

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anis Fu'adah  
NIM : 083132050  
Fakultas/Jurusan : Syariah/Muamalah  
Universitas : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul : Perlindungan Kerja Bagi Pelayan Toko Di Pasar Balung Dalam Perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak lain.

Jember, Agustus 2017  
Menyatakan



Anis Fu'adah  
NIM. 083132050

**PERLINDUNGAN KERJA BAGI PELAYAN TOKO DI PASAR  
BALUNG DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG  
KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM**

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi Islam  
Program Studi Muamalah

Hari : Jum'at  
Tanggal : 8 September 2017

Tim Penguji

Ketua

Dr. H. Sutrisno Rs, M.H.I  
NIP. 19590216 198903 1 001

Sekretaris

Zainul Hakim, S. EI, M. PdI  
NIP. 19740523 201411 1 001

Anggota:

1. Dr. M. Noor Harisuddin, M.Fil. I
2. Mahmudah, S.Ag, M.EI

Menyetujui

Dekan Fakultas Syariah



Dr. H. Sutrisno RS., M.H.I  
NIP. 19590216 198903 1 001

**PERLINDUNGAN KERJA BAGI PELAYAN TOKO DI PASAR  
BALUNG DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG  
KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Fakultas Syariah  
Jurusan Hukum Ekonomi Islam  
Program Studi Muamalah

**Oleh**

**Anis Fu'adah**

**NIM: 083132050**

**Disetujui Pembimbing**



**MAHMUDAH.S.Ag.,M.EI**  
**NIP. 19750702 199803 2 002**

**PERLINDUNGAN KERJA BAGI PELAYAN TOKO DI PASAR  
BALUNG DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG  
KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**Anis Fu'adah  
NIM: 083132050**

**IAIN JEMBER**

**PRODI HUKUM EKONOMI ISLAM (MU'AMALAH)  
JURUSAN HUKUM EKONOMI  
FAKULTAS SYARI'AH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) JEMBER  
2017**

## ABSTRAK

Anis Fu'adah, Mahmudah, S.Ag, M.EI, 2017 : “*Perlindungan Kerja Bagi Pelayan Toko di Pasar Balung dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*”.

Sebagai makhluk hidup manusia pasti membutuhkan penghasilan (uang) untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya, selain dengan melakukan atau mendirikan sebuah usaha, uang juga bisa didapatkan dengan cara bekerja. Bekerja merupakan sesuatu yang dilakukan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Salah satu bentuk dari pekerjaan adalah bekerja sebagai pelayan toko. Namun pada umumnya mereka tak memperhatikan hak mereka sebagai pekerja, padahal di Indonesia seorang tenaga kerja mendapatkan perlindungan hukum berupa Perlindungan kerja yang terdiri dari tiga aspek, yaitu kesehatan kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, dan juga untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, serta untuk melindungi jaminan sosial Ketenagakerjaan, yang harus diberikan oleh majikan kepada para tenaga kerjanya. Namun pada kenyataannya yang terjadi di toko sembako di Pasar Balung tidak mengindahkan peraturan perundang-undangan ini. Selain dikaitkan dengan hukum positif yang berupa Undang-undang Ketenagakerjaan peneliti juga akan mengaitkan perlindungan kerja dalam perspektif hukum Islam yang berupa aturan-aturan atau norma-norma keislaman yang berupa Syari'at dan Fiqh.

Fokus penelitian ini adalah: 1. Bagaimana gambaran perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung, 2. Bagaimana perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 3. Bagaimana perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung menurut Hukum Islam.

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk menggambarkan perlindungan kerja bagi pelayan toko yang bekerja di Pasar Balung, 2. Untuk mendeskripsikan perlindungan kerja bagi pelayan toko menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 3. Untuk mendeskripsikan perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung menurut Hukum Islam.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif jenis penelitian hukum *empiris (sosiologis)*. Sumber data dari penelitian ini ada 2 yaitu sumber data primer dan sumber data skunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan observasi, wawancara, dan dokumenter. Kemudian data yang telah terkumpul akan di analisis dengan menggunakan tiga komponen yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1. bahwa pelayan toko sembako di pasar Balung belum mendapatkan perlindungan kerja secara maksimal, hal ini ditandai dengan tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis, jam kerja yang melebihi waktu kerja, tidak adanya keselamatan kerja dan jaminan sosial yang memadai. 2. Bahwa menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, perlindungan kerja bagi pelayan toko di pasar Balung yang sedemikian rupa itu belum sesuai dengan beberapa pasal yang ada di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. 3. Bahwa menurut hukum Islam, perlindungan kerja bagi pelayan toko di pasar Balung yang sedemikian rupa itu belum dilaksanakan semaksimal mungkin.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus Penelitian .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat .....	7
E. Definisi Istilah.....	9
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>17</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	17
B. Kajian Teori .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>73</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	73
B. Lokasi Penelitian .....	74
C. Data dan Sumber Data .....	74
D. Teknik Pengumpulan Data.....	76

E. Analisis Data.....	78
F. Keabsahan Data .....	79
G. Tahap-tahap Penelitian.....	80
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>81</b>
A. Gambaran Objek Penelitian .....	81
B. Penyajian Data dan Analisis.....	84
C. Pembahasan Temuan.....	127
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>146</b>
A. Kesimpulan .....	146
B. Saran .....	148
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>151</b>

**Lampiran-Lampiran**

**IAIN JEMBER**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1: Persamaan dan perbedaan skripsi ini dengan skripsi terkait yang telah disusun sebelumnya.....	20
Tabel 2: Ketentuan Waktu Kerja.....	41



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sebagai makhluk hidup manusia pasti membutuhkan penghasilan (uang) untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya, selain dengan melakukan atau mendirikan sebuah usaha, uang juga bisa didapatkan dengan cara bekerja. Bekerja merupakan sesuatu yang dilakukan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Bekerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Secara teoritis Imam Soepomo mengemukakan bahwa pekerjaan adalah “perbuatan untuk kepentingan pengusaha, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus-menerus untuk meningkatkan produksi, baik jumlah maupun mutunya.”<sup>1</sup>

Pengertian diatas tampaknya sangat umum, namun dapat dimaklumi karena pekerjaan yang akan dilakukan adalah pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Jika macam dan jenis pekerjaan ini tidak ditetapkan dalam perjanjian, yang berlaku adalah kebiasaan. Artinya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja/ buruh adalah pekerjaan yang biasa dilakukan di perusahaan itu oleh pekerja/buruh lainnya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 70.

<sup>2</sup> Ibid.,70.

Dalam Islam pun diajarkan, bahwasannya kita dianjurkan untuk bekerja, seperti firman Allah SAW:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila Sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak- banyak agar kamu beruntung” (QS. Al- Jumu’ah:10).<sup>3</sup>

*“(Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi)* perintah ini menunjukkan pengertian ibahah atau boleh (*dan carilah*) carilah rezeki (*karunia Allah, dan ingatlah Allah*) dengan ingatan (*sebanyak-banyaknya supaya kalian beruntung*) yakni memperoleh keberuntungan. Pada hari Jum’at, Nabi saw. Berkhotbah akan tetapi tiba-tiba datanglah rombongan kafilah membawa barang-barang dagangan, lalu dipukullah gendang menyambut kedatangannya sebagaimana biasanya. Maka orang-orang pun berhamburan keluar dari masjid untuk menemui rombongan itu, kecuali hanya dua belas orang saja yang masih tetap bersama Nabi saw.”<sup>4</sup> Jadi menurut ayat tersebut kita diperbolehkan bekerja atau mencari rezeki (mencari karunia Allah), dengan syarat kita telah selesai melakukan kewajiban kita seperti sholat, dan dalam mencari rezeki itu kita harus tetap banyak-banyak mengingat Allah SWT.

<sup>3</sup> Departemen Agama RI, *Al-qur’an dan Terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit J-Art, 2004), 554.

<sup>4</sup> Imam Jalaludin Al-Mahalli dan Imam Jalaludin As-Suyuthi, *Terjemah Tafsir Jalalain* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 1997), 2456.

Bekerja dapat dilakukan dalam berbagai bidang, seperti di bidang industri, jasa, perdagangan, pertokoan dan lain sebagainya. Jika dilihat dari perkembangan perekonomian di Indonesia pada saat ini, bisa diukur oleh maraknya pembangunan pusat perdagangan. Keberadaan pusat perdagangan merupakan salah satu indikator paling nyata kegiatan ekonomi masyarakat di suatu wilayah. Menurut bentuk fisik, pusat perdagangan dibagi menjadi dua yaitu Pasar tradisional dan pusat perbelanjaan modern. Dari sisi kepentingan ekonomi, semakin meningkatnya jumlah pusat perdagangan, baik yang tradisional maupun modern mendorong terciptanya peluang kerja bagi banyak orang. Mulai dari jasa tenaga satuan pengamanan, penjaga toko, pengantar barang, cleaning service, hingga jasa transportasi.<sup>5</sup>

Sebagaimana yang kita ketahui bahwasannya di dalam Pasar tradisional terdapat banyak sekali pedagang, baik pedagang yang membuka lapak-lapak, maupun toko/kios. Dari banyaknya pedagang tersebut pastinya mereka membutuhkan tenaga kerja untuk membantu menjalankan usahanya tersebut, maka dari itu para pekerja/buruh berbondong-bondong untuk melamar pekerjaan di tempat tersebut. Mereka bekerja dengan sekuat tenaga untuk mendapatkan imbalan dari pekerjaannya tersebut. Pada umumnya mereka tak memperhatikan hak mereka sebagai pekerja.

Di Indonesia seorang tenaga kerja mendapatkan perlindungan hukum berupa Perlindungan kerja. Perlindungan kerja tersebut terdiri dari tiga

---

<sup>5</sup> Rosetyadi Artistyan Firdausa, *Pengaruh Modal Awal, Lama Usaha Dan Jam Kerja Terhadap Pendapatan Pedagang Kios Di Pasar Bintoro Demak* (Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, 2012), 15.

macam yaitu kesehatan kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial.<sup>6</sup> Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, dan juga untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, serta untuk melindungi jaminan sosial Ketenagakerjaan,<sup>7</sup> yang harus diberikan oleh majikan kepada para tenaga kerjanya.

Salah satu dari perlindungan kerja adalah perlindungan kesehatan kerja, yang menyangkut tentang waktu kerja, yaitu waktu untuk melakukan pekerjaan, yang dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Waktu kerja bagi para pekerja di sector swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem, yaitu :

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan

---

<sup>6</sup> Asyhadie, *Hukum Kerja*, 85.

<sup>7</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), 113.

waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>8</sup>

Selain perlindungan yang berkaitan dengan kesehatan kerja, juga terdapat perlindungan keselamatan kerja yang termasuk dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.<sup>9</sup> Selain itu juga masih ada perlindungan jaminan sosial yang termasuk dalam perlindungan ekonomis yang harus dipenuhi pula, yang dimaksud dengan jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.<sup>10</sup> peserta jaminan sosial adalah setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 bulan di Indonesia yang telah membayar iuran.<sup>11</sup> Berdasarkan pasal 5 ayat (2) Undang-undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) terbentuklah dua (2) program BPJS yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan (jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian).

Terkait dengan tiga perlindungan kerja tersebut fakta di lapangan masih terdapat banyak sekali pengusaha yang tidak menghiraukan hal ini, mereka jarang memperdulikan perlindungan bagi para pekerja/buruhnya.

Tidak ada perlindungan kesehatan, keselamatan maupun jaminan sosial bagi

---

<sup>8</sup> Ibid.,118.

<sup>9</sup> Asyhadie, *Hukum Kerja*, 104.

<sup>10</sup> Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang BPJS.

<sup>11</sup> Ibid., Pasal 1 ayat (4).

para pekerja/buruh, dan hal tersebut dianggap sudah lumrah oleh sebagian masyarakat umum. Sebagaimana yang ditemukan oleh peneliti di Pasar Balung, yang mana pada pertokoan atau kios sembako yang memiliki pekerja di Pasar Balung, mereka jarang menerapkan Peraturan Perundang-undangan ini, seperti perlindungan kesehatan kerja yang berkaitan dengan waktu kerja, rata-rata dari mereka memperkerjakan pekerjanya mulai jam 06:00 Wib sampai jam 16:00 Wib dengan istirahat selama satu jam, maka jam kerjanya selama 9 jam/ hari dengan tanpa ada hari libur. Dengan jam kerja yang melebihi waktu kerja tersebut pengusaha/majikan tidak memberikan upah lembur yang seharusnya di dapatkan oleh pelayan toko. Upah yang didapatkan oleh pelayan toko di Pasar Balung rata-rata kurang dari Rp. 1.000.000 (Satu Juta Rupiah) yang mana hal itu jauh dari UMK di Kabupaten Jember yaitu sebesar Rp. 1.629.000 (Satu Juta Enam Ratus Dua Puluh Sembilan Ribu Rupiah), Begitupula dengan keselamatan dan juga jaminan sosial pun jarang didapatkan oleh mereka para pelayan toko<sup>12</sup>. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti hal tersebut, dengan mengangkat Judul **“Perlindungan Kerja Bagi Pelayan Toko di Pasar Balung dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”**.

## **B. Fokus Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang di atas, maka muncul beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan, yakni sebagai berikut:

---

<sup>12</sup> Sukron, *wawancara*, Jember, 13 Mei 2017.

1. Bagaimana gambaran perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung?
2. Bagaimana perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung menurut Hukum Islam?

### **C. Tujuan**

Adapun tujuan dirumuskannya permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menggambarkan perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung
2. Untuk mendeskripsikan perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Untuk mendeskripsikan perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung menurut Hukum Islam

### **D. Manfaat**

Dalam setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan landasan teoritis bagi perkembangan hukum pada umumnya

dan dapat memberikan informasi mengenai perlindungan kerja bagi para pekerja/buruh dalam perspektif hukum positif dan hukum Islam serta dapat dijadikan rujukan dalam penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan tenaga kerja/pelayan toko di Pasar Balung serta peraturan yang ada di dalamnya.

## 2. Secara praktis

Sebagai masukan dan sumbangan pemikiran tentang perlindungan hukum tenaga kerja/pelayan toko di Pasar Balung dalam perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam:

### a. Bagi masyarakat

Dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang jelas mengenai perlindungan kerja bagi tenaga kerja/ pelayan toko dalam perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kelayakan hidup dan hak bagi pekerja/buruh secara umum dan pelayan toko secara khusus.

### b. Bagi pemerintah

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan untuk pemerintah dalam menangani penyimpangan terkait dengan perlindungan kerja yang dilakukan oleh sebagian pengusaha/majikan toko.

c. Bagi objek yang diteliti

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dan dapat menjadi masukan bagi pengusaha/ majikan untuk melakukan perbaikan dalam memberikan perlindungan hukum yang baik terhadap pelayannya.

d. Bagi IAIN Jember

Diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi yang memberikan kontribusi dalam kajian akademik terkait dengan perlindungan kerja bagi pekerja dalam perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

e. Bagi peneliti

Dapat menjadi sarana untuk menambah pengetahuan, wawasan serta pengalaman bagi peneliti terkait dengan perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung menurut perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam, sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

## **E. Definisi Istilah**

Penulisan definisi istilah ini ditujukan untuk menghindari adanya kesalah pahaman dalam memahami judul. Definisi-definisi tersebut ialah sebagai berikut:

### **1. Perlindungan Kerja**

Pada hakikatnya perlindungan kerja adalah perlindungan hukum yang diberikan kepada para pekerja, perlindungan hukum adalah

memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>13</sup> Sedangkan perlindungan kerja ialah perlindungan yang diberikan sebagai pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya.<sup>14</sup> Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.<sup>15</sup> Perlindungan kerja terdiri dari tiga macam yaitu perlindungan kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan jaminan sosial.<sup>16</sup>

## 2. Pelayan Toko

Pelayan toko yang dimaksudkan dalam penelitian ini sebenarnya sama dengan pengertian pekerja/buruh pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.<sup>17</sup> Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja pada pengusaha

---

<sup>13</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT Citra Aditya bakti, 2000), 53.

<sup>14</sup> Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, 113.

<sup>15</sup> Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008) , 96.

<sup>16</sup> Asyhadie, *Hukum Kerja*, 85.

<sup>17</sup> Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, 35.

dengan menerima upah.<sup>18</sup> Buruh adalah orang yang bekerja dengan mendapatkan upah.<sup>19</sup>

### 3. Pasar

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pasar diartikan sebagai tempat bertemunya antara penjual dan pembeli, tempat terjadinya kekuatan permintaan dan penawaran. Tempat penjual yang ingin menukar barang atau jasa dengan uang, dan pembeli yang ingin menukar uang dengan barang atau jasa.<sup>20</sup>

Pasar adalah sebuah mekanisme pertukaran produk baik berupa barang maupun jasa yang alamiah dan telah berlangsung sejak peradaban awal manusia.<sup>21</sup> Pasar adalah orang atau organisasi yang mempunyai keinginan atau kebutuhan untuk dipenuhi, sejumlah uang dan kesediaan untuk membayar.<sup>22</sup>

### 4. Undang-Undang Ketenagakerjaan

adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berisi peraturan Negara yang dibuat oleh pemerintah yang disahkan oleh parlemen (Dewan Perwakilan Rakyat, dan sebagainya) dan di tandangani oleh presiden yang berisi tentang semua yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, sekarang dan sesudah masa kerja.<sup>23</sup>

---

<sup>18</sup> Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan (saat ini sudah tidak berlaku).

<sup>19</sup> W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1986), 170.

<sup>20</sup> Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 861.

<sup>21</sup> Nur Rianto Al Arif dan Euis Amalia, *Teori Mikro Ekonomi* (Jakarta: Prenada Media, 2010), 263.

<sup>22</sup> Mahmud Mahfoedz, *Pengantar Pasar Modern* (Yogyakarta: UPP AMP YKAN, 2005), 5.

<sup>23</sup> Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## 5. Hukum Islam

Hukum Islam dalam khazanah fiqh Islam dalam Alqur'an dan sunnah tidak ditemui, kecuali secara terpisah, yaitu hukum dan Islam. Alqur'an hanya menyebut kata syari'at, fiqh, hukum Allah dan yang seakar dengannya. Kata syari'at atau yang seakar dengan kata itu ditemui dalam Alqur'an sebanyak lima kali. Fiqh atau yang seakar dengannya terdapat dalam 20 ayat secara terpisah dalam Alqur'an. Kata hukum Allah dalam surat *al-Mumtahanah* (60) ayat 10 berarti hukum syara'.

Sebutan hukum Islam hanya ditemui dalam bahasa Indonesia dan menjadi bahasa sehari-hari dalam masyarakat. Sementara dalam literatur berbahasa Inggris untuk menyebut hukum Islam mereka menggunakan *Term Islamic Law* dan bahasa Belanda *Islamisches recht* yang secara harfiah sebagai terjemah dari hukum Islam.<sup>24</sup>

Secara sederhana hukum adalah “seperangkat peraturan tentang tingkah laku manusia yang diakui sekelompok masyarakat; disusun orang-orang yang diberi wewenang oleh masyarakat itu; berlaku mengikat untuk seluruh anggotanya.” Bila definisi ini dikaitkan dengan Islam atau syara', maka hukum Islam berarti “seperangkat peraturan berdasarkan wahyu Allah dan sunnah Rosul tentang tingkah laku manusia mukallaf yang diakui dan diyakini mengikat semua yang beragama Islam.” Kata “seperangkat peraturan” menjelaskan, hukum Islam adalah peraturan yang dirumuskan secara terperinci dan mempunyai kekuatan yang mengikat

<sup>24</sup> Abdul Halim, *Politik Hukum Islam di Indonesia* (Pisangan: Ciputat press, 2005), 40.

baik di dunia maupun di akhirat. Kata yang “berdasarkan wahyu dan sunnah Rosul” menjelaskan bahwa peraturan tersebut digali dari wahyu Allah dan sunnah Rosul; atau yang populer disebut dengan syari’at. Kata tentang tingkah laku manusia mukallaf mengandung arti bahwa hukum islam itu hanya mengatur tingkah laku lahir manusia yang dikenai hukum.<sup>25</sup>

Dalam pengertian lain hukum Islam juga diartikan sebagai peraturan-peraturan atau seperangkat norma yang berfungsi mengatur tingkah laku manusia dalam kehidupan yang bersumber dari agama Islam dan menjadi bagian dari agama Islam.<sup>26</sup>

Selain itu hukum Islam juga diartikan sebagai hukum yang dasar akan keberlangsungannya disandarkan pada kaidah atau norma-norma keislaman yang maksudnya ialah aturan yang dilandaskan pada dasar-dasar keislaman baik yang berupa Al-qur’an, hadist, ijmak, ataupun qiyas.<sup>27</sup>

Dari pengertian beberapa istilah tersebut di atas yang dimaksud pengertian dari judul **“Perlindungan Kerja Bagi Pelayan Toko di Pasar Balung dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”** adalah Perlindungan kerja yang berupa perlindungan kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan jaminan sosial yang seharusnya diberikan oleh pemilik toko/majikan terhadap pelayannya, toko yang dimaksudkan di sini

<sup>25</sup> Ibid., 41

<sup>26</sup> Muhammad Daud Ali, *Hukum Islam, Pengantar Hukum Islam dan Tata Hukum Islam di Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), 43.

<sup>27</sup> Ahamad Warson Munawir, *Al-Munawir Kamus Arab Indonesia* (Surabaya, Pustaka Progresif, 1997), 286.

adalah toko-toko sembako yang memiliki pelayan di Pasar Balung, yang akan di kaji melalui Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan juga dari perspektif aturan-aturan atau norma-norma keislaman yang berupa Syari'at dan Fiqh.

## **F. Sistematika Pembahasan**

BAB I : Pendahuluan merupakan dasar atau pijakan dalam penelitian, pada bagian ini terdiri dari Latar Belakang Masalah yang di dalamnya mengungkap tentang permasalahan yang akan di teliti, sehingga pembaca dapat mengetahui alasan penulis dalam mengangkat judul tersebut. Kemudian ada Fokus Penelitian yang mencantumkan semua fokus permasalahan yang akan dicari jawabanya melalui proses penelitian. Selanjutnya adalah Tujuan Penelitian yang merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian yang mengacu pada masalah-masalah yang telah di rumuskan sebelumnya. Lalu terdapat Manfaat Penelitian yang berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Setelah itu ada Definisi Istilah yang memberikan pengertian terhadap istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Dan yang terakhir yakni Sistematika Pembahasan yang memuat tentang deskripsi alur pembahasan skripsi mulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup.

BAB II : Pada bab ini akan dipaparkan kajian kepustakaan terkait dengan kajian terdahulu serta literatur yang berhubungan dengan skripsi. Penelitian terdahulu yang mencantumkan penelitian sejenis yang telah

dilakukan sebelumnya. Dilanjutkan dengan teori-teori yang memuat tentang perlindungan kerja bagi pekerja/pelayan baik menurut perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maupun secara hukum Islam, fungsi ini adalah sebagai landasan teori pada bab berikutnya guna menganalisa data yang diperoleh dari penelitian.

BAB III : Metode penelitian yang memuat tentang Pendekatan dan Jenis Penelitian yang menguraikan tentang pendekatan dan jenis penelitian yang dipilih oleh peneliti. Lalu ada Lokasi Penelitian yang menunjukkan lokasi penelitian tersebut akan dilakukan. Selanjutnya adalah Data dan Sumber Data yang memaparkan tentang apa saja yang digunakan sebagai data primer dan data sekunder oleh peneliti serta menggambarkan siapa saja yang akan di jadikan informan sebagai sumber data dalam penelitian yang akan dilakukan. Kemudian ada Teknik Pengumpulan Data yang menguraikan tentang teknik pengumpulan data yang akan digunakan. Berikutnya adalah Analisis Data yang memaparkan tentang prosedur analisis data yang hendak dilakukan. Dan yang terakhir adalah Keabsahan Data yang memuat usaha-usaha yang akan dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh keabsahan data-data temuan di lapangan.

BAB IV : Bab ini Tentang Penyajian Data dan Analisis. Yang meliputi Gambaran Obyek Penelitian, yang mendeskripsikan gambaran umum obyek penelitian. Kemudian ada Penyajian dan Analisis Data, yang menguraikan data dan hasil temuan yang diperoleh. Yang terakhir adalah

Pembahasan Temuan, bagian ini merupakan gagasan peneliti serta penjelasan dari temuan yang diungkap dari lapangan.

BAB V : Bab ini merupakan bab terakhir adalah penutup yang memaparkan tentang kesimpulan dari penelitian ini dan dilengkapi dengan saran-saran dari penulis. Bab ini berfungsi untuk memperoleh suatu gambaran dari suatu hasil penelitian berupa kesimpulan penelitian akan dapat membantu memberikan saran-saran konstruktif terkait dengan penelitian ini.



## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

1. Skripsi yang disusun oleh Imam Muchtarom Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta (2010) dengan judul “Tinjauan Yuridis Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: PT. Aksara Solo Pos Surakarta)” sama-sama membahas tentang perlindungan tenaga kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan, sedangkan dalam penelitian yang akan di teliti oleh penulis ini fokus pada penerapan hukum Ketenagakerjaan dan pandangan hukum Islam dalam hal perlindungan kerja pada pertokoan di Pasar Balung, dan hal ini berbeda sangat jauh.
2. Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan kerja Tenaga Kerja Indonesia Oleh Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Lampung” Skripsi Oleh :Tira Cakra Indira Fakultas Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung (2016), sama-sama membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja, namun dalam skripsi ini lebih fokus pada perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja indonesia oleh BP3TKI Lampung dan meneliti apa yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja indonesia oleh BP3TKI Lampung. Sedangkan pada penelitian yang akan diteliti oleh penulis lebih fokus

pada perlindungan kerja pada pelayan toko yang dilihat dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Dan juga penelitian ini akan dilakukan pada pertokoan yang ada di Pasar Balung.

3. Skripsi yang disusun Oleh I Gusti Ngurah Eka Prasetya Dananjaya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana Denpasar (2015) dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Waktu Jam Kerja Pada Perusahaan (PT. Bali Suci Tours & Travel)” sama-sama membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja, namun skripsi ini fokus pada bentuk perlindungan hukum pada perusahaan dan Hambatan apa yang terjadi dalam proses perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang bekerja melebihi waktu jam kerja pada PT. Bali Suci Tours & Travel dan upaya apa yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan tersebut. Sedangkan pada penelitian yang akan diteliti oleh penulis lebih fokus pada perlindungan kerja pada pelayan toko yang dilihat dari perspektif UU Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Dan juga penelitian ini akan dilakukan pada pertokoan yang ada di Pasar Balung.

No.	Nama dan Judul Skripsi	Persamaan	Perbedaan
1.	Imam Muchtarom “Tinjauan Yuridis Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Ditinjau Dari Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang	sama-sama membahas tentang Perlindungan tenaga kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan,	dalam penelitian yang akan di teliti oleh penulis ini fokus pada penerapan hukum Ketenagakerjaan dan pandangan hukum Islam dalam hal perlindungan kerja pada pertokoan di Pasar Balung.

	Ketenagakerjaan (Studi Kasus: PT. Aksara Solo Pos Surakarta)”		
2.	Tira Cakra Indira “Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan kerja Tenaga Kerja Indonesia Oleh Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Lampung”	sama-sama membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja	namun dalam skripsi ini lebih fokus pada perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja indonesia oleh BP3TKI Lampung dan meneliti apa yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja indonesia oleh BP3TKI Lampung. Sedangkan pada penelitian yang akan diteliti oleh penulis lebih fokus pada perlindungan kerja pada pelayan toko di Pasar Balung yang dilihat dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.
3.	I Gusti Ngurah Eka Prasetya Dananjaya “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Waktu Jam Kerja Pada Perusahaan (PT. Bali Suci Tours & Travel)”	sama-sama membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja	namun skripsi ini fokus pada bentuk perlindungan hukum pada perusahaan dan Hambatan apa yang terjadi dalam proses perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang bekerja melebihi waktu jam kerja pada PT. Bali Suci Tours & Travel dan upaya apa yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan tersebut. Sedangkan pada penelitian yang akan diteliti oleh penulis lebih fokus pada perlindungan kerja pada pelayan toko yang dilihat dari

			perspektif UU Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Dan juga penelitian ini akan dilakukan pada pertokoan yang ada di Pasar Balung.
--	--	--	--

Tabel 1: Persamaan dan perbedaan skripsi ini dengan skripsi terkait yang telah disusun sebelumnya.

