitbang Agama 2019), h. 377.

⁴⁰ El Munawwarah, *Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap Perjanjian Kerja, Muamalah*, Vol. 01, Nomor 01, November 2015, h. 29.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, perjanjian kerja tertentu dibatasi hingga 5 (lima) tahun.⁴¹

Al-Ijarah (perjanjian kerja) dalam Islam harus memuat beberapa ketentuan dan kesepakatan bersama minimal mencantumkan 3 pokok yaitu:

Pertama dan terpenting, elemen penting yang tidak boleh "tidak" dimasukkan dalam perjanjian kerja adalah bentuk atau jenis pekerjaan. Hal ini dilakukan karena mempekerjakan seseorang untuk pekerjaan yang hukumnya tidak diketahui. Kedua, kejelasan gaji atau upah: Islam sangat memperhatikan upah untuk pekerja. Ini adalah kewajiban syara' yang harus dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa, oleh karena itu upah yang diberikan kepada pekerja harus jelas dan mudah dipahami. Ketiga, batas waktu pekerjaan harus ada dalam perjanjian kerja karena dapat bermanfaat bagi kedua belah pihak. Ini karena perusahaan penyedia jasa akan tahu persis berapa upah yang akan dibayar untuk pekerjaan dan dapat mempertimbangkan berapa banyak uang yang akan dikeluarkan untuk membayar pekerja.

Selain itu, ada perbedaan makna operasional antara sewa dan upah. Sewa biasanya mengacu pada barang, seperti "seorang mahasiswa menyewa kamar untuk tempat tinggal selama kuliah", sedangkan upah mengacu pada tenaga kerja, seperti "para karyawan bekerja di pabrik dibayar gajinya (upahnya) satu kali dalam seminggu." Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa al-ijarah berarti menukar sesuatu dengan hasilnya, seperti sewa menyewa dan upah mengupah.⁴²

⁴¹ Nurul Amalia, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 Tentang Cipta Kerja dan Hukum Islam, *Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*, Vol. 2 No. 1 Maret 2024, h. 9.

⁴² Andi Asril, Muhamad Harun dan Nilawati, Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap Akad Perjanjian Kerja Sama Antara Porter dan PT. KAI, *Jurnal Muamalah*, Vol. 10, Nomor 1 Juni 2024, h. 80.

Terdapat sejumlah prinsip utama fiqh muamalah yang tentu saja relevan dengan Hukum Ekonomi Syariah yaitu:

1. Ketuhanan (ilahiyah), yaitu bahwa dalam setiap aktivitas hukum ekonomi mesti bersandarkan pada nilai-nilai ketuhanan. Segala kegiatan ekonomi yang meliputi permodalan, proses produksi, konsumsi, distribusi, pemasaran dan sebagainya mesti senantiasa terikat dengan ketentuan dan nilai-nilai ketuhanan serta mesti selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Prinsip ini mencerminkan bahwa hukum ekonomi syariah adalah aturan hukum yang mengintegrasikan nilai-nilai ketuhanan dalam seluruh aktivitas ekonomi manusia. Hal ini merupakan wujud dari ajaran Islam yang sempurna dan melengkapi seluruh aspek kehidupan manusia termasuk aktivitas ekonomi (syumul).
2. Kepercayaan, yaitu segala kegiatan perekonomian harus dilaksanakan atas dasar rasa saling percaya, jujur, dan bertanggung jawab. Dunia dan isinya merupakan amanah Allah SWT kepada umat manusia. Manusia merupakan khalifah Allah di muka bumi yang bertugas mengelola dan mensejahterakan dirinya sesuai dengan amanah pemilik mutlaknya yaitu Allah SWT.
3. Maslahat, yaitu berbagai aktivitas ekonomi mesti dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat dan tidak berdampak kerusakan (mudharat) bagi masyarakat. Maslahat adalah sesuatu yang ditunjukkan oleh dalil hukum tertentu yang membenarkan atau membatalkan segala tindakan manusia dalam rangka mencapai tujuan syaria'yai- tu memelihara agama, jiwa, akal, harta benda, dan keturunan. Seluruh aktivitas ekonomi mestilah sesuatu yang memberi dampak positif bagi masyarakat dan

lingkungan sekitar serta mampu menjaga kesinambungan kebaikan generasi yang akan datang.⁴³

4. Keadilan, yaitu terpenuhinya nilai-nilai keadilan dalam seluruh aktivitas ekonomi. Keadilan adalah sesuatu yang mendekatkan seseorang kepada takwa. Hak dan kewajiban para pihak dalam berbagai aktivitas ekonomi mestilah terpenuhi secara adil tanpa ada pihak yang dieksploitasi, dizalimi ataupun dirugikan.⁴⁴
5. Ibadah, yaitu pada prinsipnya berbagai aktivitas ekonomi masuk 2 dalam kategori muamalah yang hukum dasarnya adalah mubah (boleh). Hal ini sesuai dengan kaidah ushul fiqh al-ashlu fi al-muamalah al-ibahah ila ma dalla 'ala tamrihi (hukum asal dalam muamalah adalah boleh sampai ada dalil yang melarangnya). Sepanjang bentuk, jenis, dan kreativitas yang dilakukan dan dikembangkan di bidang ekonomi sejalan dengan prinsip dan kaidah syariah, maka segala bentuk ekonomi tersebut adalah boleh.
6. Kebebasan bertransaksi, yaitu para pihak bebas menentukan objek, cara, waktu, dan tempat transaksi mereka di bidang ekonomi sepanjang dilakukan sejalan dengan prinsip dan kaidah syariah. Kebebasan bertransaksi ini sejalan dengan Hadis Rasulullah Kaum Muslimin bergantung pada persyaratan mereka kecuali persyaratan yang menghalalkan yang haram dan mengharamkan yang halal. Hal ini bermakna setiap orang diberikan kebebasan bertransaksi "apa saja" dengan "cara apa saja" sepanjang dilakukan pada hal-hal yang mubah. Selain itu, dalam QS. an-Nisaa', (4): 29 batasan disempurnakan yaitu tidak menggunakan cara-cara yang batil dan dilakukan atas dasar saling rela (an-

⁴³ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer Edisi Pertama*, (Jakarta Timur: Kencana, 2019), h. 7.

⁴⁴ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer Edisi Pertama*, (Jakarta Timur: Kencana, 2019), h. 8.

taradhin). Hal ini kebebasan bertransaksi dalam Islam diikat dengan ketentuan transaksi yang mubah dan tidak batil serta dilaksanakan atas dasar saling rela di antara para pihak yang bertransaksi.

7. Halal dan terhindar dari yang haram baik zatnya, cara perolehan maupun cara pemanfaatannya. Segala aktivitas ekonomi yang dilakukan mestilah memenuhi prinsip halal dan menghindari berbagai hal yang diharamkan. Saat ini industri halal telah berkembang sedemikian rupa yaitu Industri Makanan Halal, Industri Pakaian Halal.⁴⁵

⁴⁵ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer Edisi Pertama*, (Jakarta Timur: Kencana, 2019)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yuridis empiris, dengan studi lapangan yang bersifat kualitatif. Tujuannya adalah untuk mengamati dan mengungkapkan suatu kondisi atau objek tertentu dalam konteksnya, dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang masalah penelitian yang sebenarnya, dalam bentuk kualitatif, seperti kata-kata, gambaran atau fenomena alami.⁴⁶

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran, temuan, atau hasil penyelidikan mengenai pengaruh sosial yang sulit dijelaskan, diukur, atau digambarkan dengan metode kuantitatif.⁴⁷ Jenis penelitian ini digunakan untuk memahami dan menemukan keadaan atau fenomena yang sebenarnya di Alfamart Desa Pambusuang secara mendalam, mendetail dan dengan justifikasi ilmiah.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat calon peneliti melakukan penelitian serta mengambil data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun lokasi penelitian bertempat di Alfamart Desa Pambusuang, karena lokasi yang cukup mudah dijangkau oleh peneliti serta mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data mengenai perlindungan hukum pekerja terkait pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dalam sudut pandang Hukum Ekonomi Syariah (studi kasus karyawan alfamart pambusuang).

⁴⁶ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan* (Cet. 4; Padang: PT Interpretama Mandiri, 2014), h.43

⁴⁷ Nursapiah, *Penelitian Kualitatif* (Cet.1; Medan: Wal Ashiri Publising, 2020), h.123.

