

Hak Pekerja Indomaret Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Kajian Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia

Rizky Dwi Rochmah

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

rizkydwiraa07@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan praktik pelaksanaan hak pekerja PKWT di Indomaret ditinjau berdasarkan hukum Islam dan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan yakni yuridis empiris dengan pendekatan kualitatif serta pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Indomaret merupakan sektor usaha yang menggunakan konsep bisnis waralaba. Indomaret sebagai perusahaan penyedia lapangan kerja mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak pekerja. Untuk itu diperlukan adanya perhatian dan perlindungan untuk menjamin hak-hak pekerja/buruh. Jika ditinjau dari Hukum Islam mengenai hak-hak pekerja Indomaret telah terpenuhi sesuai syarat dan rukunnya asal pekerja dan pemberi kerja sama-sama ridho, sesuai kemampuan serta tidak ada unsur pemaksaan. Sedangkan jika ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, pelaksanaan isi perjanjian telah terlaksana dengan baik mulai dari pemberlakuan waktu kerja hingga pemberian jaminan sosial sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.

Kata Kunci: perjanjian kerja; perlindungan hukum; hukum Islam.

Pendahuluan

Hukum Perburuhan memang selalu menarik untuk dibahas. Perburuhan dimulai jauh sebelum Indonesia merdeka serta setelah kemerdekaan, masa reformasi hingga sekarang.¹ Salah satu peran penting buruh yaitu termasuk dari bagian penting terhadap pembangunan ekonomi yaitu sebagai seseorang yang melakukan kegiatan untuk menghasilkan barang atau jasa. Pada mulanya hukum perburuhan bersifat perdata yaitu tidak adanya antara buruh dan pengusaha selain itu kesetaraan antara hubungan buruh dan pengusaha masih tidak setara. Pengusaha mempunyai kedudukan yang lebih tinggi, yaitu sebagai penguasa sedangkan kesejahteraan diri buruh dan keluarga digantungkan kepada pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha. Maka, hubungan tersebut sangat potensial terjadi eksploitasi.²

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan: Dasar Filsafat, Prinsip dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia*, (Malang: Setara Press, 2018), h. 85.

² Ikhwan Fahrojin, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, (Malang: Setara Press, 2016) h. 3.

Indonesia mengeluarkan suatu produk hukum yang mempunyai tujuan sebagai perlindungan sekaligus menjamin hak-hak buruh yang didasarkan atas Pasal 27 (Ayat 2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Tentang Hak Warga Negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Reformasi mengenai hukum perburuhan setelah tumbanganya orde baru dimulai pada awal pemerintahan Presiden Habibie. Pada Juni 1998, pemerintah meratifikasi Konvensi ILO No.87 Setelah ratifikasi konvensi ILO, pada Mei 2000, tiga Rancangan Undang-Undang Perburuhan diajukan kepada DPR (yang kemudian disahkan secara terpisah, yaitu: UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.³ Ketiga Undang-Undang tersebut saat ini dikenal sebagai dasar hukum atas perlindungan hak-hak para buruh/pekerja atau tenaga kerja.

Adanya aturan-aturan di atas merupakan suatu wujud perlindungan hukum dari Pemerintah yang diberikan kepada buruh/pekerja yang wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh para pengusaha atau setiap perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan dan mempekerjakannya dalam perusahaan tersebut, yakni berkaitan dengan pemeliharaan hingga peningkatan kesejahteraan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur tentang hak-hak setiap pekerja/buruh seperti haknya untuk mendapatkan upah dll, sebagaimana pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa, “tiap-tiap warga negara berhak atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁴

Memasuki era Globalisasi, tidak dapat dipungkiri salah satunya yaitu kemajuan teknologi. Dalam hal pertumbuhan dan perkembangan ekonomi juga meningkatkan daya saing dalam hal bisnis. Salah satu bisnis yang menjadi perhatian saat ini yaitu bisnis dengan konsep waralaba sebagaimana diatur pada Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2007 tentang waralaba. Contoh bisnis waralaba minimarket di Indonesia salah satunya yaitu PT. Indomarco PrismaTama atau dikenal “Indomaret” merupakan perusahaan yang menjalankan bisnis ritel (minimarket) sebagai penyedia kebutuhan primer. Dengan banyaknya gerai yang dimiliki oleh Indomaret membantu Pemerintah untuk menyediakan dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat. Dengan demikian, para pekerja Indomaret mempunyai perlindungan hukum atas hak-haknya layaknya pekerja yang lain.