## B. Kajian Teori

### 1. Perlindungan Kerja

Dalam berbagai tulisan dibidang Ketenagakerjaan sering kali dijumpai adagium yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium ini tampaknya biasa saja, sepertinya tidak mempunyai makna, tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja/buruh dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan tersebut tidak akan bisa jalan, tidak akan pula bisa ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional.

Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan kerja yang dalam praktik sehari-hari berguna

untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan. Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.<sup>28</sup>

Untuk mewujudkan suatu perlindungan hukum dalam sebuah hubungan kerja, maka diperlukan adanya perjanjian kerja, sebagaimana yang tercantum di dalam pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa: “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh”. “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.<sup>29</sup>

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>30</sup> Di dalam pasal 1601a KUHPerdara juga memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja sebagai berikut: “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.<sup>31</sup> Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan.<sup>32</sup>

Sedangkan syarat-syarat perjanjian kerja tertuang dalam Pasal 52 ayat

<sup>28</sup> Asyhadie, *Hukum Kerja*, 85.

<sup>29</sup> Pasal 1 ayat (15) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>30</sup> Ibid., Pasal 1 ayat (14).

<sup>31</sup> Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, 54.

<sup>32</sup> Ibid., Pasal 51 ayat (1).

(1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>33</sup>

Selain hukum positif, hukum Islam juga mengatur tentang syarat sahnya suatu perjanjian (*aqad*). Di dalam Al-Qur'an, terdapat 2 (dua) istilah yang berhubungan dengan perjanjian, yaitu *al-'aqdu* (akad) dan *al-'ahdu* (janji).<sup>34</sup> Secara *lughah*, akad berarti sambungan (*al-'aqd*), janji (*al-'ahd*) dan mengikat (*al-rabith*). Sedangkan secara istilah akad adalah perkataan yang ditetapkan dengan *Ijab Qabul* berdasarkan ketentuan *syara'* yang berdampak pada objeknya".<sup>35</sup>

Dari definisi tersebut dapat diperoleh 3 (tiga) unsur yang terkandung dalam akad, yakni sebagai berikut:

- 1) Pertalian *ijab* dan *qabul*, hal ini harus ada dalam melaksanakan suatu perikatan.

<sup>33</sup> Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, 57.

<sup>34</sup> Gemala Dewi, dkk, *Hukum Perikatan Islam Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2006), 45.

<sup>35</sup> M. Noor Harisudin, *Fiqh Muamalah 1* (Surabaya: Pena Salsabila, 2014), 19.

2) Dibenarkan oleh *syara'*, yaitu akad tidak boleh bertentangan dengan *syari'ah* atau hal-hal yang diatur oleh Allah SWT dalam Al-Qur'an dan oleh Nabi Muhammad dalam Hadits, baik dalam hal pelaksanaan akad, tujuan akad maupun objek akadnya.

3) Mempunyai akibat hukum terhadap objeknya, artinya akad merupakan salah satu dari tindakan hukum (*tasharruf*). Adanya akad menimbulkan akibat hukum terhadap objek hukum yang diperjanjikan oleh para pihak dan juga memberikan konsekuensi hak dan kewajiban yang mengikat para pihak.<sup>36</sup>

Menurut jumhur fuqaha, rukun *aqad* ada 4 (empat), yakni sebagai berikut:

1) *Aqid* (pihak-pihak yang melakukan transaksi), yang mana ulama fiqh memberikan dua syarat *aqid*. Yang *pertama*, *ahliyyah* (seorang mukallaf atau mumayyiz dan berakal) yaitu kompetensi orang sehingga dia dianggap cakap melakukan transaksi. Dengan demikian, akad yang dilakukan oleh anak kecil dan orang gila tidak sah. Yang *kedua*, harus memiliki *wilayah* (kewenangan), yaitu hak dan kewenangan seseorang yang mendapatkan legalitas *syar'i* untuk melakukan transaksi atas suatu objek tertentu. Artinya, orang yang berakad adalah pemilik asli, wali atau wakil sehingga ia memiliki hak dan

---

<sup>36</sup> Gemala Dewi, dkk, *Hukum Perikatan Islam Indonesia*, 48.

otoritas untuk melakukan akad. Yang *ketiga*, *Wakalah* (perwakilan), yaitu pengalihan kewenangan perihal harta dan perbuatan tertentu dari seseorang kepada orang lain untuk mengambil tindakan tertentu dalam hidupnya.

2) *Ma'qud Alaih* (sesuatu yang diakadkan) baik berupa harga atau yang dihargakan.<sup>37</sup>

3) *Maudhu' al-'aqd* yaitu tujuan pokok dalam melakukan akad. Seseorang ketika melakukan akad, biasanya mempunyai tujuan yang berbeda-beda. Karena itu, berbeda dalam bentuk akadnya, maka berbeda pula tujuannya.

4) *Shighat al-'aqd* yang terdiri dari *ijab* dan *qabul*. Pengertian *ijab* adalah permulaan penjelasan yang keluar dari salah seorang yang berakad sebagai gambaran kehendaknya dalam mengadakan akad. Sedangkan *qabul* adalah perkataan yang keluar adari pihak yang lain, yang diucapkan setelah adanya *ijab*.<sup>38</sup>

Di dalam Al-Qu'an juga menganjurkan untuk mencatatkan isi perjanjian (akad) antara kedua belah ketika melakukan sebuah transaksi, agar tidak ada pihak yang dirugikan di kemudian hari. Karena di dalam surat perjanjian itu lah semua hak dan kewajiban kedua belah pihak dituangkan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah Ayat 282:

<sup>37</sup> Harisudin, *Fiqh Muamalah 1*, 19-20.

<sup>38</sup> Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta:Teras.2011), 28-29.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ<sup>39</sup>

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya” (QS. Al-Baqarah:282).<sup>39</sup>

Untuk aqad yang digunakan dalam perjanjian kerja dapat digolongkan kepada perjanjian sewa menyewa atau *al-ijarah*, yaitu *ijarah a'yan*, sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan tersebut *ajir* (*ajir* ini terdiri dari *ajir khas*, yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ajir musytara*, yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang mendapatkan manfaat dari pekerjaan *ajir* disebut *musta'jir*.<sup>40</sup>

Adapun yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja ini adalah:

- a) Pekerjaan yang dipenjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syariat, berguna bagi perorangan ataupun masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut syariat tidak dapat menjadi objek dari perjanjian kerja.
- b) Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas.

Kejelasan manfaat pekerjaan dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.

<sup>39</sup> Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit J-Art, 2004), 48.

<sup>40</sup> Suhrawadi K Lubis dan Farid Wajidi, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), 164.

- c) Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya, dan waktu pembayarannya.<sup>41</sup>

Untuk pembahasan lebih lanjut mengenai perlindungan kerja, maka secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:

**a. Kesehatan kerja**

Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan penguasa untuk memperlakukan pekerja/buruh “samaunya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruhnya sebagai makhluk tuhan yang mempunyai hak asasi.

Karena sifatnya yang hendak mengadakan “pembatasan” ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Bab x pasal 68 dan seterusnya itu bersifat “memaksa”, bukan mengatur. Sifat memaksanya itu dapat dilihat dari adanya kata-kata “dilarang”, “tidak boleh”, “harus”, “wajib” yang selalu ada dan tertulis menonjol dalam Undang-Undang tersebut. Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial UU No. 13 tahun 2003 ini, pembentuk Undang-Undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan

---

<sup>41</sup> Ibid., 164.

“hukum umum” (*publiek-rechtelijk*) dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan beberapa alasan berikut:

- Aturan-aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan masyarakat.
- Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri

Jadi, jelas kesehatan kerja bermaksud untuk melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Pembahasan mengenai kesehatan kerja ini meliputi:<sup>42</sup>

### 1) Pekerja Anak

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun. Pada saat ini berbeda dengan UU No.25 tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan (saat ini sudah tidak berlaku lagi) yang memberikan pengertian anak adalah orang laki-laki/perempuan yang berumur kurang dari 15 tahun. Batas umur bekerja ini sesuai dengan UU No. 20 tahun 1999 tentang pengesahan konvensi ILO No.138 tentang usia minimum untuk diperbolehkan bekerja menyebutkan usia minimum tidak boleh kurang dari usia wajib belajar yakni 15 tahun. Dengan

---

<sup>42</sup> Asyhadie, *Hukum Kerja*, 85.

demikian mengenai batas usia kerja ini terjadi kontradiktif dengan konsep anak dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menggunakan umur lebih tinggi yakni 18 Tahun.<sup>43</sup>

Undang-Undang No.13 tahun 2003 mengatur tentang norma kerja mulai dari pasal 68, yang mana pasal ini melarang keras pengusaha mempekerjakan anak. Anak dianggap bekerja apabila berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya. Jika diperhatikan, ketentuan dan dasar dikeluarkannya pasal 68 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dapat dimengerti, lebih-lebih kalau dikaitkan dengan ketentuan wajib belajar yang telah dicanangkan oleh pemerintah. Ketentuan wajib belajar pertama kali dikeluarkan tahun 1950 berdasarkan Undang-Undang No. 4 yang menetapkan bahwa semua anak yang sudah berusia 6 tahun berhak dan yang sudah berusia 8 tahun wajib belajar disekolah sedikit-sedikitnya 6 tahun lamanya. Dengan demikian, anak-anak yang berusia 14 tahun kebawah seharusnya sedang giat-giatnya belajar, bukan bekerja. Tugas para orang tua untuk bekerja mencari biaya hidup demi kelancaran pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan anak-anak.<sup>44</sup>

Perlindungan terhadap larangan anak untuk dipekerjakan dimaksudkan agar anak dapat memperoleh haknya untuk mengembangkan kepribadiannya serta untuk memperoleh pendidikan karena anak merupakan generasi penerus bangsa. Namun demikian

---

<sup>43</sup> Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, 114.

<sup>44</sup> Asyhadie, *Hukum Kerja*, 92.

ketentuan ini dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.<sup>45</sup> Pengusaha yang memperkerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan:

- a. Izin tertulis dari orang tua/ wali;
- b. Perjanjian kerja antara pengusaha dan orang tua/wali;
- c. Waktu kerja maksimum 3 jam;
- d. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>46</sup>

Barang siapa yang melanggar ketentuan dari pasal 68 Undang-undang No. 13 Tahun 2013 (pengusaha dilarang mempekerjakan anak) dan pasal 69 sebagaimana yang telah tertera di atas maka akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).Tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana kejahatan.<sup>47</sup>

Ditinjau dari hukum Islam, Dalam buku *Al-Manhaj Al-Islami li Ri'ayah Al-Thufulah*, sebuah tim yang terdiri dari beberapa ulama

<sup>45</sup> Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, 115.

<sup>46</sup> Pasal 69 ayat 2, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>47</sup> Pasal 185 ayat 1- 2, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

telah berupaya menggali, menata dan merangkai norma-norma yang menjabarkan *ri'ayah* terhadap anak.<sup>48</sup> Garis besar *ri'ayah* yang diprogramkan dalam buku tersebut meliputi lima hal, yaitu:<sup>49</sup>

- 1) Kedudukan dan hak-hak anak dalam Islam;
- 2) Pemeliharaan kelangsungan hidup dan pertumbuhan anak;
- 3) Gizi makanan dan pengaruhnya terhadap kondisi fisik dan mental;
- 4) Pendidikan anak dalam ajaran Islam; dan
- 5) Kebersihan diri dan kebersihan lingkungan.

Selain itu, anak juga mempunyai hak untuk mendapatkan nafkah. Para fuqaha berpendapat bahwa anak mempunyai hak untuk mendapatkan nafkah yang wajib dilaksanakan atau dipenuhi oleh keluarga atau mahramnya selama anak-anak itu fakir.<sup>50</sup> Sebab anak yang masih kecil tidak mampu mencari nafkah dan postur tubuh mereka pun masih belum cocok untuk bekerja. Maka tidak ada bagi orang tua, memaksa anak-anaknya untuk mencari nafkah karena ia belum mampu untuk bekerja baik secara fisik maupun mental.<sup>51</sup>

Di dalam kitab *Kifayatul Akhyar Juz 2* telah di jelaskan bahwa orang tua berkewajiban untuk menafkahi anak-anaknya, yang tertulis pada halaman 140-141, yang berbunyi:

---

<sup>48</sup>Ali Yafie, *Mengagas Fiqih Sosial* (Bandung, Penerbit Mizan. 1995), 272.

<sup>49</sup>Ibid., 273.

<sup>50</sup>Huzaemah Tahido Yanggo, *Fiqih Anak* (Jakarta: PT. Al-Mawardi Prima, 2004), 147-148.

<sup>51</sup>Ibid., 148.

(فَصْلٌ\* وَنَفَقَةُ الْأَهْلِ وَاجِبَةٌ لِلْوَالِدَيْنِ وَالْمَوْلُودِينَ, فَأَمَّا الْوَالِدُونَ فَتَجِبُ نَفَقَتُهُمْ بِشَرْطَيْنِ: الْفَقْرُ وَالزَّمَانَةُ, وَالْفَقْرُ وَالْجُنُونُ, وَأَمَّا الْمَوْلُودُونَ فَتَجِبُ نَفَقَتُهُمْ بِشُرُوطٍ: الْفَقْرُ وَالصَّعْرُ, وَالْفَقْرُ وَالزَّمَانَةُ وَالْفَقْرُ وَالْجُنُونُ).

Artinya: “Memberi nafkah kepada keluarga hukumnya wajib. Yaitu kepada orang tua, istri dan anak-anak. Kewajiban memberi nafkah kepada orang tua dengan 2 syarat, yaitu: orang tua yang miskin dan orang tua yang tidak sehat akalnya. Sedangkan memberi nafkah kepada anak mempunyai beberapa syarat, yaitu sebagai berikut: *Pertama*, fakir. *Kedua*, anak-anak. *Ketiga*, miskin karena musibah. *Keempat*, miskin karena tidak sehat akalnya”.<sup>52</sup>

Di dalam kitab *Al-Mughni Ibnu Qadamah Jilid 8* halaman 172

dijelaskan:

فَالْوَجِبُ عَلَى الْآبِ أَنْ يَنْفِقَ عَلَى ابْنِهِ مَا يَحْتَاجُهُ حَتَّى يَسْتَعْنِيَ وَقَدْ نَصَّ الْعُلَمَاءُ رَحْمَهُ اللَّهُ عَلَى أَنْ مِنَ النَّفَقَةِ الْوَاجِبَةِ لِابْنِ عَلَى أَبِيهِ أَنْ يُرَوِّجَهُ إِذَا احتَاجَ إِلَى الزَّوْاجِ.

Artinya: “Maka wajib bagi seorang ayah untuk menafkahi anaknya sampai apa yang dibutuhkannya terpenuhi. Dan sesungguhnya kesepakatan ulama’ yang dirahmati Allah menyatakan bahwa sesungguhnya kewajiban seorang ayah dalam menafkahi anaknya sampai ia menikahkannya, dan kewajibannya berpindah pada suaminya”.

Para fuqaha tidak menjelaskan batasan umur anak yang dikategorikan dewasa dalam hal mencari nafkah atau kasab. Atas dasar itu, jika seorang anak telah sampai pada batasan mampu mencari nafkah dan ia tidak sedang menuntut ilmu, maka sang ayah berhak untuk mempekerjakannya atau mengajarnya suatu keahlian untuk

<sup>52</sup> Moh. Rifa’i, dkk, *Terjemah Khulashah Kifayatul Akhyar*, 342.

mencari nafkah. Tetapi tidak dipaksakan untuk membuktikan pendapatannya untuk kepentingan orang tuanya. Adapun mengenai anak perempuan, para fuqaha sepakat mengenai wajibnya nafkah oleh ayahnya hingga ia menikah.<sup>53</sup>

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa fiqh pun juga menganggap anak sebagai subyek hukum yang belum mampu dalam melakukan sebuah perjanjian (*aqad*). Oleh sebab itu perlu diwakili oleh orang tua atau walinya.

## 2) Pekerja Perempuan

Mempekerjakan perempuan di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat hal-hal sebagai berikut:

- a. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tetapi tekun.
- b. Norma–norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama jika dipekerjakan pada malam hari.
- c. Para tenaga kerja wanita itu pada umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya.
- d. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban –beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.

---

<sup>53</sup>Yanggo, *Fiqih Anak*, 148.

Seluas-luas emansipasi yang dituntut oleh kaum perempuan (agar dia mempunyai kedudukan yang sama dengan pria), namun secara kodrati dia tetap seorang perempuan yang mempunyai kelemahan-kelemahan yang harus dipikirkan, yaitu pada saat harus memenuhi kewajiban alam, misalnya pada saat hamil, melahirkan/gugur kandungan, dan bagi beberapa wanita juga pada waktu haid.<sup>54</sup> Ada beberapa hal yang terkait dengan norma kerja perempuan, sebagai berikut:

- a. Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. ini bahwa pengusaha yang harus bertanggung jawab atas ketentuan dilarang mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun, dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 tersebut.
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:
  - 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
  - 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

---

<sup>54</sup> Asyhadie, *Hukum Kerja*, 95.

- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.<sup>55</sup>

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana pelanggaran.<sup>56</sup>

Perlindungan terhadap perempuan yang sehubungan dengan Ketenagakerjaan juga diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM terdapat pada pasal 49, yang menyatakan:

- a. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan Perundang-undangan;
- b. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan/atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita;
- c. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.<sup>57</sup>

<sup>55</sup> Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>56</sup> Pasal 187 ayat 1-2 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>57</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan: berdasarkan uu No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 81.

Untuk menegakkan perlindungan HAM yang menyeluruh bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan, diperlukan komitmen bersama dari semua pihak tanpa kecuali. Namun, tentu saja dengan tetap mengindahkan norma-norma budaya dan tradisi yang berkembang di masyarakat Indonesia menganut tiga prinsip keseimbangan agar fungsi perlindungan dan penegakan HAM itu dapat dijalankan dengan adil, yaitu keseimbangan antara hak dan kewajiban; keseimbangan hak individu dan hak komunal secara keseluruhan; dan keseimbangan antara kebebasan dan tanggung jawab.

Penyebab pelanggaran HAM di Indonesia biasanya di dorong oleh empat faktor: *pertama*, adanya kecenderungan pada pihak-pihak tertentu terutama yang memiliki wewenang dan kekuasaan, untuk tidak mampu mengekang diri dan menyalahgunakan kekuasaan atau wewenangnya. *Kedua*, masih rendahnya pemahaman dan kesadaran masyarakat tentang HAM, terutama dikalangan penegak hukum dan penguasa, sehingga sering kali suatu tindakan pelanggaran HAM dianggap sebagai perbuatan yang biasa saja karena terlalu sering dilakukan tanpa ada yang berani menegurnya. *Ketiga*, masih kentalnya budaya *ewuh pakewuh* (segan menolak perintah dari atasan) yang membuka peluang terjadinya pelanggaran. *Keempat*, masih rendahnya penegakan hukum (*law enforcement*) di negeri ini,

ditambah lagi hukum-hukum yang ada masih mengandung unsur diskriminatif.<sup>58</sup>

Ditinjau dari hukum Islam, kita dapat melihat dalam sejarah kehidupan Rasulullah SAW, dan para sahabat, akan kita dapati bahwa para *shahabiyah* (sahabat Rasulullah yang muslimah) pada masa itu juga melakukan aktivitas-aktivitas sosial di luar rumah mereka ikut dalam peperangan, menjadi makmum dalam shalat berjemaah di masjid, mendengarkan ceramah Rasulullah dan sebagainya.

Para *shahabiyah* juga melakukan kegiatan ekonomi dengan tujuan untuk memperoleh uang. Sebagian dari mereka menjadi ibu susuan bagi anak muslimah lainnya, menggembalakan ternak orang lain, bercocok tanam, bergerak dalam industri kerajinan tangan, menjadi perawat bagi orang sakit dan banyak profesi lainnya.

Islam memang tidak pernah melarang seorang muslimah bekerja mencari nafkah. Sebab tidak dapat dipungkiri terkadang orang tua atau suami tidak mampu menanggung biaya hidup mereka.

Seorang *shahabiyah* bernama Zainab, istri Abdullah bin Mas'ud bercerita “*aku berada di masjid, lalu aku melihat Nabi SAW. Beliau berkata, 'bersedekahlah kalian (wahai kaum wanita) walaupun dengan perhiasan kalian' sementara aku (Zainab) pada waktu itu memberi nafkah untuk Abdullah (suaminya) dan anak-anak yatim yang berada di dalam tanggungannya. Zainab berkata kepada Abdullah,*

---

<sup>58</sup> Musdah Mulia, *ISLAM & HAM (konsep dan Implementasinya)* (Yogyakarta: Naufan Pustaka, 2010), 189

*“cobalah kamu tanyakan kepada Rasulullah saw., apakah sudah cukup bagiku dengan memberimu nafkah beserta anak-anak yatim yang berada dalam tanggunganku sehingga aku tidak perlu lagi bersedekah?”*” (HR. Bukhari dan Muslim).

Dalam *Ath- Thabaqat Al-Kubra* dijelaskan zainab adalah seorang muslimah yang membuat kerajinan tangan dan menjual hasilnya untuk menghidupi keluarga. Ia berkata kepada Rasulullah saw., *“wahai Rasulullah, aku adalah seorang wanita yang memiliki keterampilan. Hasil keterampilan itu kujual sebab aku, suamiku, dan anak-anakku tidak memiliki apa-apa. Hal itu aku lakukan untuk menafkahi mereka.”* (HR Ibnu Sa’ad).<sup>59</sup>

Kondisi yang membuat seorang wanita diwajibkan untuk melakukan kegiatan profesional (bekerja) diluar rumah adalah:

- a. Harus menanggung biaya hidup dirinya dan anak-anaknya.

Dari jabir bin abdullah berkata: *“bibikku dicerai. Suatu hari ia ingin memetik kurmanya. Lalu seorang laki-laki menegurnya agar tidak keluar rumah. Lantas bibiku mendatang Rasulullah saw. Berkata ,’tentu, petiklah kurmamumu. Barangkali dengan itu kamu akan bisa bersedekah atau akan melakukan sesuatu yang baik.’ ”* (HR Muslim)

- b. Kebutuhan masyarakat pada beberapa bidang pekerjaan tertentu. Tugas-tugas itu merupakan tuntutan dan kebutuhan

<sup>59</sup> Nurul Asmayani, *Perempuan Bertanya Fikih Menjawab* (Jakarta: Kalil, 2000 ), 404-405.

sosial. Misalnya dibidang pendidikan, mengobati dan merawat wanita sakit. Tidak dipersoalkan apakah tugas itu merupakan spesialisasi kaum wanita atau tugas yang sekedar memerlukan keterlibatan kaum wanita.<sup>60</sup>

Seorang wanita sunnah untuk bekerja jika dalam kondisi:

- a. Membantu suami, ayah, atau saudaranya yang miskin untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Seperti yang dilakukann oleh Zainab, istri Abdullah bin Mas'ud.
- b. Untuk kepentingan masyarakat muslim, misalnya seorang wanita yang memiliki kemampuan menulis, berbicara, atau memiliki otak yang cemerlang. Mereka harus diberikan kesempatan untuk terus mengembangkan kelebihannya, yang dengan kelebihannya itu dapat digunakan untuk kemaslahatan ummat.
- c. Berkurban untuk kebaikan. Ini dicontohkan oleh *Umahatul Muslimin* Zainab binti Jahsy ra., Aisyah ra. Berkata, “.... yang paling panjang tangannya diantara kami adalah Zainab (binti Jahsy), sebab ia berusaha dengan tangannya sendiri dan bersedekah.”(HR. Muslim).<sup>61</sup>

Bagi wanita yang karena tuntutan kondisi atau untuk kemaslahatan umat harus bekerja diluar rumah, maka ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi:

---

<sup>60</sup> Ibid., 406.

<sup>61</sup> Ibid., 407.

- a. Melakukan pekerjaan yang memang tidak dilarang, dalam arti pekerjaan tersebut tidak diharamkan atau mengarah pada perbuatan haram. Misalnya bekerja di tempat yang menyediakan minuman keras, tempat hiburan, dan tempat perjudian.
- b. Wanita yang bekerja tetap menjaga adab Islam dalam berjalan, berpakaian, berbicara, serta berpenampilan.

Dalam Al qur'an, Allah Swt menegaskan hal ini dalam surah An-Nuur Ayat 31:

وَقُلْ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَعْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَالْيَضْرِبِينَ بِحُمْرِهِنَّ عَلَىٰ جُيُوبِهِنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ....

Artinya: “Dan katakanlah kepada para perempuan yang beriman, agar mereka menjaga pandangannya dan memelihara kemaluannya, dan janganlah menampakkan perhiasannya (auratnya) kecuali yang (biasa) terlihat. Dan hendaklah mereka menutupkan kain kerudung kedadanya, dan janganlah menampakkan perhiasannya (auratnya)...”<sup>62</sup>

- c. Pekerjaan yang dilakukan tidak menyebabkan ia mengorbankan kewajiban-kewajibannya yang lain. Seperti kewajiban kepada suami, anak-anak, dan keluarganya.<sup>63</sup>

### 3) Waktu Kerja, Mengaso, dan istirahat (cuti)

Pekerja adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak istirahat. Dalam Undang-Undang

<sup>62</sup> Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit J-Art, 2004), 353.

<sup>63</sup> Asmayani, *Fikih Menjawab*, 408.

No. 13 tahun 2003 disebutkan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.<sup>64</sup>

Sedangkan untuk penggunaan istilah “waktu kerja”, “mengaso”, “waktu istirahat” adalah berdasarkan istilah yang dikemukakan oleh Imam Soepomo, sementara UU No. 13 tahun 2003 hanya menggunakan istilah “waktu kerja” dan “waktu istirahat”

Dipergunakan tiga istilah hanyalah untuk mempermudah pengertian.

Berikut ini pengertian ketiga istilah tersebut:

- a. Waktu kerja adalah waktu efektif di mana pekerja hanya melaksanakan pekerjaannya
- b. Waktu mengaso adalah waktu antara, yaitu waktu istirahat bagi pekerja setelah melakukan pekerjaan empat jam berturut-turut yang tidak termasuk waktu kerja.
- c. Waktu istirahat adalah waktu cuti, yaitu waktu dimana pekerja diperbolehkan untuk tidak masuk bekerja karena alasan-alasan tertentu yang diperbolehkan oleh Undang-Undang.

a) Waktu kerja dan waktu mengaso

Waktu kerja adalah:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

<sup>64</sup> Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, 117.

2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.<sup>65</sup>

Waktu kerja tersebut harus diselingi waktu mengasap paling sedikit 30 (tiga puluh menit) setelah pekerja/buruh bekerja 4 (empat) jam berturut-turut. Bagi perusahaan yang bekerja untuk 5 hari jam kerja dalam seminggu, maka ada pengurangan jam kerja  $\frac{1}{2}$  jam pada hari jum'at karena diberikan waktu untuk sholat bagi pemeluk agama Islam. Perincian jam kerja untuk 6 hari jam kerja maupun 5 hari jam kerja seperti berikut:

6 (Enam) Hari Kerja				5 (Lima) Hari Kerja		
Hari	Jumlah jam	Jam kerja	Istirahat	Jumlah jam	Jam kerja	Istirahat
Senin	7	8.00-16.00	12.00-13.00	8	8.00-17.00	12.00-13.00
Selasa	7	8.00-16.00	12.00-13.00	8	8.00-17.00	12.00-13.00
Rabu	7	8.00-16.00	12.00-13.00	8	8.00-17.00	12.00-13.00
Kamis	7	8.00-16.00	12.00-13.00	8	8.00-17.00	12.00-13.00
Jum'at	6 $\frac{1}{2}$	8.00-16.00	11.30-13.00	7 $\frac{1}{2}$	8.00-17.00	11.00-13.00
Sabtu	5 $\frac{1}{2}$	8.00-14.30	12.00-13.00	-	-	-
Minggu	-	-	-	-	-	-
Total	40 jam			39 $\frac{1}{2}$ jam		

Tabel 2: Ketentuan Waktu Kerja.

Karena itu, perusahaan dengan 5 hari jam kerja dalam seminggu perlu menambahkan jam kerja pada hari jum'at, sehingga pulang-pulang menjadi pukul 17.30.<sup>66</sup>

<sup>65</sup> Pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>66</sup> Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, 84.

Ketentuan waktu kerja yang dimaksudkan diatas tidak berlaku bagi sektor-sektor usaha tertentu, seperti pekerjaan pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal laut, atau penebangan hutan. Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindari karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak, yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.