B. Pendekatan Penelitian

1. Pendekatan Konseptual Hukum Ekonomi Syariah

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*), Pendekatan konsep bertujuan untuk menganalisis bahan hukum agar dapat memahami makna yang terkandung dalam istilah-istilah hukum. Ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman baru tentang istilah-istilah yang diteliti atau untuk menguji istilah hukum tersebut dalam teori dan praktik. Dalam konsep hukum ekonomi syariah pendekatan konseptual adalah, suatu cara pandang atau metode analisis yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap konsep-konsep dasar yang mendasari suatu permasalahan hukum ekonomi. Pendekatan ini tidak hanya sekedar melihat pada aturan hukum yang berlaku, tetapi juga menggali nilai-nilai, prinsip-prinsip, dan tujuan yang terkandung di balik aturan tersebut.⁴⁸

2. Pendekatan Sosiologis

Suatu pendekatan yang di mana akan mengkaji yang terjadi dimasyarakat. Perilaku masyarakat yang dikaji adalah perilaku yang timbul akibat interaksi dengan hukum yang ada tetapi sifatnya sempit dan eksternal. Pendekatan sosiologis juga merupakan pendekatan yang pembahasannya atas suatu objek yang dilandaskan pada yang ada pada pembahasan tersebut.

C. Sumber Data Penelitian

Sumber data merupakan subjek penelitian dimana data berada. Pada penelitian sumber data yang digunakan yaitu primer dan sekunder.

⁴⁸ Bambang Sungono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2019), h. 189.

1. Data primer

Data primer dalam penelitian ini adalah merupakan data yang diperoleh secara langsung dari pihak yang bersangkutan. Sumber data ini penulis akan mendatangi orang-orang yang bersangkutan dengan penelitian ini, seperti para pegawai alfamart. Maksudnya data ini berkaitan langsung tentang perlindungan hukum pada pelaksanaan perjanjian kerja menurut hukum ekonomi Syariah di alfamart desa pambusuang.⁴⁹

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang dapat diperoleh dari beberapa literatur atau bahan-bahan terkait dengan kepustakaan yang ada kaitannya dengan judul penelitian. Seperti buku, jurnal, dan penelitian terlebih dahulu yang berhubungan dengan penelitian ini.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah metode peninjauan yang secara langsung melihat kegiatan yang dilakukan, terutama melihat tindakan dan perilaku individu, fenomena alam, proses kerja, serta penggunaan responden kecil, pengamatan yang peneliti lakukan langsung di lapangan.⁵⁰ Terhadap Perlindungan hukum pekerja terkait pelaksanaan perjanjian kerja menurut Hukum Ekonomi Syariah di Alfamart Pambusuang.

2. Wawancara

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cet. XXI; Bandung : alfabeta, 2014), h. 225

⁵⁰ Muhammad Muslihuddin, Dewi Rahayu, Sistem Pendukung Keputusan Siswa Berprestasi Menggunakan Metode Weighted Product, *Jurnal Tam (Technology Acceptance Model)*, Vol. 9 No. 2 tahun 2018, h. 115.

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan yang memberikan jawaban atas pertanyaan.⁵¹ Metode ini digunakan untuk memperoleh data secara lisan. Dalam hal ini wawancara diajukan kepada karyawan Alfamart di desa Pambusuang.

3. Dokumentasi

Dokumen merujuk pada materi seperti foto, surat, rekaman, dan sejenisnya, yang dapat digunakan sebagai informasi tambahan dalam kajian kasus dengan sumber data utama dari observasi partisipan atau wawancara. Dalam penelitian ini, dokumentasi yang digunakan mencakup catatan, buku, dan gambar yang ditemukan oleh peneliti di lapangan.⁵²

E. *Instrument Penelitian*

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Adapun instrumen dalam penelitian ini yaitu: pedoman wawancara dan pedoman observasi.

Pedoman wawancara Ini adalah suatu tulisan singkat yang berisikan daftar informasi yang perlu dikumpulkan. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat umum atau universal yang diharapkan mampu mendapatkan jawaban yang lugas, kongkret dan jelas bukan hanya jawaban yang singkat seperti iya atau tidak. Pedoman wawancara berguna untuk meningkatkan penelitian mengenai pokok-pokok yang dibahas, sekaligus menjadi daftar untuk diuji apakah pokok-pokok tersebut sudah relevan untuk dibahas atau tidak.

⁵¹ Suharmi, Pemberian Layanan Bimbingan Pribadi Sosial dalam Menumbuhkan Perilaku Prosocial Anak Usia Dini, *Jurnal Ilmiah Counsellia*, Vol. 6 No. 2 November 2016, h. 34.

⁵² Rulam Ahmadi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta Ar-Ruzz Media, 2014), h. 179.

Pedoman observasi adalah proses pengecekan dokumen yang dapat memberikan informasi yang akurat yang diperlukan pedoman untuk mengarahkan pengecekan terhadap aspek yang perlu dilakukan secara Sistematis.

Peneliti juga menggunakan berbagai alat pengumpulan data seperti alat tulis, ponsel sebagai alat pemotret, dan panduan wawancara yang berisi kumpulan pertanyaan yang ditujukan kepada informan. Adapun informan pegawai alfamart.

F. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara bersamaan dengan proses pengumpulan data dan juga berlanjut setelah pengumpulan data selesai dalam jangka waktu tertentu. Selama wawancara, peneliti sudah mulai menganalisis jawaban yang diberikan oleh responden.⁵³ Jika jawaban yang diperoleh dari wawancara tersebut dirasa belum memuaskan, peneliti akan melanjutkan pertanyaan hingga mencapai tahap yang dianggap memadai. Semua informasi yang relevan perlu dicatat dengan teliti dan rinci. Setelah itu, dilakukan analisis data melalui proses reduksi data dan analisis data berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi data

Mereduksi data dalam penelitian berarti merangkum, pemilihan hal-hal yang utama, dan fokus pada informasi yang penting. Dalam hal ini peneliti mengambil dan mengumpulkan data yang sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya yaitu Bagaimana perlindungan hukum pada karyawan yang terikat pada PKWT di Alfamart Pampusuang. Kemudian peneliti merangkum data dari

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cet. XXI; Bandung : alfabeta, 2014), h. 246.

wawancara dan memilih data yang lebih mendasar untuk dideskripsikan secara rinci dan fokus pada tujuan penelitian yang dilakukan.

2. Penyajian data

Penyajian data pada dasarnya merupakan kumpulan data yang di susun secara sistematis melalui reduksi data. Tipologi kualitatif dilakukan dengan menganalisis data dengan deskripsi, bagan, hubungan antara kategori dan teks naratif serupa seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman.⁵⁴ Data yang dikumpulkan dikategorikan berdasarkan pokok permasalahan dan diorganisir dalam bentuk matriks untuk mempermudah peneliti dalam melihat pola hubungan antara satu data dengan data lainnya, sehingga memungkinkan untuk menarik kesimpulan dengan lebih mudah.

3. Menarik kesimpulan

Kegiatan penyimpulan merupakan langkah selanjutnya setelah proses reduksi dan penyajian data. Data yang sudah direduksi dan di sajikan dengan sistematis akan dianalisis sementara untuk menarik kesimpulan awal. Pada tahap awal, kesimpulan mungkin masih bisa kurang jelas, tetapi melalui tahap-tahap berikutnya, kesimpulan akan menjadi lebih jelas dan didukung oleh dasar yang kuat. Namun, kesimpulan yang lebih akurat akan diperoleh saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data tambahan.

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cet. XXI; Bandung : alfabeta, 2014), h.249.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart)

Alfamart adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari - hari yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Pada tanggal 22 februari tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang - barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989. Kantor pusat Alfamart berdomisili di JL. M.H. Thamrin No 9, Cikokol, Tangerang.

Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT. HM Sampoerna Tbk dan 30% dimiliki oleh PT. Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto). PT. Alfa Minimart Utama (AMU) didirikan pada tanggal 27 Juli 1999, dengan pemegang saham PT. Alfa Retailindo, Tbk sebesar 51% dan PT. Lancar Distrindo sebesar 49%. PT. Alfa Minimart Utama (AMU) ini kemudian membuka Alfa Minimart pada tanggal 18 Oktober 1999 berlokasi di jalan Beringin Raya, Karawaci Tangerang.⁵⁵

Pada tanggal 27 Juni 2002, PT.HM Sampoerna Tbk secara resmi merestrukturisasi kepemilikan sahamnya di PT.Alfa Retailindo Tbk. Saham HM Sampoerna di Alfa Retailindo yang semula 54,4% dikurangi menjadi 23,4%. Disisi lain perusahaan rokok terbesar kedua di Indonesia akan mulai menggarap serius pasar minimarket yang selama ini belum tergarap melalui Alfamart.

