MOTTO

اَعْطُواالْاَجِيْرَ اَجْرَهُ قَبْلَ اَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

"Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering keringatnya."
(HR. Ibn Majah).[1]

"Memuliakan manusia berarti memuliakan Penciptanya,
Merendahkan dan menistakan manusia berarti merendahkan dan
Menistakan Penciptanya".
(KH. Abdurrahman Wahid)

[1]Ibnu Hajar Al-Asqolani, *Bulugul Marom* (Semarang:Thoha Putra), 187.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah, yang telah melimpahkan rahmat sehingga karya ini bisa terselesaikan, karya ini dipersembahkan kepada:

1. Ayah dan Ibu yang selalu mendoakan anak-anaknya, memberikan dukungan, semangat serata memberikan nafkah sehingga ananda dapat menyelesaikan kuliah.
2. Adikku (wisnusaputra) dan Keluarga besar tercinta yang tidak pernah lupa menghibur dan memberiku semangat.
3. Hendri Ansori yang selalu mendo'akan, menghibur dan memberiku semangat hingga skripsi ini selesai.
4. Teman–temanku (Fina MZ, Aisatul Hasanah, Syilvie Ari, Maziatul ilmi N) yang selalu menghibur, membantu dan menemani hinngga terselesainya skripsi ini.
5. Sahabat-sahabatku (Wahyu Zidni Magfirah, Choiril Bariyah, Rafika Hasanah, Asmaul Husna) yang selalu menghiburku.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

KATA PENGANTAR

Alhamdulilahirabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan SWT yang telah memberikan nikmat dan rahmat-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.Sholawat serta salam semoga tetap tercurahlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan ini.

Terselesaikannya karya ini tentunya tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah ikut terlibat dan membantu proses penulisan tugas ini. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Soeharto,SE.M.M selaku rektor IAIN Jember yang telah memfasilitasi semua kegiatan akademik.
2. BapakDr. H. Sutrisno RS., MHI selaku dekan Fakultas Syari'ah.
3. Ibu Mahmudah, S.Ag.,MEI Selaku ketua fakultas syariah.
4. Ibu Busriyanti,M.Ag selaku Ketua Program Studi Muamalah.
5. Bapak Martoyo S.H.,M.H selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Arif Utomo selaku ketua SDM di PT.Permata Citra Nusa atas informasinya hingga terselesainya skripsi ini.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Tiada balas jasa yang bias penulis berikan selain berharap Allah yang akan membalas amal baik, dan senantiasa kita semua berada dalam lindungan-Nya.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif bagi semua pihak untuk perbaikan skripsi ini. Dan semoga karya ini memberikan manfaat bagi parapembaca. Amin.

Jember, Juni 2017

Penulis

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ABSTRAK

Zulvia Lailatun Nisak, 2017: *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah.*

Hubungan antara pengusaha dan buruh sejatinya merupakan hubungan yang saling menguntungkan. Hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh buruh, tidak kunjung diberikan oleh pihak pengusaha. Maka dari sini perlunya perlindunga nterhadap buruh, sesuai dengan aspek hubungan kerja. Fenomena perlindungan hukum yang tidak maksimal terhadap buruh, seringkali dijumpai di masyarakat sebagaimana fakta yang terjadi di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo. Maka dari itu menarik untuk diteliti bagaimana sebenarnya perlindungan hukum terhadap buruhdi PT.Permata Citra Nusa ProbolinggoperspektifUUNo.13 Tahun2003 dan Hukum Ekonomi Syariah.

Fokus penelitian yang dipaparkan peneliti yaitu:1)Bagaimana sistem kerja buruh di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo?,2)Bagaimana problematika buruh dalam sistem kerja di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo?,3)Bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo Perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah?Manfaat penelitian dari fokus tersebut yakni untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan yang diberikan perusahaan kepada buruh perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah. Sementara tujuannya yaitu: 1)Untuk mendiskripsikan sistem kerja buruh di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo. 2) Untuk mendiskripsikan problematika buruh dalam sistem kerja di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo. 3)Untuk mendiskripsikan perlindungan hokum terhadap buruh di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan Pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun analisa data dalam penelitian ini dengan langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Berdasarkan hasil dari penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa:1). PT.Permata Citra Nusa Probolinggo masih menerapkan sistem kerja tanpa adanya kontrak kerja dan sistem pengupahaannya tidak sesuai dengan upah minimum daerah. 2) problematika buruh dalam sistem tersebut terletak pada tidak adanya kontrak kerja dan pengupahannya karena upah yang diberikan perusahaan tidak mencukupi kebutuhan buruh. 3).Adapun perlindungan terhadap buruh masih kurang maksimal, karena perusahaan tidak memberikan perlindungan apapun terhadap buruh, baik itu perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, jamsostek, dan pengupahan.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN i

PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

PENGESAHAN iii

MOTTO iv

PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR vi

ABSTRAK viii

DAFTAR ISI ix

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Fokus Penelitian 5

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 6

E. Definisi Istilah 8

F. Sistematika Pembahasan 9

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN **11**

A. Penelitian Terdahulu 11

B. Kajian Teori 16

BAB IIIMETODE PENELITIAN **47**

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 47

B. LokasiPenelitian 48

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

C. Subyek Penelitian 49

D. Teknik Pengumpulan Data 50

E. Analisis Data 52

F. Keabsahan Data 53

G. Tahap-tahap Penelitian 54

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA 55

A. Gambaran Obyek Penelitian 55

B. Penyajian Data dan Analisis 59

C. PembahasanTemuan 75

BAB V PENUTUP 105

A. Kesimpulan 105

B. Saran-saran 106

LAMPIRAN

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ABSTRAK

Zulvia Lailatun Nisak, 2017: *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah.*

Hubungan antara pengusaha dan buruh sejatinya merupakan hubungan yang saling menguntungkan. Namun seringkali posisi pekerja/buruh tidak seimbang dengan posisi pengusaha. Hak-hak buruh yang seharusnya pengusaha berikan, tetapi tidak buruh dapatkan. Dari sini perlunya perlindungan terhadap buruh, sesuai dengan aspek hubungan kerja.Fenomena perlindungan yang kurang maksimal terhadap buruh banyak dijumpai di masyarakat, sehingga sangat menarik untuk diteliti bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo Perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah.

Adapun fokus penelitian yang dipaparkan peneliti yaitu:1)Bagaimana sistem kerja buruh di PT,Permata Citra Nusa Probolinggo?,2)Bagaimana problematika buruh dalam sistem kerja di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo?, 3)Bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo Perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah.?. Dari fokus tersebut dapat diketahui bagaimana bentuk perlindungan yang diberikan perusahaan kepada buruh perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah. Adapun tujuan yang ingin diketahui peneliti tidak jauh dari permasalahan yang ada, yaitu: 1) Untuk mengetahui dan mendiskripsikan sistem kerja buruh di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo. 2)Untuk mengetahui dan mendiskripsikan problematika buruh dalam sistem kerja di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo. 3)Untuk mengetahui dan mendiskripsikan perlindungan hukum terhadap buruh di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah.

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan menggunakan Pendekatan deskriptif. Adapun teknik pengumpulan datanya menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sehingga perolehan data dalam penelitian ini menggunakan metode Lapangan (*field Research).*

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan yaitu:1). PT.Permata Citra Nusa Probolinggo masih memiliki sistem kerja yang tanpa adanya kontrak kerja dan sistem pengupahaan yang tidak sesuai dengan upah minimum daerah. 2) problematika buruh dalam sistem tersebut terletak pada tidak adanya kontrak kerja dan pengupahannya karena upah yang diberikan perusahaan tidak mencukupi kebutuhan buruh. 3).Adapun perlindungan terhadap buruh di PT.Permata Citra Nusa Proboingga masih kurang maksimal, karena perusahaan tidak memberikan perlindungan apapun terhadap buruh, baik itu perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, jamsostek, dan pengupahan.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH DI PT. PERMATA CITRA NUSA PROBOLINGGO (PERSPEKTIF UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH)

SKRIPSI

Oleh :

Zulvia Lailatun Nisak
083132041

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS SYARI'AH (MUAMALAH)
Juli, 2017

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH DI PT. PERMATA CITRA NUSA PROBOLINGGO (PERSPEKTIF UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAANDAN HUKUM EKONOMI SYARIAH)

SKRIPSI

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

Oleh:

Zulvia Lailatun Nisak
NIM : 083132041

DisetujuiPembimbing

Martoyo, S.H.I., M.H
NIP.197812122009101001

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH DI PT. PERMATA CITRA NUSA PROBOLINGGO (PERSPEKTIF UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH)

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H)FakultasS yari'ah Jurusan Hukum Ekonomi
Program Studi Muamalah

Hari : Kamis

Tanggal : 13 Juli 2017

Tim Penguji

Ketua

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

Sekretaris

Abdul Jabar S.H.,M.H
NIP. 197109242014111001

Anggota :

1. Dr. H. Ahmad Junaidi. S.Pd.M.Ag( )
2. Martoyo.S.H.I.,M.H ( )

Menyetujui
Dekan FakultasSyari'ah

Dr. H. Sutrisno RS, MHI
NIP. 19590216198903 1 001

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

MOTTO

اَعْطُواالْاَجِيْرَ اَجْرَهُ قَبْلَ اَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

"Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering keringatnya."
(HR. Ibn Majah).[1]

"Memuliakan manusia berarti memuliakan Penciptanya,
Merendahkan dan menistakan manusia berarti merendahkan dan
Menistakan Penciptanya".
(KH. Abdurrahman Wahid)

[1]Ibnu Hajar Al-Asqolani, *Bulugul Marom* (Semarang:Thoha Putra), 187.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah, yang telah melimpahkan rahmat sehingga karya ini bisa terselesaikan, karya ini dipersembahkan kepada:

1. Ayah dan Ibu yang selalu mendoakan anak-anaknya, memberikan dukungan, semangat serata memberikan nafkah sehingga ananda dapat menyelesaikan kuliah.
2. Adikku (wisnusaputra) dan Keluarga besar tercinta yang tidak pernah lupa menghibur dan memberiku semangat.
3. Hendri Ansori yang selalu mendo'akan, menghibur dan memberiku semangat hingga skripsi ini selesai.
4. Teman–temanku (Fina MZ, Aisatul Hasanah, Syilvie Ari, Maziatul ilmi N) yang selalu menghibur, membantu dan menemani hinngga terselesainya skripsi ini.
5. Sahabat-sahabatku (Wahyu Zidni Magfirah, Choiril Bariyah, Rafika Hasanah, Asmaul Husna) yang selalu menghiburku.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

KATA PENGANTAR

Alhamdulilahirabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan SWT yang telah memberikan nikmat dan rahmat-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.Sholawat serta salam semoga tetap tercurahlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan ini.

Terselesaikannya karya ini tentunya tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah ikut terlibat dan membantu proses penulisan tugas ini. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Soeharto,SE.M.M selaku rektor IAIN Jember yang telah memfasilitasi semua kegiatan akademik.
2. BapakDr. H. Sutrisno RS., MHI selaku dekan Fakultas Syari'ah.
3. Ibu Mahmudah, S.Ag.,MEI Selaku ketua fakultas syariah.
4. Ibu Busriyanti,M.Ag selaku Ketua Program Studi Muamalah.
5. Bapak Martoyo S.H.,M.H selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Arif Utomo selaku ketua SDM di PT.Permata Citra Nusa atas informasinya hingga terselesainya skripsi ini.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Tiada balas jasa yang bias penulis berikan selain berharap Allah yang akan membalas amal baik, dan senantiasa kita semua berada dalam lindungan-Nya.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif bagi semua pihak untuk perbaikan skripsi ini. Dan semoga karya ini memberikan manfaat bagi parapembaca. Amin.

Jember, Juni 2017

Penulis

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ABSTRAK

Zulvia Lailatun Nisak, 2017: *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah.*

Hubungan antara pengusaha dan buruh sejatinya merupakan hubungan yang saling menguntungkan. Hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh buruh, tidak kunjung diberikan oleh pihak pengusaha. Maka dari sini perlunya perlindunga nterhadap buruh, sesuai dengan aspek hubungan kerja. Fenomena perlindungan hukum yang tidak maksimal terhadap buruh, seringkali dijumpai di masyarakat sebagaimana fakta yang terjadi di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo. Maka dari itu menarik untuk diteliti bagaimana sebenarnya perlindungan hukum terhadap buruhdi PT.Permata Citra Nusa ProbolinggoperspektifUUNo.13 Tahun2003 dan Hukum Ekonomi Syariah.

Fokus penelitian yang dipaparkan peneliti yaitu:1)Bagaimana sistem kerja buruh di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo?,2)Bagaimana problematika buruh dalam sistem kerja di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo?,3)Bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo Perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah?Manfaat penelitian dari fokus tersebut yakni untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan yang diberikan perusahaan kepada buruh perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah. Sementara tujuannya yaitu: 1)Untuk mendiskripsikan sistem kerja buruh di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo. 2) Untuk mendiskripsikan problematika buruh dalam sistem kerja di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo. 3)Untuk mendiskripsikan perlindungan hokum terhadap buruh di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan Pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun analisa data dalam penelitian ini dengan langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Berdasarkan hasil dari penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa:1). PT.Permata Citra Nusa Probolinggo masih menerapkan sistem kerja tanpa adanya kontrak kerja dan sistem pengupahaannya tidak sesuai dengan upah minimum daerah. 2) problematika buruh dalam sistem tersebut terletak pada tidak adanya kontrak kerja dan pengupahannya karena upah yang diberikan perusahaan tidak mencukupi kebutuhan buruh. 3).Adapun perlindungan terhadap buruh masih kurang maksimal, karena perusahaan tidak memberikan perlindungan apapun terhadap buruh, baik itu perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, jamsostek, dan pengupahan.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN i

PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

PENGESAHAN iii

MOTTO iv

PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR vi

ABSTRAK viii

DAFTAR ISI ix

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Fokus Penelitian 5

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 6

E. Definisi Istilah 8

F. Sistematika Pembahasan 9

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN **11**

A. Penelitian Terdahulu 11

B. Kajian Teori 16

BAB IIIMETODE PENELITIAN **47**

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 47

B. LokasiPenelitian 48

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

C. Subyek Penelitian 49

D. Teknik Pengumpulan Data 50

E. Analisis Data 52

F. Keabsahan Data 53

G. Tahap-tahap Penelitian 54

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA 55

A. Gambaran Obyek Penelitian 55

B. Penyajian Data dan Analisis 59

C. PembahasanTemuan 75

BAB V PENUTUP 105

A. Kesimpulan 105

B. Saran-saran 106

LAMPIRAN

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH DI PT. PERMATA CITRA NUSA PROBOLINGGO (PERSPEKTIF UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH)

SKRIPSI

Oleh :

Zulvia Lailatun Nisak
083132041

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS SYARI'AH (MUAMALAH)
Juli, 2017

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

al-adawi, Musthafa. 2006. *Fiqh Akhlak*. Jakarta : Qisthi press.

Al-Bukhari, Muhammad bin Ismail. 2007. *Shahih al-Bukhari*. Beirut: Dar-al-Kutub al-Ilmiyah.

Al Majlis, al A`la lis Syuun al Islamiyah. 2001. "Al Mausu`ah al Islamiyah al `Amah, Wazarat al Awqaf". Kairo.

Al-Qazwiniy, Muhammad bin Yazid Abu 'Abdullah. 2004. *Sunan Ibnu Majah*. Beirut: Dar al- Fikr.

Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asikin, H.Zainal. 2008. *Dasar-dasar perburuan*. Jakarta: PT rajaGrafindo Persada.

Asyhadie, Zaenal. 2008. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Azra, Azyumardi. 2005. *Pendidikan Kewarganegaraan: Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*. Jakarta : Kencana.

Budiono, Abdul R. 2011. *Hukum Perburuan.* Jakarta: Permata Putrid Media.

_____1997. *Hukum Perburuan Di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,

Chalil, Moenawwar. 1995. Biografi Empat Serangkai Imam Mazdhab. Jakarta: Bulan Bintang.

Hadjon M, Philipus. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia* Surabaya: PT.Bina Ilmu.

Hakim, Abdul 2003. *Pengantarhukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya.

Hakim, Abdul, Aziz 2015. Negara Hukum Dan Demokrasi Di Indonesia. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.

Hasan, Nurul Ichsan. 2014. *Pengantar Asuransi Syariah*. Jakarta: Gaung Persada Press Group.

Husni, Lalu. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Jomo K.S. 1996. *Alternatif Ekonomi Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka,

Moleong, Lexy . 2008. Metode Penelitian Kualitatif . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Munawaroh. 2013. *Panduan Memahami Metode Penelitian*. Malang: Intimedia.

Nasution, Bahder, Johan. 2012. *Negara Hukum Dan Hak Asasi Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Putra, Nusa. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rusli, Hardijan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sudjana, Eggy, 2005. *Nasib Dan Perjuangan Buruh Di Indonesia*. Jakarta: Renaissan.

Sahrani, Sohari. 2011. *Fikih Muamalah*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sastro hadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* . Jakarta: Bumi Aksara.

Shalih bin Utsaimin ,Muhammad. 2013. *Syarhul Arba'īn An-Nawiyyati,* Terj. Jakarta Timur: Ummul Qura.

soepomo, Imam. 1986. *Hukum Perburuan Bidang Kesehatan Kerja*,Jakarta: Pradaya Paramita.

Shiddieqy, Hasbi Ash. 1999. *Pengantar Fiqih Muamalah.* Semarang: Pustaka Rizki Putra.

Soedjoo, wiwoho. 1991. *Hukum perjanjian kerja.* Jakarta: rineka cipta.

Suhendi, Hendi. 2005. *Fikih Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada,

Sugiyono. 2010. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta,

_____2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Surtahman Kastin Hassan dan Abd. Ghafar Ismail. 2001. "*Tenaga buruh dan upah dalam Islam*", Islamiyyat.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Syafa'at, Rachmad. 2008. *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya*. Malang: In-Trans Publising..

Tim penyusun, 2015. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember*.Jember: IAIN Jember Press.

Triwulan Tutik, Titik. 2011. *Kontruksi hukum tata negara di Indonesia*. Jakarta: kencana.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Undang-undang no 40 tahun 2004 tentang Jaminan sosial nasional

Undang-undang no 40 tahun 2014 tentang persuransian.

Kompilasi Hukum Islam (KHI).

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

MATRIK PENELITIAN

JUDUL	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Masalah
Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo Perspektif UU No.13 Tahun 2003 Dan Hukum Ekonomi Syariah	1. Perlindungan hukum 2. Buruh dalam Undang-undang NO.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan 3. Buruh dalam Hukum ekonomi syariah	a) Negara hukum b). HAM a). ciri-ciri hukum ketenagakerjaan b).Sistem ketenagakerjaan	1) Pengertian negara hukum 2) Unsur Negara hukum 1) Pengertian HAM 2) Macam- macam HAM 1). Kontrak kerja 2).kesehatan kerja 3).perlindungan norma kerja 4).pengupahan 5)jamsostek 1). Kontrak kerja dalam islam 2). Upah dalam islam 3). Jaminan kesehatan dalam islam 4). Jaminan sosial dalam islam	Primer : - Hasil dari wawancara dengan responden dan dokumentasi - Undang-undang ketenagakerjaan Sekunder: - Buku/kitab fiqih - Kamus - Jurnal - Website	Pendekatan Penelitian: Kualitatif deskriptif Metode pengumpulan data: a) Observasi b) Interview c) Dokumentasi Keabsahan data: Metode triangulasi sumber	1. Bagaimana sistem kerja buruh di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo? 2. Bagaimana problematika buruh dalam sistem kerja di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo? 3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah ?