Dalam hal yang demikian, pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

- 1) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
- 2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam satu hari dan empat belas jam dalam satu minggu;
- 3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh untuk kerja lembur wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana pelanggaran.<sup>68</sup>

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:

- 1) Membayar upah kerja lembur;
- 2) Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- 3) Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam lebih.<sup>69</sup>

Dalam hal upah lembur, perhitungan dari besarnya ditentukan sebagai berikut:

- 1) Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan.
- 2) Cara menghitung upah sejam adalah  $\frac{1}{73}$  kali upah sebulan.
- 3) Dalam hal upah dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan dua puluh lima bagi pekerja/buruh yang bekerja enam hari

---

<sup>68</sup> Ibid., Pasal 187 ayat 1-2.

<sup>69</sup> Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102/MEN/VI/ 2004.

kerja dalam seminggu, atau dikalikan dua puluh satu bagi pekerja/buruh yang bekerja lima hari dalam seminggu.

- 4) Dalam hal upah dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata dua belas bulan terakhir.
- 5) Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari dua belas bulan, maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat.
- 6) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100 % dari upah.
- 7) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dan tidak tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 75 % dari upah.<sup>70</sup>

b) Waktu Istirahat (cuti)

Waktu istirahat (cuti) bagi pekerja/buruh ditetapkan hampir sama dengan waktu istirahat (cuti) bagi Pegawai Negeri Sipil. Bahkan, dapat dikatakan lebih banyak karena pekerja/buruh mempunyai waktu istirahat (cuti) panjang dan cuti haid bagi pekerja/buruh perempuan.<sup>71</sup>

<sup>70</sup> Asyhadie, *Hukum Kerja*, 99.

<sup>71</sup> *Ibid.*,101.

Secara yuridis, waktu istirahat (cuti) bagi pekerja/buruh ada empat macam, yaitu istirahat (cuti) mingguan, istirahat (cuti) tahunan, istirahat (cuti) panjang, serta istirahat (cuti) hamil/bersalin dan haid bagi pekerja perempuan.

1) Istirahat (cuti) mingguan

Istirahat mingguan ditetapkan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu, atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu. Istirahat mingguan ini sebenarnya tidak tepat untuk dikategorikan sebagai cuti sebab sudah merupakan kewajiban kalau dalam satu minggu itu ada enam hari kerja seperti pegawai lainnya. Oleh karena itu istirahat mingguan lebih tepat kalau dimasukkan sebagai “waktu kerja.” Misalnya dengan menetapkan bahwa “waktu kerja adalah enam atau lima hari dalam satu minggu.” Jadi, dengan sendirinya satu atau enam hari dalam seminggu itu akan dipergunakan untuk istirahat oleh pekerja/buruh.

2) istirahat (cuti) tahunan

pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang No.13 tahun 2003 menentukan bahwa cuti tahunan, sekurang-kurangnya dua belas hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama dua belas bulan secara terus menerus. Istirahat (cuti) tahunan ini harus dimohonkan

kepada pengusaha , artinya harus dengan persetujuan pengusaha. Meskipun cuti tahunan ini merupakan hak pekerja/buruh , “ketentuan harus dengan permohonan” dimaksudkan untuk mengkaji apakah pekerja pada saat mengajukan permohonan cuti itu sedang menumpuk atau tidak. Jika menumpuk pengusaha dapat menunda permohonan cuti tahunan pekerja/buruh, atau malah dapat mengganti hak cuti dengan uang pengganti kerugian.

### 3) istirahat (cuti) panjang

istirahat (cuti) panjang sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama empat tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama, dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi untuk istirahat (cuti) tahunan dalam dua tahun berjalan. Selama pekerja/buruh menjalankan cuti panjang, pekerja/buruh diberikan uang kompensasi hak istirahat tahunan kedelapan setengah bulan gaji.

Bagi perusahaan yang didalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja dan/atau perjanjian kerja bersama mengatur tentang hak cuti tahunan yang lebih baik dari ketentuan ini, perusahaan yang bersangkutan tidak

diperkenankan untuk mengubah ketentuan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4) istirahat (cuti) haid, dan hamil/bersalin

Bagi pekerja/buruh perempuan yang merasa sakit sewaktu mengalami “datang bulan” harus memberitahukan kepada pengusaha, dan tidak wajib bekerja untuk hari pertama dan kedua di masa haidnya tersebut.

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat (cuti) satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan. Di samping itu, bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak beristirahat (cuti) satu setengah bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Selama menjalankan istirahat (cuti) tersebut diatas, pekerja/buruh tetap berhak atas upah atau gaji.<sup>72</sup>

Di samping ketentuan-ketentuan cuti tersebut diatas Undang-Undang No.13 tahun 2003 menentukan beberapa hal berikut:

- a) pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

---

<sup>72</sup> Asyhadie, *Hukum Kerja*, 102-104.

- b) Pengusaha dapat memperkerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- c) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.
- d) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan Menteri.<sup>73</sup>

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana pelanggaran.<sup>74</sup>

Ditinjau dari hukum Islam pembahasan mengenai waktu kerja ini sangat berkaitan dengan pemberian upah pada pekerja, karena upah yang diberikan haruslah sesuai dan seimbang dengan waktu kerja yang dilewati oleh pekerja. Sebagai mana sabda Rasulullah SAW:

---

<sup>73</sup> Pasal 85, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>74</sup> Ibid., Pasal 187 ayat 1-2.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: **أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ** (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ)

Artinya: “Dari ‘Abd. Allah ibn ‘Umar katanya; Rasulullah SAW bersabda, “Berikanlah upah (gaji) pekerja sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibn Majah).<sup>75</sup>

Hal ini merupakan ungkapan tentang wajibnya bersegera memberikan upah buruh setelah selesai bekerja jika buruh meminta, meskipun buruh tersebut tidak berkeringat atau berkeringat namun sudah kering.

Para ulama menjelaskan sebab dan hikmah statemen hadits tersebut. Karena upah pekerja adalah harga kerja badannya sedangkan pekerja telah menyegerakan pemberian jasanya. Jika pekerja telah menyegerakannya maka pekerja berhak mendapatkan upah dengan segera. Ibarat dalam perihal penjualan adalah, jika penjual telah menyerahkan barang maka penjual mengambil harganya pada saat penyerahan barang. Seorang buruh yang telah menunaikan pekerjaan adalah lebih berhak dan lebih pantas mendapatkan upahnya dengan segera karena upahnya adalah harga kerjanya bukan harga barang dagangannya. Oleh sebab itu, haram mengulur-ulur dan menundanya bagi orang yang mampu membayarnya dengan segera.” Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika pekerja telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan

<sup>75</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Jilid XIII* (Bandung: Alma’arif, 1993), 17.

sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika pekerja membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama pekerja mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Adapun tentang penentuan upah, rujukannya kepada kesepakatan antara kedua belah pihak tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontrak) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan kepadanya upah di bawah standart. Sebagaimana dilarangnya jual beli karena keterpaksaan, artinya tidak boleh mengeksploitasi kondisi kebutuhan mendesak penjual untuk membeli barang darinya dengan harga yang lebih rendah dari harganya yang wajar, sehingga dengan demikian pembeli telah merugikannya. Demikian pula tidak boleh mengeksploitasi kebutuhan darurat buruh untuk membeli jerih payah

dan cucuran keringatnya dengan upah yang sangat minim yang tidak dapat menggemukkan dan tidak dapat menghilangkan lapar.<sup>76</sup>

Salah satu nilai yang dituntut dalam Islam adalah memenuhi hak pekerja/buruh. Tidak boleh dalam keadilan Islam seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara ia tidak mendapatkan upah dan gajinya, dikurangi atau ditunda-tunda. Allah ta'ala berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik”.(QS. Al-Kahfi:30).<sup>77</sup>

وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ ﴿٥٧﴾

Artinya:“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim”.<sup>78</sup>

Ayat ini mengisyaratkan bahwa tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak dicintai-Nya.

<sup>76</sup>Yusuf Qardawi, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam* ( jakarta: Robbani Press, 1997), 404-405.

<sup>77</sup> Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit J-Art, 2004), 197.

<sup>78</sup> Ibid., 57.

Kewajiban seorang mukmin adalah menggunakan keadilan Allah sebagai tolak ukurnya.<sup>79</sup>

#### **b. Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.<sup>80</sup> Dalam pasal 86 ayat 1 UU No.13 tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) Moral dan kesusilaan; dan
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Berbeda dengan perlindungan lain yang umumnya ditekankan untuk kepentingan pekerja saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja, tetapi juga pada pengusaha dan pemerintah.

- a) Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenteram sehingga pekerja/buruh akan dapat memusatkan perhatiannya pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.

---

<sup>79</sup> Qardawi, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, 405.

<sup>80</sup> Asyhadie, *Hukum Kerja*, 104.

- b) Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di perusahaan akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.
- c) Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitasnya.<sup>81</sup>

Dasar hukum dari keselamatan kerja ini sampai sekarang adalah Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, namun sebagian besar peraturan pelaksanaan Undang-undang ini belum ada sehingga beberapa peraturan warisan Hindia Belanda masih dijadikan pedoman dalam pelaksanaan keselamatan kerja di perusahaan.<sup>82</sup>

### **1) Syarat-Syarat Keselamatan Kerja**

Pasal 3 Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja menentukan bahwa syarat-syarat keselamatan kerja yang harus diperhatikan oleh pengusaha akan diatur lebih lanjut. Namun, peraturan perundangan yang dimaksudkan sampai sekarang belumlah ada. Oleh karena itu, peraturan warisan Hindia Belanda masih dapat dijadikan pedoman syarat-syarat kerja.

Syarat-syarat keselamatan kerja yang akan diatur lebih lanjut tersebut adalah keselamatan kerja berikut.

---

<sup>81</sup> Ibid., 104

<sup>82</sup> Ibid., 105.

a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan

Untuk mencegah atau mengurangi kecelakaan ini banyak sekali upaya yang dapat dilakukan oleh pengusaha. Dalam Veiligheidreglement (Peraturan Keamanan Kerja), antara lain dinyatakan bahwa agar peralatan pabrik tidak atau kurang menimbulkan bahaya.

b. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran, yang dapat dilakukan dengan menyediakan alat-alat pemadam kebakar, memberikan kesempatan atau jalan menyelamatkan diri bagi pekerja/buruh jika terjadi kebakaran, dan memberikan alat perlindungan lainnya untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya kebakaran.

c. Mencegah atau mengurangi bahaya peledak

Peledak biasanya sering terjadi pada perusahaan-perusahaan yang mengerjakan bahan-bahan mudah meledak. Oleh karena itu, pada perusahaan-perusahaan yang demikian pada setiap ruangan kerja haruslah disediakan sekurang-kurangnya satu pintu yang cepat terbuka untuk keluar. Bahan-bahan yang akan dikerjakan di ruang kerja tidak boleh melebihi jumlah yang seharusnya dikerjakan. Di samping itu, harus pula di pasang alat-alat kerja yang menjamin pemakainya akan aman dari bahaya peledakan.

- d. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai, menyelenggarakan suhu udara yang baik, memelihara ketertiban dan kebersihan, mengamankan dan memelihara bangunan.
- e. Mencegah agar jangan sampai terkena aliran listrik yang berbahaya.
  - Bagian alat listrik yang mempunyai tegangan minimal 250 volt haruslah tertutup.
  - Sambungan-sambungan kabel listrik harus diberikan pengaman.
  - Bangunan-bangunan yang di atasnya terbentang kawat listrik harus diperiksa sewaktu-waktu dan jika perlu diberikan pembungkus (isolasi) agar terhindar dari tegangan.

Syarat-syarat keselamatan kerja di atas mengandung prinsip teknis ilmiah yang menjadi kumpulan peraturan yang tersusun secara sistematis, jelas, dan praktis yang menyangkut bidang konstruksi, bahan pengolahan dan pembuatan, alat-alat perlindungan, dan lain-lain.<sup>83</sup>

## 2) Hak dan Kewajiban Para Pihak

### a. Kewajiban Pengusaha

Menurut Undang-undang Keselamatan kerja, kewajiban pengusaha adalah sebagai berikut:

- (1) Memeriksa kesehatan badan, kondisi mental, dan tenaga fisik pekerja/buruh yang akan diterima bekerja, maupun

---

<sup>83</sup> Asyhadie, *Hukum Kerja*, 108.

pekerja/buruh yang sudah ada secara berkala kepada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan yang disetujui pegawai pengawas.

- (2) Menunjukkan dan menjelaskan kepada pekerja/buruh tentang: kondisi dan bahaya yang akan timbul di tempat kerja, semua pengamanan dan alat perlindungan yang harus disediakan di tempat kerjanya, alat perlindungan diri bagi pekerja/buruh yang bersangkutan, cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaan.
- (3) Secara tertulis menempatkan di tempat kerja yang dipimpinya semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan.
- (4) Memasang di tempat kerja yang dipimpinya semua gambar keselamatan kerja dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat yang mudah terlihat dan/atau terbaca.
- (5) Menyediakan secara Cuma-Cuma alat perlindungan diri bagi pekerja atau pengusaha.

**b. Kewajiban Pekerja/Buruh**

- (1) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan
- (2) Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan
- (3) Memenuhi dan menaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan

(4) Meminta kepada pengusaha agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.<sup>84</sup>

Sedangkan untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang Ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan, dan pengawasan norma itu sendiri.

Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat di artikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 unsur, yaitu:

- (1) Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
- (2) Adanya sumber bahaya.
- (3) Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Ditinjau dari hukum Islam, Salah satu bentuk penghormatan kepada manusia adalah menjaga kelangsungan hidupnya, nyawanya tidak boleh dihilangkan (Qs. an-Naml [27]: 33; al-Maidah [5]:32), juga fisik

---

<sup>84</sup> Asyhadie, *Hukum Kerja*, 110-112.

dan psikisnya tidak boleh disakiti untuk alasan apapun (Qs. al-Maidah [5]:45). Semua manusia harus mendapatkan perlindungan dari perlakuan diskriminasi, eksploitasi, dan kekerasan tanpa pembedaan. Hadis nabi diriwayatkan oleh Bukhori dijelaskan secara gamblang: “sesungguhnya darahmu (*life*), hartamu (*property*), dan kehormatanmu (*dignity*) adalah suci, seperti sucinya hari ini (*haji wada'*) dibualan ini, dan negerimu ini sampai engkau bertemu Tuhanmu di hari akhir nanti” (HR. Bukhari).

Bahkan lebih jauh dari sekedar retorika. Nabi sudah mengimplementasikan prinsip-prinsip persamaan dan penghormatan kepada manusia dalam masyarakat Madinah yang sangat heterogen sebagaimana tertuang dalam *piagam Madinah*. Piagam tersebut pada intinya menggaris bawahi lima hal pokok sebagai dasar bagi kehidupan bermasyarakat dan bernegara. *Pertama*, prinsip persaudaraan yang menegaskan bahwa semua manusia berasal dari satu asal dan karenanya mereka itu bersaudara. *Kedua*, prinsip saling menolong dan melindungi. *Ketiga*, prinsip melindungi yang lemah dan teraniaya. *Keempat*, prinsip saling menasehati. *Kelima*, prinsip kebebasan beragama.

Untuk meyakinkan bahwa ajaran Islam akomodatif terhadap kemaslahatan manusia, imam al Ghazali mencoba merumuskan tujuan dasar syariat Islam (*Maqashid Syari'ah*), yakni *pertama*, Islam menjamin hak kelangsungan hidup (*hifz an-nafs*). Bagaimana mungkin manusia dapat beramal shaleh kalau dia sendiri tidak memiliki kehidupan. *Kedua*, Islam menjamin hak kebebasan beropini dan

berekspresi (*hifz al-aql*). *Ketiga*, Islam menjamin hak kebebasan beragama (*hifz ad-din*). *Keempat*, Islam menjamin hak dan kesehatan reproduksi (*hifz an-nasl*) menjaga kelangsungan hidup manusia. *Kelima*, Islam menjamin hak properti (*hifz al maal*). Yakni mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, serta hak memperoleh jaminan perlindungan dan kesejahteraan.<sup>85</sup>

*Maqasid syariah* berarti tujuan Allah dan Rasulnya dalam merumuskan hukum-hukum Islam. Tujuan itu dapat ditelusuri dalam ayat-ayat Al-qur'an dan Sunnah Rasulillah sebagai alasan logis bagi rumusan suatu hukum yang berorientasi kepada kemaslahatan umat manusia.<sup>86</sup>

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dari *Maqasid syariah*, maka berikut ini akan dijelaskan kelima pokok kemaslahatan dengan peringkatnya masing-masing, sebagaimana dijelaskan oleh Fathurrahman Djamil. Uraian ini bertitik tolak dari kelima pokok kemaslahatan yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Kemudian dari kelima pokok itu akan dilihat berdasarkan tingkat kepentingan atau kebutuhan masing-masing.<sup>87</sup>

#### 1. Memelihara Agama (*Hifz al-Din*)

Menjaga dan memelihara agama berdasarkan kepentingannya dapat dibedakan menjadi tiga peringkat.

<sup>85</sup> Musdah Mulia, *ISLAM & HAM konsep dan Implementasinya* ( Yogyakarta: Naufan Pustaka, 2010), 8

<sup>86</sup> Satria Effendi, M. Zein, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Kencana, 2009),233.

<sup>87</sup> Sapiudin Shidiq, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Kencana, 2011), 227.

- a. Memelihara agama dalam tingkat *daruriyat* (pokok), yaitu memelihara dan melaksanakan kewajiban agama yang termasuk tingkat primer seperti melaksanakan shalat lima waktu, kalau shalat ini diabaikan maka terancamlah keutuhan agama.
- b. Memelihara agama dalam tingkat hajiayat, yaitu melaksanakan ketentuan agama dengan maksud menghindari kesulitan seperti shalat jama' dan qashar bagi orang yang bepergian. Kalau ketentuan itu tidak dilaksanakan, maka tidak akan mengancam eksistensi agama melainkan hanya akan mempersulit orang yang sedang bepergian.
- c. Memelihara agama dalam tingkat tahsiniyat, yaitu mengikuti petunjuk agama dan menjunjung tinggi martabat manusia sekaligus melengkapi pelaksanaan kewajibannya kepada Tuhan. Misalnya menutup aurat baik di dalam shalat maupun di luar shalat, membersihkan pakaian, dan badan. Kegiatan ini erat hubungannya dengan ahlak terpuji. Jika hal ini tidak dilakukan, maka tidak akan mengancam keutuhan agama dan tidak mempersulit orang yang melakukannya. Artinya jika tidak ada penutup aurat maka seseorang boleh saja shalat jangan sampai meninggalkan shalat yang termasuk *daruriyat*.<sup>88</sup>

---

<sup>88</sup> Ibid., 227-228.

## 2. Memelihara jiwa (*Hifz an- nafs*)

Memelihara jiwa berdasarkan tingkat kepentingannya dapat dibedakan menjadi tiga peringkat:

- a. Memelihara jiwa dalam tingkat *daruriyat* seperti memenuhi kebutuhan pokok berupa makanan untuk mempertahankan hidup. Kalau kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka akan mengakibatkan terancamnya jiwa manusia.
- b. Memelihara jiwa dalam tingkat *hajiyyat* seperti dibolehkannya berburu dan menikmati makanan dan minuman lezat. Kalau kegiatan ini diabaikan maka tidak akan mengancam eksistensi manusia melainkan hanya akan mempersulit hidupnya saja.
- c. Memelihara jiwa dalam peringkat *tahsiniyat* seperti ditetapkannya tata cara makan dan minum. Hal ini, hanya berhubungan dengan masalah kesopanan dan sama sekali tidak akan mengancam jiwa manusia maupun mempersulit kehidupan manusia.<sup>89</sup>

## 3. Memelihara Akal (*Hifz al- Aql*)

Memelihara akal dilihat dari segi kepentingannya dapat dibedakan menjadi tiga tingkatan:

- a. Memelihara akal dalam tingkat *daruriyat* seperti diharamkannya meminum minuman keras. Jika hal ini tidak diindahkan, maka akan berakibat rusaknya akal.

---

<sup>89</sup> Ibid., 228.

- b. Memelihara akal dalam tingkat *hajiyyat* seperti anjuran untuk menuntut ilmu pengetahuan. Sekiranya hal ini tidak dilakukan tidak akan merusak akal tetapi akan mempersulit hidup seseorang.
- c. Memelihara akal dalam tingkat *tahsiniyat* seperti menghindarkan diri dari menghayal atau mendengarkan sesuatu yang tidak berfaedah. Hal ini, berkaitan erat dengan etika dan tidak akan mengancam eksistensi akal secara langsung.<sup>90</sup>
4. Memelihara keturunan (*Hifz an -Nasl*)
- Memelihara keturunan dilihat dari segi tingkat kebutuhannya dapat dibedakan menjadi tiga tingkatan
- a. Memelihara keturunan dalam tingkat *daruriyat* seperti di syariatkannya nikah dan larang berzina. Kalau aturan ini tidak dipatuhi maka akan mengancam keutuhan keturunan.
- b. Memelihara keturunan dalam tingkat *hajiyyat* seperti menetapkannya menyebutkan mahar bagi suami pada waktu akad nikah dan diberikan hak talak pada sang suami. Jika hal ini tidak dilakukan, maka akan menyulitkan si suami karena ia harus membayar mahar misil. Adapun dalam masalah talak si suami akan mengalami kesulitan jika ia tidak menggunakan hak talaknya sedangkan situasi rumah tangganya sudah tidak harmonis lagi.

---

<sup>90</sup> Ibid., 228-229.

c. Memelihara keturunan dalam tingkat *tahsiniyat*, seperti di syariatkannya khitbah (meminang) atau walimah dalam perkawinan. Hal ini dilakukan dalam rangka melengkapi kegiatan perkawinan. Jika hal ini tidak dilakukan maka tidak akan engancam keutuhan keturunan tetapi hanya sedikit mempersulit saja.<sup>91</sup>

#### 5. Memelihara Harta (*Hifz al-Mal*)

Dilihat dari segi kepentingannya, memelihara harta dapat dibedakan menjadi tiga tingkatan antara lain:

- a. Memelihara harta dalam tingkat *daruriyat*, seperti disyariatkannya tata cara pemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak sah. Jika aturan ini dilanggar maka akan mengancam keutuhan harta.
- b. Memelihara harta dalam tingkat *hajiyyat*, seperti disyariatkannya jual beli dengan cara salam. Apabila cara ini tidak dipakai maka tidak akan mengancam eksistensi harta melainkan akan mempersulit orang yang membutuhkan modal.
- c. Memelihara harta dalam tingkat *tahsiniyat*, seperti adanya ketentuan untuk menghindarkan diri dari usaha penipuan. Hal ini erat kaitannya dengan masalah etika bermu'amalah atau etika bisnis. Hal ini juga akan berpengaruh kepada kesahan jual beli

---

<sup>91</sup> Ibid., 229.

sebab peringkat ini juga merupakan syarat adanya peringkat yang pertama dan kedua.<sup>92</sup>

### c. Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak, peserta jaminan sosial adalah setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 bulan di Indonesia yang telah membayar iuran.<sup>93</sup> Undang-undang No. 3 Tahun 1992 menentukan bahwa jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) merupakan hak bagi setiap tenaga kerja dan merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan.<sup>94</sup> Selain itu di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.<sup>95</sup>

Berdasarkan Undang-undang No. 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) terbentuklah dua (2) program BPJS, antara lain:

#### 1) BPJS Kesehatan

BPJS Kesehatan adalah badan penyelenggaraan jaminan sosial kesehatan yang menyelenggarakan program kesehatan bagi masyarakat atau peserta yang telah membayar iuran.

<sup>92</sup> Ibid., 229-230.

<sup>93</sup> Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang BPJS.

<sup>94</sup> pasal 3 ayat 2 dan pasal 4 ayat 1 Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang jamsostek.

<sup>95</sup> Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## 2) BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan adalah jaminan sosial yang diberikan kepada setiap tenaga kerja yang terdaftar sebagai peserta. Karena setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.<sup>96</sup> Program dari BPJS ketengakerjaan ada 4 (empat), sebagai berikut:

### a) Jaminan kecelakaan kerja

Jaminan kecelakaan kerja adalah seseorang yang telah membayar iuran, jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.<sup>97</sup> Peserta jaminan kecelakaan kerja adalah seseorang yang telah membayar iuran.<sup>98</sup> Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa:

- a. Pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya
- b. Mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia. Manfaat jaminan kecelakaan kerja yang berupa uang tunai diberikan sekaligus kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatan.<sup>99</sup>

Besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja adalah sebesar persentase tertentu dari upah atau penghasilan yang ditanggung

<sup>96</sup> Pasal 99 ayat (1), Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

<sup>97</sup> Pasal 29, Undang-undang No. 40 tahun 2004 Tentang Jaminan Sosial Nasional.

<sup>98</sup> Ibid., pasal 30.

<sup>99</sup> Ibid., pasal 31.

seluruhnya oleh pemberi kerja. Sedangkan besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja untuk peserta yang tidak menerima upah adalah jumlah nominal yang ditetapkan secara berkala oleh Pemerintah.<sup>100</sup>

#### **b) Jaminan Hari Tua**

Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.<sup>101</sup> Peserta jaminan hari tua adalah peserta yang telah membayar iuran.<sup>102</sup> Manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.<sup>103</sup>

Besarnya iuran jaminan hari tua untuk peserta penerima upah ditetapkan berdasarkan persentase tertentu dari upah atau penghasilan tertentu yang ditanggung bersama oleh pemberi kerja dan pekerja.<sup>104</sup>

#### **c) Jaminan pensiun**

Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau

---

<sup>100</sup> Ibid., pasal 34.

<sup>101</sup> Ibid., pasal 35.

<sup>102</sup> Ibid., pasal 36.

<sup>103</sup> Ibid., pasal 37.

<sup>104</sup> Ibid., pasal 38.

berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap.<sup>105</sup> peserta jaminan pensiun adalah pekerja yang telah membayar iuran. Besarnya iuran jaminan hari tua untuk peserta penerima upah ditetapkan berdasarkan persentase tertentu dari upah atau penghasilan tertentu yang ditanggung bersama oleh pemberi kerja dan pekerja.<sup>106</sup>

#### **d) Jaminan Kematian**

Jaminan kematian diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.<sup>107</sup> Iuran jaminan kematian ditanggung oleh pemberi kerja.<sup>108</sup>

Manfaat jaminan kematian berupa uang tunai dibayarkan paling lambat 3 hari kerja setelah klien diterima dan disetujui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.<sup>109</sup> Besarnya iuran jaminan kematian bagi peserta penerima upah ditentukan berdasarkan presentase tertentu dari upah atau penghasilan.<sup>110</sup>

Ditinjau dari hukum Islam, sebenarnya konsep tentang jaminan sosial atau perlindungan sosial dalam masyarakat telah ada dalam ajaran Islam. Jaminan perlindungan sosial yang telah diamalkan dalam Islam itu secara umumnya dapat dibagikan kepada dua, yaitu Jaminan

---

<sup>105</sup> Ibid., Pasal 39.

<sup>106</sup> Ibid., Pasal 42.

<sup>107</sup> Ibid., Pasal 43.

<sup>108</sup> Ibid., Pasal 46.

<sup>109</sup> Ibid., Pasal 45.

<sup>110</sup> Ibid., Pasal 46.

yang dilakukan oleh anggota masyarakat dan Jaminan yang dilakukan oleh pemerintah.

1) Jaminan yang dilakukan oleh anggota masyarakat

a. Sistem *Al- 'aqilah*

Sistem ini diperkenalkan oleh Rasulullah SAW setelah hijrah ke madinah dan kemudian mempersaudarakan antara golongan muhajirin dan anshar. Sistem ini berdasarkan kepada konsep *ta'awun* (saling bekerja sama) dan menjadi sistem ideal yang dapat menyelesaikan permasalahan masyarakat yang timbul dikemudian hari akibat dari pembunuhan/kehilangan nyawa, atau tercedera akibat tindakan tidak sengaja dari salah satu pihak ke atas pihak yang lain. Cara pelaksanaan sistem *'aqilah* ini yaitu setiap anggota masyarakat setuju untuk mengadakan suatu tabung keuangan bersama yang dikenanl dengan *al- kanz* yang dipungut setahun sekali dari kaum muhajirin dan anshar, tujuannya adalah untuk memberi pertolongan kepada anggota masyarakat yang terlibat dengan kasus pembunuhan secara tidak sengaja dan juga untuk menebus tawanan perang. Mengikut Muhammad Hamidullah, sistem *'aqilah* ini merupakan konsep tolong menolong yang bertujuan memberi perlindungan orang-orang yang terlibat dalam masalah-masalah yang berhubungan dengan kecelakaan dan kerusakan.