⁵⁵ Dicky Okta Zulkifli, Sistem Kerja dalam Pencapaian Target Penjualan di Alfamart Kota Bengkulu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno, 2022), h. 38

Pada tanggal 1 Agustus 2002, kepemilikan beralih ke PT. Sumber Alfaria Trijaya dengan pemegang saham PT. HM. Sampoerna Tbk sebesar 70% dan PT.Sigmantara Alfalindo sebesar 30%. Kemudian nama Alfa Minimart diganti menjadi Alfamart pada tanggal 1 Januari 2003. Pada tahun 2005, jumlah gerai Alfamart bertumbuh pesat menjadi 1.293 gerai hanya dalam enam tahun. Semua toko berada di pulau Jawa.

Awal tahun 2006 PT. HM Sampoerna Tbk menjual sahamnya, sehingga struktur kepemilikan menjadi PT. Sigmantara Alfiando (60%) dan PT. Cakrawala Mulia Prima (40%). Mendapat Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu.

Pertengahan 2007 Alfamart sebagai jaringan minimarket pertama di Indonesia yang memperoleh Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu. Jumlah gerai mencapai 2000 toko dan telah memasuki pasar Lampung. Alfamart memiliki 10.666 jaringan minimarket yang terdiri dari minimarket milik sendiri sebanyak 7.596 unit dan minimarket benyuk kerjasama waralaba sebanyak 3.070.

Jaringan minimarket dengan nama Alfamart yang berlokasi di beberapa tempat di Jakarta, Cileungsi, Tangerang, Cikarang, Bandung, Sidoarjo, Cirebon, Cilacap, Semarang, Lampung, Malang, Bali, Klaten, Makassar, Balaraja, Palembang, Bogor, Jember, Banjarmasin, Pekanbaru, Pontianak, Manado, Lombok, Rembang, Karawang, dan Batam.⁵⁶

Awal 2009 menjadi perusahaan public pada tanggal 15 Januari 2009 di Bursa Efek Indonesia disertai dengan penambahan jumlah gerai mencapai 3000 toko. Termasuk daerah Pekanbaru, di tahun 2013 Alfamart membuka 30 toko,

⁵⁶ Rosinta Putri, Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru, (Skripsi: Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2022), h. 36

kemudian banyak permintaan untuk kerja sama untuk membuka gerai hingga saat ini mencapai 150 toko Alfamart yang berdiri di setiap jalan Pekanbaru, Riau.

2. Profil PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart)

PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dikenal oleh masyarakat luas di Indonesia melalui logo yang digunakan pada setiap gerai Alfamart yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Melalui logo yang dimiliki ini, PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ingin menyampaikan kepada konsumennya bahwa Alfamart mampu menjadi yang terbaik di bidangnya. Semangat pada identitas logo yang digunakan terbukti mampu membuat Alfamart menjadi salah satu perusahaan yang besar dan terkenal di bidang retail. Berikut ini akan dijelaskan mengenai filosofi logo Alfamart yang telah menjadi identitas bagi Alfamart selama kurang lebih 33 tahun.⁵⁷

Arti dari logo perusahaan adalah warna biru yang melambangkan cerdas dan professional, warna merah melambangkan semangat dalam melayani keluarga Indonesia sedangkan warna kuning melambangkan tulus dan peduli. Tulisan Alfamart melambangkan pelayanan yang professional didukung kepedulian yang tulus. “Belanja Puas Harga Pas” adalah slogan yang selalu digunakan dalam Alfamart, slogan ini bertujuan agar konsumen dapat memiliki kepercayaan terhadap Alfamart dan dapat dijadikan sebuah jaminan agar konsumen dapat berbelanja dengan sepuasnya dengan harga terjangkau. Strip merah kuning melambangkan pondasi yang kuat, cerdas dan dinamis.

Selain logo, PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) juga memiliki maskot sebagai salah satu identitas perusahaan. Maskot tersebut dikenal dengan nama Albi. Albi digambarkan sebagai seekor lebah ramah yang menyenangkan dan siap sedia membantu siapapun yang membutuhkan pertolongan. Albi

⁵⁷ Dicky Okta Zulkifli, Sistem Kerja dalam Pencapaian Target Penjualan di Alfamart Kota Bengkulu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno, 2022), h.36.

menggambarkan karyawan Alfamart yang bersedia membantu pelanggan dengan tulus hati untuk melayani. Albi mengutamakan kehidupan dan tujuan bersama, menghindari konflik, dan selalu tanggap akan perubahan di sekelilingnya. Melalui maskot Albi ini, PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ingin merepresentasikan komitmen Alfamart untuk memenuhi kebutuhan keluarga Indonesia dengan produk-produk berkualitas dan harga yang terjangkau serta layanan yang bersahabat, dengan cara merangkul komunitas sekitar dan melakukan kompetisi yang sehat.

Adapun Visi, Misi dan nilai-nilai dari PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) yakni sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global.⁵⁸

2. Misi

- a) Memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
- b) Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku/ etika bisnis yang tinggi.
- c) Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan cara menumbuhkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.

⁵⁸ Rosinta Putri, Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru, (Skripsi: Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2022), h. 37.

- d) Membangun organisasi global yang terpercaya, sehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi para pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

3. Nilai-nilai Alfamart

- a) Integritas yang tinggi.
- b) Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik.
- c) Kualitas & Produktivitas yang tertinggi.
- d) Kerjasama Tim.
- e) Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang terbaik.⁵⁹

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka perlu adanya perencanaan dan perumusan struktur organisasi. Hal ini dimaksudkan karena struktur organisasi merupakan alat dan kerangka dasar yang membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Ritel Alfamart tidak mungkin dilakukan secara sendiri oleh pemimpin, melainkan dilakukan oleh masing-masing individu yang bekerja menurut bidang dan spesialisasi yang telah ditetapkan.

3. *PT. Sumber Alfaria Trijaya di Kecamatan*

Alfamart di Kecamatan Balanipa tepatnya di Desa Pambusuang, seperti yang banyak di jumpai di berbagai tempat lain adalah sebuah tempat perbelanjaan atau minimarket yang menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari, mulai dari makanan, minuman, hingga produk rumah tangga dan perawatan pribadi. Kehadiran Alfamart di Kecamatan Balanipa tepatnya di Desa

⁵⁹ Dicky Okta Zulkifli, Sistem Kerja dalam Pencapaian Target Penjualan di Alfamart Kota Bengkulu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno, 2022), h. 39.

Pambusuang memudahkan akses masyarakat terhadap berbagai barang kebutuhan pokok tanpa harus bepergian jauh ke pusat Kota.

Lokasinya yang strategis di Desa Pambusuag memungkinkan warga local, termasuk masyarakat sekitar untuk dengan mudah berbelanja produk-produk yang mereka butuhkan sehari-hari. Selain itu, seperti di gerai Alfamart lainnya, biasanya ada promosi atau diskon yang rutin diberikan, dan itu dapat menarik minat konsumen.

Dengan keberadaannya Alfamart di Desa Pambusuang juga berkontribusi terhadap peningkatan aktivitas ekonomi setempat, menciptakan lapangan kerja bagi penduduk lokal, dan menjadi salah satu pilihan utama masyarakat untuk berbelanja dengan harga terjangkau.

Alfamart sebagai minimarket yang berlokasi di Kecamatan Balanipa dapat memberikan beberapa manfaat di antaranya sebagai berikut:

1. Menyediakan kebutuhan sehari-hari, Alfamart menjual berbagai kebutuhan sehari-hari dengan harga yang terjangkau
2. Program dan promo, Alfamart menawarkan berbagai promo dan program, seperti katalog belanja, lomba struk terpanjang, dan program keanggotaan.
3. A-Poin, dapat digunakan untuk membayar belanjaan di Alfamart atau Alfagift, atau ditukar dengan voucher belanja.
4. Donasi konsumen. Alfamart baik berupa uang kembalian saat belanja maupun donasi bebas, disalurkan untuk berbagai kegiatan sosial dan kemanusiaan melalui Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS).