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH DI PT. PERMATA CITRA NUSA PROBOLINGGO (PERSPEKTIF UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH)

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H)FakultasS yari'ah Jurusan Hukum Ekonomi
Program Studi Muamalah

Hari : Kamis

Tanggal : 13 Juli 2017

Tim Penguji

Ketua

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

Sekretaris

Abdul Jabar S.H.,M.H
NIP. 197109242014111001

Anggota :

1. Dr. H. Ahmad Junaidi. S.Pd.M.Ag( )
2. Martoyo.S.H.I.,M.H ( )

Menyetujui
Dekan FakultasSyari'ah

Dr. H. Sutrisno RS, MHI
NIP. 19590216198903 1 001

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Zulvia Lailatun Nisak
NIM	: 083132041
Prodi/Jurusan	: MU/ Hukum Islam
Fakultas	: Syari'ah
Institusi	: IAIN Jember

Dengan ini Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh di PT.Permata Citra Nusa perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah" adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 6 Juni 2017

Saya yang menyatakan

Zulvia Lailatun Nisak

NIM.083132041

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH DI PT. PERMATA CITRA NUSA PROBOLINGGO (PERSPEKTIF UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAANDAN HUKUM EKONOMI SYARIAH)

SKRIPSI

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

Oleh:

Zulvia Lailatun Nisak
NIM : 083132041

DisetujuiPembimbing

Martoyo, S.H.I., M.H
NIP.197812122009101001

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari kebutuhan papan, sandang dan pangan demi kelangsungan hidupnya. Untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia diharuskan bekerja. Menyadari akan pentingnya bekerja dalam kelangsungan hidup maka setiap orang memiliki hak dan kesempatan memperoleh suatu pekerjaan yang layak, aman, dan terjamin, baik kesehatan kerja, keselamatan kerja dan jaminan sosial tenga kerja.[1]

Secara normatif diatur dalam UU NO.13 tahun 2003 pasal 5 bahwa " Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Landasan ini sesuai dengan bunyi pasal 27 ayat 2 dan pasal 28D ayat 2 UUD 1945 yang menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[2] Berdasarkan hal tersebut, maka untuk memenuhi kebutuhan masyarakat faktor tenaga kerja harus diperhatikan, mulai dari pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja, yang pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan proses pembangunan dan mewujudkan kesejahteraan.

Untuk menjalankan proses tersebut, perlindungan terhadap tenaga kerja, memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkeseimbangan. Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga

[1] Zainal Asikin, *Dasar-dasar perburuan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), 95.
[2] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 07.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, meliputi: Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha, Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, dan Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.[3]Dimana suatu peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku, dan peraturan tersebut mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan tentang peraturan perusahaan kepada tenaga kerja.

Perlindungan pekerja dari kekuasaan pengusaha terlaksana apabila peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologi dan filosofis.[4]

[3] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

[4] Dian Octaviani Saraswati, "*Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Terhadap tenaga Kerja di Perusahaan tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan*" Universitas Diponegoro , Fakultas Hukum, 2015.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Awal mula adanya hubungan kerja disebabkan karna adanya perjanjian kerja anatara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam perjanjian kerja antara buruh dengan pemberi kerja melahirkan hubungan hukum. Kalau sebelum Undang-Undang ini, perlindungan oleh hukum perburuan hanya terbatas pada buruh, tetapi setelah undang-undang ini lahir, perlindungan oleh hukum perburuan diperluas. Subjek hukum yang hendak dilindungi tidak saja buruh, melainkan setiap orang yang dipekerjakan oleh orang lain.[5]

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juga menyebutkan di Pasal 1601(a) "*persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak pekerja/buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah"*. Dan didalam perjanjian kerja, baik buruh maupun majikan, masing-masing mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Kewajiban buruh pada umumnya tersimpul dalam hak majikan, seperti juga hak buruh tersimpul dalam kewajiban majikan. Misalnya, buruh mempunyai kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan, maka majikan mempunyai hak atas pelaksanaan pekerja oleh buruh tersebut.[6]

Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk tetap dapat bertahan (*survive*) dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak yang terkait secara langsung

[5] Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuan* (Jakarta: Permata Putrid Media, 2011), 27.
[6] Budiono, *Hukum Perburuan*..., 51.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

adalah pengusaha dan pekerja/buruh.[7]Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak dikaitkan dengan persoalan antara pekerja dengan pengusaha. Pemahaman demikian juga dipahami sebagian besar para pengambil kebijakan perburuhan sehingga terjadi reduksi pemahaman terhadap buruh sebagai pekerja dan buruh sebagai suatu profesi dan kategori sosial. sehingga mengakibatkan perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi sangat lemah.

Menghadapi kenyataan tersebut, peran pemerintah diperlukan untuk melakukan campur tangan dengan tujuan mewujudkan perburuhan yang adil melalui peraturan perundang-undangan.[8] Hubungan antara pengusaha dan buruh sejatinya merupakan hubungan yang saling menguntungkan. Namun seringkali posisi pekerja/buruh tidak seimbang dengan posisi pengusaha. Dimana Era reformasi yang semula diharapkan mampu membangun sebuah kondisi hukum, sosial, politik, ekonomi dan budaya yang lebih transparan dan demokratis ternyata sampai saat ini manfaatnya belum dirasakan oleh kalangan pekerja/buruh.

Penghalang dari semua harapan itu tentu saja berawal dari adanya kepincangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, yaitu adanya hambatan yang bersifat struktural, kultural, substansi perundang-undangan atau kebijakan, maupun hambatan financial yang berimplikasi pada lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan dari pemerintah dan minimnya

[7] Eggy Sudjana, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*,(Jakarta: Renaissan, 2005),
[8] Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), 12.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

perlindungan kerja maupun syarat-syarat kerja dari pengusaha terhadap pekerja/buruh secara keseluruhan.[9]

Terdapat banyak fakta di lapangan pengusaha yang tidak menghiraukan hak-hak buruh untuk mendapatkan perlindungan, mulai dari kontrak kerja, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, pengupahan dan jaminan sosialnya. Hal tersebut dianggap lumrah oleh masyarakat umum. Dari hasil observasi awal dengan masyarakat sekitar, ternyata PT. Permata Citra Nusa Probolinggo merupakan perusahaan yang tergolong banyak karyawan atau buruhnya, baik laki-laki ataupun perempuan. Tetapi menurut para pekerja perusahaan ini tidak menerapkan aspek-aspek yang seharusnya ada dalam hubungan kerja mulai dari kontrak kerja, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Melihat fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait masalah "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH DI PT. PERMATA CITRA NUSA PROBOLINGGO PERSPEKTIF UU NO.13 TAHUN 2003 DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH".

B. Fokus Penelitian

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

1. Bagaimana sistem kerja buruh di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo?

[9] Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya* (Malang: In-Trans Publising, 2008), 93.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Bagaimana problematika buruh dalam sistem kerja di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo?
3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah ?

C. Tujuan Penelitian

Setiap tulisan yang disebut dengan karya tulis dalam bentuk apapun pasti mempunyai tujuan. Dengan adanya tujuan, maka peneliti akan melakukan hal-hal dalam penggalian data dengan cara ilmiah sesuai dengan gambaran yang akan dituju oleh peneliti. Sehingga tujuan dari penelitian tidak akan berbeda dengan permasalahan yang telah dirumuskan.

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendiskripsikan sistem kerja buruh di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo.
2. Untuk mendiskripsikan problematika buruh dalam sistem kerja di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo.
3. Untuk mendiskripsikan perlindungan hukum terhadap buruh di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap buruh di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo Perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah", merupakan bentuk keingintahuan peneliti terhadap

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

apa yang terjadi terhadap buruh. Hasil penelitian yang peneliti tulis dalam karya ilmiah ini diharapkan memberikan kontribusi kepada siapapun pembacanya.

Lebih jelas manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi atau manfaat bagi semua pihak, khususnya pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan pekerja/buruh. Dari penyajian karya ilmiah ini diharapkan penelitian ini menjadi wacana bagi pihak terkait untuk memperhatikan aturan atau membenahi aturan menjadi lebih baik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti sebagai pengalaman dalam melakukan penelitian tentang perlindungan hukum terhadap buruh.
b. Bagi IAIN Jember, penelitian ini diharapkan dapat lebih meningkatkan kualitas kurikulum lembaga, utamanya dalam bidang Hukum Ekonomi (Muamalah) sendiri. Dan dapat memberikan kontribusi bagi lembaga IAIN.
c. Bagi masyarakat dapat dijadikan sumbangsih pengetahuan dalam kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh.
d. Dapat mempermudah oraganisasi buruh dalam memperjuangkan hak dan kepentingan buruh.
e. Bagi buruh, dapat memahami aspek-aspek perlindungan hukum yang seharusnya di dapatkan dari perusahaan.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian.[10] Tujuanya agar tidak terjadi kesalahpahaman makna istilah sebagai mana yang dimaksud oleh peneliti. Adapun definisi istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan kepada rakyat oleh pemerintah untuk mencegah terjadinya suatu masalah.[11]
2. Buruh adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyaraka[12]
3. Undang-Undang NO.13 Tahun 2003 adalah peraturan Negara yang dibuat oleh pemerintah yang disahkan oleh parlemen(Dewan Perwakilan Rakyat, dan sebagainya) dan di tandatangani oleh presiden yang berisi tentang semua yang berhubngan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, sekarang dan sesudah masa kerja.[13]
4. Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) adalah kegiatan yang mengatur hal-hal yang berhubungan dengan tata cara hidup

[10] Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 45

[11] Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), 2.

[12] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (pasal 1 ayat 2)

[13] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (pasal 1 ayat 1)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

sesama manusia untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.[14] Selanjutnya dikatakan, bahwa hukum ekonomi syariah (Muamalah) adalah segala peraturan yang diciptakan Allah untuk mengatur hubungan manusia dengan manusia dalam hidup dan kehidupan.[15]

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan. Adanya sistematika pembahasan supaya memudahkan pembaca atau penulis sendiri dalam meninjau dan memahami keseluruhan tulisan yang disajikan. Adapun sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab satu, pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, tujuan penelitian, fokus penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan penelitian.

Bab dua, kajian kepustakaan yang membahas tentang penelitian terdahulu, dengan memaparkan konsep penelitian dan hasil-hasil penelitian. Dan kajian teori yang memaparkan tentang pengertian, peran, dan tujuan setiap variabel dari judul peneliti.

Bab tiga, metode penelitian yang membahas pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisa data, keabsahan data, dan tahapan penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini.

---

[14] Hendi Suhendi, *Fikih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 1
[15] Sohari Sahrani, *Fikih Muamalah*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 4

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Bab empat, penyajian data yang memuat tentang gambaran obyek penelitian, penyajian data dan analisis, serta pembahasan temuan dalam penelitian.

Bab lima, penutup yaitu kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari peneliti untuk pihak yang terkait.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan. Kemudian membuat ringkasan, baik penelitian yang sudah dipublikasikan maupun belum dipublikasikan. Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisionalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.[16]

Penelitian yang memiliki tema hampir sama dengan tema yang diangkat peneliti, pernah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya diantara penelitian tersebut adalah:

1. Judul penelitian "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsorcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)", 2012, fokus penelitian adapun fokus masalanya yaitu: 1). Bagaimanakah implementasi Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam praktik *outsourcing* di Kabupaten Ketapang? 2). Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi Pekerja/Buruh *outsourcing* di Kabupaten Ketapang? 3). Bagaimanakah peran Pemerintah Kabupaten Ketapang dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh

[16] Tim Penyusun, *Panduan Penulisan...*, 45.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

outsourcing?. Adapun penelitian tersebut menggunakan pendekatan yuridis empiris (sosiologis).

Hasil dari penelitian tersebut menyatakan: 1).secara umum tidak mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. 2). tidak adanya tindakan yang melindungi terhadap buruh yang sesuai dengan UU NO.13 Tahun 2003. 3). bahawa perlindungan hukum yang ada Di Kebupaten Ketapang terhadap pekerja/buruh itu kurang perhatian khusus dari pemerintah. Berbeda dengan penulis yang lebih cenderung kepada sistem kerja buruh di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo.[17]

Nama	Persamaan	Perbedaan
Uti ilmu royen	ingin mengetahui kesesuaian antara hukum normatif dengan penerapan yang ada tentang perlindungan hukum terhdap buruh.	- Penelitian tersebut lebih kepada perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang ada Di Kebupaten Ketapang yang kurang perhatian khusus dari pemerintah. Dan tidak adanya tindakan yang melindungi terhadap buruh. Sedang peneliti lebih kepada sistem kerja buruh

[17] Uti Ilmu Royen, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsorcing (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)*, (skripsi universitas Diponogoro Semarang, 2012).

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

		dan perlindungan yang didapatkan buruh. - Penelitian tersebut menggunakan pendekatan empiris (sosiplogis), sedang peneliti menggunakan kualitatif deskriptif.

2. Judul penelitian "Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Di Universitas Muhammadiyah Surakarta**),** 2015, adapun fokus masalahnya yaitu: 1).Bagaimana perlindungan hukum yang didapat pada pekerja tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Surakarta? 2).Apakah permasalahan-permasalahan yang terjadi kepada pekerja tidak tetap di Universitas Muhammdiyah Surakarta?, penelitian tersebut menggunakan pendekatan Yuridis empiris, hasil penelitian tersebut menyatakan 1).bahwa kurang maksimalnya perlindungan terhadap pekerja tidak tetap terkait dengan upah. 2). Bahwa para pekerja tidak mendapatkan kontrak kerja dan perlindungan apapun, sedangan penelitian ini lebiih kepada sistem kerja buruh dan perlindungan yang didapatkan oleh buruh dalam bekerja.[18]

[18] Fadhlil Wafi Fauzi, *Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi di Universitas Muhammadiyah Surakarta*), Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015).

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Nama	Persamaan	Perbedaan
Fadhlil Wafi Fauzi	Sama-sama ingin mengetahui kesesuaian antara yang senyatanya dengan yang seharusnya tentang perlindungan hukum terhdap buruh.	- lebih kepada ketidak sesuaian upah terhadap pekerja/buruh dan masalah-masalah buruh dalam bekerja, sedangkan peneliti lebih fokus kepada sistem kerja dan perlindungan yang di daptkan oleh buruh. - Penelitian tersebut menggunakan yiridis empiris, berbeda dengan peneliti yang menggunakan kualitatif deskriptif.

3. Judul penelitian "Perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT.PLN (Persero) dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera di Kabupaten Wonogiri", 2009, adapun fokus masalnya yaitu: 1). Apa hak dan kewajiban PT.PLN maupun PT. Musdipa Inti Sejahtera yang termuat dalam perjanjian pemborongan pekerja secara *outsourcing*? 2). Apakah pekerja

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

memperoleh perlindungan hukum dalam perjanjian kerja dalam rangka pemborong pekerja secara *outsourcing* antara PT.PLN dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera?, penelitian tersebut menggunakan pendekatan normatif.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan 1). Bahwa pekerjaan yang di *outsource*-kan oleh PT PLN (Persero) kepada PT. Musdipa Inti Sejahtera adalah pekerjaan pembacaan meter yang dimuat dalam perjanjian jasa pemborongan, yang didalamnya dapat diketahui hak dan kewajiban dari para pihak. 2). Secara garis besar pekerja telah mendapat perlindungan hukum dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT PLN (Persero) dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera yakni dalam hal waktu kerja, waktu istirahat dan cuti, keselamatan kerja, dan jamsostek. [19]

Nama	Persamaan	Perbedaan
Anis Elisa	Sama-sama ingin mengetahui kesesuaian antara hukum normatif dengan kenyataan yang ada di masyarakat tentang	- Lebih kepada perjanjian pemborongan kerja secara *outsourcing* dan hak –hak dan kewajiban perusahaan. Sedangkan peneliti lebih

[19] Anis Elisa, *"Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Secara Outsourcing antara PT. PLN (Persero) dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera di Kabupaten Wonogiri",* Universitas Surakarta, 2009.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

	perlindungan hukum terhdap buruh.	kepada sistem kerja buruh dan perlindungan yang didapatkan oleh buruh. - Penelitian tersebut menggunakan normatif, sedangkan peneliti menggunakan kualitatif deskriptif.

B. Kajian Teori

1. Tinjauan Teori tentang Perlindungan Hukum

a. Negara Hukum

Istilah Negara hukum mengingatkan kita kepada konsep "*rechtsstaat*" maupun konsep " *the rule of law*". Demikian hendak disadari bahwa republik yang kita bangun berdiri diatas dasar ideologi dan dasar falsafah Negara "pancasila". Oleh karena itu konsep Negara hukum harus di kembalikan kepada pancasila sebagai landasannya, dan dengan sendirinya perlindungan hukum bagi rakyat harus digali pendasarannya pada pancasila karena pengakuan harkat dan martabat manusia secara instrinsik melekat pada pancasila.

Pada masa kini, salah satu sarana perlindungan hukum yang penting adalah penangan perkara-perkara perbuatan melanggar hukum oleh penguasa melalui pengadilan dalam lingkungan peradilan umum.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Adapun definisi hukum sendiri ialah segala sikap, tingkah laku dan perbuatan baik dilakukan oleh para penguasa atau aparatur Negara maupun yang dilakukan oleh warga Negara harus berdasarkan atas hukum.[20]

Di Indonesia menurut Ismail Suny mencatat terdapat empat unsur dalam Negara hukum diantaranya[21]:

1) Hak asasi manusia dihargai sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
2) Adanya pemisahan atau pembagian kekuasaan untuk menjamin hak-hak itu.
3) Pemerintah dijalankan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
4) Adanya peradilan administrasi dalam perselisihan antara rakyat dengan pemerintahnya.

Berdasarkan unsur-unsur Negara hukum tersebut, menjadikan hukum sebagai alat perlindungan bagi warganya. Adanya perlindungan ini ditunjukkan dalam adanya pengakuan terhadap HAM, dan adanya peradilan kepada siapapun yang berselisih melalui kekuasaan yang telah dipisah sesuai tugasnya. Namun kekuasaan yang ada tidak bisa bertindak semaunya, adanya pemerintah yang dijalankan sesuai peraturan perundang-undangan membuktikan Indonesia tidak dijalankan sesuai kekuasaan namun sesuai hukum. Sehingga, suatu Negara hukum HAM terlindungi, jika HAM tidak terlindungi maka Negara tersebut bukanlah

[20] Abdul Aziz Hakim, *Negara Hukum Dan Demokrasi di Indonesia*, (Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 8-9

[21] Titik Triwulan Tutik, *Kontruksi Hukum Tata Negara di Indonesia*, 63.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Negara hukum melainkan Negara diktator dengan pemerintahan yang sangat otoriter.[22]

b. Hak Asasi Manusia (HAM)

Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan tertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah di barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hal-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah.

HAM dibagi menjadi empat macam diantara yang menjelaskan tentang hak-hak asasi sosial, dimana dalam hak hak asasi sosial ini merupakan perluasan paham tentang kewajiban Negara merupakan hasil kesadaran yang tumbuh pada kaum buruh dalam perjuangan mereka melawan borjuasi untuk memperoleh hasil kerja mereka yang wajar.

Kebebasan bagi semua yang diperjuangkan oleh borjuasi ternyata hanya dapat dinikmati oleh mereka yang kuat. Walaupun buruh secara formal bebas untuk mengikat diri dalam suatu perjanjian kerja, namun karena yang memerlukan pekerjaan adalah buruh, sedangkan majikan dapat memilih di antara buruh-buruh yang mencari pekerjaan, buruh yang terpaksa menerima syarat-syarat kerja yang ditentukan oleh majikan secara sepihak. Pengalaman ini tidak hanya berlaku bagi kaum buruh. Pada umumnya kebebasan yang dijamin dalam hak-hak sasai manusia

[22] Bahder Johan Nasution, *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2012), 10.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

hanya dapat dipergunakan oleh mereka yang sudah terjamin dalam kebutuhan dasar.[23]

Pembahasan berkenaan dengan HAM erat kaitannya dengan adanya perlindungan terhadap HAM. Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pasal 1 disebutkan bahwa " Hak Asasi Manusia (HAM) adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negasra, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia".[24]

Asas perlindungan dalam negara hukum ditampakkan pula dalam *declaration of independence* yang memuat bahwa orang yang hidup di dunia ini, sebenarnya telah diciptakan merdeka oleh Tuhan, dengan dikaruniai beberapa hak yang tidak dapat dirampas atau dimusnahkan, hak tersebut mendapat perlindungan secara tegas dalam negara hukum. [25]

Dari pengertian dan penjelasan tersebut jelas dinyatakan bahwa HAM dimiliki oleh sertiap manusia tanpa terkecuali baik orang dewasa atau anak-anak. Lebih rinci asas perlindungan mencakup ketentuan yang menjamin hak-hak asasi manusia antara lain[26]:

1) Kebebasan berserikat dan berkumpul,
2) Kebebasan mengeluarkan pikiran baik lisan atau tulisan,

---

[23] Bambang Sunggono, *Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, 79

[24] Azyumardi Azra, *Pendidikan Kewarganegaraan : Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani,* (Jakarta : Kencana, 2005), 201.