Salah seorang pekerja Indomaret, mengatakan bahwa apabila terdapat pekerjaan yang masih belum terselesaikan, maka pekerja wajib menyelesaikan, hal tersebut mengakibatkan jam kerja menjadi lebih lama dari yang seharusnya serta pekerjaan yang dilakukan dengan intensitas waktu yang tinggi tidak sebanding dengan hak-hak yang seharusnya diperoleh. Selanjutnya yaitu apabila ada kekurangan atau minus dalam perhitungan kasir (setiap tutup shift pekerja menghitung hasil penjualannya) maka kekurangan tersebut dibebankan kepada pekerja dengan cara melakukan patungan (iuran) antara satu pekerja dan pekerja lain. yang masuk pada satu waktu. Pendapat lain diperoleh dari forum sosial media *Quora* yang mengatakan bahwa waktu kerja di Indomaret yang terkadang lebih dari 7-8 jam perhari.

Jika dilihat dari hal di atas, terdapat adanya ketidakseimbangan antara pekerja dengan pengusaha, yakni hanya menguntungkan salah satu pihak saja (pengusaha) dan mengakibatkan lemahnya posisi pekerja. untuk tetap tunduk dengan segala hal yang telah dituntut dan dipaksa perusahaan karena pada dasarnya pekerja menggantungkan kesejahteraan diri serta keluarganya. Berdasarkan uraian tersebut pemaparan dari satu

³ Abu Mufakhir dkk, *Kebangkitan Gerakan Buruh: Refleksi Era Reformasi*, (Tangerang Selatan: Marjin Kiri, 2014),h. 7.

⁴ <http://jdih.pom.go.id/uud1945.pdf>

narasumber saja tidak cukup untuk memberikan suatu kesimpulan. Perlindungan terhadap kesejahteraan hak-hak pekerja di sektor usaha Indomaret menjadi problem yang cukup menarik untuk dikaji dan diteliti.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni penelitian yuridis empiris. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini lebih menekankan pada pergerakan-pergerakan sosial mengenai pelaksanaan hak-hak pekerja Indomaret di Kelurahan Tidar Kota Malang yang diperoleh dari perusahaan.⁵ Jenis pendekatan yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini yakni pendekatan kualitatif dikarenakan data yang akan disajikan dapat meliputi sumber data primer yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan secara langsung melalui wawancara kepada pekerja PKWT di Indomaret Kelurahan Tidar Kota Malang pihak sebagai narasumber. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari buku-buku kepustakaan, jurnal, karya tulis ilmiah yang bersangkutan mengenai penelitian ini, hukum Islam yang terkait dengan penelitian ini yaitu *ijarah*, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, beberapa aturan yang terkait dengan penelitian ini. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dengan narasumber terkait dan dokumentasi yang berupa kontrak kerja, buku, catatan, transkrip, surat kabar, majalah, dan lain sebagainya yang relevan.⁶ Metode pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memeriksa ulang mengenai jawaban dan informasi terkait permasalahan yang diperlukan oleh peneliti. Selanjutnya peneliti melakukan *editing* yang bertujuan agar validitas serta kelengkapan data yang diperoleh lebih terjamin dan mengklasifikasikan jawaban-jawaban untuk mempermudah dalam menganalisis.⁷

Hak Pekerja Indomaret Dalam PKWT Ditinjau Berdasarkan Hukum Islam

Ketenagakerjaan dalam hukum Islam dikenal dengan istilah *ijarah* berarti akad yang dilakukan sebagai bentuk pemindahan manfaat atau dapat disebut dengan hak guna yang dilakukan atas suatu jasa dan atau barang dengan adanya upah dan waktu tertentu, serta tidak adanya pemindahan kepemilikan atas suatu barang.⁸ Selain itu, Ketenagakerjaan dalam hukum Islam menyatakan bahwa seorang pemberi kerja wajib memperlakukan pekerja sebagaimana dirinya sendiri artinya pemberi kerja dilarang mempekerjakan seseorang diluar batas kemampuannya.⁹

Adapun dikatakan *ijarah* karena berdasarkan hasil wawancara bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan pihak indomaret merupakan akad yang dilakukan atas jasa pekerja dengan adanya upah dan waktu tertentu. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam Alquran dan hadits bahwa upah seharusnya dibayarkan kepada para pekerja sesegera mungkin. Seperti halnya sabda Rasulullah SAW

أعطوا الأجره قبل أن يجف عرقه

“Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR.Ibnu Majah)

⁵Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 31.