B. Perlindungan Hukum terhadap Karyawan yang Terikat pada Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu di Afamart Pambusuang

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum. Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek 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. Pemerintah bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan, kesejahteraan dan keadilan kepada seluruh rakyat Indonesia sebagaimana dirumuskan dalam alenia keempat pembukaan Undang-Undang Dasar R.I Tahun 1945. Selanjutnya dicantumkan dalam Pasal 3 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa negara Indonesia adalah Negara Hukum, sehingga segala usaha yang dilakukan oleh negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada rakyat Indonesia haruslah berdasarkan hukum.⁶⁰

Dalam hal pelaksanaan hubungan kerja yang dilandasi dengan perjanjian kerja yang ada, tidak tertutup kemungkinan adanya hal-hal yang dapat menimbulkan permasalahan baik yang menimbulkan pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang mengakibatkan perselisihan perburuhan. Sehingga apabila tidak dapat diatasi bisa mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.

Di PT. Sumber Alfaria Trijaya sebenarnya memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan terkait keselamatan kerja dan kesehatan kerja, jika terjadinya kecelakaan maka PT. Sumber Alfaria Trijaya yang akan

⁶⁰ Muhammad Wildan, Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol. 15, No. 2 Juni 2020, h. 71.

menanggungnya. Selain itu juga diberikan perlindungan terhadap upah, waktu kerja, serta perlindungan untuk kesejahteraan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan peran serta dalam pembanguna untuk peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁶¹

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan kesehatan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan.

Perlindungan hukum Ketenagakerjaan merupakan kewajiban dari pemerintah sebagai pengendali kekuasaan, khususnya di sektor ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja di kategorikan kedalam 3 (tiga) jenis, yaitu :

1. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerjaan dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja atau oleh bahan yang diolah atau

⁶¹ Rizqa Maulinda, Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 18 No. 3 Desember 2016, h. 345.

dikerjakan diperusahaan. Jenis perlindungan ini disebut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, sebagai anggota masyarakat dan sebagai kesehatan kerja.
3. Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari bagi pekerja dan keluarga pekerja tersebut, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya.⁶²

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin kelangsungannya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa adanya adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan hukum yang diberikan terhadap subjek 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.⁶³

Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang dengan tenaga kerja sifatnya tertulis artinya perjanjian kerja

⁶² Muhammad Wildan, Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol. 15, No. 2 Juni 2020, h. 69

⁶³ Abdul Aziz, Perlindungan Hukum Hak Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan, *Jurnal Surya Kencana Satu*, Vol. 10, No. 1 Maret 2019, h. 71.

waktu tertentu itu ada sejak adanya ikatan sepakat dalam artinya perjanjian kerjawaktu tertentu dibuat bersama antara perusahaan dengan tenaga kerja dengan demikian dengan adanya kata sepakat merupakan sahny suatu kontrak. Berdasarkan data dan informasi dari hasil penelitian data sekunder yang berupa blanko Perjanjian Kerja. Perjanjian Kerja tersebut ditandatangani oleh calon pekerja yang diterima sebagai pekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang adalah termasuk dalam suatu hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Adapun isi perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut sebagai berikut :

- a. Identitas para pihak (Nama, yang diwakili oleh, jabatan, Nomor pengenal KTP, tempat dan tanggal lahir ,alamat)
- b. Status dalam hubungan kerjanya (perjanjian kerja untuk waktu tertentu)
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran
- f. Sanksi maupun kesanggupan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.⁶⁴

Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan undang-undang, demikian halnya perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang atau lebih tepatnya pada minimarket Alfamart, dalam hal perjanjian kerja dilakukan oleh calon pekerja sebagai pihak pekerja dan perusahaan dalam hal ini adalah perusahaan merupakan perjanjian baku karena perjanjian tersebut dibuat oleh sepihak perusahaan pihak pekerja tidak di ikut serta kan dalam pembuatan kesepakatan kerja waktu tertentu

⁶⁴ Puji Lestari, Pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi Karyawan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk (pada cabang Alfamart di Bulakamba Brebes), (Skripsi:Universitas Pancasakti Tegal, 2020), h. 71.

tapih pekerja wajib mempelajari isi kesepakatan kerja waktu tertentu sebelum mendatangi balanko kesepakatan waktu tertentu.⁶⁵

Walaupun perjanjian itu disebut perjanjian baku namun perjanjian tersebut sudah memenuhi persyaratan, syarat sah perjanjian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1320 KUHPerdara, yaitu:

1. Adanya kesepakatan, Maksudnya disini ialah para pihak yang melakukan hubungan kerja atau perjanjian kerja tersebut haruslah sepakat saling mengikatkan diri. Apa yang dikehendaki pihak yang satu di kehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Dan kedua belah pihak menandatangani perjanjian tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Nur Masita Sultan salah satu pegawai atau tenaga kerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya yang mengatakan:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat di PT. Sumber Alfaria Trijaya ini dilakukan antara pihak PT. Sumber Alfaria Trijaya sebagai pihak pertama yang diwakili oleh pihak yang ditunjuk perusahaan dengan pihak pekerja selaku pihak kedua. Perjanjian kerja tersebut diberi nama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, hal itu dapat kita lihat dari judul perjanjian kerja dan berisi mengenai perjanjian kerja antara pihak karyawan dengan pihak PT. Alfaria Trijaya yang akan ditandatangani oleh kedua belah pihak yang sifatnya mengikat”.⁶⁶

Dari hasil wawancara dengan Nur Masita Sultan selaku karyawan atau tenaga kerja, sudah menundukkan dirinya pada perjanjian kerja tersebut, sehingga syarat yang pertama tersebut sudah terpenuhi.

2. Cakap Hukum, Artinya bahwa para pihak baik dari pekerja atau pengusaha yang ingin melaksanakan hubungan kerja atau perjanjian kerja haruslah cakap membuat perjanjian. Yang bisa dikatakan cakap dalam melakukan

⁶⁵ Puji Lestari, Pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi Karyawan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk (pada cabang Alfamart di Bulakamba Brebes), (Skripsi:Universitas Pancasakti Tegal, 2020), h. 52.

⁶⁶ Wawancara dengan Nur Masita Sultan, *Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang*, pada tanggal 30 September 2024.

perbuatan hukum dalam hal ini perjanjian kerja ialah mereka para pihak yang telah cukup umur. Persyaratan umur untuk bekerja di Alfamart Pambusuang berbeda-beda tergantung posisi dan cabang yang dilamar. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sappeali selaku karyawan Alfamart Pambusuang mengatakan:

“Untuk posisi crew, umumnya persyaratan umurnya adalah minimal 18 tahun dan maksimal 24 tahun. Namun, di beberapa cabang, persyaratan umumnya bisa maksimal 28 tahun. Untuk posisi lain, seperti yang membutuhkan Pendidikan S1, persyaratan umurnya bisa mencapai maksimal 28 tahun”.⁶⁷

Dari hasil wawancara dengan karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang maka dapat disimpulkan bahwa seseorang dikatakan akan cakap membuat suatu perjanjian kerja jika seseorang tersebut tidak dibawah umur dan pengampuannya itu tidak terganggu jiwanya/sehat, seperti yang terdapat pada poin perjanjian kerja di Pasal 1 ayat (1) yang berbunyi “Dalam keadaan atau kondisi sehat jasmani dan tidak menderita penyakit menahun serta cakap melakukan perbuatan hukum”⁶⁸

3. Hal tertentu, Maksudnya disini adalah obyek perjanjian tertentu dan dapat ditentukan dalam hal ini adalah pekerjaan yang diberikan kepada pekerja waktu tertentu di bidang jasa pelayanan terkhususnya pengelolaan Alfamart. Dalam syarat sahnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Sumber Alfaria Trijaya sudah terpenuhi karena karyawan diberikan upah atas pekerjaan yang dikerjakan.

Berdasarkan hasil wawancara dari Yusril Herman selaku karyawan yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya mengatakan:

⁶⁷ Wawancara dengan Sappeali, *Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang*, pada tanggal 4 Oktober 2024.