[25] Bahder, *Negara Hukum dan Hak Aasasi Manusia..,*. 11.

[26] Bahder, *Negara Hukum dan Hak Aasasi Manusia...*, 12.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3) Hak bekerja dan penghidupan yang layak,
4) Kebebasan beragama,
5) Hak untuk ikut mempertahankan negara,
6) Hak-hak lain dalam pasal-pasal tentang hak asasi manusia.

Adanya perlindungan terhadap hak asasi manusia merupakan bentuk penghormatan terhadap HAM sebagai cirri yang penting suatu Negara hukum. Jika dalam suatu negara hukum, hak asasi manusia terabaikan atau dilanggar dengan sengaja dan penderitaan yang ditimbulkannya tidak dapat di atasi secara adil, maka Negara yang bersangkutan tidak dapat disebut sebagai Negara hukum dalam arti sesungguhnya.

Adanya beberapa aturan terkait perlindungan kepada warga negara, menjadikan negara mempunyai tanggung jawab atas warganya. Pemberian perlindungan hukum bagi warga adalah berupa tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Bersifat preventif artinya kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif.[27] Pemerintah lebih bersikap hati-hati dalam pengambilan dan pembuatan keputusan karena masih dalam bentuk tindakan pencegahan. Sedangkan bersifat represif artinya pemerintah harus lebih bersikap tegas dalam pengambilan dan pembuatan keputusan atas pelanggaran yang telah terjadi.

[27] Hadjon, *Perlindungan Hukum...*, 2.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Tinjauan Teori tentang Pekerja/Buruh dalam Undang-Undang

Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan (*Labour Law*) adalah bagian dari hukum berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional, hukum perburuhan terfokus pada mereka (buruh) yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan *subordinatif* (dengan pengusaha/majikan). Molenaar dalam Asikin (1993:2) menyebutkan bahwa "Hukum ketenagakerjaan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha. Antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta tenaga kerja dengan pengusaha".[28]

Disiplin hukum ini mencakup persoalan-persoalan seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban bertimbal-balik dari buruh/pekerja dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan kerja bersama/kolektif, peran-serta pekerja, hak mogok, jaminan pendapatan/penghasilan dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka.

a. Karakteristik Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan

Kebanyakan Negara di dunia sekarang ini, Hukum Perburuhan diakui sebagai disiplin hukum mandiri. Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan dikarakteristikan oleh sejumlah ciri sebagai berikut:

[28] Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya, 2003), 4.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1) Lebih banyak (aturan) hukum yang bersifat kolektif

Banyak disiplin atau bidang ilmu hukum hanya mengatur hubungan antara warga masyarakat atau korporasi/organisasi satu sama lain. Sebaliknya di dalam bidang kajian hukum perburuhan, pengaturan yang ada mencakup tidak saja hubungan antara majikan dengan buruh pada tataran individu, melainkan juga antara serikat pekerja dengan asosiasi pengusaha satu dengan lainnya, termasuk juga antara organisasi-organisasi tersebut dengan anggota-anggotanya. Ciri-ciri ini menjadikan hukum perburuhan sebagai displin hukum tersendiri dengan telaahan spesifik atas persoalan-persoalan serta solusi di bidang perburuhan.

2) Mengkompensasikan ketidaksetaraan (perlindungan pihak yang lebih lemah).

Berbeda dengan titik tolak prinsip dasar hukum keperdataan, kesetaraan para pihak, sebaliknya hukum perburuhan beranjak dari pengakuan bahwa buruh dalam realitas relasi ekonomi bukanlah pihak yang berkedudukan setara dengan majikan. Karena itu pula, maka hukum perburuhan mendorong pendirian serikat pekerja dan mencakup aturan-aturan yang ditujukan untuk melindungi buruh terhadap kekuatan ekonomi yang ada di tangan

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

majikan. Dalam perselisihan perburuhan, juga merupakan tugas pengadilan untuk menyeimbangkan kedudukan hukum para pihak yang bersengketa. Hal ini, antara lain, dicapai dengan membantu buruh, yakni mengalihkan beban pembuktian untuk persoalan-persoalan tertentu kepada majikan.

b. Sistem Ketenagakerjaan dalam Hubungan Kerja

Adapun beberapa hal yang di perlukan dalam suatu hubungan kerja adalah sebagai berikut:

1). Perjanjian Kerja (Kontrak Kerja)

Kontrak kerja sebagai dasar lahirnya dari hubungan kerja dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupan untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.[29] Dan adapun syarat sahnya perjanjian kerja di atur dalam pasal 1320 KHUPerdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyeutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

a) Kesepakatan kedua belah pihak

b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hokum

[29] Husni, *Hukum Ketengakerjaan...*, 113.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, hingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.[30]Dan didalam pasal 54 undang-undang no. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

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

[30] Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 51 ayat 1.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Ketentuan dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari perjanjian perburuan atau perjanjian kerja bersama. Kedua perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubngan kerja dengan kata lain hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha harus dituangkan kedalam perjanjian tersebut. Karena perjanjian kerja merupakan dasar lahirnya hubungan kerja.[31]

2). Keselamatan dan kesehatan kerja

Dalam pasal 86 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan kerja, moral, kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.[32] Untuk melindungi keselmatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma dibidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan,

[31] Husni, *Hukum Ketenagakerjaan...*, 113.
[32] Undang-undang no 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan Pasal 86 Ayat 1.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

penerapan dan pengawasan. Adapun yang bertanggunga jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan atau pengusaha.kewajiban pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja.

Sebagaimana diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerj merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena di dalam pelaksanaannya disamping dilandasi oleh peraturan perundang-undangan juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan medik. Demikian pula keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang mengandung banyak aspek, misalnya: hukum, ekonomi, maupun sosial.

Sedangkan yang bertugas mengawasi atas ditaati atau tidak peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja ini adalah:

a) Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pengawai teknis berkeahlian khusus dari Depertemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
b) Ahli keselamatan dan kesehatan kerja yaitu tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Depertemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3). Perlindungan Norma Kerja

Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengaso, istirahat (cuti). Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk istirahat. [33]Dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan sebelumnya yakni Undang-Undang No.12 Tahun 1948 jo. Udang-Undang No.1 Tahun 1951 tentang kerja yang saat ini sudah dinyatakan tidak berlaku lagi oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketengakerjaan.

Buruh merupakan manusia biasa yang memrlukan waktu istirahat karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak istirahat. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan wakyu kerja.[34]

a) 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.

[33] Husni, *Hukum Ketenagakerjaan...*, 114.
[34] Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 77 ayat 1.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b) 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 mingguuntuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 77 ayat 2, harus memenuhi syarat:

a) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 bulan.

Dan dalam pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh yang meliputi:

a) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengan jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
b) Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
c) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/ buruh yang bersangkutan bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

d) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama.

Khusus bagi pekerja/buruh perempuan juga mendapat perlindungan sebagai berikut:

a) Jika dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (pasal 81 ayat1).

b) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5(satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (pasal 82 ayat 1).

c) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan(pasal 82 ayat 2).

d) Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.[35]

4). Pengupahan

Pengupahan merupakan aspek penting dalam perlindungan pekerja. Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang diteteapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang- undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayar berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menerapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan.[36]

Dalam pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh

[35] Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 82.
[36] Husni, *Perlindungan Hukum Indonesia...*, 150

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karenanya pemerintah membuat suatu kebijakan pengupahan untuk melindungi para pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan itu meliputi :

a) Upah minimum.
b) Upah kerja lembur.
c) Upah tidak masuk kerja kerena berhalangan.
d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaanya.
e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
f) Bentuk dan cara pembayaran.
g) Denda dan potongan upah.
h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
j) Upah untuk pembayaran pesangon.
k) Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

Pemerintah menerapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahan yang diterapkan atas kesepakatan antara

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila hal tersebut lebih rendah dari peraturan pemerintah maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan komponen upah dan pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:[37]

a) Upah pokok, merupakan imbalan dasar yang diberikan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan.
b) Tunjangan tetap, suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikn secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, dan tunjangan hamil.
c) Tunjangan tidak tetap, suatu pembayaran yang secara langsung maupun tdak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan tidak tetap bagi buruh dan

[37] Husni, *Perlindungan Hukum...*, 151

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

d) Fasilitas, kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara Cuma-Cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, kantin dan sejenisnya.

e) Bonus, pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal.

f) Tunjangan hari raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.

5). Jaminan sosial nasional (JAMSOSNAS)

Jaminan sosial secara luas dapat di jumpai dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 pasal 3, bahawa: “sistem jaminan sosial nasiaonal bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/ atau anggota keluarganya”.

Sedangkan pengertian jaminan sosial secara sempit adalah “ pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya".[38] Jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 40 Tahun 2014 tentang perasuransian, mengatur dua program pokok yang harus diselenggarakan oleh PT. Asuransi, ke dua program tersebut adalah:

a) Usaha asuransi umum syariah, termasuk lini usaha asuransi kesehatan berdasarkan prinsip syariah dan lini usaha asuransi kecelakaan diri berdasarkan prinsip syariah.
b) Usaha Reasuransi syariah untuk resiko perusahaan asuransi umum Syariah lain.

Jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam undang-undang No.40 tahun 2004 tentang jamsosnas tentang penyelenggaraan jamsosnas dimaksud untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial ekonomi yang menimpa tenagakerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, maupun meninggal dunia.[39]

Hakikat jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan

[38] Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 pasal 18.
[39] Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*..., 158.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

kewajiban dari perusahaan/majikan. Adapun aspek di adakannya program jamsostek antara lain:

a) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
b) Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasih orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi risiko-risiko akibat dari hubungan kerja.

3. Teori Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syari'ah

Islam tidak mengenal sistem kelas atau kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua di bawah majikannya .Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain, termasuk atasan atau pimpinannya. Bahkan hingga hal-hal kecil dan sepele, Islam mengajarkan umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja. Misalnya dalam hal pemanggilan atau penyebutan, Islam melarang

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

manusia memanggil pekerjanya dengan panggilan yang tidak baik atau merendahkan. Adapun hal-hal yang harus ada dalam hubungan kerja yaitu:[40]

a. Kontrak Kerja dalam Islam

Di dalam Islam, problem perburuhan diatur oleh hukum-hukum kontrak kerja (ijarah). Secara definisi, ijarah adalah transaksi atas jasa/manfaat tertentu dengan suatu konpensasi atau upah.[41] Syarat tercapainya transaksi ijarah tersebut adalah kelayakan dari orang-orang yang melakukan aqad, yaitu penyewa tenaga atau majikan dengan orang yang dikontrak atau pemberi jasa/tenaga. Kelayakan tersebut meliputi : kerelaan (ridha) dua orang yang bertransaksi, berakal dan *mumayyiz* dan jelas upah dan manfaat yang akan di dapatnya.

Adapun akad menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) buku 1 pasal 21 bahwa akad atau kontrak wajib dilaksanakan oleh para pihak agar terhindar dari cidera janji atau *wanprestasi.*[42]Juga ditegaskan masalah akad dalam firman Allah Qs.Al-Maidah Ayat 1:[43]

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوۡفُواْ بِٱلۡعُقُودِ

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu.

[40] Hakim, *Pengantar Hukum...*, 25.

[41] Al Majlis al A`la lis Syuun al Islamiyah : Al Mausu`ah al Islamiyah al `Amah, Wazarat al Awqaf, Kairo, 2001, 41.

[42] Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Buku 1 pasal 21

[43] QS. Al–Maidah Ayat 1

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Karena sewa menyewa atau kontrak kerja adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak dengan imbalan upah, maka seorang yang dikontrak haruslah dijelaskan bentuk kerjanya (*job description*), batas waktunya (*timing*), besar gaji/upahnya (*take home pay*) serta berapa besar tenaga/keterampilannya harus dikeluarkan (*skill)*. Bila keempat hal pokok dalam kontrak kerja ini tidak dijelaskan sebelumnya, maka transaksinya menjadi rusak (*fasid)*. Ada beberapa hadis yang menunjukkan penghargaan Islam terhadap hak masyarakat pekerja, Sebagian besar hadis itu konteksnya adalah berbicara tentang budak. Sehingga kita bisa menyimpulkan, bahwa jika budak saja diperlakukan sangat indah oleh Islam, tentu pekerja/ buruh yang bukan budak, posisinya jauh lebih terhormat. Islam memposisikan pembantu sebagaimana saudara majikannya. Dalam hadits Nabi Muhammad SAW bersabda ;[44]

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ حَدَّثَنَا وَكِيعٌ حَدَّثَنَا الْأَعْمَشُ عَنْ الْمَعْرُورِ بْنِ سُوَيْدٍ عَنْ أَبِي ذَرٍّ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمْ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَأَلْبِسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

[44] Al-Bukhari, kitab memebebaskan budak, no. Hadis 2359.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Artinya:

> Telah menceritakan kepada kami Abu Bakar bin Abu Syaibah telah menceritakan kepada kami Waki' telah menceritakan kepada kami Al A'masy dari Al Ma'rur bin Suwaid dari Abu Dzar dia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Saudara-saudara kalian Allah jadikan berada di bawah tangan kalian, maka berilah mereka makan seperti apa yang telah kalian makan, berilah mereka pakaian seperti apa yang telah kalian pakai, dan janganlah kalian membebani mereka dengan sesuatu yang dapat memberatkan mereka. Jika kalian membebankan sesuatu kepada mereka, maka bantulah mereka."

Dari hadits diatas Nabi Muhammad SAW, menyebut buruh/pekerja sebagaimana saudara majikan agar derajat mereka setara dengan saudara. Sudah jelas bahwasanya hak-hak buruh/pekerja harus dipenuhi oleh majikan, karena setiap manusia memiliki kedudukan yang sama dihadapan Allah SWT hanya saja yang membedakannya adalah amal dan perbuatan, bukan harta atau pangkat yang tinggi.

Demikian halnya beberapa tokoh dari kalangan muslim juga melakukan kajian seputar hukum perjanjian dalam pengertian akad seperti yang dilakukan oleh Hasbi Ash Shiddieqy, yang mengkaji tentang akad secara luas tetapi masih bersifat umum dan tidak spesifik dalam pengertian kontrak kerja dalam pekerjaan.[45]

Transaksi kontrak kerja dalam Islam, sangat memperhatikan sekali masalah waktu. Ini dikarenakan ada akad kerja yang menggunakan waktu dan ada pula yang tidak. Apabila pekerjaan yang memang harus disebutkan waktunya, tetapi tidak terpenuhi maka pekerjaan tersebut menjadi tidak jelas dan tentu saja hukumnya menjadi tidak sah.

[45] Hasbi Ash Shiddieqy, *Pengantar Fiqih Muamalah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), 34.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Apabila waktu kontrak sudah ditentukan misalnya dalam jangka waktu 1 tahun atau 1 bulan, maka tidak boleh salah seorang diantara kedua belah pihak membubarkannya, kecuali apabila waktunya telah habis.

Begitu pula tidak boleh seseorang bekerja untuk selamanya (tanpa waktu yang jelas) dengan perkiraan gaji yang juga tidak jelas. Perlindungan pekerja dapat di lakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomis melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.[46]

b. Upah dalam Islam

Struktur hak milik terhadap buruh dan bentuk institusi yang mengatur penggunaan buruh dan penentuan upah adalah diantara faktor yang membedakan sistem ekonomi. Dalam Islam penentuan upah tidak hanya berdasarkan kepada kualitas buruh seperti aspek fisik, mental, pengalaman kerja, profesionalisme dan lain sebagainya. Akan tetapi ada pertimbangan lain yaitu aspek kebutuhan pribadi dan keluarga.[47] Dalam mekanisme penetapan upah, Islam menjelaskan adanya dua prinsip dasar yaitu :

1) Upah harus sebanding dengan kualitas kerja atau profesionalisme pekerja dan nilai manfaat yang dihasilkan.
2) Upah harus melebihi batas minimum kebutuhan pokok seseorang.

[46] Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, 96.
[47] Surtahman Kastin Hassan dan Abd. Ghafar Ismail, "*Tenaga Buruh dan Upah dalam Islam*", *Islamiyyat*, 22, (2001), 8.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Islam juga mengatur tentang upah seorang buruh atau pekerja bahwasanya penentuan upah tidak hanya berdasarkan kepada kualitas buruh seperti aspek fisik, mental, pengalaman kerja, profesionalisme dan lain sebagainya. Akan tetapi ada pertimbangan lain yaitu aspek kebutuhan pribadi dan keluarga. Dalam islam buruh/pekerja yang bekerja kepada seorang majikan haruslah mendapatkan upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh seorang buruh tersebut. Sabda Rasulullah S.A.W:[48]

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّه ﷺ أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ(رواه ابن ماجه)

Artinya:

"Dari Abdillah bin Umar ia berkata: Berkata Rasulullah SAW : Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering" (H.R Ibnu majah).

Dalam hadis lain yang Nabi SAW bersabda:[49]

حدثنا اِبْنُ طَاوُسْ عَنْ أَبِيْهِ عَنْ اِبْنُ عَبَاسْ رَضِيَ اللهُ عَنْهُمَا قال: احتجم النبى صل الله عَلَيْهِ وَ سَلَّم واعطى الحجام اَجْرَهُ (رواه البخاري)

Artinya:

"Hadist dari Ibnu Thawus dari ayanya dari Ibnu Abbas r.a dia berkata bahwa Nabi Saw pernah mengupah seorang tukang bekam kemudian membayar upahnya". (H.R.Bukhari)"

[48] Muhammad bin Yazid Abu 'Abdullah al-Qazwiniy, Sunan Ibnu Majah, (Beirut: Dar al- Fikr, 2004), 20.

[49] Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, (Beirut: Dar-al-Kutub al-Ilmiyah, 2007), 407.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Dari hadits di atas bahwasanya Rasulullah SAW , mewajibkan para majikan untuk memberikan gaji pegawainya tepat waktu, tanpa dikurangi sedikit pun. Islam memberi peringatan keras kepada para majikan yang menzalimi buruhnya atau pegawainya.

Telah ditegaskan kepada semua orang yang mempekerjakan/ majikan haruslah membayar upah terhadap buruh apabila buruh tersebut telah memenuhi tugasnya. Adapun kewajiban yang paling utama seorang majikan adalah membayar upah, sedangkan kewajiban-kewajiban yang lain di antaranya adalah mengatur pekerjaan dan tempat kerja, memberikan cuti, memberikan surat keterangan ,dan mengurus pengobatan dan perawatan.[50]

Sementara dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) buku 1 Pasal 159 juga mengatur tentang upah yang berbunyi "karyawan yang bekerja dalam suatu akad kerjasama dibolehkan menerima sebagian upah sebelum pekerjaannya selesai.[51]Relevansi pandangan Imam asy-Syafi'i terhadap pengupahan sekarang yaitu mengambil dari dalil Qaidah Fiqh

Artinya : "Sesuatu yang diketahui secara adat seperti sesuatu yang ditetapkan dengan syarat yang pasti".

Maksud dari dalil di atas, merupakan aturan sistem pengupahan sekarang dengan melihat aturan-aturan atau adat-adat kebiasaan yang

[50] Imam Soepomo, *Hukum Perburuan Bidang Kesehatan Kerja,* (Jakarta: Pradaya Paramita, 1986), 1

[51] Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Buku 1 Pasal 159

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

bersangkutan. Bahwasannya ulama dan Imam asy- Syafi'i sepakat dalil di atas merupakan dalil untuk kebebasan bermuamalah dalam lingkup ekonomi sekarang ini. Berdasarkan atas pandangan Imam Asy-Syafi'I bahwa pengupahan yang berlaku saat ini belum sesuai dengan prinsip keadilan, karena kurang puas dengan upah yang diberikan.[52]

c. Keselamatan kerja dalam Islam

Keselamatan kerja ditinjau dari hukum Islam, salah satu bentuk penghormatan kepada manusia adalah menjaga kelangsungan hidupnya, nyawanya tidak boleh di hilangkan, juga fisik dan psikisnya tidak boleh disakiti untuk alasan apapun.[53] Semua manusia harus mendapatan perlindungan yang layak dari perlakuan diskriminasi, eksploitasi, dan kekerasan tanpa pembedaan.