Sistem *'aqilah* ini dapat disesuaikan dengan konsep perlindungan/ keselamatan. Misalnya, badan-badan umum atau badan umum milik negara dapat mengadakan sistem ini yang bertujuan untuk kebajikan, di samping mencari untung. Apabila terjadi musibah atas anggotanya maka badan ini bertanggung jawab membantunya.<sup>111</sup>

b. Sistem *Al-qasamah*

Sistem ini merupakan sistem yang digunakan untuk menyelesaikan masalah kesalahan pembunuhan yang dapat ditebus atau diselesaikan dengan cara sumpah sebanyak lima puluh kali oleh lima puluh orang.<sup>112</sup>

c. Sistem *Al-muwalah*

Yaitu akad perjanjian yang dibuat oleh seorang individu dengan individu lain yang tidak diketahui siapa keturunannya, yang mana individu pertama berjanji akan menjadi wali kepada individu yang kedua dan menanggung dia, sekiranya orang kedua melakukan pidana pembunuhan secara tidak sengaja. Sebagaimana balasannya orang pertama itu boleh mempusakai harta orang kedua yang dilindungi itu sekiranya ia mati tanpa waris.

Sistem *muwalah* ini merupakan suatu akad yang paling menyamai sistem asuransi yang ada pada hari ini. Ini

<sup>111</sup> Nurul Ichsan Hasan, *Pengantar Asuransi Syariah (Jakarta: Gaung Persada Press Group, 2014)*, 6-7.

<sup>112</sup> *Ibid.*, 8.

disebabkan akad itu berlangsung diantara seorang individu dengan individu lain yang tidak diketahui asal usul keturunannya dan individu pertama telah melantik individu yang kedua itu sebagai wali atau perlingkungannya. Apabila pelantikan itu dipersetujui, maka pihak kedua bertanggung jawab membayar ganti rugi apabila berlaku pembunuhan secara tidak sengaja, atau kehilangan harta benda.<sup>113</sup>

d. Sistem *kafalah* atau *Dhaman*

Ialah kontrak jaminan dari seorang terhadap seseorang yang lain, yang mana dalam hal ini pihak pertama menawarkan jasa untuk bertanggung jawab dalam memberi perlindungan kepada pihak kedua terhadap suatu perkara yang disetujui bersama. Kontrak ini juga dikenal dengan berbagai nama diantaranya *hamalah*, *za'amah*. Akad ini adalah suatu sistem asuransi dalam Islam yang memiliki beberapa nama yang bergantung kepada syarat-syarat tertentu. Sistem *kafalah* dan *dhaman* merupakan jaminan dari seseorang individu terhadap individu lain dimana pihak pertama menawarkan jasanya untuk bertanggung jawab untuk memberi perlindungan kepada pihak kedua terhadap suatu perkara yang setuju bersama.<sup>114</sup>

---

<sup>113</sup> Ibid., 9.

<sup>114</sup> Ibid., 9-10.

## 2) Jaminan yang dilakukan oleh pemerintah

Jaminan oleh pemerintah ini selain berupa zakat yang menjadi prasarana kepada jaminan sosial, khalifah sebagai ketua negara dalam hal ini wajib menjamin setiap rakyatnya mendapat hak dan taraf hidup yang layak. Harta-harta negara yang terkumpul dalam institusi keuangan *baitul mall* boleh digunakan untuk kegunaan umum, anggaran belanja negara dan pembangunan. Institusi-institusi kebajikan, baik yang diatur oleh pemerintah, individu atau swasta dapat dibentuk guna untuk menjamin kesejahteraan rakyat dan perlindungan yang sewajarnya. Subsidi pembelanjaan boleh diambil dari *baitul mall* seandainya institusi tersebut mengalami kekurangan pembelanjaan dan sekiranya institusi ini mengalami kekurangan hasil negara untuk belanja pembangunan, khalifah boleh dengan persetujuan majlis syura mengenakan cukai tambahan.

Konsep mengenai sistem jaminan sosial yang ada dalam Islam baik oleh masyarakat ataupun pemerintah menunjukkan bahwa konsep perlindungan sosial memang telah dijalankan oleh kaum muslimin sejak zaman Rosulullah SAW. Konsep ini juga dipakai para ulama dan pakar ekonomi Islam sebagai dalil untuk menjawab permasalahan asuransi konvensional dalam berbagai kajian-kajian dan pembicaraan mengenai bentuk

asuransi yang sejalan dengan syariat Islam diberbagai negara Islam.<sup>115</sup>

Jika menyangkut status hukumnya, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam Al-qur'an maupun hadist. Secara umum dalam Al-qur'an ada kaitan dengan persoalan itu yakni:

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

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”(QS. An-Nahl:90).<sup>116</sup>

Apabila ayat itu dikaitkan dengan jaminan sosial tenaga kerja, maka dapat disebutkan bahwa Allah memerintahkan kepada pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata kerabat dalam ayat itu, dapat diartikan tenaga kerja, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalau bukan karena jerih payah pekerja, tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil dengan baik. Dengan kata lain antara pekerja dan pengusaha mempunyai andil yang sama.<sup>117</sup>

<sup>115</sup> Ibid., 10.

<sup>116</sup> Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit J-Art, 2004), 277.

<sup>117</sup> Suhrawardi K Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 158.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>118</sup> Di dalam melakukan penelitian mengenai perlindungan kerja bagi pelayan toko ini menggunakan beberapa teknik atau metode penelitian yang meliputi:

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.<sup>119</sup> Alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif adalah karena dalam penelitian ini peneliti ingin mengamati bagaimana perlindungan kerja bagi pelayan toko terutama dan mencari data-data mengenai hal tersebut dari toko-toko sembako yang memiliki pelayan di Pasar Balung.

Sedangkan untuk jenis penelitiannya peneliti menggunakan penelitian hukum empiris (sosiologis). Penelitian hukum sosiologis digunakan untuk mengetahui bagaimana hukum itu dilaksanakan termasuk proses penegakan

---

<sup>118</sup> Sugiyono, *penelitian kombinasi, mixed metode* (Bandung: Alfabeta), 3.

<sup>119</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 6.

hukum (*law enforcement*), serta mengungkapkan permasalahan-permasalahan yang ada dibalik pelaksanaan dan penegakan hukum.<sup>120</sup> Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui bagaimana penegakan sebuah aturan yang berupa Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu ditegakkan dalam suatu masyarakat terutama pada toko yang ada di Pasar Balung.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat yang akan dijadikan sebagai lapangan penelitian atau tempat dimana penelitian tersebut hendak dilakukan.<sup>121</sup> Penelitian ini dilakukan Pada toko-toko sembako yang memiliki pelayan di Pasar Balung Kabupaten Jember. Jadi hanya toko-toko yang memiliki pelayan/pekerja saja yang akan diteliti karena dalam hal ini peneliti ingin mengetahui perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung.

## **C. Data dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

### **1. Data primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung.

---

<sup>120</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), 134.

<sup>121</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), 46.

Dengan demikian data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama<sup>122</sup>, yaitu:

- a. Para pelayan/pekerja toko
- b. Majikan atau pemilik toko
- c. Dinas Pasar (Mantri Pasar Balung)

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka.<sup>123</sup> Di dalam penelitian hukum data sekunder mencakup:

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat.<sup>124</sup>

Dan bahan hukum primer dari penelitian ini antara lain

- 1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang- Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- 3) Undang-Undang No. 3 tahun 1992 Tentang Jamsostek
- 4) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- 5) Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional
- 6) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

- b. Bahan hukum sekunder, yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer.<sup>125</sup> yang menjadi bahan hukum sekunder dari

<sup>122</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986), 12.

<sup>123</sup> Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1994), 12.

<sup>124</sup> *Ibid.*, 13.

<sup>125</sup> *Ibid.*, 13.

penelitian ini meliputi Al-Qur'an, tafsir, buku-buku hukum, buku-buku Hukum Islam, skripsi, jurnal ilmiah, artikel dan literatur-literatur lain yang berkaitan dengan perlindungan kerja.

- c. Bahan hukum tertier yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

<sup>126</sup> yang menjadi bahan hukum tertier dari penelitian ini adalah kamus hukum, dan kamus besar bahasa Indonesia.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga jenis teknik pengumpulan data, antara lain:

##### **1. Observasi**

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Observasi yang peneliti gunakan adalah observasi partisipatif yang pasif, dimana dalam hal ini peneliti melakukan penelitian datang ke tempat penelitian dan mengamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.<sup>127</sup>

Dengan menggunakan metode observasi ini, nantinya peneliti dapat memahami dan mengamati konteks data yang ada, seperti kondisi lapangan yang ada, kondisi pekerja/pelayan toko, dan juga dapat melihat secara langsung kegiatan yang dilakukan oleh pekerja/ pelayan toko di Pasar Balung. Dari metode observasi ini peneliti juga akan mendapatkan ilmu dan merasakan suasana situasi sosial yang diteliti.

<sup>126</sup> Ibid., 13.

<sup>127</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 226.

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan tertentu.<sup>128</sup> Teknik wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara tidak berencana dimana peneliti tidak mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan yang akan diajukan tetapi peneliti tidak terlampau terikat pada aturan-aturan yang ketat. Alat yang digunakan adalah pedoman wawancara yang memuat pokok-pokok yang ditanyakan, pedoman wawancara ini diperlukan untuk menghindari keadaan kehabisan pertanyaan.<sup>129</sup>

Dengan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara ini peneliti akan mendapatkan keterangan mengenai perlindungan kerja, secara langsung dari informan. Seperti kesehatan kerja (pekerja anak, pekerja perempuan, jam kerja, jam istirahat, cuti, upah) keselamatan kerja dan jamsostek yang ada pada toko tersebut.

## 3. Dokumenter

Dokumenter merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumenta dari seseorang. Dalam penelitian ini, metode dokumenter digunakan untuk memperoleh data.<sup>130</sup> Dengan demikian tujuan dari teknik pengumpulan data dengan dokumenter ini akan di dapatkan data berupa dokumen yang berkaitan dengan perlindungan kerja bagi pelayan toko di

<sup>128</sup> Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta:Rineka Cipta, 1996), 95.

<sup>129</sup> Ibid., 96.

<sup>130</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, 240.

Pasar Balung, antara lain dapat berupa: catatan daftar hadir pelayan (jika ada), gambar, data-data tentang pasar (dari dinas pasar) dan lain sebagainya.

#### **E. Analisis Data**

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan pada orang lain.<sup>131</sup>

Ketika data telah terkumpul dan penggalian data telah selesai, maka kemudian peneliti menganalisis data yang diperoleh. Dalam proses ini terbagi menjadi tiga komponen, di antaranya adalah:

##### **1. Reduksi data**

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting di cari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas.

##### **2. Penyajian data**

Penyajian data berarti dari hasil rangkuman penelitian, maka data tersebut dapat disajikan dalam bentuk teks yang bersifat naratif.

---

<sup>131</sup> Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 248.

### 3. Verifikasi data

Verifikasi data yaitu penarikan kesimpulan. Dari penyajian data tersebut dapat ditarik kesimpulan dari apa yang dibahas sebelumnya, yaitu menjawab fokus masalah penelitian.<sup>132</sup>

## F. Keabsahan Data

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan.<sup>133</sup>

Dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pemeriksaan triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Tepatnya teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah pemeriksaan melalui triangulasi sumber yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal itu dapat dicapai dengan jalan:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan dengan apa yang dikatakan orang-orang dengan situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif orang dengan berbagai pendapat pandangan orang lain.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

---

<sup>132</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 252.

<sup>133</sup> Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 324.

6. Sistematika pembahasan untuk memberikan gambaran secara global tentang isi dari satu bab ke bab yang lain yang dijadikan sebagai rujukan sehingga akan lebih mudah untuk menanggapi isinya. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan dari bab satu hingga bab terakhir.<sup>134</sup>

### G. Tahap-tahap Penelitian

Dalam penelitian kualitatif ini, penulis menggunakan tiga tahap penelitian sebagaimana pendapat Moleong yaitu:

- 1) Tahap pralapangan (*Orientasi*)
  - a. Menentukan masalah di lokasi penelitian.
  - b. Menyusun rencana penelitian (proposal).
  - c. Pengurusan surat izin penelitian.
  - d. Menilai keadaan lapangan.
  - e. Memilih dan memanfaatkan informan.
  - f. Menyiapkan perlengkapan penelitian
- 2) Tahap pekerjaan lapangan
  - a. Memahami latar belakang dan tujuan penelitian.
  - b. Memasuki lokasi.
  - c. Mengumpulkan data.
- 3) Tahap analisis data.
  - a. Menyusun data.
  - b. Penarikan kesimpulan.
  - c. Kritik dan saran

---

<sup>134</sup>Ibid., 330-331.

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

##### 1. Sejarah Pasar balung

Pasar Balung ada sejak zaman pemerintahan Belanda, sedangkan tahun berdirinya tidak diketahui secara pasti, pasar Balung berdiri sebagai pasar tradisional dengan bentuk bangunan sangat sederhana, dan pernah direnovasi pada tahun 1960 oleh Pemerintah Daerah Jember, dengan ditambah bangunan berupa WC umum dan kamar mandi.<sup>135</sup>

##### 2. Letak Geografis Pasar Balung

Pasar Balung berada di Desa Balung Lor Kecamatan Balung, batas dari pasar tersebut adalah:

- a. Sebelah Utara : jalan jambu
- b. Sebelah Barat : jalan Rambipuji
- c. Sebelah Selatan : jalan Ambulu
- d. Sebelah Timur : Pemukiman warga<sup>136</sup>

Batas yang digunakan di pasar Balung adalah jalan raya karena toko yang berada di seberang jalan dari pasar tidak termasuk dari pasar Balung dan tidak dikenai retribusi akan tetapi dikenai pajak yang masuk pada Pemerintah Desa dan Kecamatan Balung.<sup>137</sup>

---

<sup>135</sup> Dinas pasar Balung, *Dokumenter*, Jember, 21 Juli 2017.

<sup>136</sup> *Observasi*, Jember, 21 Juli 2017.

<sup>137</sup> Siti Anisah, *Wawancara*, Jember, 21 Juli 2017.

### 3. Status Tanah/ Bangunan Pasar

Status tanah pasar Balung adalah sudah bersertifikat dengan nomor 36/350.3/35/89 dan berada di bawah kekuasaan Pemerintah daerah Jember.<sup>138</sup>

### 4. Luas Pasar

Pasar Balung menempati areal tanah seluas 11, 522 m<sup>2</sup>.<sup>139</sup>

### 5. Jumlah Pedagang

Jumlah pedagang yang berada di pasar Balung hingga saat ini berjumlah 401 orang .terdiri dari:

- Konveksi : 93 Orang
- 9 bahan pokok : 53 Orang
- Pecah belah : 16 Orang
- Emas : 11 Orang
- Lain-Lain : 228 Orang<sup>140</sup>

### 6. Kondisi Bangunan Pasar

Kondisi bangunan pasar Balung masih sangat memprihatinkan, contohnya atap bangunan yang tidak memadai sehingga mengakibatkan terjadinya genangan air ketika hujan, dan sampah pun berserakan dimana-mana.<sup>141</sup>

<sup>138</sup> Dinas pasar Balung, *Dokumenter*, Jember, 21 Juli 2017.

<sup>139</sup> Ibid.,

<sup>140</sup> Ibid.,

<sup>141</sup> Ibid.,

## 7. Gambaran Umum Toko Sembako di Pasar Balung

Dalam jurnal pembukuan dinas pasar Balung toko sembako dinamakan dengan toko 9 bahan pokok,<sup>142</sup> yang dimaksud dengan 9 bahan pokok adalah toko-toko yang menjual beras, minyak, gula, tepung, bumbu-bumbu, garam, telur, sabun, dan rokok.<sup>143</sup> Di dalam pasar Balung terdapat sebanyak 53 orang yang menjual 9 bahan pokok tersebut, salah satunya adalah toko milik bapak Fadholi, bapak Junaidi (Toko Jaya Baru), ibu Iin (Toko Surya Jaya), dan toko milik ibu H. Lilik Windayati (Toko).<sup>144</sup>

### a. Toko Milik Bapak Fadholi

“Toko ini berada di dalam pasar Balung, toko milik saya ini berdiri sejak tahun 1982 dek, saat ini toko ini telah berkembang, dengan memiliki beberapa bedak yang ada di dalam pasar Balung, toko ini adalah bisnis keluarga dek, yang mana pelayan tokonya adalah semua sanak saudara saya sendiri, namun tetap memberikan upah sebagaimana semestinya. Di toko saya ini terdapat 3 orang pelayan yaitu Sukron, yanti dan sholeha. Omset setiap harinya sekitar Rp. 15.000.000,00”.<sup>145</sup>

### b. Toko Jaya Baru

“Toko “Jaya Baru” ini berdiri sekitar tahun 1980 an mbak, milik saya sendiri (Junaidi) saya seorang Warga Negara Indonesia (WNI) tapi ada keturunan cina. saya memiliki 2 orang pelayan yaitu Nasili dan Yuli Amalia. Omset dari toko ini adalah sekitar Rp. 20.000.000,00 setiap harinya”.<sup>146</sup>

### c. Toko Surya Jaya

“Toko “Surya Jaya” adalah toko milik saya sendiri (ibu Iin) nak, toko ini terletak di Pasar Balung sebelah timur tepatnya di Jalan Jambu No.

<sup>142</sup> *Observasi*, Jember, 21 Juli 2017.

<sup>143</sup> Siti Anisah, *Wawancara*, Jember, 21 Juli 2017.

<sup>144</sup> *Observasi*, Jember, 22 Juli 2017.

<sup>145</sup> Fadholi, *Wawancara*, Jember, 23 September 2017.

<sup>146</sup> Junaidi, *Wawancara*, Jember, 23 September 2017.

5, toko ini memiliki 5 orang pelayan, omset dari toko ini adalah sekitar Rp. 25.000.000,00 setiap harinya”.<sup>147</sup>

d. Toko Lilik Jaya Abadi

“Toko “Lilik Jaya Abadi” adalah toko milik saya sendiri (Ibu Hj. Lilik Windayati), toko ini berdiri sejak tahun 1970. Saya memiliki sebanyak 6 orang pelayan toko, semua adalah laki-laki. Omset toko ini setiap harinya adalah sekitar Rp. 25.000.000,00 ndok”.<sup>148</sup>

Dari semua pemaparan narasumber tersebut kiranya sudah jelas bahwasannya toko sembako yang dijadikan objek penelitian adalah toko-toko yang cukup besar yakni adalah toko dengan omset sekitar Rp. 15.000.000,00 hingga Rp. 25.000.000,00 setiap harinya.

## B. Penyajian Data dan Analisis

### 1. Perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung

Untuk mengetahui perlindungan kerja yang terjadi di pasar Balung, diperlukan beberapa informan yang dapat memberikan informasi terkait dengan perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung. Perlindungan kerja yang dimaksudkan adalah berupa perlindungan kesehatan kerja (pekerja anak, pekerja perempuan, dan waktu kerja), keselamatan kerja, dan jaminan sosial (jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian).

Awalnya peneliti ingin melakukan wawancara tentang perlindungan kerja dengan salah satu staff Dinas Pasar Balung, di kantor tersebut peneliti berjumpa dengan ibu Siti Anisah dan peneliti pun langsung menanyakan tentang perlindungan kerja yang ada di pasar Balung, namun

<sup>147</sup> Iin, *Wawancara*, Jember, 23 September 2017.

<sup>148</sup> Lilik Windayati, *Wawancara*, Jember, 23 September 2017.

staff tersebut memberi saran agar menanyakan langsung kepada masing-masing pemilik dan pelayan tokonya saja, karena beliau tidak begitu faham akan hal ini dan merekalah yang lebih faham tentang perlindungan kerja bagi para pelayannya.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai perlindungan kerja bagi pelayan toko sembako yang ada di pasar Balung maka perlu kiranya bagi peneliti untuk menggali tentang perjanjian kerja yang ada di sana. Karena suatu perlindungan kerja akan dapat terwujud dengan adanya perjanjian kerja. Di dalam pasar Balung ada beberapa toko sembako yang menggunakan jasa pelayan seperti toko “Jaya Baru” milik bapak Junaidi beliau memaparkan tentang perlindungan kesehatan kerja yang ada di tokonya sebagai berikut:

“Para pelayan toko itu biasanya melamar pekerjaan secara lisan pada saya ketika saya membutuhkan pelayan. Bisa juga lewat pelanggan-pelanggan saya yang membawakan pelayan toko baru. Awal mula bekerja biasanya cukup dijelaskan secara lisan apa tugas-tugasnya selama bekerja di sini, maka perjanjian kerjanya cukup dengan itu dah mbak. untuk kerjaannya antara laki-laki dan perempuan sama saja, seperti melayani pembeli, mengemasi barang, menata barang, angkat-angkat barang, kalo pekerja perempuan ya sekuatnya saja, misalnya masih kuat angkat 4-5 kardus ya tetap diangkat saja”.<sup>149</sup>

Hal serupa juga disampaikan oleh Yuli Amalia selaku pelayan di toko Jaya Baru:

*“aku biyen kerjo nang kene di ajak tonggoku sing biyasa blonjo nang kene dek, jarene nang toko iki butuh pelayan, pas waktu iku aku butuh kerjoan pisan, dadi aku ngelamar nang kene, tibak e ditrimo. Budal pertama langsung kerjo dek, pertama-tamane kenalan, terus karo juragan dijelasne tugas-tugasku opo wae. Lak iso sak enek*

<sup>149</sup> Junaidi, *Wawancara*, Jember, 23 Juli 2017.

*e penggawean iku langsung di candak gak usah ngenteni dikongkon.*<sup>150</sup>

(“saya dulu kerja di sini di ajak oleh tetangga saya yang sering belanja disini dik, katanya di toko ini membutuhkan pelayan, ketika itu saya juga pas lagi butuh pekerjaan, jadi saya ngelamar kerja di sini, ternyata diterima. Berangkat pertama saya langsung bekerja dek, pertama tamanya kenalan dulu , terus sama juragan dijelaskan tugas-tugas saya apa saja. Jika bisa semua kerjaan yang ada langsung dikerjakan jangan menunggu perintah”).

Dari apa yang telah dipaparkan oleh bapak Junaidi dan ibu Yuli Amalia tersebut diatas maka dapat kita ketahui bahwasannya pada toko tersebut cukup menggunakan perjanjian kerja secara lisan yang cukup membahas tentang tugas-tugas yang wajib dilaksanakan oleh para pelayan toko. Tugas-tugas itu berupa melayani pembeli, mengemasi barang-barang, menata barang-barang dan juga angkat-angkat barang berat.

Setelah selesai wawancara di toko Jaya Baru peneliti bergeser ke toko sebelahnya yaitu toko “Lilik Jaya Abadi”, toko yang dimiliki oleh Ibu Hj. Lilik Windayati disana peneliti berjumpa dengan bapak Indra selaku putra sekaligus kasir di toko tersebut, beliau menyampaikan tentang perlindungan kerja yang ada di toko tersebut, sebagai berikut:

“Awal pelayan bekerja disini itu tidak ada perjanjian kerja secara tertulis, karena kita kan cuma toko biasa bukan perusahaan besar, paling ketika awal mereka bekerja ada penjelasan dari kami tentang kewajiban dan tugas-tugas mereka yang harus dikerjakan di toko ini yang cukup disampaikan secara lisan.”<sup>151</sup>

Hal serupa juga dikuatkan oleh pernyataan dari bapak Darman selaku pelayan di toko tersebut, beliau menuturkan:

<sup>150</sup> Yuli Amalia, *Wawancara*, Jember, 23 Juli 2017

<sup>151</sup> Indra, *Wawancara*, Jember, 23 Juli 2017.

*“Awale aku diterimo kerjo nang kene iku kenalan disek karo juragan lan pelayan laine, terus karo juragan dijelasne tugas-tugas ku nang kene opo wae. Lak masalah upah e aku gak wani takon ndok, di wei piro ae aku manut sing penting dibayar”*.<sup>152</sup>

(“Awalnya saya diterima kerja disini itu kenalan dulu dengan juragan dan pelayan lainnya, terus oleh juragan dijelaskan tugas-tugas saya disini apa saja. Jika masalah upahnya saya tidak berani bertanya nak, di kasih berapapun saya nurut yang penting saya dibayar”).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita ketahui bahwasannya untuk awal para pelayan bekerja itu tidak menggunakan perjanjian kerja yang tertulis secara jelas, hanya saja ketika awal bekerja majikan hanya menjelaskan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh para pelayannya.

Selain itu ada pernyataan serupa juga mengenai perjanjian, kali ini disampaikan oleh bapak Sukron selaku pelayan di toko milik bapak Fadholi, beliau mengatakan:

*“waktu iku aku kerjo nang kene pas toko iki butuh pelayan, jadi aku megawe nang kene. Awal e enek perjanjian kerjane tapi secara lisan ndok, pas waktu iko disebutne tugas-tugasku kyok nimbang, angkat-angkat barang, naning, dll. Lak masalah upah iku di sesuaikan karo sak njaluk e sing kerjo, jaluk harian, mingguan opo bulanan, lak aku jalok dibayar harian ndok”*.<sup>153</sup>

(“waktu itu saya kerja disini pas toko ini sedang membutuhkan pelayan, jadi saya bekerja disini. awalnya ada perjanjian kerjanya tapi secara lisan nak, ketika itu disebutka tugas-tugas saya seperti menimbang, angkat-angkat barang dan melayani pembeli. Kalau masalah pembayaran upahnya itu disesuaikan dengan permintaan pekerjanya, bisa diminta harian, mingguan atau bulanan, kalau saya minta dibayar harian nak.”).

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada beberapa informan tersebut diatas maka dapat diketahui gambaran secara umum

<sup>152</sup> Darman, *Wawancara*, Jember, 23 Juli 2017.

<sup>153</sup> Sukron, *Wawancara*, Jember, 23 Juli 2017.

bagaimana perjanjian kerja tentang kesehatan kerja bagi pelayan toko yang terjadi di Pasar Balung. Awal mula para pelayan toko bekerja disana menggunakan perjanjian kerja secara lisan yang cukup menjelaskan mengenai tugas-tugas dari pelayan, seperti: melayani pembeli, menimbang mengemas barang, menata barang, dan juga mengangkat barang-barang. Dan sama sekali tidak membahas hak serta upah dari para pekerja/pelayan toko.

#### **a. Kesehatan Kerja**

Untuk mendapatkan informasi mengenai sub Variabel yang pertama yaitu kesehatan kerja, maka peneliti melakukan penggalan data pada beberapa toko sembako yang ada di di dalam Pasar Balung. Seperti wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan bapak Junaidi selaku majikan di toko “Jaya Baru”, beliau menyatakan:

“Di toko ini tidak terdapat tenaga kerja anak mbak, kami hanya memiliki 2 orang tenaga kerja yaitu Nasili dan Yuli Amalia. Mereka yang membantu saya dalam melayani pelanggan-pelanggan saya mulai jam 6 pagi sampai jam 4 sore setiap harinya (tidak ada hari libur). Dan untuk libur hari raya kami hanya tutup satu hari mbak, lagian gak ada acara kemana-mana ini. Kalo pekerjanya libur tiga hari saja. Untuk jam istirahat disini bergantian masing-masing pekerja saya beri jatah istirahat selama 1 jam untuk makan dan sholat. Untuk upahnya saya ikut pada umumnya di pasar ini yaitu 25 ribu per hari (lepas) untuk pelayan yang baru bekerja, tetapi jika saya lihat kerjanya bagus maka saya naikkan gajinya. Seperti Nasili, dia sudah lama bekerja dengan saya, dan saat ini gajinya mencapai 1 juta lebih. Jika ada pekerjaan tambahan seperti menurunkan barang-barang yang datang saya beri mereka ceperan sebesar Rp.4000 sampai dengan Rp. 15.000 tergantung banyaknya barang. dan apabila kerja sampai malam (lembur)

saya tambahi upahnya mulai dari Rp. 10.000 sampai dengan Rp. 15.000”.<sup>154</sup>

Hal serupa juga disampaikan oleh Yuli Amalia selaku pelayan di toko Jaya Baru:

*“Aku kerjo nang kene wes entok 8 ulan an dek, gajiku slawe ewu ben dino dibayar harian. Bukak e toko mulai jam 6 isuk sampek jam 4 sore, nang kene lak istirahat gantian, biasane mulai jam 12 sampek jam siji. Kerjoane yo podo ae karo nasili, naning-naning karo angkat barang sak kuat e aku. Tapi lak barang sing abot-abot nemen aku gk kuat dek. Lak misale tepak e haid yo kerjo koyok biasae, masio aku dilepen tetep ae tak peksokne kerjo dek, gk enek prei khusus, lak ape prei yo gak entok bayaran aku dek”.*<sup>155</sup>

(“Saya bekerja disini sudah dapat 8 bulan dik, gaji saya Rp. 25.000/hari dibayar harian, di sini kalau istirahat bergantian. Biasanya mulai jam 12 sampai jam 1 siang. Kerjaannya ya sama saja seperti Nasili (pekerja lelaki di toko tersebut) melayani pembeli dan mengangkat barang-barang sekuat saja, tetapi kalau terlalu berat saya tidak kuat dek. Ketika saya haid ya kerjaannya seperti biasanya, meskipun saya merasa nyeri haid tetap saja saya paksakan bekerja dek, tidak ada libur khusus, jika mau libur saya tidak akan dapat bayaran dek”).