⁶⁸ Puji Lestari, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi Karyawan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk (pada cabang Alfamart di Bulakamba Brebes)*, (Skripsi:Universitas Pancasakti Tegal, 2020), h. 2

“Implementasi Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu pada perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya mengenai kesehatan dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dibuat dijelaskan dalam Pasal 4 ayat 6 bahwa Pihak Kedua berhak diberikan jaminan pemeliharaan kesehatan sesuai dengan aturan yang berlaku dimana aturan yang berlaku tersebut diberlakukan oleh Pihak Pertama dan aturannya yaitu Pihak Kedua wajib membayar kelebihan biaya yang terbit akibat rawat inap dan/atau rawat jalan yang melebihi batas tanggungan rawat inap dan/atau rawat jalan sesuai dengan Pasal 4 ayat (6) dan kelebihan biaya tersebut merupakan utang yang wajib dibayarkan Pihak Kedua kepada Pihak Pertama”.⁶⁹

Dari hasil wawancara dengan karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya dapat disimpulkan bahwa mengenai perjanjian kerja antara kedua belah pihak sebagaimana yang dimaksud yaitu antara pihak karyawan dengan pihak PT. Sumber Alfaria Trijaya dijelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang ditandatangani oleh kedua belah pihak adapun mengenai jaminan kesehatan yang diberikan yakni telah dijelaskan dalam pasal 4 ayat 6 perjanjian kerja waktu tertentu bahwa Pihak Kedua berhak diberikan jaminan pemeliharaan kesehatan sesuai dengan aturan yang berlaku dimana aturan yang berlaku tersebut diberlakukan oleh Pihak Pertama dan aturannya yaitu Pihak Kedua wajib membayar kelebihan biaya yang terbit akibat rawat inap dan/atau rawat jalan yang melebihi batas tanggungan rawat inap dan/atau rawat jalan sesuai dengan Pasal 4 ayat (6) dan kelebihan biaya tersebut merupakan utang yang wajib dibayarkan Pihak Kedua kepada Pihak Pertama.

Adapun hasil wawancara dengan kepala Toko di PT. Sumber Alfaria Trijaya mengatakan:

“Terkait jaminan yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap karyawan itu berupa jaminan pemeliharaan kesehatan (BPJS), apabila ada karyawan yang sakit atau kecelakaan dalam bekerja maka karyawan tersebut berhak menggunakan BPJS tersebut karena BPJS juga merupakan tanggung jawab dari perusahaan, jika biaya penanganan atau rawat inap tersebut melebihi dari batas tanggungan perusahaan maka upah dari karyawan akan dipotong

⁶⁹ Wawancara dengan Yusril Herman, *Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang*, pada tanggal 30 September 2024.

setiap bulannya dengan syarat upah karyawan yang dipotong tidak boleh melebihi 30% dari jumlah upah perbulan”.⁷⁰

Dari hasil wawancara dengan kepala toko di PT. Sumber Alfaria Trijaya dapat disimpulkan bahwa apabila jaminan pemeliharaan kesehatan (BPJS) yang diberikan oleh pihak perusahaan melebihi batas dari tanggungan perusahaan maka pekerja akan menanggung kelebihan biaya tersebut dengan potongan gaji setiap bulannya.

4. Suatu sebab yang halal, dengan artian pekerjaan yang diperjanjikan bukanlah pekerjaan yang bertentangan dengan norma kesusilaan, ketertiban umum dan peraturan perundang-undangan yang ada.⁷¹

Jika melihat dan menganalisa perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang dengan tenaga kerja dan dikaitkan dengan Pasal 1320 KUH Perdata disini peneliti berpendapat bahwa perjanjian tersebut telah sah dan sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata.

Mengenai pihak-pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu sudah dijelaskan dalam lampiran perjanjian antara perusahaan dengan tenaga kerja yang mana dijelaskan bahwa “Pihak I“ adalah PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang dan “Pihak II” disini adalah pekerja atau tenaga kerja.

Dalam perjanjian kerja juga pengusaha akan memberikan teguran apabila ada karyawan yang melanggar salah satu dari poin dalam perjanjian kerja, sebagaimana yang sudah dikonfirmasi pada saat wawancara dengan Yusril Herman selaku karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya mengatakan:

“Apabila ada yang melanggar salah satu dari poin perjanjian kerja maka akan dikenakan sanksi yaitu berupa Surat teguran langsung tertulis (STLT) dan surat teguran langsung tertulis (STLT) tersebut ada tiga yaitu STLT 1, STLT 2 dan STLT 3, sesudah dikeluarkannya surat teguran langsung

⁷⁰ Wawancara dengan Kepala Toko, di PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang, Pada tanggal 3 Oktober 2024.

⁷¹ Puji Lestari, Pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi Karyawan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (pada cabang Alfamart di Bulakamba Brebes), (Skripsi:Universitas Pancasakti Tegal, 2020), h. 3.

tertulis (STLT) tersebut dan sampai di STLT ke tiga tetapi masih saja melakukan pelanggaran maka selanjutnya akan diberikan surat peringatan sebelum di PHK”.⁷²

Berdasarkan hasil wawancara di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa apabila ada karyawan yang melanggar salah satu dari poin perjanjian kerja maka karyawan tersebut tidak langsung dikeluarkan dan diberhentikan dari pekerjaannya melainkan karyawan tersebut terlebih dahulu diberikan keringanan seperti Surat teguran langsung tertulis dan melalui tiga tahapan sebelum diberikan surat peringatan dan di keluarkan.

Hasil wawancara dari Kepala Toko di PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang menyatakan bahwa terdapat beberapa hambatan-hambatan atau permasalahan dalam pelaksanaan perjanjian kerja diantaranya:

“Hambatan pertama PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang adalah masalah jadwal kerja, yang dimana kebanyakan pegawai dari PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang terutama dalam bidang kerja yang sifatnya administrasi (kasir) tidak mau mendapatkan shift malam akan tetapi lebih banyak memilih mendapatkan shift pagi atau sore. Di PT. Sumber Alfaria Trijaya sendiri shift atau jadwal kerjanya dibagi menjadi tiga, yaitu shift pagi, sore dan malam.”⁷³

“Kemudian adanya barang hilang dalam keseharian yang dimana itu dilakukan oleh pelanggan atau pegawai itu sendiri. Guna menyelesaikan hambatan ini maka pihak perusahaan disini memperketat penjagaan dengan cara memasang cctv diberbagai sudut minimarket.

“Hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang terakhir adalah masalah perpanjangan kontrak, dimana tenaga kerja yang memiliki keahlian yang menurut perusahaan memberikan kontribusi yang lebih sehingga perusahaan ingin memperpanjang masa kerjanya untuk perusahaan akan tetapi terhambat oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu inihanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Sehingga jika melihat dari peraturan tersebut pegawai berinisiatif akan melakukan perpanjangan kerja kembali setelah 1 bulan kemudian akan dipanggil kembali oleh perusahaan dan dipekerjakan kembali. Dalam perusahaan ini pekerja untuk waktu tertentu hanya dipekerjakan selama 5 (lima) tahun saja.

⁷² Wawancara dengan Yusril Herman, *Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang*, pada tanggal 30 September 2024.

⁷³ Wawancara dengan Kepala Toko, *di PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang*, pada tanggal 30 September 2024.

Dari analisa peneliti dari berbagai refrensi yang telah peneliti pelajari, terdapat beberapa solusi guna menyelesaikan sengketa tenaga kerja, yang pertama adalah melalui bipartit yaitu proses penyelesaian sengketa melalu musyawarah mufakat dengan perwakilan pekerjaan dan perusahaan tanpa ada pihak lain yang ikut serta, kemudian ada tripartit yaitu penyelesaian sengketa menggunakan pihak ketiga, biasanya dalam kasus ini adalah Dinaskertrans.

Menurut tutur dari salah satu pegawai Yusril Herman bahwa solusi yang diberikan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang guna menyelesaikan hambatan hambatan diatas hanya melalui proses musyawarah antara para pegawai dengan salah satu pihak yang ditunjuk mewakili PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang Disini beliau juga menuturkan bahwa penyelesaian melalui pihak ketiga tidak pernah terjadi.⁷⁴

Perjanjian kerja secara perorangan, jelas tidak akan menguntungkan pihak pekerja/buruh, tetapi sebaliknya dapat menguntungkan pengusaha/majikan. Karena, daya tawar seorang pekerja/buruh lebih tinggi daya tawar pengusaha/majikan. Hal ini disebabkan, jumlah pengangguran yang terus meningkat tajam, sehingga jumlah lapangan kerja dan tenaga kerja yang tidak seimbang, yang kemudian mengakibatkan daya tawar terhadap syarat-syarat kerja seperti upah lebih banyak ditentukan oleh pengusaha/ majikan.

C. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Jaminan Perlindungan Hukum pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Karyawan

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari

⁷⁴ Wawancara dengan Yusril Herman, *Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang*, pada tanggal 30 September 2023.

tua, dan meninggal dunia. Berdasarkan yang tertuang dalam perjanjian kerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang yang terdapat di Pasal 4 ayat (6) yang berbunyi “Pihak kedua berhak diberikan jaminan pemeliharaan kesehatan sesuai aturan yang berlaku dari Pihak Pertama”. Dalam ketentuan tersebut jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu hak yang tidak hanya dimiliki oleh pekerja/buruh tetapi juga keluarganya. Pemberian hak kepada keluarga pekerja/buruh ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan pelayanan apabila ada anggota keluarga pekerja/buruh mengalami sakit atau memerlukan bantuan medis lain seperti hamil atau melahirkan, selain itu kepada keluarga pekerja/buruh juga diberikan santunan kematian dan biaya pemakaman bila pekerja/buruh meninggal dunia.⁷⁵

Mengenai jaminan sosial tenaga kerja memang tidak tercantum dalam nash baik Al-Qur’an maupun hadits. Namun sifatnya sangat dianjurkan untuk dilaksanakan, karena merupakan bentuk dari perlindungan terhadap diri/jiwa agar terhindar dari kerusakan/bahaya. Berdasarkan kaidah fiqh tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan tidak boleh pula membahayakan orang lain”. Perlindungan keselamatan kerja merupakan kemaslahatan umum bukan kemaslahatan khusus. Artinya perlaksanaan perlindungan keselamatan dapat mendatangkan manfaat untuk banyak orang khususnya untuk para pekerja bukan untuk perorangan. Keselamatan kerja apabila tidak diterapkan maka akan terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan akibat kerja merupakan sebagai kemudharatan yang harus dihilangkan, dengan cara diterapkannya jaminan sosial tenaga kerja dengan baik dan benar. Perusahaan wajib memberikan perlindungan keselamatan kerja kepada pekerja. Sebab merupakan faktor penting dilaksanakan

⁷⁵ Sinta Purnamasari, Tinjauan Hukum Ekonomi Syari’ah terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Pekerja di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang, Jurnal Muamalah, Vol. 6, 2020, h. 66.

untuk mewujudkan tempat kerja yang aman, efisien dan produktif dan jauh dari kemungkinan terjadi kecelakaan kerja.

Dalam Hukum Ekonomi Syariah, Perusahaan dan karyawan memiliki sinergi yang dapat menimbulkan nilai kebersamaan. Islam mengajarkan konsep kebersamaan karena Manusia adalah makhluk sosial yang tidak bias hidup sendiri. Manusia membutuhkan kebersamaan dalam kehidupannya. Allah Swt menciptakan manusia beraneka ragam dan berbeda-beda tingkat sosialnya, keahlian dan kepandaian. Semua itu dalam upaya saling memberi dan saling mengambil manfaat. Pengusaha tidak dapat hidup tanpa Karyawan yang menjadi pekerjanya untuk mewujudkan. Demikian pula karyawan tidak dapat hidup tanpa orang kaya yang mempekerjakan dan mengupahnya.⁷⁶

Kehidupan bermasyarakat sendiri tidak akan terwujud dengan sempurna kecuali dengan adanya seorang pemimpin dan kebersamaan. Oleh karena itulah, Islam begitu menekankan agar kaum muslimin bersatu dalam jamaah di bawah satu penguasa atau pimpinan. Seorang mukmin dengan mukmin lainnya seperti sebuah bangunan, sebagian menopang sebagian yang lain. Dari sisi tersebut, PT. Sumber Alfaria Trijaya telah menjalin hubungan kebersamaan yang baik sehubungan dengan kebersamaan itu juga perusahaan menilai pada aspek memberikan hak salah satunya hak keselamatan berupa BPJS tenaga kerja. Keselamatan kerja menjadi bagian penting karena sangat berhubungan dengan motivasi dan semangat dalam kinerja bagi karyawan. Hukum ekonomi Syariah juga telah mengarahkan nilai-nilai tersebut seperti dengan memberikan gajinya.

Agama yang dibawa para Rasul berisi keadilan dalam perintah dan larangan, dan dalam bermu'amalah dengan makhluk, dalam jinayat, qishas,

⁷⁶ Sinta Purnamasari, Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Pekerja di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang, *Jurnal Muamalah*, Vol. 6, Desember 2020, h.70.

hudud, mawarits, dan lain-lain. Agar manusia dapat menegakkan keadilan yakni dapat menegakkan agama Allah dan mewujudkan maslahat mereka yang begitu banyak. Pada mekanisme tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya telah dilaksanakan sesuai Undang-undang yang berlaku.⁷⁷

Pemenuhan hak-hak para pekerja dan menuntut pengusaha agar memberikan kesejahteraan kepada para pekerja karena pada hakikatnya para pekerja berperan serta dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk mendapatkan keuntungan. Dalam konsep ekonomi Islam tujuan produksi dalam Islam yaitu bertujuan untuk memberikan Mashlahah yang maksimum bagi konsumen. Walaupun dalam ekonomi Islam tujuan utamanya adalah memaksimalkan mashlahah, memperoleh laba tidaklah dilarang selama berada dalam bingkai tujuan dan hukum Islam.

Dalam Hukum Ekonomi Syariah, sistem kerja berawal dari akad dalam perjanjian kerja (*ijarah*). Sebagaimana dijelaskan dalam bab sebelumnya, *ijarah* termasuk akad yang tetap (*'aqd al-luzum*), sehingga salah satu pihak tidak dapat memfasakh (membatalkan) tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam proses terjalinnya ataupun dalam proses terputusnya suatu akad tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa.

Ijarah dalam konteks Hukum Ekonomi Syariah adalah suatu kontrak sewa menyewa yang melibatkan aset atau barang. Dalam *ijarah*, pihak penyewa (*musta'jir*) membayar sewa kepada pemilik asset (*malik*) untuk menggunakan barang tersebut selama jangka waktu tertentu tanpa memindahkan kepemilikan

⁷⁷ Sinta Purnamasari, Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Pekerja di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang, *Jurnal Muamalah*, Vol. 6, Desember 2020, h. 71.

barang. Konsep al-ijarah dalam perbankan syariah sama seperti sewa-menyewa pada umumnya, namun yang membedakannya adalah bahwa pada perbankan syariah ada suatu sewa yang pada akhir masa kontrak, diberikan pilihan kepada nasabah untuk memiliki barang tersebut atau tidak, yang biasa disebut dengan sewa beli, dan hal ini belum pernah terjadi di masa awal Islam.⁷⁸

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, bahwa akad dalam sistem kerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Pambusuang yaitu berupa Kontrak Kerja yang disepakati oleh Karyawan dan pihak Perusahaan, Hukum Ekonomi Syariah meninjau akad tersebut termasuk ke dalam akad *ijarah*. Ijarah adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri. Oleh sebab itu akad sistem kerja di Alfamart Kota Bengkulu telah sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.⁷⁹

Akad di dalam sistem kerja berarti perjanjian atau persetujuan. Kata ini juga bisa diartikan tali yang mengikat karena akan adanya ikatan antara orang yang berakad. Dalam sistem kerja di Alfamart akad berupa kontrak kerja antara perusahaan dan para karyawan, dimana kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Setiap perusahaan wajib memberikan kontrak kerja dihari pertama bekerja. Dalam kontrak kerja biasanya terpapar dengan jelas hak yang dimiliki karyawan yaitu mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan Undang Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

⁷⁸ Rosita Teuhayo, Sewa Menyewa (Ijarah) dalam Sistem Perbankan Syariah, *Jurnal Tahkim*, Vol. No. 1 Juni 2018, h. 93.

⁷⁹ Dicky Okta Zulkifli, Sistem Kerja dalam Pencapaian Target Penjualan di Alfamart Kota Bengkulu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno, 2022), h. 61.

Pelaksanaan sistem kerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang, berdasarkan sebagian besar telah terlaksanakan sesuai dengan kontrak kerja dan job desk karyawan. Akan tetapi ada kebijakan dari atasan yang tidak tercantum dalam kontrak kerja, seperti halnya kebijakan yang diberikan kepada para Karyawan terhadap target penjualan yang tidak tercapai dengan penambahan job desk dan waktu kerja. Dengan job desk tambahan tersebut hendaklah para Karyawan mendapatkan hak hak mereka secara adil dan sesuai dengan hasil kerjanya sebagaimana dijelaskan al Qur'an dalam Surah Asy-Syu'ara' ayat 183:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ^٤

Terjemahan:

“Janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi.”⁸⁰

Terjemahan Bahasa Mandar:

“Anna dao papparugi tau di ha'na anna dao piagengge di baona lino mappogau' adaeng”

Dengan bertambahnya waktu kerja sebagaimana yang dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, pada ketentuannya bekerja melewati batas waktu kerja termasuk hitungan lembur dan karyawan berhak atas upah lembur.