Nabi Muhammad SAW mengimplementasikan prinsip-prinsip persamaan dan penghormatan kepada manusia dalam masyarakat Madinah, sebagaimana yang tertuang dalam piagam *madinah*. Piagam tersebut 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

[52] Moenawwar Chalil,. *Biografi Empat Serangkai Imam Mazdhab*,(Jakarta: Bulan Bintang, 1995).

[53] QS. Al-Maidah Ayat : 45.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

kebebasan beragama. Imam Ghozali merumuskan tujuan dasar syariat Islam adalah :

1) Islam menjamin hak kelangsungan hidup.
2) Islam menjamin hak kebebasan berpendapat.
3) Islam menjamin hak kebebasan beragama.
4) Islam menjamin hak dan kesehatan produksi.
5) Islam menjamin hak properti.

Adapun keselamatan kerja ditinjau dari hukum Islam, salah satu bentuk penghormatan kepada manusia untuk menjaga kelangsungan hidupnya, nyawanya tidak boleh di hilangkan, juga fisik dan psikisnya tidak boleh disakiti untuk alasan apapun.[54] Semua manusia harus mendapatan perlindungan yang layak dari perlakuan diskriminasi, eksploitasi, dan kekerasan tanpa pembedaan. Allah berfirman dalam surat Al-Maidah ayat 8:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ كُونُواْ قَوَّٰمِينَ لِلَّهِ شُهَدَآءَ بِٱلۡقِسۡطِۖ وَلَا يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنَـَٔانُ قَوۡمٍ عَلَىٰٓ أَلَّا تَعۡدِلُواْۚ ٱعۡدِلُواْ هُوَ أَقۡرَبُ لِلتَّقۡوَىٰۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ

Artinya:

> "Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang

[54] QS. Al-Māidah Ayat : 45.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

kamu kerjakan".

Dari firman diatas telah jelas bahwa setiap manusia dianjurkan untuk bersikap adil kepada siapapun tanpa membeda bedakan. Disinilah Islam mengatur perlindungan terhadap buruh atau pekerja, dan pengusaha haruslah memiliki sikap kepempinan yaitu jujur dan adil kepada bawahannya tanpa membeda-bedakan, dalam Islam membeda-bedakan pekerja atau buruh itu termasuk dzolim. Dzolim merupakan perbuatan tercela, bahkan agama dan syariatpun mengharamkan perbuatan zdolim dan menyeru berlaku adil. maka keharaman berbuat dzalim dan kewajiban berbuat adil adalah termasuk tujuan pokok ditegakkan syariat islam.[55]

d. Jaminan Sosial dalam Islam

Konsep tentang jaminan sosial atau perlindungan masyarakat telah ada dalam ajaran Islam. Sistem *Al-'aqilah* jaminan yang telah diamalkan dalam islam, sistem ini di perkenalkan oleh Rasulullah setelah hijrah kemadina dan kemudian Rasulullah mempersaudarakan antara golongan muhajirin dan golongan anshar.

Sistem ini berdasarkan kepada konsep *ta'awun* (saling bekerja sama) dan menjadi sistem idel yang dapat menyelesaikan permasalahan masyarakat yang timbul dikemudian hari akibat dari pembunuhan/kehilangan nyawa, atau cidera akibat tindakan tidak sengaja dari salah satu pihak ke pihak yang lain.

[55] Bada'i at-Tafsir Al-Jami' li Tafsir Ibnil Qayyim

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Cara pelaksanaan sistem ‘*aqilah* ini yaitu setiap anggota masyarakat setuju untuk mengadakan suatu tabungan keuangan bersama yang dipungut setahun sekali oleh kaum muhajirin dan anshar. Tujuannya adalah untuk memberikan pertolongan kepada anggota masyarakat yang terlibat dengan kasus pembunuhan secara tidak sengaja dan juga untuk menebus tawanan perang. 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, disamping mencari untung. Apabila terjadi musibah atas anggotanya maka badan ini bertanggung jawab membantunya.[56]

Konsep mengenai jaminan sosial yang ada dalam Islam baik oleh masyarakat ataupun pemerintah telah lama diterapkan oleh kaum muslimin sejak zaman Rasulullah S.A.W. konsep ini juga dipakai para ulama’ dan pakar ekonomi Islam sebagai dalil untuk menjawab permasalahn asuransi konvensional dalam berbagai kajian-kajian dan pembicaraan menegnai bentuk asuransi yang sejalan dengan syariat Islam diberbagai negara Islam.[57] Sesuai dengan firman AllahSWT sebagai berikut:[58]

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تُحِلُّواْ شَعَـٰٓئِرَ ٱللَّهِ وَلَا ٱلشَّهۡرَ ٱلۡحَرَامَ وَلَا ٱلۡهَدۡىَ وَلَا

[56] Nurul Ichsan Hasan, *Pengantar Asuransi Syariah*, (Jakarta: Gaung Persada Press Group, 2014), 6.
[57] Ibid., 10.
[58] QS. Al-Maidah Ayat 2.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ٱلْقَلَٰٓئِدَ وَلَآ ءَآمِّينَ ٱلْبَيْتَ ٱلْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَٰنًا ۚ وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَٱصْطَادُوا۟ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَـَٔانُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ ٱلْمَسْجِدِ ٱلْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا۟ ۘ وَتَعَاوَنُوا۟ عَلَى ٱلْبِرِّ وَٱلتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا۟ عَلَى ٱلْإِثْمِ وَٱلْعُدْوَٰنِ ۚ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ ۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلْعِقَابِ

Artinya:

> "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya".

Firman allah SWT tersebut dipertegas dengan hadis berikut:[59]

عَنْ اَبِيْ سَعِيْدٍ سَعْدُ بْنِ سِنَانِ الْخُدْرِي رَضِيَ اللهُ عَنْهُ اَنَّ رَسُوْلَ اللهِ ﷺ قَالَ: لَاضَرَرَوَلَاضِرَارَ (رواه ابن ماجه)

Artinya:

> Dari abu sa'id, saad bin sinan Al-khudsi, sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda, "Tidak boleh membahyakan diri sendiri maupun orang lain"(HR.Ibnu Majah).

Adapun pendapat Ibnu Hazm bahwa kalangan elit dan kaya raya yang bertanggung jawab dalam menjamin sosial bagi kalangan orang miskin. Pendapat ini adalah pendapat yang akan kita

[59] Muhammad Shalih bin Utsaimin, *Syarhul Arba'in An-Nawiyyati,* Terj. (Jakarta Timur: Ummul Qura, 2013), cetakan ke 1, 419-422

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

kritikkan terhadap BPJS yang berkembang di Indonesia yang dalam satu platform yang berpijak pada jaminan sosial bagi kalangan orang tidak mampu.[60]

Jadi dalam hukum Islam jaminan kesehatan itu wajib diberikan oleh negara kepada rakyatnya secara gratis, tanpa membebani, apalagi memaksa rakyat mengeluarkan uang untuk mendapat layanan kesehatan dari negara. Pengadaan layanan, sarana, dan prasarana kesehatan tersebut wajib senantiasa diupayakan oleh negara bagi seluruh rakyatnya. Jika pengadaan layanan kesehatan itu tidak ada maka akan dapat mengakibatkan terjadinya bahaya, yang dapat mengancam jiwa rakyatnya.

[60]Atik Wartini, Jaminan sosial, studia Islamika, 2014, 273.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang di alami oleh subyek 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.[58]

Sedangkan bentuk penelitian ini berbentuk deskriptif. Deskriptif disini adalah penelitian yang diupayakan untuk mengamati permasalahan yang ada di PT. Permata Citra Nusa secara sistematis dan akurat mengenai fakta dan sifat obyek tertentu. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendiskripsikan atau menggambarkan semua hasil pengamatan, wawancara, dan pengelolaan fokus apa adanya. Artinya penelitian tidak memasukkan penilaian pribadinya. Penelitia mencatat secara lengkap dan rinci apa yang dilihat, didengar, disentuh, dan dibauinya, bukan yang dipikirkannya.[59] Metode ini berusaha menggambarkan dan menginterprestasikan kondisi, pendapat yang

[58] Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), 6.

[59] Nusa Putra, *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 80.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

berkembang, proses yang sedang berlangsung, efek yang terjadi atau kecenderungan yang tengah berkembang.

Oleh karena itu, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif untuk melakukan penelitian secara terinci dan mendalam melalui pemaparan, penggambaran, serta menemukan fakta-fakta mengenai perlindunga hukum terhadap buruh di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo mulai dari keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan , jaminan sosial tenagakerja yang dibahas dengan perspektif UU NO. 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang akan dijadikan sebagai lapangan penelitian atau tempat dimana penelitian tersebut hendak dilakukan.[60]tempat yang akan di jadikan tempat penelitian disini adalah PT. Permata Citra Nusa yang merupakan pabrik udang yang mengelola udang dan ikan untuk di jadikan sarden dan krupuk, yang terletak di kawasan pantai utara Desa Gejugan, Kecamatan Pajarakan, Kabupaten Probolinggo. Memilih penelitian di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo karena perusahaan tersebut memiliki banyak pekerja atau buruh, akan tetapi buruh tersebut tidak memilik kontrak kerja dengan perusahaan sehingga buruh tidak mendapatkan perlindungan dari perusahaan.

[60] Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember...,* 74.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

C. Subyek Penelitian

1. Data primer

Data primer ini digunakan sebagai landasan oleh peneliti dalam menyimpulkan permasalahan dari perlindungan hukum terdap buruh nelayan di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo perspektif UU NO.13 Tahun 2003 dan hukum ekonomi syariah. Data primer ini bisa diperoleh dengan observasi, wawancara. Misalnya, mewawancarai orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin orang tersebut seorang yang mempunyai wewenang/kekuasaan sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek yang diteliti dan juga buku Undang-Undang NO.13 Tahun 2003.[61]

Dengan demikian data primer yang akan dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama.[62]

a. Pekerja/Buruh
b. Pemimpin perusahaan

2. Data sekunder

Data sekunder ini adalah data tambahan atau yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Misalnya:

a. Undang-undang yang berkaitan dengan buruh,
b. buku-buku hukum,

[61] Sugiyono, *Metode Penelitian...,* 219.
[62] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986), 12,

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

c. jurnal,

d. Website dan lain sebagainya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian, maka data yang dikumpulkan haruslah *relevan.* Ketepatan dalam memilih metode memungkinkan diperolehnya data yang obyektif dan sangat menunjang keberhasilan penelitian. Terkni pengumpukan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Dalam menggunakan metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapiya dengan format atau belangko pengamatan sebagai instrument. Format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan akan terjadi.[63] Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi partisipatif pasif, dimana dalam hal ini peneliti melakukan penelitian datang ke tempat penelitian dan mengamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.[64]peneliti disini mengamati bagaimana sistem kerja buruh di PT. Permata Citra Nusa tersebut, sesuai dengan fokus penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Jadi, dengan wawancara maka peneliti akan

[63] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 272.

[64] Munawaroh, *Panduan Memahami Metode Penelitian,* (Malang: Intimedia, 2013), 73.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterprestasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi saja.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis wawancara tak terstruktur, dimana wawancara dilakukan secara bebas tanpa membawa dan membuat pedoman wawancara, hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan kepada partisipan mengenai sistem kerja buruh di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo tersebut dan perlindungan yang di dapatkan buruh di PT.Permata Citra Nusa.

3. Dokumenter

Selain menggunakan teknik observasi dan wawancara peneliti juga menggunakan dokumentasi. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambaran atau karya-karya menumental dari seseorang.[65] Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini agak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah. Dengan metode dokumentasi yang diambil bukan benda hidup melainkan benda mati.[66]Dengan demikian maka jelaslah bahwa metode dokumentasi yang dipakai dalam penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk mencari data-data yang sudah didokumentasikan. Peneliti disini menggunakan metode dokumentasi untukmengambil foto-foto tentang peraturan atau tata tertib perusahaan, dan fasilitas perusahaan.

[65] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 329.
[66] Arikunto, *Prosedur Penelitian...*, 274.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit. Melakukan sintesa, penyusunan ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang harus dipelajari, dan membuat kesimpulan agar mudah dipajami oleh diri sendiri dan orang lain.

Dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian kualitatif maka data yang diambil adalah data analisis deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dan perilaku orang-orang yang dapat diamati. Data-data tersebut diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi dan bahan-bahan lainya.

Metode analisis data deskriptif dilakukan melalui tiga tahap yaitu:

1. Reduksi data

   Reduksi data merupakam rangkuman, meneliti hal-hal yang pokok memfokuskan pada hal-hal yang penting dari tema dan polanya. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data.[67]

2. Penyajian data

   Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat. Bagan, hubungan antar kategori, dan sebagainya. Adanya penyajian data dapat mempermudah peneliti memahami apa yang terjadi.

[67] Moleong, *Metode Penelitian,* 62.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Verifikasi data

Yakni penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan penemuan baru yang sebelumnya belum ada. Kesimpulan dengan ini dapat menjawab fokus penelitian yang telah dirumuskan sejak awal. Temuan-temuan baru dapat berupa deskripsi atau gambaran objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti dapat menjadi jelas.

F. Keabsahan Data

Bagian ini bagaimana usaha-usaha yang hendak dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh keabsahan data-data yang diperoleh di lapangan. Dalam pengujian validitas data yang diperoleh, peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dimana dilakukan pengecekan data dari bebrbagai sumber dengan melakukan berbagai cara dan berbagai waktu, hal tersebut dilakukan dengan cara:[68]

1. Membandingkan data hasil pengamatan di PT.Permata Citra Nusa dengan data hasil wawancara dengan para buruh dan pemimpin perusahaan atau staf-stafnya.
2. Membandingkan apa yang dikatakan buruh di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan dengan apa yang dikatakan buruh dan pimpinan dengan situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.

[68] Sugiyono, *Metode Penelitian...*, 260.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4. Membandingkan keadaan dan perspektif orang dengan berbagai pendapat pandangan orang lain.
5. Membandingkan hasil mewawancarai buruh dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

G. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian ini menguraikan proses pelaksanaan penelitian mulai dari penelitian pendahuluan. pengembangan desain, penelitian sebenarnya, dan sampai pada penulisan laporan. Secara garis besar prosedur kerja penelitian melalui tiga tahapan yaitu : (1) pra-lapangan, (2)kegiatan lapangan, (3) analisis intensif.[69]

Dengan demikia tahap-tahap penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Pra-lapangan dalam hal ini sebelum terjun langsung ke PT.Permata Citra Nusa, peneliti mempersiapkan proposal penelitian sebagai rencana awal untuk mengetahui gambaran umum, topik, fokus kajian, dan prosedur kegiatan penelitian.
2. Kegiatan lapangan, peneliti turun langsung ke PT. Permata Citra Nusa untuk mengumpulkan data-data dengan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.
3. Analisa intensif, setelah semua data terkumpul penulis menganalisa keseluruhan data dan kemudian diekspresikan kesebuah laporan.

[69] Moleong, *Metode Penelitian...*, 126.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Obyek Penelitian

Perkembangan hasil produksi pangan dari waktu ke waktu telah mengalami perkembangan yang sangat signifikan. Hal ini dibuktikan dari beragam perusahaan-perusahaan yang semakin menjamur di seluruh Nusantara, tidak terkecuali juga di Probolinggo, salah satu perusahaan pangan yang mengelola hasil dari tambak, yakni PT. Permata Citra Nusa.

Perusahaan yang terbilang berkembang ini banyak sekali pekerja buruhnya. Pekerjaan para buruhnya meliputi membersihkan kulit udang dan ikan. Dari hasil ini pihak Pabrik mengelola menjadi sarden dan krupuk. Berdasarkan pemaparan bapak Arif, selaku ketua SDM (Sumber Daya Manusia) di PT. Permata Citra Nusa,[71] hasil di atas jika dipresentasekan berkisaran 50% untuk di jual di wilayah lokal maupun nasional, dan 50% lainnya di ekspor ke Luar Negeri. Seperti itulah gambaran hasil produksi udang dan ikan dari budi daya tambak yang dimiliki oleh PT. Permata Citra Nusa. Salah satu Pabrik udang yang terletak di kawasan pantai utara yakni di Kota Probolinggo.

Berdirinya PT. Permata Citra Nusa ini sedikit banyak mengurangi pengangguran yang berada di wilayah Probolinggo terutamanya di Desa Gejugan sendiri. Karena yang bekerja kebanyakan dari warga lokal yang

[71] Arif Utomo, *Wawancara*, Probolinggo, 12 April 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

tempat tinggalnya tidak jauh dari lokasi di mana PT. Permata Citra Nusa berdiri. Para buruhnya banyak sekali. Baik dari kalangan pemuda-pemuda maupun dari para ibu rumah tangga. Jika di hitung setidaknya sekitar 70% laki-laki dan 30% sisanya adalah wanita.[72] Sebagaimana apa yang disampaikan oleh Bapak Amir ketika peneliti menanyakan para buruh yang bekerja di Pabrik udang ini.

Di PT. Permata Citra Nusa terdapat enam macam pekerjaan yang ditawarkan, yaitu bekerja di bagian gudang, ada yang di bagian jensed, di bagian perkantoran, ada pula yang di bagian tendon, keamanan, dan kebanyakan di bagian budidaya.