Dari apa yang telah dipaparkan oleh bapak Junaidi dan ibu Yuli Amalia tersebut diatas maka dapat kita ketahui bahwasannya pada toko tersebut antara pekerja laki-laki dan perempuan diperlakukan hampir sama. Toko ini buka selama 9 jam perhari, dan tidak ada hari libur bagi para pekerjanya. Juga tidak ada libur khusus bagi pekerja perempuan seperti cuti haid/hamil. Untuk hari raya para pekerja hanya libur selama tiga hari saja.

<sup>154</sup> Junaidi, *Wawancara*, Jember, 22 Juli 2017.

<sup>155</sup> Yuli Amalia, *Wawancara*, Jember, 22 Juli 2017.

Selain wawancara dengan bapak Junaidi dan ibu Yuli Amaliya, peneliti juga melakukan wawancara tentang kesehatan kerja dengan bapak Indra selaku putra sekaligus kasir di toko “Lilik Jaya Abadi” beliau menyampaikan tentang perlindungan kerja yang berupa kesehatan kerja yang ada di toko tersebut, sebagai berikut:

“Disini ada 6 orang pekerja dek, semuanya laki-laki, kami buka mulai jam 5 pagi sampai jam setengah 5 sore setiap harinya, tidak ada hari libur disini. untuk jam istirahatnya kita bergantian. Untuk libur hari raya itu cuma 3 hari saja. Upah pekerja disini berjangka sesuai dengan kemampuan dan lamanya mereka bekerja”.<sup>156</sup>

Pemaparan yang hampir serupa juga disampaikan oleh salah seorang yang bekerja di toko Lilik Jaya Abadi yaitu bapak Darman, beliau berkata:

*“Aku kerjo nang kene wes oleh 3 tahun ndok, bendino kerjo mulai jam 6 sampek jam setengah limo sore, istirahat e mulai jam 12 sampek jam 1 (gantian), gak enek prei ne kecuali lak pas riyoyo awak e dewe prei 3 dino. Lak awak e dewe pengen prei yo kari ijin ae, iso prei sedino utowo rong dino. Aku kerjo nang kene bayarane seket ewu ben dino, ngunu kuwi langsung dibayar ndok”*.<sup>157</sup>

(“saya kerja di sini sudah dapat 3 tahun nak, setiap hari kerja mulai jam 6 sampai jam setengah lima sore, istirahatnya mulai jam 12 sampai jam 1 (bergantian), tidak ada hari libur kecuali ketika lebaran kita libur 3 hari. Jika kita ingin libur ya tinggal ijin saja, bisa libur sehari atau dua hari. Saya kerja disini upahnya Rp.50.000 setiap hari, seperti itu langsung dibayar nak”).

<sup>156</sup> Indra, *Wawancara*, Jember, 22 Juli 2017.

<sup>157</sup> Darman, *Wawancara*, Jember, 22 Juli 2017.

di toko Lilik Jaya Abadi majikannya buka toko mulai jam 5 pagi sampai jam 16.30 sedangkan pekerjanya baru bekerja mulai jam 6 pagi hingga jam 16.30, total jam kerja untuk para pekerjanya adalah 9 ½ jam setiap harinya. Upah bagi mereka diberikan harian yaitu Rp. 50.000 setiap hari. Jika tidak masuk mereka tidak dibayar.

Selain dari kedua toko tersebut diatas peneliti juga melakukan wawancara pada toko milik bapak Fadholi, di sana peneliti berjumpa dengan salah seorang pelayan toko tersebut, ia menjelaskan beberapa hal terkait dengan perlindungan kerja, sebagai berikut:

*“Aku nang kene megawe dewean ndok, bukak e toko mulai jam 8 isuk sampek jam 5 sore, tapi lak nang toko-toko lain biasae bukak lebih isuk tapi nutupi yo lebih awal, akeh-akeh bukak mulai jam 6 isuk nutup jam 4 sore. Nang kene gak enek jam istirahat palingan istirahat cukup gawe sholat karo mangan, jam istirahat ngunu kuwi wes di abaikan, iyo lak kerjo nang kantor enek peraturanane tentang jam kerja, lak nang kene gak enek lah ndok. Aku kerjo seminggu penuh, gak enek prei ne. Lak upah biasa e bertahap ndok, delok kerjoane disek, lak kerjoane apik engko dimundakne upah e karo juragan. Lak upah e aku wes 50 ewu ben dino, iku dibayar harian. Malahan nang toko-toko lain iku gak sampek, enek sing cuma sejuta ben ulan kadang pisan enek sing kurang teko sejuta, iku lak di bagi 30 dino piro cumak an ndok”*<sup>158</sup>

(“Saya disini kerja sendirian nak, buka tokonya mulai jam 8 pagi sampai jam 5 sore, tapi kalau di toko-toko lainnya biasanya buka lebih pagi tapi nutupnya pun lebih awal, kebanyakan buka sejak jam 6 pagi nutupnya jam 4 sore. Disini tidak ada jam istirahat, istirahatnya cuma cukup buat sholat dan makan, jam istirahat seperti itu sudah di abaikan, iya kalau kerja di kantor ada peraturannya tentang jam kerja, kalau disini tidak ada lah nak. Saya kerja seminggu penuh, tidak ada liburnya. Kalau upah biasanya bertahap nak, lihat kerjanya dulu, kalau kerjanya bagus nanti upahnya di naikkan sama juragan. Kalau upah saya sudah Rp. 50.000 setiap harinya, itu dibayar harian.

<sup>158</sup> Sukron, *Wawancara*, Jember, 13 Mei 2017.

Bahkan di toko-toko lain itu tidak sampai segitu, ada yang hanya satu juta setiap bulan kadang juga ada yang kurang dari satu juta, itu jika dibagi 30 hari hanya berapa nak?”).

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada beberapa informan tersebut diatas maka dapat diketahui gambaran secara umum bagaimana perlindungan kerja tentang kesehatan kerja bagi pelayan toko yang terjadi di Pasar Balung. Pelayan toko- toko sembako yang ada di pasar Balung kebanyakan adalah tenaga kerja laki-laki dan sebagian adalah tenaga kerja perempuan. Sistem kerja antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan sama saja, yaitu rata-rata setiap toko kerja mulai jam 06.00 WIB-16.00 WIB atau 9 jam kerja. Untuk jam istirahat (mengaso) masing-masing pekerja mendapatkan jatah istirahat selama 1 jam dan hal itu biasanya dimulai jam 12-00 WIB- 13.00 WIB dan dilakukan secara bergantian dengan pekerja yang lainnya. Upah yang diberikan adalah bertahap, jika pelayan baru rata-rata Rp. 25.0000,-/hari dan jika pelayan yang sudah lama bekerja dan dianggap kerjanya bagus, maka majikan akan menaikkan upahnya sebesar Rp. 50.000,-/hari. Pelayan-pelayan toko itu bekerja secara harian lepas, maksudnya untuk keperluan makan, minum dan lain-lain itu ditanggung sendiri.

#### **b. Keselamatan Kerja**

Untuk menjawab sub variabel yang kedua ini maka peneliti melakukan penggalian data yang berkaitan dengan keselamatan kerja kepada para informan yang ada di toko-toko sembako di pasar Balung.

Sebagaimana diungkapkan oleh bapak Junaidi selaku majikan di toko

“Jaya Baru” mengatakan:

“Disini tidak ada keselamatan kerja, sebagaimana yang ada di perusahaan-perusahaan besar gitu mbak, paling cuma saya ingatkan saja agar berhati-hati. Kalo alat keamanan disini juga tidak ada, disini semuanya manual. Iya kalo di perusahaan besar kan ada aturannya tentang keselamatan kerja, kalo di pasar traditional tidak ada mbak, kita fleksibel aja”.<sup>159</sup>

Hal yang serupa juga dinyatakan oleh bapak Nasili selaku pelayan toko di toko Jaya Baru, beliau berkata:

“Keselamatan kerja itu tergantung dari kita sendiri mbak, kalau kita mau berhati-hati kita ya selamat, sebaliknyaapun begitu, kalau majikan itu cuma mengingatkan agar berhati-hati, misalnya saat angkat-angkat barang-barang berat dan berdebu saya cukup pakai baju kaos saya buat tutup kepala dan muka, itu saja mbak, kalau dari toko ini tidak disediakan”.<sup>160</sup>

Sedangkan menurut bapak Indra selaku putra dan kasir di toko

Lilik Jaya Abadi, beliau menyatakan:

“kalau keselamatan kerja disini paling saya suruh mereka untuk berhati-hati itu saja, kalau alat-alat keselamatan tidak ada mbak, lagian kerjaan disini tidak terlalu beresiko tinggi, cuma angkat-angkat barang saja. Itu semua cukup dilakukan dengan cara manual”.<sup>161</sup>

Hal ini juga dikuatkan oleh penjelasan dari Muklis selaku pelayan di toko Lilik Jaya Abadi, dia mengatakan:

*“nang kene lak kejo cukup ati-ati ae mbak, lak angkat-angkat utowo gotong barang abot yo langsung usung ae, gk enek alat-alat e, lak misale bleduk terus butuh masker biasae aku cukup gawe klambi/ kaos ku digawe masker”*.<sup>162</sup>

<sup>159</sup> Junaidi, *Wawancara*, Jember, 26 Mei 2017.

<sup>160</sup> Nasili, *Wawancara*, Jember, 26 Mei 2017.

<sup>161</sup> Indra, *Wawancara*, Jember, 26 Mei 2017.

<sup>162</sup> Muklis, *Wawancara*, Jember, 26 Mei 2017.

(“disini kalau kerja cukup berhati-hati saja mbak, jika angkat-angkat atau bawa barang berat ya langsung di panggul saja, tidak ada alat-alatnya. Jika misalkan banyak debu lalu membutuhkan masker biasanya saya cukup memakai baju/ kaos saya dibuat masker”)

Dari pernyataan beberapa informan tersebut sudah cukup jelas bahwasannya keselamatan kerja yang ada di toko sembako yang ada di pasar Balung itu hanya cukup dengan kata “hati-hati” dan tidak ada alat keamanan khusus, jika membutuhkan masker biasanya sebagian dari mereka cukup menggunakan baju kaos untuk menutupi kepala dan wajahnya.

### c. Jaminan Sosial

Untuk menjawab variabel yang ketiga kita perlu melakukan penggalian data secara langsung di toko-toko sembako yang ada di pasar Balung. Sebagaimana yang dinyatakan oleh bapak Sukron selaku pelayan toko di toko milik bapak Fadholi, beliau menyatakan beberapa hal tentang jaminan sosial yang ada di pasar Balung, beliau berkata:

*“Nang kene gk enek sing jenenge jaminan sosial ndok,aku gak pernah didaftarne nang BPJS lak misal e loro yo ditanggung dewe, bayar dewe. Misale leren kerjo, lak lerene secara apik-apik biasae yo entok pesangon tapi lak moro-moro leren gk pamet yo gak entok. Opo maneh jaminan pensiun yo gak enek blas lah ndok lawong uduk PNS kog, lak misale enek sing mati palengan cuma di sumbang sak iklas e. Ngene iki lak jenenge uwong pas butuh kerjoan gk kiro mikir teko kunu ndok, sing penting wes iso kerjo entok bayaran ngunu wes cukup,masio jare samean hal iku diatur karo*

*pemerintah tapi hal-hal koyok ngunu iku di abaikan karo wong-wong awam ndok”.*<sup>163</sup>

(“Disini tidak ada yang namanya jaminan sosial nak, saya tidak pernah di daftarkan ke BPJS, misalnya jika sakit ya di tanggung sendiri, bayar sendiri. Misalkan berhenti kerja, jika berhentinya secara baik-baik biasanya ya dapat pesangon tetapi jika tiba-tiba berhenti tanpa pamit ya tidak dapat. Apalagi jaminan pensiun ya tidak ada sama sekali lah nak orang bukan PNS kog, jika misalkan ada yang meninggal mungkin cuma diberi sumbangan seikhlasnya saja. Yang namanya orang butuh kerjaan tidak mungkin memikirkan sampai situ nak, yang penting dapat kerja dapat upah seperti itu sudah cukup, meskipun kata kamu hal itu di atur oleh pemerintah, tapi hal-hal seperti itu di abaikan oleh orang-orang awam nak”).

Pernyataan yang hampir serupa juga disampaikan oleh majikan toko Jaya Baru, beliau menyatakan:

“Untuk jaminan sosial seperti BPJS ketenagakerjaan kami nggak ada seperti itu. Kalo ada pekerja saya yang sakit kadang-kadang saya bantu juga sih, tapi lihat sakitnya dulu kira-kira butuh biaya besar atau tidak. Kalo nggak ya cukup dia biaya sendiri tidak usah dibantu. Kalau mereka berhenti itu berarti sudah lepas dari tanggung jawab kami, kami nggak ada pesangon, tp kalau pelayan itu udah lama bekerja (5 tahun ke atas) dan baik dalam bekerja dengan kami, ya saya kasih lah sedikit pesangon buat mereka, kalau jaminan pensiun tidak ada lah mbak. Kalau misalkan ada yang meninggal ya saya bantu sedikit-sedikit”.<sup>164</sup>

Hal ini juga dikuatkan oleh Nasili selaku pelayan toko di toko milik bapak Junaidi, beliau menyatakan:

“saya tidak pernah didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan mbak, kalo misalnya saya sakit saya tanggung, kalo sakitnya sampai masuk rumah sakit saya belum pernah. Kalo berhenti kerja ya tidak ada hubungan lagi dengan majikan kan mbak, dulu itu ada teman saya yang berhenti kerja tapi dia tidak dapat pesangon, soalnya dia baru bekerja setahun lalu berhenti, tapi

<sup>163</sup> Sukron, *Wawancara*, 28 Juli 2017.

<sup>164</sup> Junaidi, *Wawancara*, 28 Juli 2017.

“mungkin kalo kerjanya lama dapat pesangon. Kalo ada yang meninggal biasanya dibantu sedikit-sedikit mbak. Kalo bayaran pensiunan tidak ada mbak”.<sup>165</sup>

Selain pernyataan dari ketiga informan tersebut di atas pernyataan lain yang senada juga disampaikan oleh Bapak Indra selaku kasir di toko Lilik Jaya Abadi, beliau memaparkan:

“sedangkan untuk jaminan sosial yang didaftarkan ke BPJS ketenagakerjaan tidak ada dek, kalo misalkan ada yang sakit serius dan membutuhkan biaya rumah sakit itu nanti kami yang mengcover biayanya, dipotong pada gaji mereka tiap bulannya. Kalau cuma sakit biasa-biasa saja ya ditanggung sendiri oleh pekerja. Kalau mereka berhenti kerja itu berarti sudah lepas hubungan dengan kita, kita tidak ada tunjangan apapun untuk hal itu”.<sup>166</sup>

Dari kedua pernyataan tersebut di atas telah disampaikan bahwasannya para pelayan toko sembako di Pasar Balung tidak mendapatkan Jaminan Sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan, hanya saja para majikan memberikan sumbangan seikhlasnya ketika pelayan itu sakit dan meninggal dunia. Ketika pelayan itu berhenti bekerja pelayan itu tidak akan mendapatkan pesangon kecuali dia adalah pelayan yang sudah bekerja lama di toko tersebut, dan telah memiliki hubungan yang baik dan erat dengan majikan, maka majikan akan memberikan pesangon secukupnya saja. Sedangkan untuk jaminan pensiun tidak ada.

<sup>165</sup> Nasili, *Wawancara*, 28 Juli 2017.

<sup>166</sup> Indra, *wawancara*, 28 Juli 2017.

## 2. Perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan kerja yang dimaksudkan di sini ialah perlindungan yang diberikan sebagai pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya.<sup>167</sup> Dalam Undang-undang ketenagakerjaan ada beberapa aspek dari tenaga kerja yang dilindungi, antara lain perlindungan penyandang cacat pada pasal 67, perlindungan anak pada pasal 68-75, perlindungan perempuan pada pasal 76, perlindungan waktu kerja pada pasal 77-85, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja pada pasal 86-87, perlindungan pengupahan pada pasal 88-98, dan perlindungan tentang kesejahteraan (jaminan sosial) pada pasal 99-101.

Namun agar lebih mudah dalam memahaminya peneliti mengambil teori perlindungan kerja dari buku Zaeni Asyhadie, yang mana di dalam buku tersebut di sebutkan bahwasannya secara teoritis perlindungan kerja dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu: (a) kesehatan kerja yang meliputi: pekerja anak, pekerja perempuan, dan waktu kerja. (b) Keselamatan Kerja. (c) Jaminan Sosial yang meliputi Jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

Untuk mengetahui bagaimana perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung dalam perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003

---

<sup>167</sup> Lihat Bab I, *Definisi Istilah*, 10.

Tentang Ketenagakerjaan maka peneliti perlu melakukan penggalian data terkait dengan hal tersebut. Sebagaimana pada pembahasan sebelumnya, yang telah menguraikan bagaimana perlindungan kerja bagi pelayan toko di pasar Balung, maka pada pembahasan ini akan di bahas lagi mengenai perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung namun akan di kaitkan dengan Undang- Undang Ketenagakerjaan. Bahwa untuk mewujudkan suatu perlindungan kerja itu tergantung dari adanya perjanjian kerja, oleh sebab itu sangatlah penting bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana perjanjian kerja yang di adakan antara majikan dan pelayan toko sembako di pasar Balung, Sebagaimana wawancara yang dilakukan peneliti terhadap bapak Parto selaku pelayan di toko Lilik jaya Abadi, beliau menuturkan:

“awal saya bekerja di sini tidak ada perjanjian kerja yang pasti, hanya saja awalnya cuma perkenalan, setelah itu dijelaskan pekerjaan apa saja yang menjadi kewajiban saya. Kalau masalah upah saya tidak berani tanya dek. Soalnya gak enak sendiri sama majikan, yang penting saya dapat kerjaan sudah syukur Alhamdulillah”.<sup>168</sup>

Pernyataan senada juga dituturkan oleh bapak Fadholi selaku pemilik salah satu toko sembako di dalam pasar Balung, beliau berkata:

“awal pekerja bekerja di sini langsung kerja saja, tanpa ada perjanjian kerja secara tertulis, hanya saja saya akan menjelaskan apa saja tugas-tugasnya ketika bekerja di sini. Dan bertanya gajinya mau di ambil setiap hari, setiap minggu, atau setiap bulan. Untuk besarnya kami tidak pernah menyebutkan, biasanya semakin baik kemampuan bekerjanya, maka semakin besar gajinya”.<sup>169</sup>

<sup>168</sup> Parto, *Wawancara*, Jember, 23 Juli 2017.

<sup>169</sup> Fadholi, *Wawancara*, Jember, 23 Juli 2017

Pemaparan lainnya tentang hal itu juga muncul dari yuli Amalia, selaku pelayan toko pada toko Jaya Baru, dia menyatakan:

*“aku biyen kerjo nang kene di ajak tonggoku sing biyasah blonjo nang kene dek, jarene nang toko iki butuh pelayan, pas waktu iku aku butuh kerjoan pisan, dadi aku ngelamar nang kene, tibak e ditrimo. Budal pertama langsung kerjo dek, pertama-tamane kenalan, terus karo juragan dijelasne tugas-tugasku opo wae. Lak iso sak enek e penggawean iku langsung di candak gak usah ngenteni dikongkon”*.<sup>170</sup>

(“saya dulu kerja di sini di ajak oleh tetangga saya yang sering belanja disini dik, katanya di toko ini membutuhkan pelayan, ketika itu saya juga pas lagi butuh pekerjaan, jadi saya ngelamar kerja di sini, ternyata diterima. Berangkat pertama saya langsung bekerja dek, pertama tamanya kenalan dulu , terus sama juragan dijelaskan tugas-tugas saya apa saja. Jika bisa semua kerjaan yang ada langsung dikerjakan jangan menunggu perintah”).

Dari pemaparan beberapa informan tersebut dapat kita ketahui bahwasannya pada toko sembako yang ada di toko Balung, awal dilakukannya hubungan kerja hanya menggunakan perjanjian lisan yang cukup mengungkapkan tugas-tugas dari pelayan dan tidak membahas tentang hak pelayan serta upah sama sekali. Sedangkan dalam undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Untuk mewujudkan suatu perlindungan hukum dalam sebuah hubungan kerja, maka diperlukan adanya perjanjian kerja, di dalam pasal 1 angka 14 Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Di dalam pasal 1601a KUHPerduta juga memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja

<sup>170</sup> Yuli Amalia, Wawancara, Jember, 23 Juli 2017

sebagai berikut: “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Sebagaimana yang tercantum di dalam pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa: “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh”. Dan menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyebutkan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Dan syarat-syarat dari perjanjian kerja itu disebutkan pada Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **a. Kesehatan Kerja**

Sebelum melakukan wawancara mengenai kesehatan kerja, peneliti melakukan observasi dengan cara melihat keadaan sosial yang ada di toko-toko sembako di pasar balung, untuk mengetahui tentang keberadaan tenaga kerja anak. Namun dari observasi tersebut peneliti tidak menemukan pelayan yang terlihat masih anak-anak atau di

bawah umur.<sup>171</sup> selain melakukan observasi peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa informan di Pasar Balung. Yang pertama peneliti melakukan wawancara dengan salah satu pelayan di toko Surya Jaya, beliau adalah ibu Endang, beliau mengatakan:

*“lak arek enom megawe nang toko-toko bahan pokok (sembako) ngene iki gak enek ndok, soale nang kene kan kerjoanae rodok abot, kadang ngunu gengsi pisan lak arek enom megawe nang toko koyok ngene, biasae akeh-akeh e arek enom nang pasar balung iki kerjo nang toko klambi utowo toko emas, soale nag toko ngunu iku kerjoane kan rodok ringan. Penggaweane antara wong lanang lan wadon podo ae ndok, kyok naningi wong tuku, nimbang, noto-noto barang, angkat barang sak kuate, dll. Jam istirahat yo podo ae mulai jam 12 sampek jam siji. Kerjone mulai jam 6 sampek jam 4 sore. Upah pertama aku kerjo 25 ewu, tapi saiki upah ku 50 bendino, soale aku kerjo wes oleh 3 tahun, upah e di undakne sitik-sitik”*.<sup>172</sup>

(“jika anak muda kerja di toko-toko bahan pokok (sembako) seperti ini tidak ada nak, soalnya di sini kan kerjaannya agak berat, terkadang gengsi juga kalau anak muda kerja di toko seperti ini, biasanya kebanyakan anak muda di Pasar Balung ini kerja di toko baju (Konveksi) atau toko emas, soalnya di toko seperti itu kerjaannya kan lebih ringan. Pekerjaan antara orang laki-laki dan perempuan sama saja nak, seperti melayani pembeli, menimbang, menata2 barang, mengangkat barang sekuatnya saja. Dll. Jam istirahat ya sama saja mulai jam 12 sampai jam satu. Kerjanya mulai jam 6 ampai jam 4 sore. Upah pertama saya bekerja Rp.25.000, ti sekarang upah saya 50 ribu setiap hari, soalnya saya kerja sudah dapat 3 tahun, upahnya di naikkan sedikit-sedikit”).

Pernyataan yang hampir serupa juga disampaikan oleh Bapak Junaidi selaku pemilik Toko Jaya Baru, yang berkata:

Di toko ini tidak terdapat tenaga kerja anak mbak, kami hanya memiliki 2 orang tenaga kerja yaitu Nasili dan Yuli Amalia. Mereka yang membantu saya dalam melayani

<sup>171</sup> Pasar Balung, *Observasi*, 15 Mei 2017.

<sup>172</sup> Endang, *Wawancara*, Jember, 15 Mei 2017

pelanggan-pelanggan saya mulai jam 6 pagi sampai jam 4 sore setiap harinya (tidak ada hari libur). Dan untuk libur hari raya kami hanya libur satu hari mbak, lagian gak ada acara kemana-mana ini. Kalo untuk jam istirahat disini bergantian masing-masing pekerja saya beri jatah istirahat selama 1 jam untuk makan dan sholat. Untuk upahnya saya ikut pada umumnya di pasar ini yaitu 25 ribu per hari (lepas) untuk pelayan yang baru bekerja, tetapi jika saya lihat kerjanya bagus maka saya naikkan gajinya. Seperti Nasili, dia sudah lama bekerja dengan saya, dan saat ini gajinya mencapai 1 juta lebih. Jika ada pekerjaan tambahan seperti menurun kan barang-barang yang datang saya beri mereka ceperan sebesar Rp.4000 sampai dengan Rp. 15.000 tergantung banyaknya barang. dan apabila kerja sampai malam (lembur) saya tambahi upahnya mulai dari Rp. 10.000 sampai dengan Rp. 15.000”<sup>173</sup>.

Hal serupa juga disampaikan oleh Yuli Amalia selaku pelayan di toko Jaya Baru:

*“Aku kerjo nang kene wes entok 8 ulan an dek, gajiku slawe ewu ben dino dibayar harian. Bukak e toko mulai jam 6 isuk sampek jam 4 sore, nang kene lak istirahat gantian, biasane mulai jam 12 sampek jam siji. Kerjoane yo podo ae karo nasili, naning-naning karo angkat barang sak kuat e aku. Tapi lak barang sing abot-abot nemen aku gk kuat dek. Lak misale tepak e haid yo kerjo koyok biasae, masio aku dilepen tetep ae tak peksokne kerjo dek, gk enek prei khusus, lak ape prei yo gak entok bayaran aku dek”*.<sup>174</sup>

(“Saya bekerja disini sudah dapat 8 bulan dik, gaji saya Rp. 25.000/hari dibayar harian, di sini kalau istirahat bergantian. Biasanya mulai jam 12 sampai jam 1 siang. Kerjaannya ya sama saja seperti Nasili (pekerja lelaki di toko tersebut) melayani pembeli dan mengangkat barang-barang sekuat saja, tetapi kalau terlalu berat saya tidak kuat dek. Ketika saya haid ya kerjaannya seperti biasanya, meskipun saya merasa nyeri haid tetap saja saya paksakan bekerja dek, tidak ada libur khusus, jika mau libur saya tidak akan dapat bayaran dek”).

Dalam hal kesehatan kerja maka akan dimulai dari pekerja anak, dari wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti

<sup>173</sup> Junaidi, wawancara, Jember, 22 Juli 2017.

<sup>174</sup> Yuli Amalia, wawancara, Jember, 22 Juli 2017.

maka dapat diketahui bahwasannya pada toko sembako yang ada di dalam pasar Balung tidak terdapat tenaga kerja anak, dengan alasan pekerjaan di toko sembako itu lebih berat dari pada pekerjaan di toko-toko lainnya, dan kebanyakan pekerja yang muda-muda itu bekerja di toko baju/konveksi. Sedangkan dalam pasal 68 undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan “pengusaha dilarang mempekerjakan anak”.

Untuk pekerja Perempuan pada toko sembako di pasar Balung pekerjaan antara pekerja laki-laki dan perempuan diperlakukan hampir sama, seperti melayani pembeli, menata barang, angkat-angkat barang, mengemas barang, dan lain-lain. Jam kerjanya pun sama saja, tidak ada libur khusus (istirahat haid) bagi mereka. Sedangkan pada pasal 81 Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.