⁶SuharsimiArikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*,(Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 274.

⁷ Mukti Fajar, dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, 181.

⁸ M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), h. 179.

⁹ Sri Dewi Yusuf, Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam, *Jurnal Al-Ulum*. Volume. 10, Nomor 2, Desember 2010, h.331. <https://core.ac.uk/download/pdf/294951334.pdf>

Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan mengenai ketenagakerjaan terutama posisi pekerja. Misalnya menyangkut upah kerja dan batas waktu melaksanakan pekerjaan. Terkait dengan batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan Indomaret terhadap pekerjanya sudah jelas yaitu 7 jam perhari dengan istirahat 1 jam untuk 6 hari dalam 1 minggu, 8 jam perhari dengan istirahat 1 jam untuk 6 hari dalam 1 minggu, sedangkan mengenai upah yang diberikan juga telah sesuai dengan yang disepakati sebelumnya serta waktu pemberian upah yang tepat waktu. Seperti pada umumnya, setiap pekerja akan diberi penjelasan mengenai hal-hal yang telah tercantum dalam kontrak kerja ketika pekerja tersebut mengiyakan atau tidak mempermasalahkan serta ridho maka perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan hukum Islam sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-qur'an dan hadits. Namun mengenai istilah upah lembur belum dijelaskan secara rinci baik dalam alqur'an maupun hadits.

Di samping itu suatu akad *ijarah* dapat dikatakan sah apabila telah memenuhi rukun dan syarat yang telah disepakati para ulama. Sebagaimana yang disepakati oleh ulama Hanafiyah bahwa rukun *ijarah* terdiri dari ijab dan qabul saja¹⁰, sedangkan jumbuh ulama bersepakat bahwa syarat dan rukun *ijarah* yakni¹¹ *Pertama*, para pihak yang berakad diwajibkan telah baligh dan berakal, serta menyatakan atas kerelaannya dalam melakukan *ijarah*. Berdasarkan hasil wawancara bahwa para pekerja telah menyatakan kerelaannya untuk melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sehingga dalam hal ini sesuai dengan syarat yang ditentukan dalam hukum Islam. *Kedua*, dalam hal pengupahan harus adanya kejelasan, sebagaimana yang diungkapkan para pekerja bahwa upah yang diterimanya sesuai dengan waktu yang telah disepakati, akan tetapi terdapat pengecualian mengenai upah lembur yakni jika para pekerja melakukan pekerjaan pada hari libur nasional maka akan mendapat upah sebagai upah lembur, sedangkan jika pekerjaan yang dilakukan hanya melebihi batas waktu atas tuntutan kewajiban ataupun kerelaan yang telah dinyatakan sebelumnya maka ia tidak mendapat upah lembur. Namun hal tersebut telah menjadi kesepakatan sebelumnya.

Ketiga, Manfaat dari objek telah diketahui serta dihalalkan oleh syara'. Berdasarkan fakta hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa manfaat yang dimaksud dalam pernyataan tersebut berupa jasa dari para pekerja untuk melakukan pekerjaan yang tidak dilarang oleh syara'. *Keempat*, Ijab qabul merupakan rukun utama dalam melakukan akad sebagai bentuk suatu penawaran yang harus diiringi dengan adanya penerimaan, sehingga berdasarkan pada hasil wawancara dapat dilihat bahwa ijab qabul tersebut dilakukan secara tertulis meliputi pernyataan atas keridhoan dan kerelaan para pekerja atas jasa atau tenaganya untuk melakukan pekerjaan yang dibutuhkan dalam usaha waralaba tersebut.

Disamping syarat dan rukun yang harus dipenuhi, berdasarkan fakta yang terjadi bahwa hubungan kerja antara pekerja dan indomaret merupakan *ijarah* atas pekerjaan (upah mengupah) yang berarti *ijarah* yang bertujuan melakukan hal tertentu. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwasannya para pekerja indomaret tersebut termasuk dalam *ajir* khusus. Karena pada waktu tertentu mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya dalam perjanjian tersebut, sehingga mengikatnya untuk tidak melakukan pekerjaan lain pada waktu yang telah ditentukan tersebut. Hal yang sangat diperhatikan dalam ketenagakerjaan perspektif hukum Islam yakni pengupahan

¹⁰ Rosita Tehuayo, Sewa Menyewa (Ijarah) Dalam Sistem Perbankan Syariah, Tahkim Vol. XIV, No. 1, Juni 2018. h. 10, <https://core.ac.uk/download/pdf/229360175.pdf>

¹¹ Nasrun Harun, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), h. 231

yang dikenal dengan istilah *ujrah*.¹² Dikarenakan upah atau gaji tersebut merupakan salah satu hak pekerja atas kewajibannya untuk melakukan pekerjaan yang seharusnya. Apabila kesepakatan para pihak dalam akad mengenai batas waktu pembayaran upah baik dipercepat maupun ditangguhkan maka upah pekerja wajib dibayarkan ketika para pekerja telah menyelesaikan semua pekerjaan dan atau ketika berakhirnya waktu kerja.