Lebih jelasnya Berikut ini akan dijelaskan mengenai kondisi yang terdapat di tempat penelitian, antara lain:

1. Sejarah PT. Permata Citra Nusa

Terkait dengan sejarah berdirinya PT. Permata Citra Nusa, Bapak Arif Utomo menceritakan bahwa dulunya hanyalah lahan kosong yang di jadikan sawah, lahan tersebut adalah milik Bapak. Aneng. Pada tahun 2002 Bapak Aneng memiliki inisiatif untuk membuat tambak di lahan sawah miliknya tersebut, ternyata lahan yang dijadikan tambak tersebut memiliki potensi yang harus di kembangkan, tambak Pak Aneng di isi dengan ikan bandeng dan udang.[73]

Selain lahan tersebut memliki potensi yang bagus, lahan tersebut baik untuk pertumbuhan ikan dan udang karena sangat dekat dengan

[72] Arif Utomo, *Wawancara*, Probolinggo, 12 April 2017.
[73] Arif Utomo, *Wawancara*, Probolinggo, 12 April 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pantai pesisir utara. Tujuh tahun Bapak Aneng mengelola tambak tersebut, beliau merasa sudah tidak kuat lagi untuk mengelola tambak karena usia beliu sudah mulai tua dan akhirnya ada investor Luar Negeri yang ingin membeli lahan yang di jadikan tambak tersebut yaitu Mr. Michael, beliau membeli lahan tersebut dan kemudian berinisiatif untuk melanjutkan usaha Pak Aneng dan mengembangkannya.[74]

Tahun 2010 Mr. Michael dan staf-staf nya membuat Anggaran Dasar Rumah Tangga (ADRT) untuk pendirian PT. Permata Citra Nusa. Setelah upaya dilakukan dengan kerja keras akhirnya tahun 2011 PT. Permata Citra Nusa resmi dibuka. Sejak tahun itulah PT. Permata Citra Nusa mengalami perkembangan yang sangat signifikan sampai sekarang.[75]

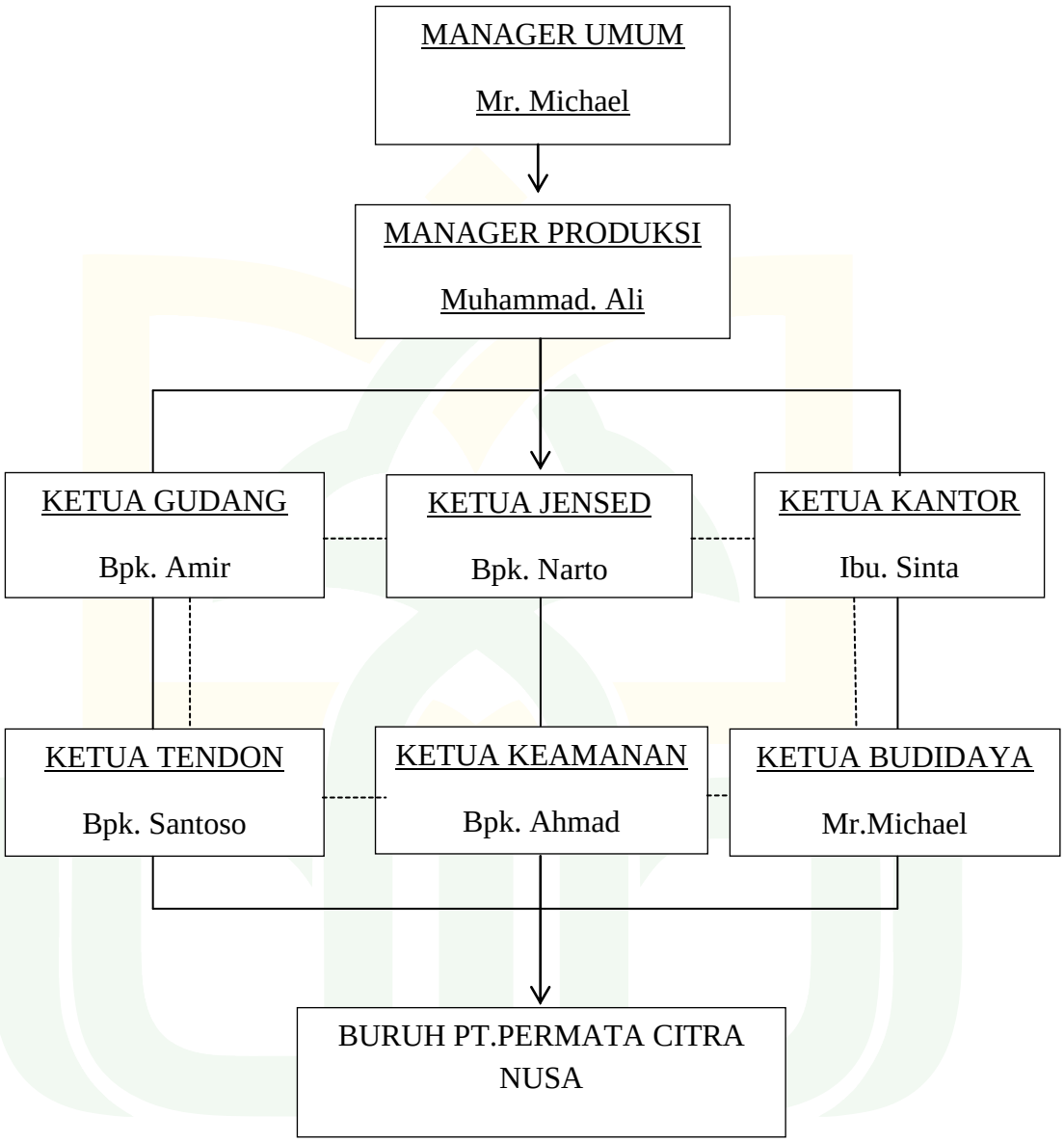
2. Letak Geografis PT. Permata Citra Nusa

Adapaun letak PT. Permata Citra Nusa ini berada di Kabupaten Probolinggo, lebih tepatnya di wilayah bagian timur yakni di Desa Gejugan, Kecamatan Pajarakan, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur, dengan kode pos 67281. Luas Perusahaan tersebut 50 Ha (Hektar) yang mana batas wilayah bagian timur adalah Desa Karang Geger, bagian barat dan selatan adalah penduduk Desa Gejugan, dan bagian utara adalah pantai pesisir utara.

[74] Arif Utomo, *Wawancara*, Probolinggo, 12 April 2017.
[75] Arif Utomo, *Wawancara*, Probolinggo, 12 April 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Struktur organisasi PT.Citra Nusa



Keterangan : ..... = Titik koordinasi

_____= Titik perintah

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4. Sarana dan prasarana PT.Permata Citra Nusa

No.	Nama Barang	Jumlah	Keadaan barang
1.	Tambak	15, seluas 25 Ha	Baik
2.	Gudang	4, seluas 15 Ha	Baik
3.	Tandon	7	Baik
4.	Kincir angin	30	24 baik,6 kurang baik
5.	Mobil truk	6 truk	5 baik, 1 kurang baik
6.	Penginapan	15, seluas 5 Ha	Baik

B. Penyajian Data dan Analisis

Dalam setiap penelitian haruslah disertai dengan penyajian data sebagai penguat, sebab inilah yang telah dianalisa data yang digunakan, sehingga dari data yang dianalisa tersebut dihasilkan suatu kesimpulan. Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode observasi, wawancara, dokumenter dan data lapangan sebagai alat untuk meraih tujuan serta mendapatkan data sebanyak mungkin, akan tetapi lebih memberikan porsi yang lebih intensif pada metode observasi dan wawancara guna mendapatkan data yang kualitatif dan autentik yang berimbang, dan dilakukan dengan menggunakan metode dokumenter.

Sehubung dengan hal itu, peneliti berusaha menggali data yang berkaitan sistem kerja buruh sesuai dengan teknik perolehan data yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dimana penelitian ini menggunakan teknik perolehan data dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi guna memperoleh data yang dianggap valid dan *reliable* sebagai sebuah hasil penelitian. Metode

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

yang digunakan disini adalah untuk menjawab permasalahan yang terdapat di PT.Permata Citra Nusa khusunya tentang perlindungan hukum terhadap Buruh perspektif UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah.

1. Sistem Kerja Buruh di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo

Setiap perusahaan haruslah mempunyai sistem kerja yang bagus dan tertib, seperti sebuah peraturan yang diberlakukan untuk semua karyawan atau buruh disuatu perusahaan dan peraturan tersebut harus ditaati dan tidak boleh dilanggar oleh semua pekerja. Dengan adanya sistem kerja perusahaan bisa berjalan dengan terstruktur.

Maka terkait dengan sistem kerja di PT. Permata Citra Nusa, berikut ini adalah hasil wawancara peneliti beberapa informan yang telah ditetapkan sebagai informan penting guna menggali data-data dan informasi yang peneliti butuhkan.

a. Jam kerja

Pertama yakni dengan Bapak Arif Utomo, selaku Ketua SDM. Sehubungan dengan sistem kerja di PT. Permata Citra Nusa, beliau memaparkan bahwa:[76]

> Sistem kerja di perusahaan ini memiliki peraturan yang harus di taati oleh setiap buruh meskipun tidak ada kontrak kerja. Jika buruh tidak taat kepada peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan, maka bagi buruh yang melanggar peraturan-peraturan tersebut akan dikenakan sanksi administrasi/potong gaji dari pihak perusahaan, jelasnya.

Sementara itu terkait dengan jam kerja di perusahaan PT. Permata Citra Nusa, beliau melanjutkan:

[76] Arif Utomo, *Wawancara*, Probolinggo, 12 April 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

> Jam kerja di perusahaan ini terbagi menjadi dua jam kerja. Pertama jam pagi, yakni dimulai dari jam 07.00 pagi sampai dengan jam 14.00 siang WIB. Jadi sekitar tujuh jam tersebut sudah termasuk jam istirahat. Artinya enam jam lebih tiga puluh menit itu termasuk jam kerja, sedangkan setengah jam sisanya adalah jam istirahat. Jadi totalnya tujuh jam. Tapi jika jam sore, masuknya mulai pada jam 14.00 siang sampai dengan 21.00 malam WIB. Apabila ada buruh yang lembur, maksimal tambahan jam kerja dari perusahaan ialah dua jam. Namun sementara apabila buruh telat masuk 30 menit, maka sudah termasuk pelanggaran dan akan dikenakan sanksi/potong gaji.

Sementara Astutik, salah satu buruh di sektor gudang di PT. Permata Citra Nusa, mengatakan bahwa:[77]

> Sistem kerja di PT.Permata Citra Nusa tidak memakai kontrak kerja, tetapi perusahaan sendirilah yang mengatur sistem waktu kerjanya. Mulai jam 07.00 pagi sampai dengan jam 14.00 siang. Jam tersebut sudah termasuk setengah jam istirahat. Ada juga yang masuknya jam 14.00 siang sampai dengan jam 21.00 malam, dan setengah jamnya waktu istirahat. jika ada buruh yang telat masuk, maka pihak perusahaan akan mengenakan sanksi berupa potong gaji, sesuai dengan peraturan yang telah perusahaan buat yang terpampang di gerbang masuk perusahaan. Jam lembur di sini biasanya hanya 2 jam.

Sementara terkait dengan jam masuk kerja, Bapak Amir menegaskan:[78]

> Sistem waktu masuk bekerja disini yakni mulai dari jam 07.00 pagi sampai dengan jam 14.00 siang WIB, termasuk setengah jam istirahat. Ada juga yang masuk pada jam 14.00 siang sampai dengan jam 21.00 malam WIB termasuk 1 jam istirahat.

Selain itu, peneliti juga menggali lebih lanjut tentang sistem tersebut dengan mewawancarai Bapak Abdullah selaku buruh gudang di PT. Permata Citra Nusa:[79]

[77] Astutik, *Wawancara*, Probolinggo, 12 April 2017.
[78] Amir, *Wawancara*, Probolinggo, 08 Mei 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

> Saya bekerja disini tidak ada kontrak kerja ataupun perjanjian kerja sebelum bekerja, masuk kerja jam 07.00 pulang jam 14.00, apabila masuk jam 14.00 pulang jam 21.00 termasuk jam istirahat selama 30 menit di dalamnya, tetapi jika saya telat masuk ke gudang maka saya akan dikenakan sanksi administrasi/ potong gaji.

Selain penjelasan-penjelasan di atas, peneliti juga menggali lebih lanjut tentang sistem kerja tersebut dengan mewawancarai Beni, selaku Satpam di PT. Permata Citra Nusa, berikut ungkapnya:[80]

> Terkait sistem kerja, tidak ada kontrak kerja di PT. Permata Citra Nusa ini. Artinya pihak perusahaan tidak melakukan perjanjian kerja. Waktu bekerjanya pun di sini mulai dari jam 07.00 pagi sampai dengan jam 14.00 siang WIB. termasuk 30 menit untuk istirahat, jika dari jam 14.00 siang hingga jam 21.00 WIB termasuk 30 menit untuk istirahat. Jika perusahaan menginginkan jam tambahan biasanya sekitar 2 jam dari perusahaan

Demikian halnya pengakuan dari Bapak M. Ali, selaku Manager Produksi di PT. Permata Citra Nusa. Terkait dengan sistem jam kerjanya, beliau menjelaskan:[81]

> Untuk masalah jam kerja dimulai dari jam 07.00 WIB sampai dengan jam 14.00 WIB termasuk jam istirahat dan yang bekrja dari jam 14.00 WIBsampai dengan jam 21.00 WIB termasuk jam istirahat juga, dan bagi buruh yang telat masuk perusahaan maka dikenakan sanksi administrasi/ potong gaji sesuai dengan tata tertib yang ada di perusahaan.

Sementara itu Sulastri, salah satu buruh gudang menjelaskan terkait dengan jam kerja di PT.Permata Citra Nusa, menegaskan bahwa:[82]

---

[79] Abdullah, *Wawancara*, Probolinggo, 10 April 2017.
[80] Beni, *Wawancara*, Probolinggo, 10 April 2017.
[81] M.Ali, *Wawancara*, Probolinggo, 08 Mei 2017.
[82] Sulastri, *Wawancara*, Probolinggo, 02 Mei 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

> Sistem waktu bekerja disini dimulai dari jam 07.00 sampai dengan jam 14.00 WIB termasuk 30 menit istirahat, jika jam 14.00 sampai dengan jam 21.00 WIB termasuk 30 menit istirahat. Jika perusahaan memberikan jam lembur kepada para buruh biasanya kurang lebih 2 jam.

Hal yang sama diungkapkan oleh Santoso selaku ketua tandon di PT.Permata Citra Nusa, bahwasanya:[83]

> Adapun Sistem waktu kerja disini dimulai dari jam 07.00 WIB sampai dengan jam 14.00 WIB dan 30 menit untuk istirahat di dalamnya, kalau masuk jam 14.00 WIB sampai dengan jam 21.00 WIB termasuk 30 menit untuk istirahat. Apabila perusahaan memberikan jam lembur kepada buruh sekitar 2 jam dari perusahaan.

b. Libur kerja

Selanjutnya yakni masalah tentang hari libur bagi para buruh. Bapak Arif menjelaskan bahwa:[84]

> Adapun hari libur kerja dari perusahaan ialah 1 hari dalam sepekan, yaitu hari minggu. Sedangkan cara perizinannya jika ada halangan seperti sakit atau kepentingan yang lain yang mengharuskan untuk tidak masuk, maka buruh minta ijin cukup dengan menghubungi pihak perusahaan via telepon (*SMS* atau *Call*) tanpa melampirkan surat keterangan. dan semua buruh disini tidak diikut sertakan dalam jaminan sosial (jamsostek), bukan hanya jaminan sosial tetapi sistem pengupahan perusahaan ini tidak mengikuti Upah minimum daerah.

Hal yang sama diungkapkan oleh Beni selaku ketua tandon di PT.Permata Citra Nusa, bahwasanya:[85]

> Libur kerjanya perusahaan memberikan jatah pada hari minggu dalam 1 minggu bekerja dan 6 hari aktif kerja. Adapun cara

[83] Santoso, *Wawancara*, Probolinggo, 12 April 2017.
[84] Arif utomo, *Wawancara*, Probolinggo, 11 April 2017.
[85] Beni, *Wawancara*, Probolinggo, 10 April 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

> Izin tidak masuk kerja cukup melalui SMS dan Telepon tanpa memberikan surat secara resmi.

Sementara itu abdullah, salah satu buruh menjelaskan terkait dengan hari libur di PT.Permata Citra Nusa, menegaskan bahwa:[86]

> Libur bekerja saya pada hari minggu dalam 1 minggu bekerja, jadi dalam seminggu saya bekerja selama 6 hari dan 1 hari libur. Perizinan tidak masuk bekerjapun tidak sulit, cukup melalui via telepon dengan ketua produksi masing-masing.

Hal senada yang dungkapkan oleh bapak Amir terkait hari libur kerja di PT.Permata Citra Nusa:[87]

> Perusahaan memberikaan waktu libur kepada para buruh dalam 1 minggu sekali yaitu hari Minggu, dengan catatan 6 hari kerja dalam seminggu. Akan tetapi jika perusahaan menginginkan jam tambahan atau lembur perusahaan memberikan kurang lebih 2 jam lembur kepada buruh.

c. Pengupahan

Masalah Sistem pengupahan dijelaskan oleh ibu Astutik selaku buruh gudang di Pt.Permata Citra Nusa:[88]

> Sistem gaji disini biasanya 1 minggu sekali diberikan oleh perusahaan sekitar Rp.200.000 sampai dengan Rp. 250.000 kepada buruh. Jadi perhitungan dalam 1 bulan sekitar Rp.800.000 sampai dengan 1.000.000, dan gaji tersebut diberikan pada hari sabtu sebelum buruh pulang.

Pernyataan Astutik di atas senada dengan apa yang dipaparkan oleh Bapak Amir selaku ketua Gudang di PT.Permata Citra Nusa, bahwa:[89]

[86] Abdullah, *Wawancara*, Probolinggo, 10 April 2017.
[87] Amir, *Wawancara*, Probolinggo, 8 Mei 2017.
[88] Astutik, *Wawancara*, Probolinggo, 12 April 2017.
[89] Amir, *Wawancara*, Probolinggo, 8 Mei 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

> Sistem yang diterapkan oleh perusah PT. Permata Citra Nusa ini tidak melakukan kontrak kerja atau perjanjian kerja. Jadi semua hal yang seharusnya di dapatkan oleh buruh seperti jaminan sosial tenaga kerja, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengupahan. Sistem pengupahan atau pemberian gaji di sini tidak mengikuti upah minimum daerah, tetapi seberapa banyak udang dan ikan yang dibersihkan dalam sehari. Jika ikan dan udang yang dibersihkan buruh sedikit atau banyak, maka seperti itulah gajinya. Waktu penggajian dikeluarkannya pun 1 minggu sekali, yakni pada hari sabtu, jelasnya.

Hal yang sama diungkapkan oleh Abdullah selaku buruh di PT. Permata Citra Nusa:[90]

> Sistem pengupahan/ pemberian gaji disini di berikan tiap minggu sekali sesuai dengan banyak hasil udang dan ikan dibersihkan selama 1 minggu bekerja, terkadang Rp.200.000-Rp.250.000 sesuai dengan banyaknya udang yang saya bersihkan, Jadi dalam sebulan sekitar Rp.800.000-Rp1.000.000 saja, upah tersebut diberikan kepada buruh pada hari sabtu sebelum para buruh pulang.

Hal senada diungkapkan oleh Supriadi selaku buruh di PT. Permata Citra Nusa:[91]

> Di PT. Permata Citra Nusa tidak memilki kontrak kerja. Saya bekerja dari jam tujuh pagi sampai dengan jam dua siang. dan istirahatnya setengah jam. Jika lebur biasanya hanya dua jam. Untuk pengupahan/gaji di sini biasanya diberikan setiap seminggu sekali pada hari sabtu sebesar Rp.250.000, adapun kisaran dalam sebulan sekitar Rp.1.000.000.

Hal senada pula diungkapkan oleh M.Ali selaku manager produksi di PT. Permata Citra Nusa, bahwasanya:[92]

> Sistem disini masih belum menerapkan aspek-aspek yang seharusnya ada dalam hubungan kerja, yaitu kontrak kerja,

[90] Abdullah, *Wawancara*, Probolinggo, 10 April 2017
[91] Supriadi, *Wawancara*, Probolinggo, 08 Mei 2017.
[92] M.Ali, *Wawancara*, Probolinggo, 08 Mei 2017

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

> keselamatan dan kesehatan kerja dan pengupahan. adapun upah buruh disini kisaran Rp.800.000- Rp.1000.000 perbulan yang diberikan setiap seminggu sekali pada hari sabtu, jadi dalam seminggu buruh mendapatkan gaji sebesar Rp.200.000 hingga Rp.250.000.[93]

Sementara Sulastri, salah satu buruh di sektor gudang di PT. Permata Citra Nusa, menegaskan bahwa:[94]

> Sistem yang diterapkan oleh perusahaan PT. Permata Citra Nusa ini tidak melakukan kontrak kerja atau perjanjian kerja, jadi semua hal yang seharusnya didapatkan oleh buruh seperti jaminan sosial tenaga kerja, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, dan pengupahan tidak di dapatkan oleh buruh, sistem pengupahan/ pemberian gaji disini tidak mengikuti Upah minimum daerah tetapi, seberapa banyak udang dan ikan dibersihkan dalam sehari maka sebanyak itupulah gajinya, dan waktu penggajian dikeluarkan dalam 1 minggu sekali dihari sabtu.

Hal yang sama diungkapkan oleh santoso selaku ketua tandon di PT. Permata Citra Nusa, bahwasanya:[95]

> "Sistem yang ada di PT. Permata Citra Nusa ini masih belum menerapkan sistem kontrak kerja dimana kontrak kerja itu memuat peraturan atau hak hak buruh dalam bekerja. Sistem pengupahan disini tidak mengikuti upah minimum daerah, dan biasanya upah/gaji diberikan seminggu sekali tiap hari sabtu, sekitar Rp.200.000-Rp.250.000 jadi sebulan sekitar Rp.800.000-1.000.000.

Ungkapan para narasumber diatas terkait sistem yang ada di PT. Permata Citra Nusa dibuktikan dengan hasil observasi peneliti, yakni tidak adanya bukti kontrak kerja yang dapat ditunjukkan buruh, dan

[93] M.Ali, *Wawancara*, Probolinggo, 8 Mei 2017.
[94] Sulastri, *Wawancara*, Probolinggo, 2 Mei 2017.
[95] Santoso, *Wawancara*, Probolinggo, 12 April 2017

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

adanya peraturan atau tata tertib yang tertera di pintu gerbang perusahaan.