Hal ini disampaikan oleh karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya yakni Yusril Herman, beliau mengatakan:

Ada beberapa jaminan dari pihak PT. Sumber Alfaria Trijaya terhadap karyawan yaitu Karir, Upah dan Tunjangan Hari Raya (THR), Upah yang dimaksudkan dalam hal ini contohnya yaitu apabila ada salah satu karyawan yang sementara libur namun ada informasi penambahan waktu

⁸⁰ Kementerian Agama RI, *al-Qur'an dan terjemhannya Edisi Penyempurnaan 2019*, Jakarta:Lajnah Pentasihan Mushaf al-Qur'an, 2019, h. 537.

⁸¹ Muh. Idham Khalid Bodi, *Koroang Mala'bi: Al-Qur'an Terjemahan Bahasa Mandar dan Indonesia*, (Makassar: Balitbang Agama 2019), h, 731.

kerja bagi karyawan maka karyawan tersebut akan mendapatkan upah tambahan atau waktu libur yang ditambahkan.⁸²

Dari hasil wawancara dengan Yuaril Herman di PT. Sumber Alfaria Trijaya dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan jaminan terhadap karyawan berupa penambahan upah atau penambahan waktu libur kepada karyawan yang bekerja di luar jam kerjanya.

Apabila kita mempekerjakan seseorang hendaklah orang yang memberi pekerjaan tersebut membayar atau memberikan upah yang layak bagi pekerja tersebut, apabila hal ini tidak terlaksana tanpa ada alasan yang pasti atau alasan yang mendesak maka orang tersebut termasuk dalam golongan orang-orang yang ingkar pada Allah.

Terlepas dari itu semua para atasan atau pengusaha hendaklah memiliki sifat adil dalam mengambil keputusan mengenai job desk para karyawan sebagaimana firman Allah Swt. dalam QS An-Nahl/27:90.

وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَكُبَّتْ وُجُوهُهُمْ فِي النَّارِ هَلْ تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahan:

“Siapa yang datang membawa kejahatan, maka disungkurkanlah wajah mereka ke dalam neraka. Apakah kamu diberi balasan selain (yang setimpal) dengan apa yang telah kamu kerjakan?”⁸³

Terjemahan Bahasa Mandar:

Anna inai mambawa adaeang, jari dipatiru'ungmi rupanna ise'iya tama di naraka. Andiango'o na di balas, selaengna (sitteng, puli) di anu mupogau' diolo'.⁸⁴

Ayat di atas menjelaskan seruan untuk berlaku adil dalam memberikan perintah dalam semua aspek kehidupan baik dalam urusan agama, sosial, politik,

⁸² Wawancara dengan Yusril Herman, *Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Pambusuang*, pada tanggal 1 Oktober 2024.

⁸³ Kementerian Agama RI, *al-Qur'an dan terjemhannya Edisi Penyempurnaan 2019*, Jakarta: Lajnah Pentasihan Mushaf al-Qur'an, 2019, h. 386.

⁸⁴ Muh. Idham Khalid Bodi, *Koroang Mala'bi: Al-Qur'an Terjemahan Bahasa Mandar dan Indonesia*, (Makassar: Balitbang Agama 2019), h, 386.

dan ekonomi. Ayat al-Qur'an di atas merupakan suatu rujukan bagi para karyawan untuk mendapatkan hak-hak mereka secara adil, seperti menerima upah atas kinerja yang telah mereka lakukan. Hal ini berlaku juga apabila para karyawan yang bekerja melebihi ketentuan batas waktu kerja, oleh karena itu perusahaan atau atasan wajib memberikan upah lembur kepada karyawan sebagai penghargaan terhadap waktu yang telah digunakan di luar jam kerja.

Salah satu mewujudkan kehidupan yang adil, Islam menegaskan agar pengusaha memenuhi hak pekerjanya berdasarkan jasa dan tanggung jawab. Mempertimbangkan mana kepentingan yang harus mendapat prioritas terhadap hal tersebut merupakan pemenuhan terhadap tujuan Hukum Islam yang antara lain adalah memelihara kemaslahatan hidup individu dan kelompok. Tujuan utama dari Hukum Ekonomi Syariah adalah meningkatkan kesejahteraan manusia, yang terletak pada perlindungan iman, hidup, akal, keturunan dan harta.⁸⁵

⁸⁵ Dicky Okta Zulkifli, Sistem Kerja dalam Pencapaian Target Penjualan di Alfamart Kota Bengkulu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno, 2022), h. 62.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terkait Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Sumber Alfaria Trijaya Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dengan temuan peneliti tentang perlindungan hukum pekerja di Alfamart Pambusuang maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara tenaga kerja dengan PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Pambusuang dalam pelaksanaannya terutama terkait Pekerja wajib membayar kelebihan biaya yang timbul akibat rawat inap dan/atau rawat jalan yang melebihi batas tanggungan rawat inap dan/atau rawat jalan pekerja, dan kelebihan biaya tersebut merupakan utang yang wajib dibayarkan oleh pekerja kepada PT. Sumber Alfaria Trijaya, maka Perlindungan Hukum terhadap pekerja yang terikat pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut di lindungi oleh media internal karyawan Alfamart (MIKA).

Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap jaminan perlindungan hukum pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) karyawan di Alfamart Pambusuang yaitu terdapat didalam hukum Islam adanya ajaran yang dimana ada prinsip-prinsip Islam tentang keadilan terhadap para pekerja yang berlandaskan pada al-qur'an dan Hadist.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT. Alfaria Trijaya, mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja terkait perjanjian waktu kerja maka peneliti akan memberikan implikasi penelitian yakni:

1. Peneliti berharap, penelitian ini akan memperdalam pemahaman peneliti tentang perlindungan hukum pekerja dalam konteks hukum ekonomi syariah terhadap perjanjian kerja. Peneliti dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan hak-hak pekerja dan implementasi hukum syariah dalam sektor ketenagakerjaan.
2. Kepala toko Alfamart, diharapkan dapat lebih memahami dan menerapkan ketentuan hukum terkait perlindungan pekerja, sehingga mengurangi risiko dan konflik di tempat kerja. Dengan memahami aspek-aspek hukum dalam perjanjian kerja, kepala toko dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih efektif, meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks hukum ekonomi syariah dapat membantu kepala toko dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis dan sesuai dengan nilai-nilai agama.
3. Karyawan, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran karyawan tentang hak dan kewajiban mereka dalam perjanjian kerja waktu tertentu, serta perlindungan yang diatur oleh hukum. Karyawan dapat memperoleh informasi mengenai upaya hukum yang dapat mereka ambil jika terjadi pelanggaran hak-hak mereka, sehingga meningkatkan rasa aman dalam bekerja. Dengan adanya

pemahaman tentang perlindungan hukum, diharapkan hubungan antara karyawan dan manajemen menjadi lebih baik dan transparan.

DAFTAR PUSTAKA

• Al-Qur'an dan Terjemahan

Kementrian Agama RI. *al-Qur'an dan terjemhannya Edisi Penyempurnaan 2019*. Jakarta: Lajnah Pentasihan Mushaf al-Qur'an, 2019.

Bodi, Muh. Idham Khalid. *Koroang Mala'bi: Al-Qur'an Terjemahan Bahasa Mandar dan Indonesia*. Makassar: Balitbang Agama 2019.

Bodi, Muh. Idam Khalid. *Koroang Mala'bi: Al-Qur'an Terjemahan Bahasa Mandar dan Indonesia*. Cet. II; Polmas: Yayasan menara ilmu, 2022.

• Buku

Adisthianto, Mohammad Fandrian. *Hukum Ketenagakerjaan*. Banten: Unpam Press, 2021.

Ahmadi, Rulam. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.

Arinanto, Satya. *Negara Hukum dalam Perspektif Pancasila, dalam Agus Wahyudi (Ed.), Tim Penyusun Buku Proceeding Kongres Pancasila dalam Berbagai Perspektif*. Jakarta: Sekretarit Jenderal Mahkamah Konstitusi, 2019.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2014.