Jam kerja di toko sembako yang ada di Pasar Balung rata-rata mulai jam 06.00 WIB hingga jam 16.00 (9 jam kerja). Dan jam istirahat dimulai jam 12.00 sampai jam 13.00 selama satu jam dan dilakukan secara bergantian antara pelayan satu dengan yang lain. Untuk upahnya diberikan sesuai dengan permintaan dari pelayan, dapat diberikan harian, mingguan, ataupun bulanan, tetapi kebanyakan upah diberikan secara harian. Besarnya upah masing-masing pekerja

tidak sama, karena besarnya upah diberikan berdasarkan lamanya waktu bekerja dan juga kemampuan bekerja dari masing-masing pelayan. Sedangkan dalam pasal 77 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa waktu kerja adalah 7 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu, dan 8 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 7 hari kerja dalam satu minggu. Sedangkan pada pasal 78 Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat: Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam satu hari dan empat belas jam dalam satu minggu; Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh untuk kerja lembur wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain ketentuan mengenai jam kerja undang-undang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang waktu istirahat dan waktu cuti bagi para pekerja. Secara yuridis, waktu istirahat (cuti) bagi pekerja/buruh ada empat macam, yaitu istirahat (cuti) mingguan, istirahat (cuti) tahunan, istirahat (cuti) panjang, serta istirahat (cuti) hamil/bersalin dan haid bagi pekerja perempuan.<sup>175</sup>

---

<sup>175</sup> Lihat Bab II, *Kajian Teori*, 45.

## b. Keselamatan Kerja

Untuk mengetahui keselamatan kerja berdasarkan perspektif Undang-undang tentang Ketenagakerjaan maka, dibutuhkan beberapa informan untuk menjawab pertanyaan ini:

Seperti yang di paparkan oleh bapak Junaidi selaku majikan di toko “Jaya Baru” mengatakan:

“Disini tidak ada keselamatan kerja, sebagaimana yang ada di perusahaan-perusahaan besar gitu mbak, paling cuma saya ingatkan saja agar berhati-hati. Kalo alat keamanan disini juga tidak ada, disini semuanya manual. Iya kalo di perusahaan besar kan ada aturannya tentang keselamatan kerja, kalo di pasar traditional tidak ada mbak, kita fleksibel aja”.<sup>176</sup>

Hal senada juga disampaikan oleh Sukron selaku pelayan toko, beliau menuturkan:

*“nang kene lak megawe yo gawe alat sak enek e ndok, manual kabeh, gak enek alat-alat tertentu gawe jogo keselamatan e awak e dewe. Sing penting wes ati-ati dewe”*.<sup>177</sup>

(“di sini kalau kerja ya memakai alat seadanya nak, manual semua, tidak ada alat-alat tertentu yang dibuat menjaga keselamatannya kita. Yang penting berhati-hati sendiri”).

Hal itu juga dikuatkan oleh pernyataan dari Endang, seorang pelan perempuan di toko Surya Jaya, beliau berkata:

*“Sing jenenge alat keselamatan yo gk enek lah ndok, manual kabeh nang kene. Aku ae gak tau gawe masker masio sakjane butuh sih soale nang kene kan bleduk, panas pisan, tapi lak gak enek ape piye maneh? Lak angkat-angkat barang yo langsung di angkat, gak enek alat sing iso di manfaatne gawe iku”*.<sup>178</sup>

<sup>176</sup> Junaidi, Wawancara, Jember, 26 Mei 2017.

<sup>177</sup> Sukron, Wawancara, Jember, 26 Mei 2017.

<sup>178</sup> Endang, Wawancara, Jember, 26 Mei 2017.

(“yang namanya alat keselamatan ya tidak ada nak, manual semua di sini. Saya saja tidak pernah memakai masker meskipun sebenarnya membutuhkan sih soalnya di sini kan berdebu, panas juga, tetapi kalau tidak ada mau bagaimana lagi? Kalau angkat-angkat barang ya langsung di angkat, tidak ada alat yang bisa di manfaatkan untuk itu”).

Dari pemaparan beberapa informan tersebut di atas maka dapat diketahui bahwasannya perlindungan akan keselamatan kerja bagi pelayan toko masih sangat kurang memadai, karena di toko-toko sembako tidak disediakan alat-alat keselamatan kerja untuk menjaga keselamatan para pekerjanya. Cara bekerja yang ada di toko sembako dilakukan dengan cara manual semua, seperti mengangkat barang, menata barang, semua dilakukan secara manual, tidak ada alat yang dapat dimanfaatkan untuk hal itu. Sedangkan di dalam pasal 86 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan kerja merupakan perlindungan terhadap pekerja agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.<sup>179</sup>

Peraturan tentang keselamatan kerja di tuangkan di dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja di dalam undang-undang tersebut disebutkan hak dan kewajiban para pihak dalam hal keselamatan kerja. Bahwa para majikan wajib menunjukkan dan menjelaskan kepada pekerja/buruh tentang:

---

<sup>179</sup> Lihat Bab II, *Kajian teori*, 51.

kondisi dan bahaya yang akan timbul di tempat kerja, menyediakan alat pelindung diri, memberikan peringatan akan keselamatan kerja secara tertulis yang mudah dibaca oleh para pekerja. Sedangkan kewajiban dari pekerja adalah memakai alat pelindung diri, memenuhi dan menaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan, serta Meminta kepada pengusaha agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.<sup>180</sup>

### c. Jaminan Sosial

Dalam pasal 99 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”, sedangkan program jaminan sosial yang dicanangkan oleh pemerintah ada 4 (empat) macam, yaitu: jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan kerja bagi pelayan toko yang ada di pasar Balung menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan maka dibutuhkan beberapa informan untuk diwawancari terkait dengan hal tersebut.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Sukron selaku pelayan toko di pasar Balung, beliau menyatakan:

*“Nang kene gk enek sing jenenge jaminan sosial ndok,aku gak pernah didaftarne nang BPJS. lak misal e loro yo ditanggung dewe, bayar dewe. Misale leren kerjo, lak lerene secara apik-apik biasae yo entok pesangon tapi lak*

---

<sup>180</sup> Ibid., 56.

*moro-moro leren gk pamet yo gak entok. Opo maneh jaminan pensiun yo gak enek blas lah ndok lawong uduk PNS kog, lak misale enek sing mati palengan cuma di sumbang sak ikhlas e. Ngene iki lak jenenge uwong pas butuh kerjoan gk kiro mikir teko kunu ndok, sing penting wes iso kerjo entok bayaran ngunu wes cukup, masio jare samean hal iku diatur karo pemerintah tapi hal-hal koyok ngunu iku di abaikan karo wong-wong awam ndok”.*<sup>181</sup>

(“Disini tidak ada yang namanya jaminan sosial nak, saya tidak pernah di daftarkan ke BPJS. misalnya jika sakit ya di tanggung sendiri. Misalkan berhenti kerja, jika berhentinya secara baik-baik biasanya ya dapat pesangon tetapi jika tiba-tiba berhenti tanpa pamit ya tidak dapat. Apalagi jaminan pensiun ya tidak ada sama sekali lah nak orang bukan PNS kog, jika misalkan ada yang meninggal mungkin cuma diberi sumbangan seikhlasnya saja. Yang namanya orang butuh kerjaan tidak mungkin memikirkan sampai situ nak, yang penting dapat kerja dapat upah seperti itu sudah cukup, meskipun kata kamu hal itu di atur oleh pemerintah, tapi hal-hal seperti itu di abaikan oleh orang-orang awam nak”).

Pernyataan yang hampir serupa juga dipaparkan oleh majikan toko Jaya Baru, beliau menyatakan:

“Untuk jaminan sosial seperti BPJS ketenagakerjaan kami nggak ada seperti itu. Kalo ada pekerja saya yang sakit kadang-kadang saya bantu juga sih, tapi lihat sakitnya dulu kira-kira butuh biaya besar atau tidak. Kalo nggak ya cukup dia biaya sendiri tidak usah dibantu. Kalau mereka berhenti itu berarti sudah lepas dari tanggung jawab kami, kami nggak ada pesangon, tapi kalau pelayan itu udah lama bekerja (5 tahun ke atas) dan baik dalam bekerja dengan kami, ya saya kasih lah sedikit pesangon buat mereka , kalau jaminan pensiun tidak ada lah mbak. Kalau misalkan ada yang meninggal ya saya bantu sedikit-sedikit”.<sup>182</sup>

Hal ini juga dikuatkan oleh Nasili selaku pelayan toko di toko milik bapak Junaidi, beliau menyatakan:

<sup>181</sup> Sukron, *Wawancara*, 28 Juli 2017.

<sup>182</sup> Junaidi, *Wawancara*, 28 Juli 2017.

“saya tidak pernah didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan mbak, kalo misalnya saya sakit saya tanggung, kalo sakitnya sampai masuk rumah sakit saya belum pernah. Kalo berhenti kerja ya tidak ada hubungan lagi dengan majikan kan mbak, dulu itu ada teman saya yang berhenti kerja tapi dia tidak dapat pesangon, soalnya dia baru bekerja setahun lalu berhenti, tapi mungkin kalo kerjanya lama dapat pesangon. Kalo ada yang meninggal biasanya dibantu sedikit-sedikit mbak. Kalo bayaran pensiunan tidak ada mbak”.<sup>183</sup>

Selain pernyataan dari ketiga informan tersebut di atas pernyataan lain yang senada juga disampaikan oleh Bapak Indra selaku kasir di toko Lilik Jaya Abadi, beliau memaparkan:

“sedangkan untuk jaminan sosial yang didaftarkan ke BPJS ketenagakerjaan tidak ada dek, kalo misalkan ada yang sakit serius dan membutuhkan biaya rumah sakit itu nanti kami yang mengcover biayanya, dipotong pada gaji mereka tiap bulannya. Kalau cuma sakit biasa-biasa saja ya ditanggung sendiri oleh pekerja. Kalau mereka berhenti kerja itu berarti sudah lepas hubungan dengan kita, kita tidak ada tunjangan apapun untuk hal itu”.<sup>184</sup>

Dari beberapa pernyataan tersebut di atas telah disampaikan bahwasannya para pelayan toko sembako di Pasar Balung tidak mendapatkan Jaminan Sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan, hanya saja para majikan memberikan sumbangan seikhlasnya ketika pelayan itu sakit dan meninggal dunia. Ketika pelayan itu berhenti bekerja pelayan itu tidak akan mendapatkan pesangon kecuali dia adalah pelayan yang sudah bekerja lama di toko tersebut, dan telah memiliki hubungan yang baik dan erat dengan majikan, maka majikan akan memberikan pesangon secukupnya saja. Sedangkan untuk jaminan

<sup>183</sup> Nasili, *Wawancara*, 28 Juli 2017.

<sup>184</sup> Indra, *Wawancara*, 28 Juli 2017.

pensiun tidak ada. Maka dari itu dapat kita ketahui bahwasannya perlindungan jaminan sosial yang ada di toko sembako di Pasar Balung itu masih sangat tradisional, maksudnya mereka (para majikan) tidak mengikut sertakan para pekerja (pelayan toko) pada BPJS ketenagakerjaan sebagaimana yang telah dicanangkan oleh pemerintah.

Sedangkan di dalam pasal 99 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Jaminan sosial adalah salah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Dan dalam pasal 1 angka 4 disebutkan bahwa peserta jaminan sosial adalah setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 bulan di Indonesia yang telah membayar iuran. Di dalam pasal 3 ayat (2) UU No. 3 Tahun 1992 menentukan bahwa jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) merupakan hak bagi setiap tenaga kerja dan merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan.

Selain itu di dalam pasal 99 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Sedangkan menurut pasal 5 ayat (2) Undang-undang BPJS bentuk dari BPJS Ketenagakerjaan ada 4 yaitu: jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari

tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Kesemuanya itu harus di daftarkan oleh pengusaha kepada BPJS ketenagakerjaan.

### **3. Perlindungan Kerja Bagi Pelayan Toko di Pasar Balung Menurut Hukum Islam**

Berbicara mengenai perlindungan pekerja bagi pelayan toko sembako yang ada di Pasar Balung menurut hukum Islam, maka peneliti perlu melakukan penggalan data terhadap para informan yang ada. Maka dari itu peneliti melakukan wawancara dengan beberapa majikan dan pelayan toko sembako yang ada di Pasar Balung. Sebagaimana pada pembahasan sebelumnya, yang telah menguraikan bagaimana perlindungan kerja bagi pelayan toko di pasar Balung menurut perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan maka pada pembahasan ini akan di bahas lagi mengenai perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung namun akan di kaitkan dengan aturan-aturan atau norma-norma keislaman yang berupa Syari'at dan Fiqh.

Sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-undang ketenagakerjaan bahwa dalam setiap perjanjian kerja akan melahirkan hubungan kerja, begitu pula dalam hukum Islam, untuk menjamin adanya perlindungan hukum maka dalam melakukan hubungan harus dilakukan dengan perjanjian (akad) yang mana menurut jumhur fuqaha, rukun *aqad* ada 4 (empat), yaitu: *Aqid* (pihak-pihak yang melakukan transaksi), *Ma'qud Alaih* (sesuatu yang diakadkan) baik berupa harga atau yang

dihargakan. *Maudhu' al-'aqd* yaitu tujuan pokok dalam melakukan akad, dan *Shighat al-'aqd* yang terdiri dari *ijab* dan *qabul*.<sup>185</sup>

Di dalam Al-Qur'an dianjurkan untuk mencatatkan isi perjanjian (akad) antara kedua belah ketika melakukan sebuah transaksi, agar tidak ada pihak yang dirugikan di kemudian hari. Karena di dalam surat perjanjian itu lah semua hak dan kewajiban kedua belah pihak dituangkan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah Ayat 282:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ<sup>ق</sup>

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya".

Sedangkan yang terjadi pada toko sembako yang ada di pasar Balung, berbeda dengan syari'at Islam. Sebagaimana wawancara yang dilakukan peneliti terhadap bapak Parto selaku pelayan di toko Lilik jaya Abadi, beliau menuturkan:

"awal saya bekerja di sini tidak ada perjanjian kerja yang pasti, hanya saja awalnya cuma perkenalan, setelah itu dijelaskan pekerjaan apa saja yang menjadi kewajiban saya. Kalau masalah upah saya tidak berani tanya dek. Soalnya gak enak sendiri sama majikan, yang penting saya dapat kerjaan sudah syukur Alhamdulillah".<sup>186</sup>

Pernyataan senada juga dituturkan oleh bapak Fadholi selaku pemilik salah satu toko sembako di dalam pasar Balung, beliau berkata:

"awal pekerja bekerja di sini langsung kerja saja, tanpa ada perjanjian kerja secara tertulis, hanya saja saya akan menjelaskan apa saja tugas-tugasnya ketika bekerja di sini. Dan bertanya gajinya

<sup>185</sup> Lihat Bab II, *Kajian Teori*, 24.

<sup>186</sup> Parto, *Wawancara*, Jember, 23 Juli 2017.

mau di ambil setiap hari, setiap minggu, atau setiap bulan. Untuk besarnya kami tidak pernah menyebutkan, biasanya semakin baik kemampuan bekerjanya, maka semakin besar gajinya”.<sup>187</sup>

Pemaparan lainnya tentang hal itu juga muncul dari yuli Amalia, selaku pelayan toko pada toko Jaya Baru, dia menyatakan:

*“aku biyen kerjo nang kene di ajak tonggoku sing biyasa blonjo nang kene dek, jarene nang toko iki butuh pelayan, pas waktu iku aku butuh kerjoan pisan, dadi aku ngelamar nang kene, tibak e ditrimo. Budal pertama langsung kerjo dek, pertama tamane kenalan, terus karo juragan dijelasne tugas-tugasku opo wae. Lak iso sak enek e penggawean iku langsung di candak gak usah ngenteni dikongkon”*.<sup>188</sup>

(“saya dulu kerja di sini di ajak oleh tetangga saya yang sering belanja disini dik, katanya di toko ini membutuhkan pelayan, ketika itu saya juga pas lagi butuh pekerjaan, jadi saya ngelamar kerja di sini, ternyata diterima. Berangkat pertama saya langsung bekerja dek, pertama tamanya kenalan dulu , terus sama juragan dijelaskan tugas-tugas saya apa saja. Jika bisa semua kerjaan yang ada langsung dikerjakan jangan menunggu perintah”).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwasannya awal dari pelayan toko bekerja, tidak ada perjanjian kerja yang jelas. Hanya saja majikan cuma menyebutkan kewajiban dari para pekerjanya, tanpa menyebutkan hak dan upahnya.

#### **a. Kesehatan Kerja**

Awalnya peneliti melakukan observasi dengan cara melihat keadaan sosial yang ada di toko-toko sembako di pasar balung, dari observasi tersebut peneliti tidak menemukan pelayan yang terlihat

<sup>187</sup> Fadholi, *Wawancara*, Jember, 23 Juli 2017

<sup>188</sup> Yuli Amalia, *Wawancara*, Jember, 23 Juli 2017

masih anak-anak atau di bawah umur.<sup>189</sup> selain melakukan observasi peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa informan di Pasar Balung. Yang pertama peneliti melakukan wawancara dengan salah satu pelayan di toko Surya Jaya, beliau adalah ibu Endang, bahwa:

*“lak arek enom megawe nang toko-toko bahan pokok (sembako) ngene iki gak enek ndok, soale nang kene kan kerjoanae rodok abot, kadang ngunu gengsi pisan lak arek enom megawe nang toko koyok ngene, biasae akeh-akeh e arek enom nang pasar balung iki kerjo nang toko klambi utowo toko emas, soale nag toko ngunu iku kerjoane kan rodok ringan. Penggaweane antara wong lanang lan wadon podo ae ndok, kyok naningi wong tuku, nimbang, noto-noto barang, angkat barang sak kuate, dll. Jam istirahat yo podo ae mulai jam 12 sampek jam siji. Kerjone mulai jam 6 sampek jam 4 sore. Upah pertama aku kerjo 25 ewu, tapi saiki upah ku 50 bendino, soale aku kerjo wes oleh 3 tahun, upah e di undakne sitik-sitik .<sup>190</sup> alasane aku kerjo soale aku pengen bantu-bantu bojoku ndok, aku kan wong gak nduwe bayarane engko kenek-kenek gawe bayari anakku sekolah”.*<sup>191</sup>

(“jika anak muda kerja di toko-toko bahan pokok (sembako) seperti ini tidak ada nak, soalnya di sini kan kerjaannya agak berat, terkadang gengsi juga kalau anak muda kerja di toko seperti ini, biasanya kebanyakan anak muda di Pasar Balung ini kerja di toko baju (Konveksi) atau toko emas, soalnya di toko seperti itu kerjaannya kan lebih ringan. Pekerjaan antara orang laki-laki dan perempuan sama saja nak, seperti melayani pembeli, menimbang, menata2 barang, mengangkat barang sekuatnya saja. Dll. Jam istirahat ya sama saja mulai jam 12 sampai jam satu. Kerjanya mulai jam 6 ampai jam 4 sore. Upah pertama saya bekerja Rp.25.000, ti sekarang upah saya 50 ribu setiap hari, soalnya saya kerja sudah dapat 3 tahun, upahnya di naikkan sedikit-sedikit. Alasannya saya bekerja karena saya ingin membantu suami nak, saya kan orang tidak punya (harta) upahnya nanti kan bisa dibuat biaya anak saya sekolah”).

<sup>189</sup> Pasar Balung, *Observasi*, 15 Mei 2017.

<sup>190</sup> Endang, *Wawancara*, Jember, 15 Mei 2017.

<sup>191</sup> *Ibid.*, 31 Mei 2017.

Pernyataan yang hampir serupa juga disampaikan oleh Bapak Junaidi selaku pemilik Toko Jaya Baru, yang berkata:

Di toko ini tidak terdapat tenaga kerja anak mbak, kami hanya memiliki 2 orang tenaga kerja yaitu Nasili dan Yuli Amalia. Mereka yang membantu saya dalam melayani pelanggan-pelanggan saya mulai jam 6 pagi sampai jam 4 sore setiap harinya (tidak ada hari libur). Dan untuk libur hari raya kami hanya libur satu hari mbak, lagian gak ada acara kemana-mana ini. Kalo untuk jam istirahat disini bergantian masing-masing pekerja saya beri jatah istirahat selama 1 jam untuk makan dan sholat. Untuk upahnya saya ikut pada umumnya di pasar ini yaitu 25 ribu per hari (lepas) untuk pelayan yang baru bekerja, tetapi jika saya lihat kerjanya bagus maka saya naikkan gajinya. Seperti Nasili, dia sudah lama bekerja dengan saya, dan saat ini gajinya mencapai 1 juta lebih. Jika ada pekerjaan tambahan seperti menurunkan barang-barang yang datang saya beri mereka ceperan sebesar Rp.4000 sampai dengan Rp. 15.000 tergantung banyaknya barang. dan apabila kerja sampai malam (lembur) saya tambahi upahnya mulai dari Rp. 10.000 sampai dengan Rp. 15.000”.<sup>192</sup>

Hal serupa juga disampaikan oleh Yuli Amalia selaku pelayan di toko Jaya Baru:

*“Aku kerjo nang kene wes entok 8 ulan an dek, gajiku slawe ewu ben dino dibayar harian. Bukak e toko mulai jam 6 isuk sampek jam 4 sore, nang kene lak istirahat gantian, biasane mulai jam 12 sampek jam siji. Kerjoane yo podo ae karo nasili, naning-naning karo angkat barang sak kuat e aku. Tapi lak barang sing abot-abot nemen aku gk kuat dek. Lak misale tepak e haid yo kerjo koyok biasae, masio aku dilepen tetep ae tak peksokne kerjo dek, gk enek prei khusus, lak ape prei yo gak entok bayaran aku dek.”<sup>193</sup> alasane aku kerjo nang kene aku pengen duwe penghasilan dewe dek, ben iso gawe nambah-nambah blonjo karo biaya anak sekolah”.<sup>194</sup>*

“Saya bekerja disini sudah dapat 8 bulan dik, gaji saya Rp. 25.000/hari dibayar harian, di sini kalau istirahat bergantian. Biasanya mulai jam 12 sampai jam 1 siang. Kerjaannya ya sama saja seperti Nasili (pekerja lelaki di toko

<sup>192</sup> Junaidi, *Wawancara*, Jember, 22 Juli 2017.

<sup>193</sup> Yuli Amalia, *Wawancara*, Jember, 22 Juli 2017.

<sup>194</sup> *Ibid.*, 31 Juli 2017.

tersebut) melayani pembeli dan mengangkat barang-barang sekuat saja, tetapi kalau terlalu berat saya tidak kuat dek. Ketika saya haid ya kerjanya seperti biasanya, meskipun saya merasa nyeri haid tetap saja saya paksakan bekerja dek, tidak ada libur khusus, jika mau libur saya tidak akan dapat bayaran dek. Alasan saya kerja di sini saya ingin punya penghasilan sendiri dek, agar dapat dibuat nambah-nambah belanja dan biaya anak sekolah”).

Dari pemaparan beberapa informan tersebut dapat kita ketahui bahwasannya pada toko sembako yang ada di toko Balung itu tidak terdapat tenaga kerja anak, dengan alasan pekerjaan di toko sembako itu lebih berat dari pada pekerjaan di toko-toko lainnya, dan kebanyakan pekerja yang muda-muda itu bekerja di toko baju/konveksi. Jadi tidak ada masalah dalam hal pekerja anak.

Sedangkan untuk pekerja perempuan pada toko sembako di dalam pasar Balung itu diperlakukan secara sama dengan pekerja laki-laki, mulai dari pekerjaannya hingga waktu kerjanya. Pekerja perempuan tidak mendapatkan cuti khusus, seperti cuti hamil dan cuti haid. Kebanyakan dari mereka bekerja dikarenakan ingin membantu perekonomian keluarganya, untuk membiayai anak sekolah dan lain sebagainya. Dalam Islam diatur, bagi wanita yang karena tuntutan kondisi atau untuk kemaslahatan umat harus bekerja diluar rumah, maka ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi:

- a. Melakukan pekerjaan yang memang tidak dilarang, dalam arti pekerjaan tersebut tidak diharamkan atau mengarah pada perbuatan haram. Misalnya bekerja di tempat yang menyediakan minuman keras, tempat hiburan, dan tempat perjudian.

- b. Wanita yang bekerja tetap menjaga adab Islam dalam berjalan, berpakaian, berbicara, serta berpenampilan.

Dalam Al Qur'an, Allah Swt menegaskan hal ini dalam surah An-Nuur Ayat 31:

وَقُلْ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَعْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَالْيَضْرِبِينَ بِحُمْرِهِنَّ عَلَىٰ جُيُوبِهِنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ....

Artinya: “Dan katakanlah kepada para perempuan yang beriman, agar mereka menjaga pandangannya dan memelihara kemaluannya, dan janganlah menampakkan perhiasannya (auratnya) kecuali yang (biasa) terlihat. Dan hendaklah mereka menutupkan kain kerudung keadanya, dan janganlah menampakkan perhiasannya (auratnya)... ”

- c. Pekerjaan yang dilakukan tidak menyebabkan ia mengorbankan kewajiban-kewajibannya yang lain. Seperti kewajiban kepada suami, anak-anak, dan keluarganya.<sup>195</sup>

Waktu kerja pada toko sembako yang ada di dalam pasar Balung rata-rata adalah membuka setiap hari mulai jam 06.00 WIB hingga jam 16.00 WIB ( 9 jam kerja) atau sama dengan 63 jam dalam satu minggu. Dengan jam istirahat antara jam 12.00 WIB hingga jam 13.00 WIB (1 jam istirahat). Dengan waktu kerja yang melebihi ketentuan itu seharusnya para pelayan berhak untuk mendapatkan upah lembur, akan tetapi yang terjadi di lapangan mereka tidak mendapatkannya.

<sup>195</sup> Lihat Bab II, *Kajian Teori*, 38-39.

Sedangkan dalam hukum Islam pembahasan waktu kerja sangat berkaitan dengan pemberian upah pada pekerja, karena upah yang diberikan haruslah sesuai dan seimbang dengan waktu kerja yang dilewati oleh pekerja. Sebagai mana sabda Rasulullah SAW:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: **أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ** (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ)

Artinya: “Dari ‘Abd. Allah ibn ‘Umar katanya; Rasulullah SAW bersabda, “Berikanlah upah (gaji) pekerja sebelum keringatnya kering”.(HR. Ibn Majah).

Hal ini merupakan ungkapan tentang wajibnya bersegera memberikan upah buruh setelah selesai bekerja jika buruh meminta, meskipun buruh tersebut tidak berkeringat atau berkeringat namun sudah kering.

Salah satu nilai yang dituntut dalam Islam adalah memenuhi hak pekerja/buruh. Tidak boleh dalam keadilan Islam seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara ia tidak mendapatkan upah dan gajinya, dikurangi atau ditunda-tunda. Allah ta’ala berfirman dalam Q.S al-kahfi(18) ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik”.

Ayat ini mengisyaratkan bahwa tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kedzaliman yang tidak dicintai-Nya. Kewajiban seorang mukmin adalah menggunakan keadilan Allah sebagai tolak ukurnya.<sup>196</sup>

#### **b. Keselamatan Kerja**

Untuk mengetahui keselamatan kerja berdasarkan perspektif hukum Islam, maka peneliti perlu melakukan penggalan data terhadap para informan yang ada. Maka dari itu peneliti melakukan wawancara dengan beberapa majikan dan pelayan toko sembako yang ada di Pasar Balung. Sebagaimana pada pembahasan sebelumnya, yang telah menguraikan bagaimana perlindungan kerja yang berupa keselamatan kerja bagi pelayan toko di pasar Balung menurut perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan maka pada pembahasan ini akan di bahas lagi mengenai perlindungan kerja berupa keselamatan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung namun akan di kaitkan dengan aturan-aturan atau norma-norma keislaman yang berupa Syari'at dan Fiqh.

maka, dibutuhkan beberapa informan untuk menjawab pertanyaan ini:

Seperti yang di paparkan oleh bapak Junaidi selaku majikan di toko “Jaya Baru Abadi” mengatakan:

“Disini tidak ada keselamatan kerja, sebagaimana yang ada di perusahaan-perusahaan besar gitu mbak, paling cuma saya ingatkan saja agar berhati-hati. Kalo alat keamanan disini juga tidak ada, disini semuanya manual. Iya kalo di perusahaan

---

<sup>196</sup> Lihat Bab II, *Kajian Teori*, 51.

besar kan ada aturannya tentang keselamatan kerja, kalo di pasar traditional tidak ada mbak, kita fleksibel aja.”<sup>197</sup>

Hal senada juga disampaikan oleh Sukron selaku pelayan toko, beliau menuturkan:

*“nang kene lak megawe yo gawe alat sak enek e ndok, manual kabeh, gak enek alat-alat tertentu gawe joga keselamatan e awak e dewe. Sing penting wes ati-ati dewe”*.<sup>198</sup>

(“di sini kalau kerja ya memakai alat seadanya nak, manual semua, tidak ada alat-alat tertentu yang dibuat menjaga keselamatannya kita. Yang penting berhati-hati sendiri.”)