Hasil wawancara tersebut dikuatkan dengan hasil observasi peneliti di lapangan, dan telah terbukti bahwasanya sistem buruh di PT. Permata Citra Nusa tidak memiliki kontrak kerja atau perjanjian kerja, akan tatapi perusahaan mengatur sistem waktu kerja, istirahat (libur kerja) , memiliki peraturan dan tata tertib yang harus ditaati oleh semua buruh di PT. Permata Citra Nusa.

2. Problematika Buruh dalam Sistem Kerja di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo

Dalam setiap pekerjaan tidak menutup kemungkinan setiap buruh memiliki kendala-kendala tertentu, terutama dalam sistem kerja yang dibuat dan diterapkan oleh pihak perusahaan. Sebagai pekerja/buruh mereka tidak bisa mengabaikan atau melanggar sistem tersebut, Aturan-aturan dan berbagai macam tentang kedisiplinan dan aturan lainnya tentu harus ditaati dan diikuti sebagai sistem atau peraturan yang telah dibuat perusahaan. Lantas bagaimana pengakuan para buruh melalui hal demikian. Untuk itu di bawah ini adalah sekelumit berbagai macam problematika para buruh terkait dengan sistem kerja di PT. Permata Citra Nusa.

Terkait problematika atau masalah-masalah buruh dalam sistem di PT. Permata Citra Nusa, berikut adalah pengakuan dari Astutik, salah satu buruh di Pabrik tambang tersebut:[96]

[96]Astutik, *Wawancar*a, Probolinggo, 12 April 2017.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

> Gaji yang saya terima dari perusahaan setiap minggunya sekitar Rp.200.000-Rp.250.000 jadi dalam 1 bulan sekitar Rp.800.000- Rp.1.000.000 gaji tersebut masih kurang mencukupi kebutuhan saya dan keluarga saya selama 1 bulan, belum masih potongan gaji ketika saya melanggar peraturan telat masuk perusahaan. Dengan tidak adanya sistem kontrak kerja di perusahan ini saya takut sewaktu-waktu saya dipecat dari perusahaan, dan perusahaan tidak memberikan saya pesangon. Saya pernah kecelakaan dan dibawa kerumah sakit dan biaya yang semua saya tanggung karena perusahaan tidak memberikan jaminan sosial tenaga kerja. Masalah terpenting adalah bekerja selama 7 jam tidak boleh duduk.

Sementara buruh lain yakni Sulastri, ketika ditanya tentang problematika sistem kerja di PT. Permata Citra Nusa memeaparkan begini:[97]

> Dengan tidak adanya sistem kontrak saya takut sewaktu-waktu perusahaan membehentikan saya karena tidak ada bukti yang mengikat, dengan sistem pengupahan yang diterapkan di perusahaan ini saya merasa rugi karena 30 menit terlambat masuk perusahaan gaji saya dipotong, sedangkan gaji saya selama 1 bulan hanya sekitar Rp.800.000–Rp.1.000.000, itupun untuk memenuhi kebutuhan saya 1 bulan masih kurang. Dan akses untuk menuju perusahaan sangat sulit karena untuk menuju perusahaan tidak ada angkutan umum.

Selain itu, peneliti juga menggali lebih lanjut tentang problemika buruh dalam sistem di PT. Permata Citra Nusa dengan mewawancarai Leni selaku buruh gudang, seperti ini pengakuannya:[98]

> Dengan gaji sekitar Rp.800.000–Rp.1.000.000 setiap bulannya terkadang saya masih kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup saya selama 1 bulan. Dan dengan sistem perusahaan yang tidak menerapkan kontrak saya takut sewaktu-waktu perusahaan bertindak semena-mena dan memberhentikan buruh, itu yang ditakutkan oleh buruh yang bekerja tanpa adanya kontrak. Masalah sistem jam dan hari libur kerja saya tidak keberatan karena perusahaan sudah memberikan jam istirahat.

[97] Sulastri, *Wawancar*a, Probolinggo, 2 Mei 2017.
[98] Leni, *Wawancar*a, Probolinggo, 2 Mei 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Hal tersebut juga dirasakan oleh Supriadi, salah satu buruh yang tugasnya di bagian jensed di PT. Permata Citra Nusa:[99]

> Dengan tidak adanya sistem kontrak kerja dari perusahaan saya tidak tahu apa saja hak dan kewajiban saya dan aturan-aturan yang harus saya taati, terlebih takut sewaktu-waktu perusahaan memberhentikan saya. Apalagi dengan sistem pengupahan, terkadang dalam 1 bulan gaji yang saya dapatkan sekitar Rp.800.000–Rp.1.000.000 itu tidak mencukupi. Dengan sistem jam kerja dan libur kerja saya tidak memiliki masalah karena dalam jam kerja saya masih diberikan jam istirahat dan hari libur tiap minggunya.

Sementara Beni, salah satu Satpam yang bekerja di PT. Permata Citra Nusa mengeluhkan hal yang sama.[100]

> Terkadang saya merasa was-was bekerja di sini. Sebab upah dari hasil membersihkan ikan dan udang tidak cukup membantu keseharian saya. Bahkan sekalipun sudah lembur ambil jatah kerja dua jam, saya masih merasa pas-pasan. Belum lagi tidak adanya jaminan kesehatan. Lebih-lebih kontrak kerja yang tidak jelas bisa membuat saya dipecat kapan saja.

Hal senada juga dirasakan oleh Abdullah, buruh gudang yang bekerja sudah lebih dari dua tahun itu juga mengeluhkan sistem kerja di PT. Permata Citra Nusa. Begini keluhnya:[101]

> Jika masalah upah tidak masalah. Tapi kontrak kerjanya itu yang membuat saya keberatan. Soalnya sudah banyak kasus-kasus di televisi yang merugikan pihak buruh karena pihak pabrik memberhentikan pekerjanya kapan saja. Kalau sudah seperti itu, siapa yang mau bertanggung jawab, sementara penghasilan saya hanya menyandarkan pada hasil upah bekerja di sana.

[99] Supriadi *Wawancar*a, , Probolinggo, 8 Mei 2017.
[100] Beni, *Wawancar*a, Probolinggo, 10 April 2017.
[101] Abdullah, wawancara, Probolinggo 10 April 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Sementara Abu, buruh jenset, ketika ditanya terkait problem sistem kerja di PT. Permata Citra Nusa, beliau mengungkapkan:[102]

> Sebenarnya tidak begitu banyak masalah. Hanya ketika ada kepentingan mendesak yang mengharuskan saya terlambat kerja, begitu sangat disayangkan. Karena pihak pabrik tidak mau tahu menahu alasannya. Apalagi akhir-akhir ini saya memang sering terlambat berangkat kerja karena permasalahan kendaraan. Jika sering begini otomatis gaji saya terpotong. Belum lagi kepikiran takut dipecat karena tidak ada kontrak kerjanya.

Beda lagi dengan apa yang dirasakan oleh ibu Leni ,buruh gudang yang baru beberapa bulan bekerja di PT. Permata Citra Nusa mengeluhkan demikian:[103]

> Apa yang saya khawatirkan sama seperti yang dikhawatirkan para buruh kebanyakan. Yakni terkait kontrak kerja. Jika tidak ada kontrak kerja secara tertulis, bisa jadi sewaktu-waktu pihak perusahaan akan mengeluarkan saya tanpa alasan yang jelas. Belum lagi masalah potongan upah karena keterlambatan yang tidak disengaja atau karena ada keperluan mendesak.

Lebih jelasnya tentang problematika sistem kerja, Bapak Amir, selaku ketua gudang di PT. Permata Citra Nusa mengungkapkan pengalamannya selama bekerja:[104]

> Meskipun saya sudah dipercayai sebagai ketua gudang, namun hal itu tidak lantas membuat saya merasa tenang. Karena kontrak kerja di sini tidak jelas alias tidak ada hitam di atas putih. Jika sewaktu-waktu saya dikeluarkan dari sini, siapa yang mau bertanggung jawab? Sementara kami juga tidak punya alasan yang kuat untuk membela ketika hal tersebut terjadi.

Berdasarkan pemaparan dari hasil wawancara tersebut terkait dengan problematika sistem kerja yang di alami oleh para pekerja atau buruh di PT.

[102] Abu, wawancara, Probolinggo 12 April 2017.
[103] Leni, *Wawancara*, Probolinggo 02 Mei 2017.
[104] Amir, *Wawancara*, Probolinggo 08 Mei 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Permata Citra Nusa, jelas bahwa banyak sekali problematika yang dialami oleh pekerjanya. Hal tersebut dikuatkan dengan hasil observasi peneliti pada saat terjun langsung ke lapangan. Jelas sekali terbukti bahwasa keluhan-keluhan terkait dengan permasalahan buruh dalam sistem kerja di perusahaan tersebut sangat berdampak kepada ekonomi buruh yang kurang tercukupi ataupun yang hanya pas-pasan.

3. Perlindungan Hukum terhadap Buruh di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo Perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah

Buruh adalah pekerja yang sangat penting dalam suatu perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan perlindungan agar buruh dapat menjaga keselatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksmal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin.

Berikut wawancara peneliti dengan Beni selaku Satpam terkait perlindungan hukum terhadap buruh di PT. Permata Citra Nusa:

> Selama saya bekerja sebagai keamanan di sini, saya merasa perlindungan terhadap para pekerja masih kurang maksimal dari perusahaan, diantaranya hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh buruh yaitu mulai dari perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, pengupah, jaminan sosial tenaga kerja hingga kontrak kerjapun tidak ada. Terkadang gaji perbulan saya tidak mencukupi kebutuhan keluarga, saya menjadi satpam di sini hanya dibayar Rp. 1000.000 (satu juta rupiah) per-bulan. [105]

[105] Beni, *Wawancara*, 10 April 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Hal yang sama diungkapkan Oleh Ibu Sulastri selaku buruh gudang di PT. Permata Citra Nusa, bahwasanya:

> Perlindungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap buruh di PT. Permata Citra Nusa masih kurang masikmal, baik dari kontrak kerja, perlindungan kesehatan dan keselamatan, pengupahan, dan jamsostek, dan saya pernah sakit dalam jangka waktu yang cukup lama tapi berhubung pihak perusahaan tidak memberikn jamsostek kepada saya jadi tidak ada uang ganti rumah sakit ataupun keringanan, begitupun upah saya masih kurang untuk membutuhi kebutuhan saya, tiap minggu, saya mendapatkan gaji sekitar Rp.200.000-Rp.250.000 jadi dalam sebulan bisa mencapai Rp.800.000-Rp.1.000.000.[106]

Selain itu, peneliti juga menggali lebih lanjut tentang perlindungan hukum terhadap buruh di PT. Permata Citra Nusa dengan mewawancarai Abu selaku buruh Jensed :

> Perlindungan di perusahaan ini memang kurang maksimal, sebab ketika saya membenahi jensed kincir angin pastilah berhubungan dengan listrik dan nyawalah taruhannya jika sudah menghadapi listrik, saya pernah terjatuh dari tangga pada saat membenahi kabel di kincir angin, akan tetapi perusahaan hanya biasa saja mendengar keluhan saya, tidak adanya jaminan apapun yang diberikan oleh perusahaan terhadap buruh disini, baik itu perlindungan keselamatan dan kesehatan, pengupahan, dan jaminan sosial tenaga kerja, hingga kontrak kerja pun masih belum menerapkan. [107]

Kemudian hal yang sama diungkapkan oleh Leni selaku buruh gudang di PT. Permata Citra Nusa, bahwasanya:

> Saya sudah lama bekerja di sini sekitar 3 tahunan, tapi sampai saat ini saya masih belum mendapatkan hak-hak yang seharusnya saya dapatkan dari perusahaan mulai dari jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek), pengupahan, dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja hingga kontrak kerjapun

[106] Sulastri , *Wawancara*, Probolinggo, 02 Mei 2017.
[107] Abu ,*Wawancara* , Probolinggo,12 April 2017

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

> belum ada. Perlindungan disini masih kurang terhadap para pekerja.[108]

Hal tersebut dipertegas oleh Santoso selaku ketua tandon di PT. Permata Citra Nusa:[109]

> Perlindungan disini memang masih kurang maksimal terhadap buruh, karena perusahaan masih belum menerapkan perlindungan kesehatan dan keselamatan bekerja, pengupahan dan jaminan social tenaga kerja (JAMSOSTEK), jangankan itu kontrak kerja saja perusahaan ini masih belum menerapkan
> .

Sementara Bapak Amir, selaku ketua gudang, ketika diwawancarai terkait dengan perlindungan hukum di PT. Permata Citra Nusa mengungkapkan bahwa:[110]

> Di PT. Permata Citra Nusa ini perlindungan hukum terhadap para buruhnya masih kurang bagus. Soalnya tidak ada perlindungan kesehatan dan jaminan keselamatan bagi para buruhnya. Belum lagi masalah upahnya yang tidak sesuai dengan standar upah minimum regional dari pemerintah.

Keluhan yang dirasakan oleh Bapak Amir tersebut sama seperti yang dikeluhkan oleh Bapak Supriadi, salah satu buruh di PT. Permata Citra Nusa yang bekerja di bagian buruh jenset, beliau mengeluhkan:[111]

> Saya tidak mendapatkan perlindungan kesehatan dan jaminan keselamatan. Bahkan bukan hanya saya, semua buruh di sini juga tidak mendapatkan jaminan tersebut. Makanya banyak diantara kami yang mengeluh. Belum lagi upah yang tidak sesuai sesuai dengan standar minimum upah dari pemerintah.

Bapak Abdullah, ketika ditemui di kediamannya memaparkan bahwa semestinya buruh mendapatkan upah yang lebih dari biasanya karena

[108] Leni, *Wawncara*, Probolinggo, 02 Mei 2017.
[109] Santoso, *Wawancara* , Probolinggo, 12 April 2017.
[110] Amir, *Wawancara*, Probolinggo, 08 Mei 2017.
[111] Supriadi, *Wawancara*, Probolinggo, 08 Mei 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

gaji yang diterimanya masih belum cukup untuk kehidupan sehari-hari. Ungkapnya:[112]

> Kalau yang saya keluhkan adalah upahnya. Karena terlalu sedikit jika dibandingkan dengan banyaknya biaya pengeluaran kehidupan keluarga saya sehari-hari. Padahal jika diukur dengan upah minimum dari pemerintah, mestinya kami semua mendapatkan upah yang lebih dari itu.

Berbeda lagi dengan keluhan dari Ibu Sulastri, salah satu buruh di PT. Permata Citra Nusa di bagian gudang, beliau mengatakan:[113]

> Selama saya bekerja di sini, saya tidak mendapatkan perlindungan kesehatan dan jaminan keselamatan. Jika sesuatu terjadi pada saya, misalnya kecelakaan, maka tidak ada yang mau bertanggung jawab. Pihak perusahaan pun tidak menjamin hal tersebut. Apalagi jaminan sosial. tidak ada hal seperti itu.

Dan pengakuan Ibu Astutuik mengeluhkan hal yang sama, yakni terkait dengan jaminan keselamatan dan upah bagi para buruh yang kurang memuaskan. Beliau mengatakan:[114]

> Tidak ada jaminan kesehatan bagi buruh di sini. Jangankan hal itu, upahnya saja masih terbilang sedikit sehingga kami kurang puas. Mau bagaimana lagi, karena kebutuhan ekonomi yang mendesak, ya kami bekerja di sini. Padahal jika dihitung-hitung upahnya juga tidak seberapa banyak.

Hal demikian juga dirasakan oleh Bapak Supriadi, salah satu pekerja di bagian jenset. Beliau mengeluhkan bahwa:[115]

> Sebenarnya kurang upah yang saya terima. Kadang juga pas-pasan dengan pengeluaran kebutuhan selama seminggu. Belum lagi potongan gaji dari sana. Mau bagaimana lagi. Saya hanya takut dikeluarkan karena tidak adanya kontrak kerja yang jelas, meski upahnya hanya segitu-gitu saja.

---

[112] Abdullah, *Wawancara*, Probolinggo, 10 April 2017.
[113] Sulastri, *Wawancara*, Probolinggo, 02 Mei 2017.
[114] Astutik, *Wawancara*, Probolinggo, 12 April 2017.
[115] Supriadi, *Wawancara*, Probolinggo, 08 Mei 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Dari berbagai macam keluhan di atas berdasarkan hasil wawancara dengan para buruh, peneliti menemukan titik temu yang dikuatkan dengan hasil observasi peneliti ketika berada di lokasi penelitian, yakni di PT. Permata Citra Nusa. Dari sini sudah jelas tenyata PT. Permata Citra Nusa tidak memberikan perlindungan hukum terhadap buruh karena tidak memiliki kontrak kerja atau perjanjian kerja, yang seharusnya memuat berbagai peraturan dan perlindungan-perlindungan yang seharusnya didapatkan oleh para buruh.

C. Pembahasan Temuan

Bab ini merupakan gagasan peneliti, keterkaitan antara kategori-kategori dan dimensi-dimensi, posisi temuan dengan temuan-temuan sebelumnya, serta penafsiran dan penjelasan dari temuan yang diungkap dari lapangan.

Adapun temuan yang ditemukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Sistem Kerja Buruh di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki sistem kerja yang baik dan bagus. Dalam peraturan menteri tenaga kerja, transmigrasi dan koperasi No. 02/MEN/1976 disebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tatatertib

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

perusahaan.[116] Sejalan dengan pengertian tersebut Undang-ndang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga memberikan pengertian peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tatatertib perusahaan.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja dan tata tertib perusahaan, juga hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

Awal mulanya ada hubungan kerja harus melalui kontrak kerja atau perjanjian kerja, dimana dalam kontrak kerja akan mengatur semua aspek-aspek dalam bekerja. Sistem yang harus ada dalam suatu perusahaan meliputi:

a. Perjanjian kerja

PT.Permata Citra Nusa memiliki sistem kerja yang tidak melalui sistem kontrak kerja, yang mana para buruh bekerja tanpa adanya ikatan kerja dengan perusahaan hal tersebut bertentangan dengan undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal 52 ayat 1 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan syarat sanya perjanjian.

[116] Lalu husni, *hukum ketenagakerjaan Indonesia*, 79.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Dengan diadakannya perjanjian kerja yang dilkasanakan oleh buruh dan majikan, maka dalam perjanjian tersebut harus berisi syarat-syarat antara lain:[117]

1) Harus disebutkan macam pekerjaan yang di perjanjikan
2) Waktu berlakunya perjanjian kerja
3) Saat istirahat bagi buruh
4) Bagian upah yang menjadi hak buruh

KUPerdata pasal 1601 ayat 1 menyatakan bahwa, "suatu peraturan yang ditetapkan oleh majikan hanya mengikat buruh, jika buruh ini secara tertulis telah menyatakan menyetujui peraturan tersebut dan telah terpenuhi syarat-syaratnya dalam perjanjian".[118]

PT. Permata Citra Nusa tidak menerapkan sistem kontrak kerja yang mana kontak kerja merupakan hal yang sangat penting dalam hubungan kerja, tetapi perusahaan tidak mempedulikan akan hal itu. Adanya kontrak kerja seharusnya untuk mengikatkan diri antara perusahaan dengan buruh, untuk menghindari cedera janji ataupun perlakuan tidak adil.

b. Waktu kerja

Penerapan sistem jam kerja yang ada di PT.Permata Citra Nusa ini bekerja dimulai pada pada jam 07.00 hingga jam 14.00 dalam sehari

[117] Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 1991), 12.
[118] Imam Soepomo, *Hukum Perburuan: Undang-Undang Dan Peraturan-Peraturan*, (Jakarta:, Djambatan, 2001), 60.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dan adapun jam istirahatnya selama 30 menit. Jadi dalam bekerja perusahaan memeberikan jam kerja selama 7 jam dalam sehari. Untuk mejaga kesehatan fisiknya buruh diberikan waktu istirahat suapaya dibatasi waktu kerjanya, maka diberikan hak istirahat. Adapun hari libur dari perusahaan yaitu 1 hari dalam seminggu pada hari Minggu, jadi 6 hari kerja dalam seminggu dan 1 hari libur kerja.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ketenagakerjaan ketentuan waktu kerja diatur di dalamnya:[119]

a. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
b. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 77 ayat 2, harus memenuhi syarat:

1) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lambat 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan perundang-

[119] UU N o.13 Tahun 2003 pasal 77 ayat 1.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

undangan yang berlaku. Dan juga dijelaskan dalam Undang-Undang No.12 Tahun 1948 pasal 10 tentang waktu kerja dan berbunyi:[120]

1) Buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu.
2) Setelah buruh menjalankan pekerjaan selama 4 jam terus-menerus, harus diadakan waktu istirahat yang sedikit-dikitnya setengah jam lamanya, waktu istirahat itu tidak termasuk jam bekerja.
3) Tiap minggu harus diadakan sedikit-dikitnya 1 hari istirahat
4) Dalam peraturan pemerintah akan ditetapkan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan atau keselamatan buruh.