Manulang, Sendjun. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001.

Nursapiah. *Penelitian Kualitatif*. Cet.1; Medan: Wal Ashiri Publising, 2020.

Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: University Press Semarang 2015.

Salim HS dan Septiana Nurbani. *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2013.

Sinta Purnamasari. Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Pekerja di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang, *Jurnal Muamalah*, Vol. 6, Desember 2020.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Cet. XXI; Bandung : alfabeta, 2014.

Sungono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2019.

Yusuf, Muri. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian gabungan*. Cet, 4; Padang: PT Interpratama Mandiri, 2014.

• Jurnal/Artikel

Amalia, Nurul. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 tentang Cipta Kerja dan Hukum Islam, *Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora* , Vol. 2 No. 1 Maret 2024.

Arafat, Yassir. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang, *Jurnal Rechtsens*, Vol. IV. No. 2, 2 Desember 2015.

- Asril, Andi. Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap Akad Perjanjian Kerja Sama Antara Porter dan PT. KAI, *Jurnal Muamalah*, Volume 10, Nomor 1 Juni 2024.
- Atmoko, Dwi. Pelaksanaan Perjanjian Serta Perlindungan Hukum Praktek Bisnis Waralaba di Indonesia. *Jurnal Krtha Bhayangkara*, Volume 13 Nomor 1, 2019.
- Azis, Abdul. Perlindungan Hukum Hak Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu*, Volume 10 Nomor 1, 2019.
- Badruzaman, Dudi. Implementasi Hukum Ekonomi Syariah pada Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis*, Vol. 2 No. 2.
- Budiartha, May Linda Iswaningsih. I Nyoman Putu et.all. "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja" *Jurnal Preferensi Hukum*, Vol. 2, No. 3–November 2021.
- Budi, Iman Setya dan Arie Syantoso. Analisis Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, Volume: IV, Nomor I, Juni 2018.
- Cahyanto, Andri. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, Vol. 2 No. 2 tahun 2021.
- Dara Fitriani. Ijarah dalam Sistem Perbankan Syariah, *Jurnal Al-Hiwalah*, Vol. 1, No. 1 Januari 2022.
- Febrianti, Lidia dan Rosyidi Hamzah. Perlindungan Hukum terhadap Upah Pekerja Kontrak di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam, *Journal of Economic, Business and Accounting*, Vol. 5 Nomor 2, Januari-Juli 2022.
- Iskandar, Deni. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 Tentang Cipta Kerja dan Hukum Islam. *Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora* , Vol. 2 No. 1 Maret 2024.
- I.S, Budi & Syantoso. *Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing dalam Prespektif Ekonomi Syariah* ,2019.
- Latupono, Barzah. *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon*, Jurnal Sasi, vol. 17 No. 3 Bulan, 2011.
- Mardijono, H.R. Adianto. Perlindungan Hukum atas Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kontrak Kerja, *Journal of Law and Social-Political Governance*, Vol. 3 No. 1 Januari - April 2023.
- Munawwarah, El. Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perjanjian Kerja, *Muamalah*, Volume 01, Nomor 01, November 2015: 026-034.
- Munir, Muhammad Misbakul dan Nur Amalia. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 tentang Cipta Kerja dan Hukum Islam, *Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora* , Vol. 2 No. 1 Maret 2024.
- Muslihuddin, Muhammad dan Dewi Rahayu. Sistem Pendukung Keputusan Siswa Berprestasi Menggunakan Metode Weighted Product, *Jurnal Tam (Technology Acceptance Model)*, Vol. 9 No. 2 tahun 2018.

- Nawangsih, Ismasari. Implementasi Algoritma K-Mens dalam Mengkategorikan Produk Terlaris dan Kurang Laris pada Toko Alfamart Cikarang, *Jurnal Pelita Teknologi*, Vol. 16, 2021.
- Parinduri, Amelia Syafira. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Outsourcing, *Jurnal Restitusi*, Vol. I Nomor 1, Januari – Juli 2019.
- Purnamasari, Sinta. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Pekerja di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang. *Jurnal Muamalah*, volume 6, 2020.
- Rosita Teuhayo. Sewa Menyewa (Ijarah) dalam Sistem Perbankan Syariah, *Jurnal Tahkim*, Vol. No. 1 Juni 2018.
- Shalihah, Fithriatus. Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia, *Jurnal Selat*, Volume. 4, 2016.
- Sinaga, Niru Anita. Peranan Perjanjian Kerja dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 7 No. 2, Maret 2017.
- Sinta Purnamasari. Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Pekerja di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang, *Jurnal Muamalah*, Vol. 6, Desember 2020.
- Suharmi. Pemberian Layanan Bimbingan Pribadi Sosial dalam Menumbuhkan Perilaku Prosocial Anak Usia Dini, *Jurnal Ilmiah Counsellia*, Vol. 6 No. 2 November 2016.
- Suryani, Reni. Analisis Pelaksanaan Hak Tenaga Kerja PT. Latinusa terhadap Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak tetap Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 1, No 1 Agustus 2018.
- Wardani, Septyan Wijayanti Kusuma dan Edith Ratna MS. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Terikat Perjanjian Kerja No Target No Pay*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang Indonesia, 2024.
- Wildan, Muhammad. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol. 12. No. 4 Desember.
- Zaharnika, R. Febrina Andarina dan Puti Mayang Seruni. Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam, *Journal of Economic, Business and Accounting*, Vol. 5 Nomor 2, Januari-Juli 2022.
- Zhafirah, Talitha. Perlindungan Hukum atas Hak Pekerja dalam Perjanjian Kontrak Kerja. *Journal of Law and Social-Political Governance*, Vol. 3 No. 1 Januari - April 2023.

- **Skripsi/Tesis/Disertasi**

- Faqih, Nugroho Handika. *Analisis Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dengan Pekerja/Buruh di Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid19)*. Disertasi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021.

- Lestari, Puji. *Pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi Karyawan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk (pada cabang Alfamart di Bulakamba Brebes)*. (Skripsi:Universitas Pancasakti Tegal, 2020).
- Martino, Muhammad Rahmat. “*Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja (Studi Kasus CV. Ajib Bio Syifa Kelurahan Jatirangga, Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi)*”, (Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022).
- Salsabella, Umi Reza. *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Denda Pada Produk Pembiayaan Rahn di KSPPS BMT NU Kalitidu*, (Skripsi-- Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri, 2022)
- S, Muh. Herismant Buscar. “*Perlindungan Tenaga Kerja Wanita pada Malam Hari di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*”, (Skripsi: Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, 2015).
- Syaputra, Agung. “*Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu terhadap Pekerja PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”, (Skripsi: Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2021).
- Utami, Rosalina “*Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan pada Shift Malam Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus di PT. Great Giant Pineapple Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung)*”, (Skripsi: IAIN Metro, 2019).
- Zulkifli, Dicky Okta. *Sistem Kerja dalam Pencapaian Target Penjualan di Alfamart Kota Bengkulu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno, 2022.

LAMPIRAN



Nama : Yusril Herman

Umur: 23 Tahun

Status: Kepala Toko dan Karyawan Alfamart



Nama : Nur Masita Sultan

Umur : 24 Tahun

Status : Karyawan Alfamart

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap penulis Nur Afifah, lahir di Pambusuang pada tanggal 07 Juli 2001 anak ke 6 dari 7 bersaudara. Buah kasih dari pasangan Bapak Abd. Latif dan Ibu Hadijah. Penulis pertama kali menempuh pendidikan di TK Raudatuttahiriyah Pambusuang pada tahun 2006 dan selesai pada tahun 2008, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SDN 006 Pambusuang dan selesai pada tahun 2014, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di MTs Nuhiyah Pambusuang dan selesai pada tahun 2017 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Tinambung, penulis mengambil jurusan IPS (Ilmu Pengetahuan Sosial) dan selesai pada tahun 2020. Selanjutnya penulis melanjutkan studi di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene. Dengan jurusan syariah ekonomi dan bisnis islam dan program studi Hukum Ekonomi Syariah.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah Subhanahu Wata'ala, usaha dan di sertai doa kedua orang tua dan orang-orang terdekat dalam menjalankan aktivitas akademik di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene. Alhamdulillahiladzi bini'matihi tatimmussholihat penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT. Alfaria Trijaya Terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perspektif Hukum Ekonomo Syariah (Studi Kasus Karyawan Pambusuang)"