Hal itu juga dikuatkan oleh pernyataan dari Endang, seorang pelan perempuan di toko Surya Jaya, beliau berkata:

*“Sing jenenge alat keselamatan yo gk enek lah ndok, manual kabeh nang kene. Aku ae gak tau gawe masker masio sakjane butuh sih soale nang kene kan bleduk, panas pisan, tapi lak gak enek ape piye maneh? Lak angkat-angkat barang yo langsung di angkat, gak enek alat sing iso di manfaate gawe iku”*.<sup>199</sup>

(“yang namanya alat keselamatan ya tidak ada nak, manual semua di sini. Saya saja tidak pernah memakai masker meskipun sebenarnya membutuhkan sih soalnya di sini kan berdebu, panas juga, tetapi kalau tidak ada mau bagaimana lagi? Kalau angkat-angkat barang ya langsung di angkat, tidak ada alat yang bisa di manfaatkan untuk itu”).

Dari pemaparan beberapa informan tersebut di atas maka dapat diketahui bahwasannya perlindungan akan keselamatan kerja bagi pelayan toko masih sangat kurang memadai, karena di toko-toko sembako tidak disediakan alat-alat keselamatan kerja untuk menjaga

<sup>197</sup> Junaidi, *Wawancara*, Jember, 26 Mei 2017.

<sup>198</sup> Sukron, *Wawancara*, Jember, 26 Mei 2017.

<sup>199</sup> Endang, *Wawancara*, Jember, 26 Mei 2017.

keselamatan para pekerjanya. Cara bekerja yang ada di toko sembako dilakukan dengan cara manual semua, seperti mengangkat barang, menata barang, semua dilakukan secara manual, tidak ada alat yang dapat dimanfaatkan untuk hal itu. Juga tidak disediakan masker, yang mana masker dapat dimanfaatkan untuk melindungi pekerja dari udara kotor, debu, dan juga terik panas matahari. Hanya saja dalam melakukan pekerjaan yang agak berat majikan biasanya mengingatkan agar berhati-hati. Sedangkan dalam syari'at islam dinyatakan bahwa salah satu bentuk penghormatan kepada manusia adalah menjaga kelangsungan hidupnya, nyawanya tidak boleh dihilangkan (Qs. an-Naml [27]: 33; al-Maidah [5]:32), juga fisik dan psikisnya tidak boleh disakiti untuk alasan apapun (Qs. al-Maidah [5]:45). Semua manusia harus mendapatkan perlindungan dari perlakuan diskriminasi, eksploitasi, dan kekerasan tanpa pembedaan. Hadis nabi diriwayatkan oleh Bukhori dijelaskan secara gamblang: “sesungguhnya darahmu (*life*), hartamu (*property*), dan kehormatanmu (*dignity*) adalah suci, seperti sucinya hari ini (*haji wada'*) dibulan ini, dan negerimu ini sampai engkau bertemu Tuhanmu di hari akhir nanti” (HR. Bukhari).

Selain itu imam al Ghazali mencoba merumuskan tujuan dasar syariat Islam (*Maqashid Syari'ah*), yakni *pertama*, Islam menjamin hak kelangsungan hidup (*hifz an-nafs*). Bagaimana mungkin manusia dapat beramal shaleh kalau dia sendiri tidak memiliki kehidupan. *Kedua*, Islam menjamin hak kebebasan beropini dan berekspresi (*hifz*

*al-aql*). *Ketiga*, Islam menjamin hak kebebasan beragama (*hifz ad-din*). *Keempat*, Islam menjamin hak dan kesehatan reproduksi (*hifz an-nasl*) menjaga kelangsungan hidup manusia. *Kelima*, Islam menjamin hak properti (*hifz al maal*). Yakni mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, serta hak memperoleh jaminan perlindungan dan kesejahteraan.<sup>200</sup> Yang termasuk dalam perlindungan keselamatan kerja adalah *hifz an-nafs* dimana manusia harus saling menjaga kelangsungan hidup antar sesama manusia. Jika dilihat berdasarkan tingkat kepentingannya perlindungan keselamatan kerja termasuk pada tingkatan memelihara jiwa dalam tingkat *daruriyat* maksudnya jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka akan mengakibatkan terancamnya jiwa manusia.

### c. Jaminan Sosial

Untuk mengetahui bagaimana perlindungan kerja bagi pelayan toko yang ada di pasar Balung menurut hukum Islam, maka peneliti perlu melakukan penggalan data terhadap para informan yang ada. Maka dari itu peneliti melakukan wawancara dengan beberapa majikan dan pelayan toko sembako yang ada di Pasar Balung. Sebagaimana pada pembahasan sebelumnya, yang telah menguraikan bagaimana perlindungan kerja yang berupa jaminan sosial bagi pelayan toko di pasar Balung menurut perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan maka pada pembahasan ini akan di bahas lagi

<sup>200</sup> Lihat Bab II, *Kajian Teori*, 58-59.

mengenai perlindungan kerja bagi pelayan toko berupa jaminan sosial di Pasar Balung namun akan di kaitkan dengan aturan-aturan atau norma-norma keislaman yang berupa Syari'at dan Fiqh.

maka dibutuhkan beberapa informan untuk diwawancari terkait dengan hal tersebut.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Sukron selaku pelayan toko di pasar Balung, beliau menyatakan:

*“Nang kene gk enek sing jenenge jaminan sosial ndok,aku gak pernah didaftarne nang BPJS. lak misal e loro yo ditanggung dewe, bayar dewe. Misale leren kerjo, lak lerene secara apik-apik biasae yo entok pesangon tapi lak moro-moro leren gk pamet yo gak entok. Opo maneh jaminan pensiun yo gak enek blas lah ndok lawong uduk PNS kog, lak misale enek sing mati palengan cuma di sumbang sak iklas e. Ngene iki lak jenenge uwong pas butuh kerjoan gk kiro mikir teko kunu ndok, sing penting wes iso kerjo entok bayaran ngunu wes cukup,masio jare samean hal iku diatur karo pemerintah tapi hal-hal koyok ngunu iku di abaikan karo wong-wong awam ndok”.*<sup>201</sup>

(“Disini tidak ada yang namanya jaminan sosial nak, saya tidak pernah di daftarkan ke BPJS. misalnya jika sakit ya di tanggung sendiri. Misalkan berhenti kerja, jika berhentinya secara baik-baik biasanya ya dapat pesangon tetapi jika tiba-tiba berhenti tanpa pamit ya tidak dapat. Apalagi jaminan pensiun ya tidak ada sama sekali lah nak orang bukan PNS kog, jika misalkan ada yang meninggal mungkin cuma diberi sumbangan seikhlasnya saja. Yang namanya orang butuh kerjaan tidak mungkin memikirkan sampai situ nak, yang penting dapat kerja dapat upah seperti itu sudah cukup, meskipun kata kamu hal itu di atur oleh pemerintah, tapi hal-hal seperti itu di abaikan oleh orang-orang awam nak”).

Pernyataan yang hampir serupa juga dipaparkan oleh majikan toko Jaya Baru Abadi, beliau menyatakan:

<sup>201</sup> Sukron, Wawancara, 28 Juli 2017.

“Untuk jaminan sosial seperti BPJS ketenagakerjaan kami nggak ada seperti itu. Kalo ada pekerja saya yang sakit kadang-kadang saya bantu juga sih, tapi lihat sakitnya dulu kira-kira butuh biaya besar atau tidak. Kalo nggak ya cukup dia biaya sendiri tidak usah dibantu. Kalau mereka berhenti itu berarti sudah lepas dari tanggung jawab kami, kami nggak ada pesangon, tapi kalau pelayan itu udah lama bekerja (5 tahun ke atas) dan baik dalam bekerja dengan kami, ya saya kasih lah sedikit pesangon buat mereka, kalau jaminan pensiun tidak ada lah mbak. Kalau misalkan ada yang meninggal ya saya bantu sedikit-sedikit”.<sup>202</sup>

Hal ini juga dikuatkan oleh Nasili selaku pelayan toko di toko milik bapak Junaidi, beliau menyatakan:

“saya tidak pernah didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan mbak, kalo misalnya saya sakit saya tanggung, kalo sakitnya sampai masuk rumah sakit saya belum pernah. Kalo berhenti kerja ya tidak ada hubungan lagi dengan majikan kan mbak, dulu itu ada teman saya yang berhenti kerja tapi dia tidak dapat pesangon, soalnya dia baru bekerja setahun lalu berhenti, tapi mungkin kalo kerjanya lama dapat pesangon. Kalo ada yang meninggal biasanya dibantu sedikit-sedikit mbak. Kalo bayaran pensiunan tidak ada mbak”.<sup>203</sup>

Selain pernyataan dari ketiga informan tersebut di atas pernyataan lain yang senada juga disampaikan oleh Bapak Indra selaku kasir di toko Lilik Jaya Abadi, beliau memaparkan:

“sedangkan untuk jaminan sosial yang didaftarkan ke BPJS ketenagakerjaan tidak ada dek, kalo misalkan ada yang sakit serius dan membutuhkan biaya rumah sakit itu nanti kami yang mengcover biayanya, dipotong pada gaji mereka tiap bulannya. Kalau cuma sakit biasa-biasa saja ya ditanggung sendiri oleh pekerja. Kalau mereka berhenti kerja itu berarti sudah lepas hubungan dengan kita, kita tidak ada tunjangan apapun untuk hal itu”.<sup>204</sup>

<sup>202</sup> Junaidi, *Wawancara*, 28 Juli 2017.

<sup>203</sup> Nasili, *Wawancara*, 28 Juli 2017.

<sup>204</sup> Indra, *wawancara*, 28 Juli 2017.

Dari beberapa pernyataan tersebut di atas telah disampaikan bahwasannya para pelayan toko sembako di Pasar Balung tidak mendapatkan Jaminan Sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan, hanya saja para majikan memberikan sumbangan seikhlasnya ketika pelayan itu sakit dan meninggal dunia. Ketika pelayan itu berhenti bekerja pelayan itu tidak akan mendapatkan pesangon kecuali dia adalah pelayan yang sudah bekerja lama di toko tersebut, dan telah memiliki hubungan yang baik dan erat dengan majikan, maka majikan akan memberikan pesangon secukupnya saja. Sedangkan untuk jaminan pensiun tidak ada. Maka dari itu dapat kita ketahui bahwasannya perlindungan jaminan sosial yang ada di toko sembako di Pasar Balung itu masih sangat tradisional, maksudnya mereka (para majikan) tidak mengikut sertakan para pekerja (pelayan toko) pada BPJS ketenagakerjaan sebagaimana yang telah dicanangkan oleh pemerintah.

Konsep tentang jaminan sosial ini juga pernah ada pada zaman Rosulullah dimana pada saat itu secara umumnya dapat dibagikan kepada dua, yaitu Jaminan yang dilakukan oleh anggota masyarakat dan Jaminan yang dilakukan oleh pemerintah. Sedangkan untuk jaminan sosial tenaga kerja itu dapat di qiyaskan dengan Jaminan yang dilakukan oleh anggota masyarakat, yaitu Sistem *Al- 'aqilah*.

Sistem *Al- 'aqilah* diperkenalkan oleh Rasulullah SAW. Sistem ini berdasarkan kepada konsep *ta'awun* (saling bekerja sama)

dan menjadi sistem ideal yang dapat menyelesaikan permasalahan masyarakat yang timbul dikemudian hari akibat dari pembunuhan/kehilangan nyawa, atau tercedera akibat tindakan tidak sengaja dari salah satu pihak ke atas pihak yang lain. Cara pelaksanaan sistem ‘*aqilah* ini yaitu setiap anggota masyarakat setuju untuk mengadakan suatu tabung keuangan bersama yang dikenanl dengan *al- kanz* yang dipungut setahun sekali dari kaum muhajirin dan anshar, tujuannya adalah untuk memberi pertolongan kepada anggota masyarakat yang terlibat dengan kasus pembunuhan secara tidak sengaja dan juga untuk menebus tawanan perang. Menurut Muhammad Hamidullah, sistem ‘*aqilah* ini merupakan konsep tolong menolong yang bertujuan memberi perlindungan orang-orang yang terlibat dalam masalah-masalah yang berhubungan dengan kecelakaan dan kerusakan.

Sistem ‘*aqilah* ini dapat disesuaikan dengan konsep perlindungan/ keselamatan. Misalnya, badan-badan umum atau badan umum milik negara dapat mengadakan sistem ini yang bertujuan untuk kebajikan, di samping mencari untung. Apabila terjadi musibah atas anggotanya maka badan ini bertanggung jawab membantunya.<sup>205</sup>

Jika menyangkut status hukumnya, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam Al-qur’an maupun hadist. Secara umum dalam Q.S An-Nahl (16) ayat 90 ada kaitan dengan persoalan itu yakni:

<sup>205</sup> Lihat Bab II, *Kajian Teori*, 68-69.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ  
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٥١﴾

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

Apabila ayat itu dikaitkan dengan jaminan sosial tenaga kerja, maka dapat disebutkan bahwa Allah memerintahkan kepada pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata kerabat dalam ayat itu, dapat diartikan tenaga kerja, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalau bukan karena jerih payah pekerja, tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil dengan baik. Dengan kata lain antara pekerja dan pengusaha mempunyai andil yang sama.<sup>206</sup>

### C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan pemaparan data di atas, maka dapat dikemukakan bahwa temuan penelitian tentang Perlindungan Kerja Bagi Pelayan toko di Pasar Balung Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam adalah sebagai berikut:

#### 1. Perlindungan Kerja bagi Pelayan Toko Di Pasar Balung

Perlindungan kerja bagi pelayan toko di pasar Balung, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa majikan dan pelayan toko, maka peneliti menemukan bahwa awal mula para pelayan

<sup>206</sup> Ibid., 72.

toko bekerja mereka tidak menggunakan perjanjian kerja yang jelas, mereka hanya menggunakan perjanjian kerja secara lisan yang cukup menjelaskan mengenai tugas-tugas dari pelayan, seperti: melayani pembeli, menimbang, mengemas barang, menata barang, dan juga mengangkat barang-barang. Dan sama sekali tidak membahas hak serta upah dari para pekerja/pelayan toko.

#### **a. Kesehatan Kerja**

Dalam hal perlindungan kesehatan kerja terhadap para pelayan toko sembako di Pasar Balung peneliti menemukan beberapa hal sebagai berikut:

Pada toko sembako yang ada di dalam pasar Balung tidak terdapat pelayan/ pekerja anak, dengan alasan pekerjaan pada toko sembako itu relatif berat, jadi tidak ada anak-anak yang tertarik akan pekerjaan itu. Pekerja anak di pasar balung biasanya bekerja di toko baju/konveksi.

Untuk pekerja perempuan pekerjaannya sama saja dengan pekerjaan tenaga kerja laki-laki. Jam kerjanya pun sama saja. Tidak ada perbedaannya. Ketika tenaga perempuan sedang haid pun mereka bekerja seperti hari-hari biasanya, tidak ada libur khusus seperti cuti haid. Semua jam kerja dilakukan secara sama seperti pekerja laki-laki.

Waktu kerja di toko sembako di pasar balung dilakukan setiap hari tanpa ada hari libur. Dimulai sejak jam 06.00 WIB sampai Jam 16.00 WIB atau 9 Jam kerja. Dengan satu kali istirahat yaitu di mulai jam 12.00 WIB sampai jam 13.00 dilakukan secara bergantian antara pekerja yang

satu dengan yang lain. Sedangkan untuk libur panjang hanya dilakukan pada hari lebaran saja, maksimal libur selama 3 hari. Dan tidak ada libur untuk hari-hari besar dan hari libur resmi. Upah yang diberikan adalah bertahap, jika pelayan baru rata-rata Rp. 25.0000,-/hari dan jika pelayan yang sudah lama bekerja dan dianggap kerjanya bagus, maka majikan akan menaikkan upahnya sebesar Rp. 50.000,-/hari. Pelayan-pelayan toko itu bekerja secara harian lepas, maksudnya untuk keperluan makan, minum dan lain-lain itu ditanggung sendiri.

#### **b. Keselamatan Kerja**

Untuk perlindungan keselamatan kerja yang ada pada toko sembako di Pasar Balung itu masih sangat rendah. Karena di toko-toko sembako di pasar Balung tidak disediakan alat-alat keselamatan kerja secara khusus, semua pekerjaan dilakukan dengan cara manual. Juga tidak disediakan masker, yang mana masker dapat dimanfaatkan untuk melindungi pekerja dari udara kotor, debu, dan juga terik panas matahari. Jika membutuhkan masker biasanya sebagian dari mereka cukup menggunakan baju kaos untuk menutupi kepala dan wajahnya. Hanya saja dalam melakukan pekerjaan yang agak berat majikan biasanya mengingatkan agar berhati-hati.

#### **c. Jaminan Sosial**

Untuk perlindungan jaminan sosial yang ada di toko sembako di pasar Balung, peneliti menemukan bahwa jaminan sosial masih dilakukan dengan cara manual atau tidak didaftarkan secara resmi

kepada BPJS Ketenagakerjaan. Misalkan pelayan mengalami kecelakaan, sakit, atau meninggal dunia maka majikan akan menyumbang secukupnya saja, dan apabila berhenti itu sudah secara otomatis lepas hubungan dengan majikan. Jadi tidak akan ada pesangon bagi mereka, tetapi jika pelayan tersebut adalah pelayan yang bekerja sudah lama dan memiliki hubungan yang baik dengan majikannya, maka bisa saja majikan memberikan uang pesangon secukupnya saja. Sedangkan untuk jaminan pensiun tidak ada.

## **2. Perlindungan Kerja bagi Pelayan Toko Di Pasar Balung Menurut**

### **Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Dari pemaparan tentang perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung tersebut diatas, jika di kaitkan dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dapat ditemukan beberapa hal sebagai berikut:

Bahwasannya pada toko sembako di pasar Balung ketika awal bekerja para pelayan toko yang baru, tidak melakukan kesepakatan/perjanjian kerja yang jelas. Ketika awal bekerja antara majikan dan pelayan toko hanya menyepakati tentang kewajiban pelayan saja, dan tidak menyebutkan hak serta upah dari pelayan sama sekali, itupun dilakukan secara lisan. Hal ini tidak sesuai dengan norma yang tertuang pada pasal 1 ayat (15) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Sedangkan perjanjian kerja yang terjadi pada toko sembako di pasar Balung hanya menyangkut pekerjaan dan perintah saja, tidak ada kesepakatan mengenai upah di dalamnya.

#### **a. Kesehatan Kerja**

Dalam perlindungan kesehatan kerja ada 3 aspek yang dilindungi, yaitu: pekerja anak, pekerja perempuan, dan waktu kerja. Realita yang terjadi dilapangan tidak ditemukan tenaga kerja anak, maka hal ini telah sesuai dengan pasal 68 undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “pengusaha dilarang mempekerjakan anak”. jadi tidak ada masalah dalam hal pekerja anak.

Kemudian untuk pekerja perempuan sistem kerjanya sama dengan pekerja laki-laki tidak ada hari libur khusus seperti libur haid, hal ini tidak sesuai dengan norma yang tertuang di dalam pasal 81 ayat (1) undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja perempuan yang sedang haid dan merasakan sakit, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid.

Waktu kerja pada toko sembako di pasar Balung adalah membuka setiap hari mulai jam 06.00 WIB hingga jam 16.00 WIB ( 9 jam kerja) atau sama dengan 63 jam dalam satu minggu. Dengan jam istirahat antara jam 12.00 WIB hingga jam 13.00 WIB (1 jam istirahat), hal ini jelas tidak sesuai dengan norma yang termuat di dalam pasal 77 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa waktu kerja adalah:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dengan waktu kerja yang melebihi ketentuan itu seharusnya para pelayan berhak untuk mendapatkan upah lembur, akan tetapi yang terjadi di lapangan mereka tidak mendapatkannya. Hal ini tidak sesuai juga dengan norma yang termaktub di dalam pasal 78 ayat (2) yang menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur.

Sedangkan ketentuan tentang jam istirahat terdapat pada pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa jam istirahat itu harus dilakukan sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus. Untuk hari libur pada toko sembako yang ada di pasar Balung itu hanya ada libur pada hari raya saja selama 3 hari. Tidak ada istirahat mingguan, cuti tahunan, maupun istirahat panjang, seperti yang dimaksudkan pada pasal 79 ayat (2) huruf a, b, c dan d Undang-undang Ketenagakerjaan.

Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak, yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja. Dalam pasal 78 Undang-undang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa

pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

1. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam satu hari dan empat belas jam dalam satu minggu;
3. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh untuk kerja lembur wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Namun pada kenyataannya ketika awal bekerja tidak ada perjanjian kerja antara pelayan toko dan majikan yang membahas tentang jam kerja yang mencapai hingga 9 jam, jika di akumulasi waktu kerja pelayan toko sembako di pasar Balung adalah 63 jam selama satu minggu, padahal sebagai manusia biasa para pelayan toko membutuhkan waktu yang cukup untuk beristirahat guna untuk memulihkan kebugarannya, dengan jam kerja yang melampaui batas tersebut para majikan tidak membayar upah lebih/ upah lembur kepada para pelayan tokonya.

Dari beberapa temuan tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa pada toko-toko sembako di dalam Pasar Balung belum menerapkan secara maksimal ketentuan Undang-undang ketenagakerjaan dengan baik, guna untuk melindungi hak pekerja akan kesehatan kerja.

## **b. Keselamatan Kerja**

Untuk perlindungan keselamatan kerja pada toko sembako di Pasar Balung itu masih sangat rendah. Karena di toko-toko sembako tidak disediakan secara khusus alat-alat keselamatan kerja, di sana semua pekerjaan dilakukan dengan cara manual. Juga tidak disediakan masker, yang mana masker dapat dimanfaatkan untuk melindungi pekerja dari udara kotor, debu, dan juga terik panas matahari. Hanya saja dalam melakukan pekerjaan yang agak berat majikan biasanya mengingatkan agar berhati-hati.

Hal tersebut di atas juga tidak sesuai dengan norma yang ada di dalam pasal 86 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja. Peraturan tentang keselamatan kerja di tuangkan di dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja di dalam undang-undang tersebut disebutkan hak dan kewajiban para pihak dalam hal keselamatan kerja. Bahwa para majikan wajib menunjukkan dan menjelaskan kepada pekerja/buruh tentang: kondisi dan bahaya yang akan timbul di tempat kerja, menyediakan alat pelindung diri, memberikan peringatan akan keselamatan kerja secara tertulis yang mudah dibaca oleh para pekerja. Sedangkan kewajiban dari pekerja adalah memakai alat pelindung diri, memenuhi dan menaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang

diwajibkan, serta Meminta kepada pengusaha agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.<sup>207</sup>

Dari pemaparan tentang keselamatan kerja tersebut, maka dapat diketahui bahwa para majikan toko sembako di pasar Balung belum menerapkan secara utuh ketentuan tentang keselamatan kerja yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan.

### **c. Jaminan Sosial**

Untuk perlindungan jaminan sosial yang ada di toko sembako di pasar Balung, itu masih dilakukan sengan cara traditional atau tidak didaftarkan secara resmi kepada BPJS Ketenagakerjaan. Misalkan pelayan mengalami kecelakaan, sakit, dan meninggal dunia maka majikan akan menyumbang secukupnya saja, dan apabila berhenti itu sudah secara otomatis lepas hubungan dengan majikan. Jadi tidak akan ada pesangon bagi mereka, kecuali jika pelayan tersebut adalah pelayan yang bekerja sudah lama dan memiliki hubungan yang baik dengan majikannya, maka bisa saja majikan memberikan uang pesangon untuknya.

Hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan pasal 3 ayat 2 UU No. 3 Tahun 1992 yang menentukan bahwa jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) merupakan hak bagi setiap tenaga kerja dan merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan. Selain itu di dalam pasal 99 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan juga disebutkan

---

<sup>207</sup> Lihat Bab II, *Kajian Teori*, 56.

bahwa “setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Sedangkan menurut pasal 5 ayat (2) Undang-undang No. 24 tahun 2011 tentang BPJS bentuk dari BPJS Ketenagakerjaan ada 4 yaitu: jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Kesemuanya itu harus di daftarkan oleh pengusaha kepada BPJS ketenagakerjaan.

Dari beberapa bahasan temuan tersebut, maka dapat diketahui bahwa perlindungan kerja bagi pelayan toko menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum diterapkan secara maksimal.

### **3. Perlindungan Kerja bagi Pelayan Toko Di Pasar Balung Menurut**

#### **Hukum Islam**

Mengenai perlindungan kerja bagi pelayan toko sembako yang ada di Pasar Balung menurut hukum Islam, peneliti telah menemukan beberapa hal terkait hal tersebut, Sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-undang ketenagakerjaan bahwa dalam setiap perjanjian kerja akan melahirkan hubungan kerja, begitu pula dalam hukum Islam, untuk menjamin adanya perlindungan hukum maka dalam melakukan hubungan harus dilakukan dengan perjanjian (akad) yang mana menurut jumhur fuqaha, rukun *aqad* ada 4 (empat), yaitu: *Aqid* (pihak-pihak yang melakukan transaksi), *Ma'qud Alaih* (sesuatu yang diakadkan) baik berupa

harga atau yang dihargakan. *Maudhu' al-'aqd* yaitu tujuan pokok dalam melakukan akad, dan *Shighat al-'aqd* yang terdiri dari *ijab* dan *qabul*.<sup>208</sup>

Di dalam Al-Qur'an dianjurkan untuk mencatatkan isi perjanjian (akad) antara kedua belah ketika melakukan sebuah transaksi, agar tidak ada pihak yang dirugikan di kemudian hari. Karena di dalam surat perjanjian itu lah semua hak dan kewajiban kedua belah pihak dituangkan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Baqarah (2) Ayat 282:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ<sup>٢٨٢</sup>

Artinya:“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya”.

Sedangkan yang terjadi pada toko sembako yang ada di pasar Balung bahwasannya awal dari pelayan toko bekerja, tidak ada perjanjian kerja yang jelas (tidak secara tertulis) antara majikan dan pelayan . Hanya saja majikan cuma menyebutkan kewajiban dari para pekerjanya, tanpa menyebutkan hak dan upahnya.

#### a. Kesehatan Kerja

Sebagaimana yang telah dibahas di atas bahwasannya pada toko sembako yang ada di toko Balung itu tidak ditemukan tenaga kerja anak, dengan alasan pekerjaan di toko sembako itu lebih berat dari pada pekerjaan di toko-toko lainnya, dan kebanyakan pekerja yang muda-muda itu bekerja di toko baju/konveksi. Jadi tidak ada masalah dalam hal pekerja anak.

<sup>208</sup> Lihat Bab II, *Kajian Teori*, 24.

Sedangkan untuk pekerja perempuan pada toko sembako di dalam pasar Balung itu diperlakukan secara sama dengan pekerja laki-laki, mulai dari pekerjaannya hingga waktu kerjanya. Pekerja perempuan tidak mendapatkan cuti khusus, seperti cuti haid dll. Kebanyakan dari mereka bekerja dikarenakan ingin membantu perekonomian keluarganya, untuk membiayai anak sekolah dan lain sebagainya. Dalam Islam diatur, bagi wanita yang karena tuntutan kondisi atau untuk kemaslahatan umat harus bekerja diluar rumah, maka ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi:

- a. Melakukan pekerjaan yang memang tidak dilarang
- b. Wanita yang bekerja tetap menjaga adab Islam dalam berjalan, berpakaian, berbicara, serta berpenampilan.

Dalam Al qur'an, Allah Swt menegaskan hal ini dalam Q.s An-Nuur (24) Ayat 31:

وَقُلْ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَعْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَالْيَضْرِبِينَ بِحُمْرِهِنَّ عَلَىٰ جُيُوبِهِنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ... ”

Artinya: “Dan katakanlah kepada para perempuan yang beriman, agar mereka menjaga pandangannya dan memelihara kemaluannya, dan janganlah menampakkan perhiasannya (auratnya) kecuali yang (biasa) terlihat. Dan hendaklah mereka menutupkan kain kerudung kedadanya, dan janganlah menampakkan perhiasannya (auratnya)... ”

- c. Pekerjaan yang dilakukan tidak menyebabkan ia mengorbankan kewajiban-kewajibannya yang lain. Seperti kewajiban kepada suami, anak-anak, dan keluarganya.<sup>209</sup>

Waktu kerja pada toko sembako yang ada di dalam pasar Balung rata-rata adalah membuka setiap hari mulai jam 06.00 WIB hingga jam 16.00 WIB ( 9 jam kerja) atau sama dengan 63 jam dalam satu minggu. Dengan jam istirahat antara jam 12.00 WIB hingga jam 13.00 WIB (1 jam istirahat). Dengan waktu kerja yang melebihi ketentuan itu seharusnya para pelayan berhak untuk mendapatkan upah lembur, akan tetapi yang terjadi di lapangan mereka tidak mendapatkannya.