Selain dari jam kerja, pengusaha juga harus memberikan hari libur kerja terhadap buruhnya, dalam pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh yang meliputi:[121]

5) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengan jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
6) Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

[120] Undang-Undang No.12 Tahun 1948 pasal 10
[121] Undang-Undang N o.13 Tahun 2003 pasal 79.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

7) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/ buruh yang bersangkutan bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.
8) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama.

Ternyata PT. Permata Citra Nusa terlah mengikuti sistem waktu kerja yang sesuai dengan undang-undang 13 tahun 2003 pasal 77. Adapun pengaturan sistem waktu kerja diatur untuk menjaga kesehatan buruh dalam bekerja supaya mendapatkan waktu istirahat yang cukup. Dan waktu libur perusahaan juga telah sesuai dengan undang-undang yang ada dimana dalam bekerja selama 1 minggu perusahaan memberikan 1 hari libur kepada pekerja yaitu di hari minggu dengan 6 hari aktif kerja. Dengan adanya waktu libur tersebut buruh/pekerja memiliki waktu seharian untuk beristirahat dan bersantai dengan keluarga.

c. Pengupahan

Adapun sistem pengupahan di PT.Permata Citra Nusa yaitu upah yang diberikan oleh perusahaan seminggu sekali yaitu pada hari sabtu. Dan gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan banyak atau sedikitnya hasil udang yang dibersihkan oleh buruh, kisaran gaji tiap

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Minggu yang diterima buruh sekitar Rp.200.000 hingga Rp.250.000 jadi dalam sebulan sekitar Rp.800.000 hingga Rp.1.000.000.

Karenanya yang terpenting yang harus di perhatikan adalah mengenai upah, upah disini adalah suatu bayaran yang diterima buruh dalam bentuk uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.[122]Sistem pemberian upah kepada buruh ada beberapa macam, diantaranyanya:[123]

1) Sistem upah jangka waktu, dimana sistem ini merupakan pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.
2) Sistem upah potongan, dimana sistem ini untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan.
3) Sistem upah pemufakatan, maksudnya adalah suatu pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu.
4) Sistem skala upah berubah, maksudnya jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran.
5) Sistem upah indeks, sistem upah ini didasarkan atas indekks biaya kebutuhan hidup.

[122] Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, 86.
[123] Ibid., 12.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

6) Sistem pembagian keuntungan, sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan diakhir tahun.

Ketentuan mengenai upah yang harus ditetapkan dalam perjanjian juga di jelaskan dalam KUHPerdata pasal 1601q, yang menyatakan: " jika dalam perjanjian atau dalam peraturan majikan tidak ditetapkan suatu upah tertentu, buruh berhak atas upah yang sedemikian sebagaimana biasa pada waktu perjanjian untuk pekerjaan yang diperjanjikan ditempat kerja tersebut harus dilakukan".

Dan dalam pasal 1601o KUHPerdata ditetapkan bahwa untuk menghitung upah sehari yang berupa uang, 1 hari dihitung dengan 10 jam, 1 minggu dihitung dengan 6 hari, dan 1 bulan dihitung denagn 25 hari.[124]

Ternyata PT. Permata Citra Nusa dalam sistem pengupahan tidak mengkuti sistem yang sesuai dengan yang telah diatur oleh pemerintah, seharusnya untuk wilayah probolinggo upah minimum regional Rp. 1.879.220 tetapi perusahaan memberikan dibawah dari yang telah di tentukan oleh pemerintah yaitu Rp.1.000.000 per bulan. Biasanya upah buruh diatur dalam kontrak kerja atau perjanjian kerja.

Dari beberapa pemaparan teori tentang sistem kerja buruh ternyata kurang sesuai dengan yang telah peneliti temukan di lapanngan, karena perusahaan tidak menerapkan sistem kontrak kerja dan sistem

[124] Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, 14.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pengupahan yang sesuai dengan peraturan pemerintah. Dimana perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki sistem kerja yang bagus, seperti: mengadakan kontrak kerja, mengatur waktu kerja, waktu istirahat (libur), dan pengupahan. Disini perusahaan hanya mengatur masalah waktu kerja dan hari libur saja , tanpa membuat kontrak kerja dan pemberian gaji yang sesuai dengan peraturan pemerintah.

2. Problematika Buruh Dalam Sistem Kerja di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo

Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para buruh namun karena buruh-buruh yang bersangkutan maempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama, buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bersemangat sedangkan bagi buruh yang tidak merasa puas akan menunjukkan semangat yang menurun hingga terjadi perselisihan dan problem/ masalah.

Dalam bukunya gunawi kartasapoetra dikatakan bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurang puasan itu, umumnya berkisar pada masalah-masalah:[125]

a. Pengupahan.

[125] Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, 201.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b. Jaminan sosial.
c. Pelaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian.
d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerja yang .harus diemban.
e. Adanya masalah pribadi.

Pengupahan haruslah sesuai dengan peraturan yang telah ditapka pemerintah, sebagaimana yang diatur dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1989 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.01/MEN/1996 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/ 1997 tentang upah minimum.

Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:

a. Upah minimum sub sektoral regional
b. Upah minimum sektoral regional
c. Upah minimum regional/ upah minimum provinsi.

Adapun mengenai sistem perburuan ini dibedakan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Masalah hak adalah masalah yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian perburuan, peraturaturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum.[126] Dan dalam perjanjian biasanya juga memuat batas berakhirnya suatu hubungan kerja/Pemutusan hubungan

[126] Ibid., 205.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

kerja, hal seperti inilah yang tidak menimbulkan masalah antara kedua belah pihak, akan tetapi sebaliknya.[127]

Sehubung masalah yang harus terpenuhi harus mengadakan sistem perjanjian, supaya tidak timbul perselisihan dan berkehendak semena-mena. Maka dari itu dengn di adakannya perjanjian kerja, akan mencagah kesalah fahaman antara buruh dan pengusaha, ketentuan yang demikian dapat dilihat dalam Undang-Undang No.14 tahun 1969 pasal 12, bahwansanya: "perserikatan kerja berhak mengadakan perjanjian perburuan dengan pemberi kerja".[128]

Dari temuan yang dikemukakan peneliti, ternyata problematika buruh dalam sistem kerja PT. Permata Citra Nusa adalah masalah upah yang didapatkan buruh tidak mencukupi kebutuhan dan kekhawatiran buruh terhadap tidak adanya kontrak kerja yang sewaktu-waktu akan menjadi masalah utama. Seharusnya perusahaan memberikan hak-hak yang seharusnya buruh dapatkan, supaya buruh mendapatkan kehidupan yang baik dan layak.

Dari beberapa pemaparan teori tentang problematika buruh dalam sistem kerja ternyata kurang sesuai dengan yang telah peneliti temukan di lapanngan, karena upah yang sesuai akan menjamin kesejahteraan buruh dan mengindari masalah anatara buruh dan perusahaan, dan seharusnya kontrak kerja memang harus ada dalam setiap melakukan

[127] ibid, 173.
[128] Imam Soepomo, *Hukum Perburuan: Undang-Undang Dan Peraturan-Peraturan*, 6.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

kontrak kerja untuk menghidndari perilaku semena-mena terhadap buruh.

3. Perlindungan Hukum terhadap Buruh di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah

Adanya perlindungan terhadap pekerja/buruh bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Akan tetapi, fakta yang ada di PT.Permata Citra Nusa masih belum memberikan perlindungan terhadap buruh yang seharusnya buruh dapatkan. Dimana perlindungan buruh yang masih belum perusahaan tersebut berikan diantaranya tidak memberikan kontrak kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial dan pengupahan buruh yang tidak sesuai dengan upah minimum daerah, sehingga tidak adanya perlindungan tersebut merupakan bentuk ketidak adilan dari perusahaan.

Hal tersebut telah terbukti antara PT.Permata Citra Nusa tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 ketenagakerjaan, yang telah mengatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan pada para pekerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

para pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya. Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003, lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi :

1) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
2) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
3) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja

Adapun perlindungan yang pertama yang harus ada dalam hubungan kerja adalah kontrak kerja atau akad, dan pada kenyataanya PT.Permata Citra Nusa tidak memberikan kontrak kerja terhadap semua buruh. Hal tersebut tidak sesuai dengan KUPerdata pasal 1601j ayat 1 menyatakan bahwa, "suatu peraturan yang ditetapkan oleh majikan hanya mengikat buruh, jika buruh ini secara tertulis telah menyatakan menyetujui peraturan tersebut dan telah terpenuhi syarat-syaratnya dalam perjanjian".[129]

Islam juga menegaskan bahwasanya akad merupakan bagian yang sangat penting dalam melakukan hubungan kerja, dimana akad itu harus di landaskan atas kata sepakat atas kehendak bersama dan tidak boleh hanya satu pihak saja *(Iradah Munfaridah),* jika hanya dilakukan oleh

[129] Imam Soepomo, *Hukum Perburuan: Undang-Undang Dan Peraturan-Peraturan*, (Jakarta:, Djambatan, 2001), 60.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

satu pihak maka islam melarang hal tersebut. Jika telah terjadi akad antara kedua belah pihak maka akad tersebut harus dikerjakan sesuai dengan yang telah disepakati. Adapun akad menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) buku 1 pasal 21 bahwa akad atau kontrak wajib dilaksanakan oleh para pihak agar terhindar dari cidera janji atau *wanprestasi.*[130]

Juga ditegaskan masalah akad dalam firman Allah SWT:[131]

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوۡفُواْ بِٱلۡعُقُودِ .....

Artinya:

"Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu.....

Telah jelas bahwa islam menganjurkan kita untuk mengadakan akad dalam hal apapun, dimana akad biasnya memuat aturan atau perjanjian yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak. Dalam perusahaan biasanya dikenal dengan kontrak kerja, dimana kontrak tersebut memuat beberapa peraturan perusahaan dan perlindungan yang terhadap buruh, diantranya: perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja ,dan pengupahan.

Perlindungan pekerja dapat di lakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta social dan ekonomis

[130] Kompilasi Hukum Ekonomi syariah buku 1 pasal 21
[131] QS. Al-Māidah Ayat 1

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.[132]

Di bawah ini diuraikan 4 (empat) macam perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan masalah penelitian yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ketenaga kerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah, yang meliputi :

a. Waktu kerja

Waktu kerja biasanya diatur di dalam akad kerja sebelum melakukan hubungan kerja. Adapun waktu kerja di PT.Permata Citra Nusa dalam sehari ada 7 jam dan 1 jam istirahat, dalam 1 minggu perusahaan memberikan 1 hari libur kerja yaitu pada hari minggu. Dengan adanya pengaturan waktu kerja disini untuk memberikan hasil yang maksimal dan menjaga fisik buruh.

Adapun dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksankan ketentuan waktu kerja, sebagaimana terdapat dalam Pasal 77 adalah sebagai berikut:

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

Dari sini telah jelas bahwasanya antara PT.Permata Citra Nusa dan UU No.13 Tahun 2003 pasal 77 terdapat kesesuaian yang mengenai waktu kerja. Dimana seharusnya perusahaan memang memberikan

[132] Zainal asikin, *dasar-dasar hukum perburuan*, 96.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

waktu kerja yang cukup untuk buruh, sehingga buruh bisa menjaga fisiknya dengan beristirahat.

Adapun untuk waktu kerja lembur peraturan yang diberlakukan di PT.Permata Citra Nusa yang mempekerjakan buruh untuk waktu kerja lembur maksimal 2 jam dari perusahaan. Dimana Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus mendapat persetujuan dari pekerja yang bersangkutan. Hal tersebut telah sesuai dengan Pasal 78 ayat (1) huruf b UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur begitupun di PT.Permata Citra Nusa yang memberikan upah lembur yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku Pasal 78 ayat (2) UU No.13 tahun 2003.[133]Bukan hanya waktu kerja hari libur saja yang diatur di PT.Permata Citra Nusa tetapi juga memberikan jam istirahat selama 1 jam dalam 7 jam kerja, ketentuan tersebut telah sesuai dengan pasal 79 (1) UU No.13 Tahun 2003 dimana pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja,

Pada Pasal 80 menerangkan perlindungan bagi pekerja mengenai kesempatan dalam melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh

[133] Lalu Husni, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, 118.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

agamanya. Untuk pasal 85 menerangkan perlindungan pekerja ketika adanya hari libur resmi serta kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerjanya ketika hari libur resmi, yakni :[134]

1) Pekerja buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi
2) Pengusaha dapat mempeerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilakuka atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antar pekerja/buruh dengan pengusaha
3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah lembur
4) Ketentuan mengenai sifat dan jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dengan begitu untuk masalah peraturan waktu kerja PT.Permata Citra Nusa telah sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Memang seharusnya pengusah atau perusahaan memberikan waktu istirahat terhadap buruh, oleh karena itu perusahaan telah memberikan perlindungan kepada buruh dengan memberikan waktu istirahat, waktu libur kerja, dan libur cuti kerja.

b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

[134] Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 80.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Perlindungan keselamatan kerja terletak pada penjagaan dan pengawasan keselamatan, yang dimaksudkan untuk melindungi pekerja dalam melaksanakan pekerjaanya, melindungi keselamatan orang lain ditempat kerja dan memelihara sumber produksi agar digunakan secara efisien. PT. Permata Citra Nusa tersebut belum memberikan perlindungan keselamatan ditempat kerja kepada buruhnya, dimana perlindungan keselamatan kerja bertujuan untuk menghindari buruh dari hal-hal yang membahayakan para pekerja/buruh.

Pada Pasal 86 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa :[135]

1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
   a) Keselamatan dan kesehatan kerja
   b) Moral dan kesusilaan
   c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja.
3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2)

[135] Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, 100.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari sini terdapat ketidak sesuaian antara penerapan di PT. Permata Citra Nusa dengan UU No.13 Tahun 2003 yang mana perusahaan PT. Permata Citra Nusa tidak memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana yang telah diatur dalam undang-undang ketenaga kerjaan bahwasanya setiap perusahaan harus memberikan perlindungan keselamatan kerja sesuai dengan pasal 86 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaaan.

Pengaturan lebih lanjut mengenai keselamatan kerja dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang mewajibkan pada pengusaha untuk mengusahakan pencegahan kecelakaan kerja yang dapat terjadi sewaktu-waktu di tempat kerja.

Adapun keselamatan kerja ditinjau dari hukum islam, salah satu bentuk penghormatan kepada manusia untuk menjaga kelangsungan hidupnya, nyawanya tidak boleh di hilangkan, juga fisik dan psikisnya tidak boleh disakiti untuk alasan apapun.[136] Semua manusia harus mendapatan perlindungan yang layak dari perlakuan diskriminasi, eksploitasi, dan kekerasan tanpa pembedaan. Allah berfirman dalam al-Qur'an surat al-Maidah ayat 8:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ كُونُواْ قَوَّٰمِينَ لِلَّهِ شُهَدَآءَ بِٱلۡقِسۡطِۖ وَلَا

[136] Qs.Al-Maidah Ayat : 45.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنَـَٔانُ قَوۡمٍ عَلَىٰٓ أَلَّا تَعۡدِلُواْۚ ٱعۡدِلُواْ هُوَ أَقۡرَبُ لِلتَّقۡوَىٰۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ

Artinya:

> "Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan".

Dari firman diatas telah jelas bahwa setiap manusia dianjurkan untuk bersikap adil kepada siapapun tanpa membeda bedakan. Disinilah islam mengatur perlindungan terhadap buruh atau pekerja, dan pengusaha haruslah memiliki sikap kepempinan yaitu jujur dan adil kepada bawahannya tanpa membeda-bedakan, dalam islam membeda-bedakan pekerja atau buruh itu termasuk dzolim. Dan dzolim merupakan perbuatan tercela, bahkan agama dan syariatpun mengharamkan perbuatan zdalim dan menyeru berlaku adil. maka keharaman berbuat dzalim dan kewajiban berbuat adil adalah termasuk tujuan pokok ditegakkan syariat Islam.[137]

Dari pemaparan diatas PT. Permata Citra Nusa ini belum memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang mana perlindungan tersebut harus ada dan di dapatkan oleh semua buruh, karena semua itu merupakan hak buruh dalam bekerja. Adapun dalam islam juga mengharuskan pengusaha untuk

[137] Bada'i at-Tafsir Al-Jami' li Tafsir Ibnil Qayyim

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

memeberikan perlindungan kepada buruh karena untuk menjaga kelangsungan hidupnya, nyawanya tidak boleh di hilangkan, juga fisik dan psikisnya tidak boleh disakiti untuk alasan apapun, dengan begitu PT. Permata Citra Nusa ini terdapat ketidak sesuaian antara PT. Permata Citra Nusa dengan UU No.13 tahun 2003 dan hukum Islam

c. Pengupahan

Pengupahan merupakan aspek penting dalam perlindungan pekerja, karena upah merupakan tujuan dari seorang buruh bekerja. Adapun sistem pengupahan yang ada di PT. Permata Citra Nusa tidak memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), dimana untuk wilayah kabupaten Probolinggo upah minimum regional sebesar Rp.1.879.220 akan tetapi PT. Permata Citra Nusa memberikan dibawah dari UMR yaitu Rp.1.000.000 perbulan dan pengupahan tersebut sesuai dengan banyak sediknya udang yang dibersihkan oleh buruh setiap harinya.

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang diteteapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang- undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

yang telah atau akan dilakukan.

Dalam pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[138] Oleh karenanya pemerintah membuat suatu kebijakan pengupahan untuk melindungi para pekerja/buruh, Walaupun terdapat prinsip " *no work no pay* " karena alasan tertentu pekerja tetap berhak menerima upah dari pengusaha.

Islam juga mengatur tentang upah seorang buruh atau pekerja bahwasanya penentuan upah tidak hanya berdasarkan kepada kualitas buruh seperti aspek fisik, mental, pengalaman kerja, profesionalisme dan lain sebagainya. Akan tetapi ada pertimbangan lain yaitu aspek kebutuhan pribadi dan keluarga. Dalam islam buruh/pekerja yang bekerja kepada seorang majikan haruslah mendapatkan upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh seorang buruh tersebut. Sabda Rasulullah S.A.W:[139]

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّه ﷺ أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ(رواه ابن ماجه)

Artinya:

"Dari Abdillah bin Umar ia berkata: Berkata Rasulullah SAW : Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering" (H.R Ibnu majah).

[138] Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 88 ayat 1.

[139] Muhammad bin Yazid Abu 'Abdullah al-Qazwiniy, Sunan Ibnu Majah, (Beirut: Dar al- Fikr, 2004), 20.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Dalam hadis lain, Nabi SAW bersabda:[140]

حدثنا اِبْنُ طَاوُسْ عَنْ أَبِيْهِ عَنْ اِبْنُ عَبَاسْ رَضِيَ اللهُ عَنْهُمَا قال: احتجم النبى صل الله عَلَيْهِ وَ سَلَّم واعطى الحجام اَجْرَهُ (رواه البخاري)

Artinya:

> "Hadist dari Ibnu Thawus dari ayanya dari Ibnu Abbas r.a dia berkata bahwa Nabi Saw pernah mengupah seorang tukang bekam kemudian membayar upahnya". (H.R.Bukhari)"

Dan dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) buku 1 Pasal 159 juga mengatur tentang upah yang berbunyi "karyawan yang bekerja dalam suatu akad kerjasama dibolehkan menerima sebagian upah sebelum pekerjaannya selesai.[141]

Adapun pandangan Imam asy-Syafi'i terhadap pengupahan sekarang yaitu mengambil dari dalil Qaidah Fiqh

Artinya : "Sesuatu yang diketahui secara adat seperti sesuatu yang ditetapkan dengan syarat yang pasti".

Maksud dari dalil di atas, merupakan aturan sistem pengupahan sekarang dengan melihat aturan-aturan atau adat-adat kebiasaan yang bersangkutan. Bahwasannya ulama dan Imam asy- Syafi'i sepakat dalil di atas merupakan dalil untuk kebebasan bermuamalah dalam lingkup

[140] Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, (Beirut: Dar-al-Kutub al-Ilmiyah, 2007), 407.

[141] Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Buku 1 Pasal 159

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ekonomi sekarang ini. Berdasarkan atas pandangan Imam Asy-Syafi'I bahwa pengupahan yang berlaku saat ini belum sesuai dengan prinsip keadilan, karena kurang puas dengan upah yang diberikan.[142]

Perlindungan pengupahan yang diterapkan oleh PT. Permata Citra Nusa disini ternyata masih belum mengikuti peraturan pemerintah tentang Upah Minimum Regional (UMR) yang mana seharusnya perusahaan memberikan upah sebesar Rp. 1.879.220 perbulan, akan tetapi buruh mendaptkan gaji dibawah UMR tersebut yaitu Rp.1.000.000 perbulan. Hal ini terdapat ketidak sesuaian antara sistem pengupahan yang ada di PT. Permata Citra Nusa dengan UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah, yang mana undang-undang No.13 tahun 2003 pasal 88 ayat(1) menegaskan agar setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, begitupula islam menegaskan kepada para majikan, agar majikan memberikan upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh seorang buruh tersebut, dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah juga menerangkan bahwasanya seorang buruh boleh mendapatkan upahnya terlebih dahulu sebelum bekerja.

d. Jaminan Sosial Nasional (jamsonas)

Perusahaam Permata Citra nusa disini belum memberikan jaminan sosial kepada semua buruh. Biasanya setiap pekerja/buruh

[142] Moenawwar Chalil,. *Biografi Empat Serangkai Imam Mazdhab*,(Jakarta: Bulan Bintang, 1995).

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 99 Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Selain itu, pengusaha wajib untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi para pekerjanya.

Jaminan sosial secara luas dapat di jumpai dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 pasal 3, bahawa: "sistem jaminan sosial nasiaonal bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/ atau anggota keluarganya".

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, berslin, hari tua, dan meninggal dunia. Pengusaha wajib mengikut sertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja dengan ketentuan bahwa hanya pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit 1.000.000,00 sebulan.

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi :

1) Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja disini adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, demikian pula kecelakan yang terjadi

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kerumah melalui jalan biasa yang wajar dilalui.

2) Jaminan kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian. Apabila tenaga kerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja maka keluarganya berhak atas santunan kecelakaan kerja. Jika jumlah santunan kecelakaan kerja lebih rendah dari jumlah santunan jaminan kematian maka keluarganya mendapatkan santunan dari jaminan kematian.

3) Jaminan hari tua

Jaminan hari tua dibayarkan kepada tenaga kerja, secara sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala berdasarkan pilihan pekerja yang bersangkutan karena telah :

a) Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun
b) Cacat total setelah ditetapkan oleh dokter walaupun belum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun
c) Meninggalkan wilayah Indonesia selamanya
d) Meninggal dunia
e) Tidak bisa bekerja lagi

Konsep mengenai jaminan sosial yang ada dalam islam baik oleh masyarakat ataupun pemerintah telah lama diterapkan oleh kaum muslimin sejak zaman Rasulullah S.A.W. konsep ini juga

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dipakai para ulama' dan pakar ekonomi islam sebagai dalil untuk menjawab permasalahn asuransi konvensional dalam berbagai kajian-kajian dan pembicaraan menegnai bentuk asuransi yang sejalan dengan syariat islam diberbagai negara islam.[143] Sesuai dengan firman Allah Qs.Al-Maidah ayat 2:

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تُحِلُّواْ شَعَـٰٓئِرَ ٱللَّهِ وَلَا ٱلشَّهۡرَ ٱلۡحَرَامَ وَلَا ٱلۡهَدۡىَ وَلَا ٱلۡقَلَـٰٓئِدَ وَلَآ ءَآمِّينَ ٱلۡبَيۡتَ ٱلۡحَرَامَ يَبۡتَغُونَ فَضۡلٗا مِّن رَّبِّهِمۡ وَرِضۡوَٰنٗاۚ وَإِذَا حَلَلۡتُمۡ فَٱصۡطَادُواْۚ وَلَا يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنَـَٔانُ قَوۡمٍ أَن صَدُّوكُمۡ عَنِ ٱلۡمَسۡجِدِ ٱلۡحَرَامِ أَن تَعۡتَدُواْۘ وَتَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡبِرِّ وَٱلتَّقۡوَىٰۖ وَلَا تَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡإِثۡمِ وَٱلۡعُدۡوَٰنِۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلۡعِقَابِ

Artinya:

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya".[144]

[143] Nurul ichsan, *Pengantar Asuransi Syariah*,(Jakarta: Gaung Persada Press Group, 2014), 10.

[144] QS. Al-Maidah Ayat 2.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Firman allah SWT tersebut dipertegas dengan hadis berikut:[145]

عَنْ اَبِيْ سَعِيْدٍ سَعْدُ بْنِ سِنَانِ الْخُدْرِي رَضِيَ اللهُ عَنْهُ اَنَّ رَسُوْلَ اللهِ ﷺ قَالَ: لَاضَرَرَوَلَاضِرَارَ (رواه ابن ماجه)

Artinya:

> Dari abu sa'id, saad bin sinan Al-khudsi, sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda, "Tidak boleh membahyakan diri sendiri maupun orang lain"(HR.Ibnu Majah).

Dengan adanya jaminan sosial terhadap pekerja akan memberikan perlindungan yang sewaktu-waktu apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Dalam Undang-Undang No.6 Tahun 1974 tentang ketentuan-ketentuan pokok kesejahteraan sosial, yaitu " jaminan sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaankesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan pemerintah atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial".[146]

Jadi dalam hukum Islam jaminan kesehatan itu wajib diberikan oleh negara kepada rakyatnya secara gratis, tanpa membebani, apalagi memaksa rakyat mengeluarkan uang untuk mendapat layanan kesehatan dari negara. Pengadaan layanan, sarana, dan prasarana kesehatan tersebut wajib senantiasa

[145] Muhammad Shalih bin Utsaimin, *Syarhul Arba'in An-Nawiyyati,* Terj. (Jakarta Timur: Ummul Qura, 2013), cetakan ke 1, 419-422

[146] Zaenal Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, 113.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

diupayakan oleh negara bagi seluruh rakyatnya. Jika pengadaan layanan kesehatan itu tidak ada maka akan dapat mengakibatkan terjadinya bahaya, yang dapat mengancam jiwa rakyatnya. Menghilangkan bahaya yang dapat mengancam rakyat itu jelas merupakan tanggung jawab negara.

Tanpa kejelasan jaminan pengobatan dari pemerintah yang merupakan tanggung jawabnya, rakyat akan terbebani dengan biaya untuk menjaga kesehatannya. Sehingga dengan demikian, hak rakyat untuk menikmati hidup sehat harus dijamin oleh penguasa. Pengelolaan keuangan negara atas jaminan kesehatan memerlukan keseriusan pemerintah untuk mendapatkan dana dari hasil usaha-usaha yang dihalalkan oleh agama. Allah SWT berfirman di dalam Al Qur'an Qs.Al-Maidah ayat 87:

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تُحَرِّمُواْ طَيِّبَٰتِ مَآ أَحَلَّ ٱللَّهُ لَكُمۡ وَلَا تَعۡتَدُوٓاْۚ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُحِبُّ ٱلۡمُعۡتَدِينَ

Artinya:

> "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu haramkan apa-apa yang baik yang telah Allah halalkan bagi kamu, dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas".[147]

Sistem jaminan sosial nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat sebagaimana diamanatkan

[147] *Al-Qur'an & Terjemahnya*, (Madinah: Kompleks Percetakan Al-Qur'an Raja Fahad, 2009/1430 H), 176.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dalam Pasal 28H ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dan Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selain itu, dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor X/MPR/2001, Presiden Republik Indonesia ditugaskan untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial bagi masyarakat yang lebih menyeluruh dan terpadu.

Dari temuan yang dikemukakan peneliti, ternya perlindungan hukum terhadap buruh di PT. Permata Citra Nusa masih kurang maksimal, karena perusahaan belum menerapkan aspek-aspek dalam hubungan kerja mulai dari perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenga kerja. Islam juga mengatur perlindungan terhadap buruh mulai dari pengupahan, jaminan sosial, yang terutama perlindungan keselamtan dan kesehatan kerja.

Dimana terbentuknya perlindungan terhadap buruh akan memberikan hasil terhadap perusahaan, sehingga kinerja buruh dalam bekerja akan menjadi maksimal. Oleh karena itu, pihak perusahaan haruslah mengikuti peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah hubungan kerja mulai dari perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, jamsostek hingga pengupahan, semua itu telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa PT. Permata Citra Nusa masih memiliki Sistem kerja kurang baik, dimana sistem kontrak kerja dan pengupahan masih belum diterapkan oleh perusahaan, yang seharusnya buruh dapatkan tetapi tidak perusahaan berikan. Akan tetapi perusahaan tersebut sudah menerapkan sistem waktu kerja dan istirahat kerja sesuai dengan peraturan pemerintah.
2. Bahwa Problematika buruh dalam sistem kerja di PT. Permata Citra Nusa terletak kepada tidak adanya kontrak kerja sebelum melakukan hubungan kerja dan pengupahan dari perusahaan yang masih belum mengikuti upah minimum daerah, oleh karenanya upah yang diberikan oleh perusahaan, masih belum mencukupi kebutuhan para buruh.
3. Bahwa Perlindungan hukum terhadap buruh di PT. Permata Citra Nusa persepektif UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah masih kurang maksimal. Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah hubungan kerja bertujuan untuk memenuhi kepentingan para pihak, sehingga tidak merugikan salah satu pihak. Nyatanya perusahaan tersebut masih tidak mengimplementasikan syarat

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

sahnya suatu perjanjian dan aspek ketenagakerjaan dalam hubungan kerja. Dengan demikian ada 3 aspek yang belum diterapkan dalam hubungan kerja oleh PT. Permata Citra Nusa, yaitu:

a) Perlindungan upah
b) Keselamatan dan kesehatan kerja
c) Jamsostek

B. Saran-Saran

1. Bagi Pengusaha atau Perusahaan
   a) Hendaknya PT. Permata Citra Nusa segera memenuhi ketentuan yang berlaku, dalam rangka memperbaiki sistem kerja sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.
   b) Hendaknya perusahaan Perlu mengadakan jaminan sosial, dan jaminan kesehatan terhadap buruh sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan. Dan perlunya peningkatan gaji buruh sesuai dengan UMR (upah minimum regional), supayah tidak ada pihak yang dirugikan.
2. Bagi Pemerintah daerah

   Hendaknya pemerintah daerah lebih teliti dalam mengawasi perusahaan yang tidak memberikan perlindungan terhadap buruh, dan memberikan sanksi kepada pengusaha yang tidak menerapkan perlindungan kepada buruh, dengan begitu buruh akan mendapatkan perlindungan dari perusahaan sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Bagi Organisasi Buruh

Hendaknya organisasi buruh harus berperan aktif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh. Solidaritas dan perjuangan organisasi buruh harus mencerminkan kepentingan bersama dalam rangka melindungi pekerja/buruh dari kesewenangan pengusaha, sesuai dengan UU No.21 Tahun 2000 tentang serikat buruh/pekerja bahwa serikat buruh adalah organisasi yang memperjuangkan, membela dan melidungi hak dan kepentingan buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya.

4. Bagi buruh

Hendaknya buruh meningkatkan kemampuannya dalam bekerja supaya pihak perusahaan puas akan kinerja yang diberikan buruh terhadap perusahaan. Dan buruh juga di tuntut supaya lebih kritis dan teliti lagi dalam memilih pekerjaan, agar terhidar dari unsur dirugikan sepihak.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BIODATA

Nama : Zulvia Lailatun Nisak

NIM : 083132041

Tempat, tanggalLahir : Probolinggo, 08 April 1995

Alamat: Krajan RT/RW 003/001 Sumberpoh, Maron, Probolinggo

Jurusan/Prodi : Hukum Islam/ Muamalah

Riwayat Pendidikan : SDN Sumberpoh (2002-2007)

MTs Sirojul Hasan Klenangkidul (2007-2010)

MA Sirojul Hasan KlenangKidul (2010-2013)

IAIN Jember (2013- sekarang)

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Tata Tertib Perusahaan

Gudang PT.Permata Citra Nusa

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Wawancara dengan Bpk. Arif Utomo selaku ketua SDM

Wawancara dengan Bpk.Abu (buruh jensed)

Wawancara dengan ibu leni (buruh gudang)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Udang yang dihasilkan dari tambak

Truk pengangkut milik PT.Permata Citra Nusa

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Kincir angin yang ada di tambak PT.Permata Citra Nusa

Kincir angin Tambak

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Lahan tambak milik PT.Permata Citra Nusa

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
Jl. Mataram No. 1 Mangli Jember, Kode Pos 68136, Telp (0331) 487550, 427005
Fax (0331) 427005, Web: www.iain-jember.ac.id, email: info@iain-jember.ac.id
JEMBER

Nomor : B- 884 /In. 20/4.a/PP.00.9/12/2016
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr
Di
TEMPAT

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana S-1di Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswa dengan identitas sebagai berikut:

Nama	: Zulvia Lailatun Nisak
NIM	: 083132041
Semester	:VII
Prodi	: Muamalah
Jurusan	: Syariah
Alamat	: Sumberpoh- Maron- Probolinggo
No TLP	: 082330099172
Judul Skripsi	: Perlindungan Hukum Terhadap Buruh di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo Perspektif UU No.13 Tahun 2003 Dan Hukum Ekonomi Syariah.

Demikian Surat izin ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jember, 30 Desember 2016
an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
Dan Pengembangan Lembaga

Dr. Fattono, M. Ag
NIP. 19700401 200003 1 002

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

JURNAL PENELITIAN

Lokasi : PT.Permata Citra Nusa

NO	HARI/ TANGGAL	KEGIATAN	NARASUMBER		TTD
			NAMA	JABATAN	
1	Senin / 03 April 2017	Mengantarkan surat penelitian	Bpk.Arif Utomo	Ketua SDM	
2	Rabu/05 April 2017	Nembusi surat penelitian	Bpk.Arif Utomo	Ketua SDM	
3	Kamis/ 06 april 2017	Wawancara	Bpk. Narto	Ketua jensed	
4	Senin/ 10 April 2017	Wawancara	Bpk. Abdullah	Buruh	
5	Senin/ 10 April 2017	Wawancara	Bpk.Beni	Satpam	
6	Selasa/ 11 april 2017	Wawancara	Bpk. Arif utomo	Ketua SDM	
7	Rabu/ 12 April 2017	Wawancara	Bpk. Abu	Buruh	
8	Rabu/ 12 April 2017	Wawancara	Ibu. Astutik	Buruh	
9	Rabu/ 12 april 2017	wawancara	Bpk. Santoso		
10	Selasa/ 02 Mei 2017	Wawancara	Ibu. Sulastri	Buruh	
11	Selasa/ 02 Mei 2017	wawancara	Ibu. Leni	buruh	
12	Senin/ 08 Mei 2017	Wawancara	Bpk. Amir	Ketua gudang	
13	Senin/ 08 mei 2017	wawancara	Bpk. M. Ali	Manager produksi	
14	Senin/ 08 Mei 2017	Wawancara	Bapak. Supriadi	Buruh	
15	Sabtu/ 13 Mei 2017	Minta TTD, Stampel, Dan minta surat selesai Penelitian	Bpk. Arif Utomo	Ketua SDM	

Probolinggo, 13 Mei 2017

Ketua SDM

TAMBAK UDANG
PT. PERMATA CITRA NUSA

(ArifUtomo)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Panduan Wawancara

Umum:

1. Kapan berdirinya PT. Permata Citra Nusantara?
2. Siapa pemilik PT. Permata Citra Nusantara?
3. Apa saja yang dilakukan oleh buruh di PT. Permata Citra Nusantara?
4. Ada berapa macam pekerjaan PT. Permata Citra Nusantara?
5. Dijual kemana udang-udang oleh PT. Permata Citra Nusantara?
6. Berapa banyak yang bekerja di PT. Permata Citra Nusantara ini?
7. Rata-rata yang bekerja dari daerah mana saja?
8. Apakah dari PT. Permata Citra Nusantara sendiri ada kendaraan pribadi yang anatar jemput para buruh?
9. Kebanyakan yang bekerja disini umur berapa?

Sistem kerja di PT.Permata citra nusa:

1. Bagaimana sistem waktu kerja di PT. Permata Citra Nusantara disini?
2. Apakah dalam 1 minggu ada hari libur bekerja?
3. Apakah dalam sehari ada jam untuk beristirahat?
4. Bagaimana sistem kerja lemburnya?
5. Bagaimana system menerimaan buruh/pekerja di PT. Permata Citra Nusantara?
6. Apakah anda melakukan kontrak kerja sebelum dilakukan hubungan kerja di PT. Permata Citra Nusantara?

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

7. Bagaimana cara perizinan jika tidak masuk karena sakit atau kepentingan keluarga?

Problematika buruh dalam Sistem kerja di PT.Permata Citra Nusa:

1. Apa masalah yang dihadapi dengan sistem yang ada di PT.Permata Citra Nusa?
2. Apa ada masalah dengan sistem pengupahan di PT.Permata Citra Nusa?
3. Apa faktor dari sistem pengupahan di PT.Permata Citra Nusa?
4. Apa ada masalah dengan jam kerja di berlakukan PT.Permata Citra Nusa?
5. Apa ada masalah dengan waktu lembur di PT.Permata Citra Nusa?
6. Apa ada masalah dengan waktu istirahat di PT.Permata Citra Nusa?
7. Apa ada masalah dengan sistem kontrak kerja di PT.Permata Citra Nusa?
8. Apa faktor dari sistem tidak adanya kontrak kerja di PT.Permata Citra Nusa?

Perlindungan hokum terhadap buruh perspektif UU No.13 tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah:

1. Apakah PT. Permata Citra Nusantara memberikan perlindungan kesehatan / jamsostek kepada semua buruh ?
2. Apakah PT. Permata Citra Nusantara memberikan upah sesuai dengan upah minimum ?
3. Apakah ada upah lebur apabila lebih dari jam kerja?

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4. Apakah PT. Permata Citra Nusantara Memberikan perlindungan kesehatan kerja?
5. Apakah PT. Permata Citra Nusantara Memberikan perlindungan keselamatan kerja?

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zulvia Lailatun Nisak

NIM : 083132041

Prodi/Jurusan : MU/ Hukum Islam

Fakultas : Syari'ah

Institusi : IAIN Jember

Dengan ini Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh di PT.Permata Citra Nusa perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah" adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 6 Juni 2017

Saya yang menyatakan

Zulvia Lailatun Nisak

NIM.083132041

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Kami yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa:

Nama : Zulvia Lailatun Nisak

NIM : 083132041

Jurusan/Prodi : Syariah/Muamalah

Telah benar-benar melakukan interview/ wawancara guna mengumpulkan data untuk menyelesaikan penelitian yang bersangkutan dengan "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo Perspektif UU No.13 Tahun 2003 Dan Hukum Ekonomi Syariah".

Probolinggo, 13 Mei 2017

Ketua SDM

TAMBAK UDANG-
PT. PERMATA CITRA NUSA
Jl. Raya Surabaya Km. 110
Pajarakan Probolinggo
Telp. (0335) 700888

(ArifUtomo)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini ketua SDM di PT.Permata Citra Nusa menerangkan yang sebenar-benarnya bahwasanya:

Nama : Zulvia Lailatun Nisak

Nim : 083132041

Fakultas : Syariah

Prodi : Muamalah

Telah melaksanakan penelitian di PT.Permata Citra Nusa dari tanggal 03 April 2017 s/d 13 Mei 2017 dengan judul " perlindungan hokum terhadap buruh di PT.Permata Citra Nusa Probolinggo perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Probolinggo, 13 Mei 2017

Ketua SDM

TAMBAK UDANG

(ArifUtomo)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id