Sedangkan dalam hukum Islam pembahasan waktu kerja sangat berkaitan dengan pemberian upah pada pekerja, karena upah yang diberikan haruslah sesuai dan seimbang dengan waktu kerja yang dilewati oleh pekerja. Sebagai mana sabda Rasulullah SAW:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: **أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ** (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ )

Artinya:“Dari ‘Abd. Allah ibn ‘Umar katanya; Rasulullah SAW bersabda, “Berikanlah upah (gaji) pekerja sebelum keringatnya kering”.(HR. Ibn Majah).

<sup>209</sup> Lihat Bab II, *Kajian Teori*, 38-39.

Hal ini merupakan ungkapan tentang wajibnya bersegera memberikan upah buruh setelah selesai bekerja jika buruh meminta, meskipun buruh tersebut tidak berkeringat atau berkeringat namun sudah kering.

Salah satu nilai yang dituntut dalam Islam adalah memenuhi hak pekerja/buruh. Tidak boleh dalam keadilan Islam seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara ia tidak mendapatkan upah dan gajinya, dikurangi atau ditunda-tunda. Allah ta'ala berfirman di dalam Q.S al-Kahfi (18) ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik”.

Ayat ini mengisyaratkan bahwa tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak dicintai-Nya. Kewajiban seorang mukmin adalah menggunakan keadilan Allah sebagai tolak ukurnya.<sup>210</sup>

#### **b. Keselamatan Kerja**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa informan yang ada maka dapat ditemukan bahwasannya perlindungan akan keselamatan kerja bagi pelayan toko masih sangat kurang memadai, karena di toko-toko sembako tidak disediakan alat-alat keselamatan kerja untuk menjaga keselamatan

<sup>210</sup> Ibid., 51.

para pekerjanya. Cara bekerja yang ada di toko sembako dilakukan dengan cara manual semua, seperti mengangkat barang, menata barang, semua dilakukan secara manual, tidak ada alat yang dapat dimanfaatkan untuk hal itu. Juga tidak disediakan masker, yang mana masker dapat dimanfaatkan untuk melindungi pekerja dari udara kotor, debu, dan juga terik panas matahari. Hanya saja dalam melakukan pekerjaan yang agak berat majikan biasanya mengingatkan agar berhati-hati. Sedangkan dalam syari'at islam dinyatakan bahwa semua manusia harus mendapatkan perlindungan dari perlakuan diskriminasi, eksploitasi, dan kekerasan tanpa pembedaan. Hadis nabi diriwayatkan oleh Bukhori dijelaskan secara gamblang: “sesungguhnya darahmu (*life*), hartamu (*property*), dan kehormatanmu (*dignity*) adalah suci, seperti sucinya hari ini (*haji wada'*) dibulan ini, dan negerimu ini sampai engkau bertemu Tuhanmu di hari akhir nanti” (HR. Bukhari).

Selain itu imam al Ghazali mencoba merumuskan tujuan dasar syariat Islam (*Maqashid Syari'ah*), yakni *pertama*, Islam menjamin hak kelangsungan hidup (*hifz an-nafs*). *Kedua*, Islam menjamin hak kebebasan beropini dan berekspresi (*hifz al-aql*). *Ketiga*, Islam menjamin hak kebebasan beragama (*hifz ad-din*). *Keempat*, Islam menjamin hak dan kesehatan reproduksi (*hifz an-nasl*). *Kelima*, Islam menjamin hak properti (*hifz al maal*). Yakni mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, serta hak memperoleh jaminan perlindungan dan

kesejahteraan.<sup>211</sup> Yang termasuk dalam perlindungan keselamatan kerja adalah *hifz an-nafs* dimana manusia harus saling menjaga kelangsungan hidup antar sesama manusia. Jika dilihat berdasarkan tingkat kepentingannya perlindungan keselamatan kerja termasuk pada tingkatan memelihara jiwa dalam tingkat *daruriyat* maksudnya jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka akan mengakibatkan terancamnya jiwa manusia.

### c. Jaminan Sosial

Berdasarkan penggalian data yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa informan maka dapat ditemukan bahwasannya para pelayan toko sembako di Pasar Balung tidak mendapatkan Jaminan Sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan, hanya saja para majikan memberikan sumbangan seikhlasnya ketika pelayan itu sakit dan meninggal dunia. Ketika pelayan itu berhenti bekerja pelayan itu tidak akan mendapatkan pesangon kecuali dia adalah pelayan yang sudah bekerja lama di toko tersebut, dan telah memiliki hubungan yang baik dan erat dengan majikan, maka majikan akan memberikan pesangon secukupnya saja. Sedangkan untuk jaminan pensiun tidak ada. Maka dari itu peneliti dapat menemukan bahwasannya perlindungan jaminan sosial yang ada di toko sembako di Pasar Balung itu masih sangat tradisional, maksudnya mereka (para majikan) tidak mengikut sertakan para pekerja (pelayan toko) pada

---

<sup>211</sup> Ibid., 58-59.

BPJS ketenagakerjaan sebagaimana yang telah dicanangkan oleh pemerintah. Hal tersebut tidak sesuai dengan konsep tentang jaminan sosial yang telah dicontohkan oleh Rosulullah yaitu sistem jaminan sosial *Al- 'aqilah* .

Sistem *Al- 'aqilah* diperkenalkan oleh Rasulullah SAW. Sistem ini berdasarkan kepada konsep *ta'awun* (saling bekerja sama) dan menjadi sistem ideal yang dapat menyelesaikan permasalahan masyarakat yang timbul dikemudian hari akibat dari pembunuhan/ kehilangan nyawa, atau tercedera akibat tindakan tidak sengaja dari salah satu pihak ke atas pihak yang lain. Cara pelaksanaan sistem *Al- 'aqilah* ini yaitu setiap anggota masyarakat setuju untuk mengadakan suatu tabung keuangan bersama yang dikenal dengan *al- kanz* yang dipungut setahun sekali dari kaum muhajirin dan anshar, tujuannya adalah untuk memberi pertolongan kepada anggota masyarakat yang terlibat dengan kasus pembunuhan secara tidak sengaja dan juga untuk menebus tawanan perang. Menurut Muhammad Hamidullah, sistem 'aqilah ini merupakan konsep tolong menolong yang bertujuan memberi perlindungan orang-orang yang terlibat dalam masalah-masalah yang berhubungan dengan kecelakaan dan kerusakan.

Sistem *Al- 'aqilah* ini dapat disesuaikan dengan konsep perlindungan/ keselamatan. Misalnya, badan-badan umum atau badan umum milik negara dapat mengadakan sistem ini yang bertujuan

untuk kebajikan, di samping mencari untung. Apabila terjadi musibah atas anggotanya maka badan ini bertanggung jawab membantunya.<sup>212</sup>

Jika menyangkut status hukumnya, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam Al-qur'an maupun hadist. Secara umum dalam Q.S. An-Nahl (16) ayat 90 ada kaitan dengan persoalan itu yakni:

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

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

Apabila ayat itu dikaitkan dengan jaminan sosial tenaga kerja, maka dapat disebutkan bahwa Allah memerintahkan kepada pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata kerabat dalam ayat itu, dapat diartikan tenaga kerja, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalau bukan karena jerih payah pekerja, tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil dengan baik. Dengan kata lain antara pekerja dan pengusaha mempunyai andil yang sama.<sup>213</sup>

Dalam hal ini peneliti setuju bahwa untuk mewujudkan jaminan sosial bagi para pekerjanya maka majikan wajib mengikut

<sup>212</sup> Ibid., 68-69.

<sup>213</sup> Ibid., 72.

sertakan semua pekerjanya terhadap program jaminan sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, sebagaimana yang telah dicontohkan pada zaman Rosulullah SAW yang mendaftarkan para anggotanya kepada tabung keuangan bersama yang dikenal dengan *al- kanz*.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dari fakta yang terjadi di lapangan tentang Perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Bahwa pelayan toko sembako di Pasar Balung ketika awal bekerja ditandai dengan perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis) yang hanya membahas tentang kewajiban dari pelayan toko dan tidak membahas kewajiban dari majikan sama sekali. Selain itu dalam penerapan kerja sehari-hari, majikan memperlakukan secara sama antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Tidak ada istirahat khusus bagi pekerja perempuan seperti istirahat haid, dan lain-lain. Sedangkan untuk waktu kerja pada toko sembako di Pasar Balung rata-rata di mulai jam 06.00 WIB hingga jam 16.00 WIB ( 9 jam kerja) atau sama dengan 63 jam dalam satu minggu. Dengan jam istirahat antara jam 12.00 WIB hingga jam 13.00 WIB (1 jam istirahat). Dengan waktu kerja yang melebihi ketentuan itu para pelayan tidak mendapatkan upah lembur. Sedangkan keselamatan kerja yang ada pada toko sembako di pasar Balung juga tidak ada, hal ini ditandai dengan tidak adanya alat-alat keselamatan kerja yang disediakan khusus oleh majikan untuk menjaga keselamatan pelayan toko. Dan jaminan sosial bagi para pelayan toko sembako di Pasar Balung hanya dilakukan secara manual (tidak diikutsertakan pada BPJS Ketenagakerjaan) maksudnya jika

ada pelayan toko yang kecelakaan, sakit atau meninggal itu hanya di beri uang sekedarnya saja oleh majikannya, dan ketika mereka berhenti kerja mereka tidak mendapat pesangon kecuali pelayan yang sudah bekerja sangat lama dan memiliki hubungan yang baik dengan majikan. Maka dari sistem kerja yang sedemikian rupa dapat disimpulkan bahwa pelayan toko sembako di pasar Balung belum mendapatkan perlindungan kerja secara maksimal.

- 2) Bahwa menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, perlindungan kerja bagi pelayan toko di pasar Balung yang sedemikian rupa itu belum sesuai dengan beberapa pasal yang ada di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu: pada pasal 77 yang berisi tentang ketentuan waktu kerja, pasal 78 berisi tentang ketentuan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, pasal 79 berisi tentang ketentuan kewajiban pengusaha untuk memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, dan pasal 81 ayat (1) yang berisi tentang ketentuan pekerja perempuan yang merasa sakit pada masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Selain itu para majikan juga tidak melaksanakan dengan sepenuhnya aturan yang tertuang pada pasal 86 tentang hak bagi pekerja untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja dari majikannya, dan dan pasal 99 yang berisi tentang hak bagi pekerja untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dari majikannya.
- 3) Bahwa menurut hukum Islam, perlindungan kerja bagi pelayan toko di pasar Balung yang sedemikian rupa itu belum dilaksanakan semaksimal

mungkin, misalnya yang berkaitan dengan perjanjian kerja, memang ada tetapi hal itu hanya membahas tentang hak dari majikan saja dan tidak dibahas tentang hak pelayan dan itupun dilakukan tidak secara tertulis. Padahal untuk masa sekarang perjanjian kerja secara tertulis itu lebih dibutuhkan karena itu dapat menjamin perlindungan hukum bagi semua pihak, agar tidak ada yang dirugikan dikemudian hari. Selain itu jika dilihat dari maqasid syariah para majikan dianggap belum melaksanakan secara utuh tujuan dasar syariat islam yaitu menjamin hak kelangsungan hidup (*hifz an-nafs*). Dan para majikan juga tidak mendaftarkan para pelayan tokonya pada BPJS Ketenagakerjaan, hal ini berarti para majikan belum melaksanakan dengan utuh jaminan sosial yang dicontohkan oleh Rosulullah SAW yaitu sistem *Al-‘aqilah* yang mendaftarkan para anggotanya kepada tabung keuangan bersama yang dikenal dengan *al-kanz*.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Perlindungan Kerja bagi pelayan Toko di Pasar Balung Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam”, peneliti memberikan saran kepada pihak-pihak yang bersangkutan, antara lain:

### **1. Untuk Pelayan Toko**

Hendaknya di awal, ketika pelayan toko diterima kerja mereka meminta untuk mengadakan perjanjian kerja secara tertulis yang menyangkut (pekerjaan, perintah, dan upah), sehingga hal tersebut dapat

melindungi mereka dari semua aspek perlindungan kerja yaitu kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan juga jaminan sosial.

## 2. Untuk Majikan

Hendaknya di awal, majikan menerima pelayan toko bekerja mereka langsung mengadakan perjanjian kerja tertulis dengan jelas untuk menjamin kepastian hukum antara kedua belah pihak. Selain itu hendaknya para majikan menerapkan dengan baik peraturan yang ada (Undang-undang Ketenagakerjaan) karena hal itu adalah kewajibannya. Dalam hal keselamatan kerja hendaknya majikan menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang memadai guna melindungi para pelayan toko dari bahaya yang dikhawatirkan akan menimpa. Dalam hal jaminan sosial hendaknya majikan mengikut sertakan setiap pelayan tokonya yang telah bekerja selama 6 bulan berturut-turut kepada BPJS Ketenagakerjaan, guna menjamin kehidupan yang layak bagi para pelayan tokonya.

## 3. Untuk Pemerintah

Hendaknya Pemerintah Daerah Jember melalui (dinas pasar) perlu melakukan *controlling* terhadap penerapan peraturan yang telah dibuat, guna mengetahui apakah realita hukum yang terjadi di lapangan sudah sesuai dengan cita-cita hukum yang diharapkan atau belum. Selain itu, diperlukan adanya sosialisasi guna memberitahukan berlakunya Undang-undang Ketenagakerjaan demi melindungi para pihak dalam aspek ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Al-Qur'an:**

Departemen Agama RI. 2004. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung:CV Penerbit J-Art.

### **Kitab:**

Az Zuhaily, Wahbah. t.t, *Al-Fiqhul Islam wa Adillatuhu*. t.tp. t.p.

*Kifayatul Akhyar Juz 2.*

*Al Mughni Ibnu Qadamah Juz 8.*

### **Undang-undang:**

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan (saat ini sudah tidak berlaku).

Undang- Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang No. 3 tahun 1992 Tentang Jamsostek.

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional.

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

### **Buku:**

Al Arif, Nur Rianto. dan Amalia, Euis. 2010. *Teori Mikro Ekonomi*. Jakarta: Prenada Media.

Ali, Muhammad Daud. 2007. *Hukum Islam, pengantar Hukum Islam dan Tata Hukum Islam di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo.

Al-Mahalli, Imam Jalaludin dan As-Suyuthi, Imam Jalaludin. 1997. *Terjemah Tafsir Jalalain*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Amiruddin. dan Asikin, Zainal. 2008. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Ashofa,Burhan. 1996. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta:Rineka Cipta.

Asikin, Zainal. Wahab, Agusfian. Husni,Lalu. Asyhadie,Zaeni. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Asmayani, Nurul. 2000. *Perempuan Bertanya Fikih Menjawab*. Jakarta: Kalil.
- Asyhadie,Zaeni.2007. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Budiono, Abdul Rachmad. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks. Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- Dewi,Gemala. Dkk. 2006. *Hukum Perikatan Islam Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Effendi, Satria. Zein, M. 2009. *Ushul Fiqh*. Jakarta: Kencana.
- Halim, Abdul. 2005. *Politik Hukum Islam di Indonesia*. Pisangan: Ciputat Press.
- Harisudin, M. Noor. 2014. *Fiqh Muamalah 1*. Surabaya: Pena Salsabila.
- Hasan, Nurul Ichsan. 2014. *Pengantar Asuransi Syariah*. Jakarta: Gaung Persada Press Group.
- Huda, Qamarul. 2011. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta:Teras.
- Husni, Lalu. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lubis, Suhrawadi K.dan Wajdi, Farid. 2012. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Lubis, Suhrawardi K. 2000. *Hukum ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Mahfoedz, Mahmud. 2005. *Pengantar Pasar modern*. Yogyakarta: UPP AMP YKAN.
- Moeleng, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulia, Musdah. 2010. *ISLAM & HAM Konsep dan Implementasinya*. Yogyakarta: Naufan Pustaka.
- Munawir, Ahmad Warson. 1997. *Al Munawwir Kamus Arab Indonesia*. Surabaya:Pustaka Progresif.
- Poerwadarminta, W.J.S. 1986. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Qardawi, Yusuf. 1997. *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*. jakarta: Robbani Press.

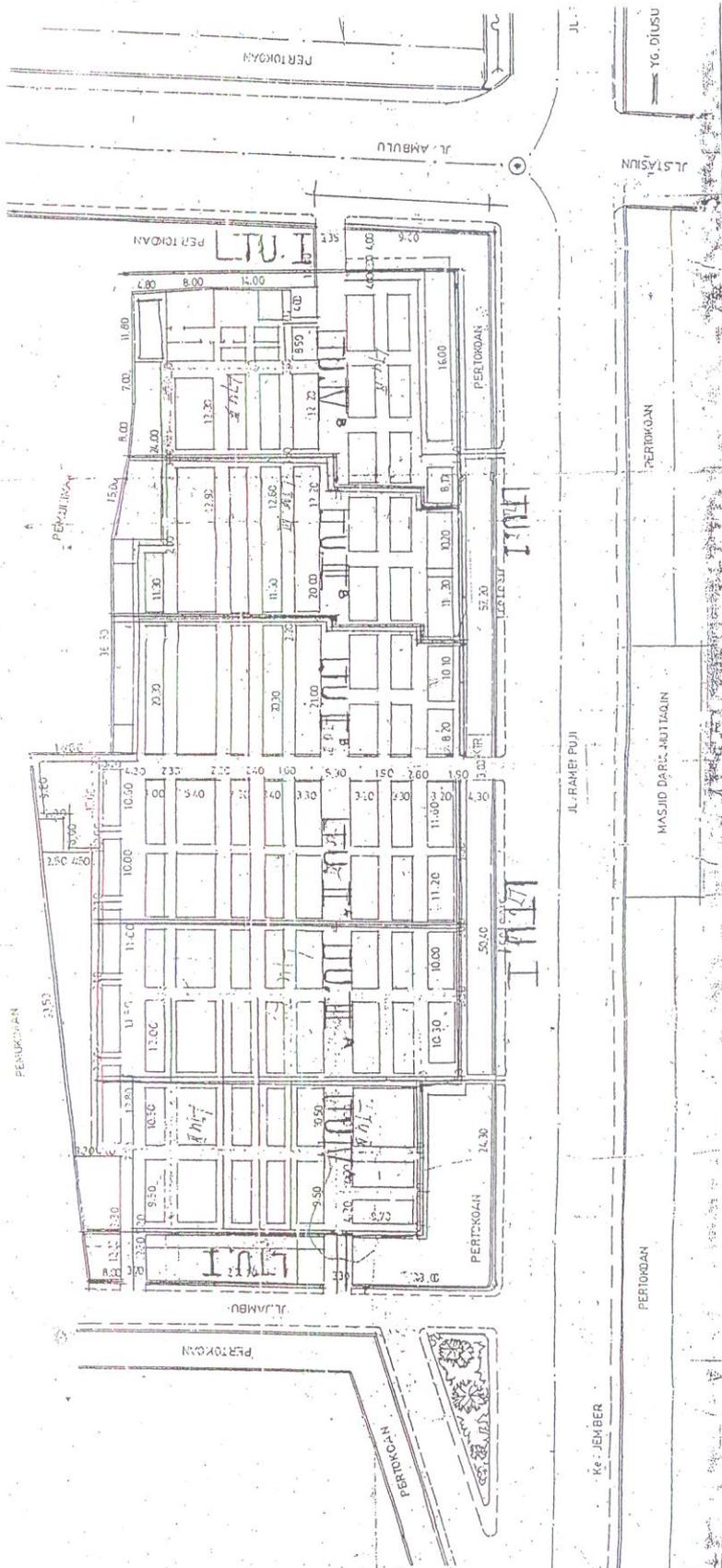
- Raharjo, Satjipto. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya bakti.
- Roibin. 2008. *Sosiologi Hukum Islam*. Malang: UIN Malang Press.
- Rusli, Hardijan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan: berdasarkan uu no. 13/2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sabiq, Sayyid. 1993. *Fiqh Sunnah Jilid XIII*. Bandung: Alma'arif.
- Sahrani, Sohari. 2011. *Fikih Muamalah*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Shidiq, Sapiudin. 2011. *Ushul Fiqh*. Jakarta: Kencana.
- Soekanto, Soerjono. dan Mamudji, Sri. 1994. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Soekanto, Soerjono. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Penelitian Kombinasi, Mixed Metode*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi. 2005. *Fikih Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yafie, Ali. 1995. *Menggagas Fiqh Sosial*. Bandung: Penerbit Mizan.
- Yanggo, Huzaemah Tahido. 2004. *Fiqh Anak*. Jakarta: PT. Al- Mawardi Prima.
- Skripsi:**  
Firdausa, Rosetyadi Artistyan. 2012. *Pengaruh Modal Awal, Lama Usaha Dan Jam Kerja Terhadap Pendapatan Pedagang Kios Di Pasar Bintoro Demak*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

IAIN JEMBER

## Matrik Penelitian

JUDUL	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Masalah
“Perlindungan Kerja Bagi Pelayan Toko di pasar Balung dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”	1. Perlindungan Kerja	<p>a) Kesehatan Kerja</p> <p>b) Keselamatan Kerja</p> <p>c) Jaminan Sosial</p>	<p>1) Pekerja Anak</p> <p>2) Pekerja Perempuan</p> <p>3) Waktu Kerja, Mengasos, dan Istirahat (Cuti)</p> <p>1) Syarat-Syarat Keselamatan Kerja</p> <p>2) Hak dan Kewajiban Para Pihak</p> <p>1) Jaminan kecelakaan kerja</p> <p>2) Jaminan hari tua</p> <p>3) Jaminan pensiun</p> <p>4) Jaminan kematian</p>	<p>Primer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil dari wawancara dengan para sumber pertama dan dokumenter</li> </ul> <p>Sekunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Undang-undang dan Peraturan-Peraturan tentang ketenagakerjaan</li> <li>- Buku/kitab fiqih</li> <li>- Kamus</li> <li>- Jurnal</li> <li>- Website</li> </ul>	<p>Pendekatan Penelitian: Kualitatif</p> <p>Jenis penelitian: Penelitian hukum empiris (Sosiologis)</p> <p>Metode pengumpulan data:</p> <p>a) Observasi</p> <p>b) Interview</p> <p>c) Dokumenter</p> <p>Keabsahan data: Metode triangulasi sumber</p>	<p>1. Bagaimana gambaran perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung?</p> <p>2. Bagaimana perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?</p> <p>3. Bagaimana perlindungan kerja bagi pelayan toko di Pasar Balung menurut Hukum Islam?</p>

# DENAH / LOKASI PASAR UMUM BALUNG







## BIODATA PENULIS



Nama Lengkap : Anis Fu'adah

NIM : 083132050

Tempat & Tanggal Lahir : Jember, 22 Januari 1994

Alamat Tempat Tinggal : Dusun Karang Semanding RT/RW 001/012 Desa Sukorejo,  
Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember.

Fakultas : Syari'ah

Jurusan : Hukum Ekonomi Islam

Prodi : Mu'amalah

No. Hp : 085 735 045 224

Email : [anisfuadah30@gmail.com](mailto:anisfuadah30@gmail.com)

Riwayat Pendidikan

SD : Tahun 2000-2006 SDN Sukorejo 03

SMP : Tahun 2006-2009 SMPN 01 Bangsalsari

SMK : Tahun 2009-2012 SMK Nahdlatuth Thalabah

Perguruan Tinggi : Tahun 2013-2017 IAIN Jember.

## DOKUMENTASI

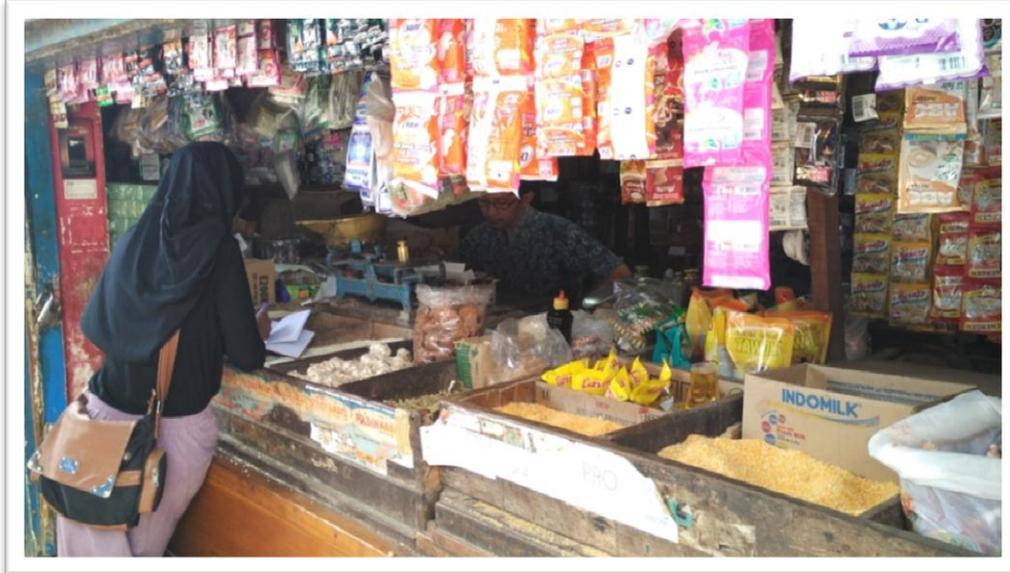
**Kegiatan peneliti ketika melakukan wawancara dengan Ibu Siti Anisah selaku staff pada Kantor Dinas Pasar Balung**



**Kegiatan peneliti ketika melakukan wawancara dengan bapak Junaidi pemilik toko Jaya Baru di Pasar Balung**



**Kegiatan peneliti ketika melakukan wawancara dengan bapak Indra, sebagai putra dan kasir pada toko Lilik Jaya Abadi di Pasar Balung**



**Kegiatan peneliti ketika melakukan wawancara dengan beberapa pelayan toko sembako di Pasar Balung**



**Wawancara dengan bapak Darman dan Muklis terkait dengan sistem kerja dan perlindungan kerja yang ada di toko Lilik Jaya Abadi**



**Observasi mengenai kegiatan pelayan Perempuan di Toko Surya Jaya di pasar Balung dalam melayani pembeli**



**Observasi mengenai kegiatan pelayan Toko Surya Jaya di pasar Balung**



**Kegiatan para pekerja dalam melayani pembeli di Toko Surya Jaya**



**Kegiatan pekerja laki-laki dalam melayani pembeli di toko Jaya Baru**



## PEDOMAN WAWANCARA

Judul penelitian : “**Perlindungan Kerja Bagi Pelayan Toko di Pasar Balung dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam**”

### A. Pertanyaan Kepada Pekerja, majikan, dan Dinas Pasar

1. Tentang Kesehatan kerja meliputi:
  - a. Bagaimanakah perlindungan kerja yang diberikan kepada pekerja anak yang terjadi di toko ini?
  - b. Bagaimanakah perlindungan kerja yang diberikan kepada pekerja perempuan yang terjadi di toko ini?
  - c. Bagaimanakah perlindungan kerja terkait dengan waktu kerja, waktu mengaso, dan waktu istirahat yang terjadi di toko ini?
2. Tentang keselamatan kerja meliputi:
  - a. Apakah di dalam toko ini menerapkan perlindungan keselamatan kerja?
  - b. Jika jawabannya iya, bagaimanakah perlindungan keselamatan kerja yang ada di toko ini?
  - c. Jika jawabannya tidak, apakah alasannya?
  - d. Bagaimanakah hak dan kewajiban para pihak, terkait dengan keselamatan kerja yang terjadi di toko ini? apakah sudah dilakukan secara seimbang atau belum?
3. Tentang Jaminan Sosial meliputi:
  - a. Apakah di dalam Toko ini menerapkan perlindungan jaminan sosial?
  - b. Jika jawabannya iya, maka pertanyaannya adalah:
    - 1) bagaimanakah jaminan kecelakaan kerja yang ada di toko ini?
    - 2) bagaimanakah jaminan hari tua yang ada di toko ini?
    - 3) bagaimanakah jaminan pensiun yang ada di toko ini?
    - 4) bagaimanakah jaminan kematian yang ada di toko ini?
  - c. Jika jawabannya tidak, apakah alasannya?