Menurut pendapat para ulama terdapat beberapa syarat upah, yakni meliputi harta tetap yang dapat diketahui, dan bukan sejenis dengan barang manfaat ijarah. Adapun jenis upah terdiri dari 2 yaitu *ajr al-musammma* dan *ajr al-mitsli*.⁶⁴ Berdasarkan hasil wawancara bahwa upah yang menjadi hak pekerja usaha waralaba tersebut termasuk kedalam dua jenis upah tersebut. Hal ini dikarenakan tentunya upah tersebut telah disepakati para pihak diawal dengan menyesuaikan pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan kondisi yang terjadi di lapangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengupahan atau *ujrah* dalam hubungan kerja antara pekerja dengan indomaret telah sesuai dengan hukum Islam yakni adanya keridhoan atau kerelaan daripada kedua pihak.

Pemotongan upah terhadap pekerja menurut Hukum Islam

Islam bertindak secara tegas dan adil dalam penyelesaian masalah yang berkaitan dengan pengupahan. Misalnya, seorang pemberi kerja tidak dibenarkan untuk bertindak kejam dan tidak adil dengan menghilangkan hak sebagian atau sepenuhnya dari para pekerja, salah satunya yaitu menunda memberi upah pada pekerja. Sehingga segala sesuatu yang berkaitan dengan upah harus disepakati sebelum dimulainya pekerjaan. Sebagaimana sabda Rasulullah:

أعطوا الأجره قبل أن يجف عرقه

“Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR.Ibnu Majah)

Selain itu, dalam hal pengupahan para pihak yang terkait diharuskan untuk bersikap jujur dan adil agar tidak menimbulkan kerugian diantaranya seperti pemberi kerja tidak membayar upah secara adil atau tidak membagikan jatah yang seharusnya diterima oleh pekerja dari hasil kerja yang dilakukan.¹³

Pemotongan upah berlaku terhadap pekerja Indomaret sebagai ganti rugi apabila terdapat kehilangan barang di toko dan atau membayar minus uang kasir yang diperoleh. Minus uang kasir yang dimaksud adalah apabila total hasil penjualan seharusnya sebanyak Rp. 1.000.000 tetapi uang yang didapat saat itu hanya Rp. 950.000 maka kekurangan tersebut dibebankan kepada pekerja. Hal tersebut dapat terjadi akibat kelalaian dari pekerja seperti kelebihan saat memberi uang kembalian terhadap konsumen atau hal lainnya. Sehingga pekerja tidak merasa keberatan apabila pemotongan upah dilakukan karena sudah menjadi tanggung jawab para pekerja untuk menjaga dan melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Pemotongan upah tersebut juga telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha saat terjadinya kontrak kerja seperti yang dijelaskan sebelumnya.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai akad perjanjian kerja, rukun dan syarat perjanjian kerja ada empat yaitu, *sighat* akad, upah, orang yang melakukan

¹² Fuad Riyadi, Sistem Ddan Strategi Pengupahan Perspektif Islam, Iqtishadia, Vol 8, No. 1, Maret 2015, h. 159. <https://moraref.kemenag.go.id/documents/article/97406410605899551>

¹³ Zulkhairil Hadi Syam, Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Fiqh Muamalah, Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011), <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/4544/1/101414-ZULKHAIRIL%20SYAM-FSH.PDF>

perjanjian, serta adanya kemanfaatan diantara mereka. Dalam hal pemotongan upah/gaji atas hilangnya barang termasuk dalam rukun adanya kemanfaatan diantara mereka, dikarenakan dengan adanya perjanjian pemotongan upah maka para pekerja dituntut agar lebih berhati-hati dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selain itu, pemotongan upah juga tidak dijelaskan dalam Al-Quran ataupun hadits yang memperbolehkan atau melarangnya. Kecuali apabila pemotongan upah/gaji tersebut dilakukan secara sepihak atau tidak dibacakan dalam perjanjian maka itu tidak disahkan. Karena dalam aturan perjanjian kerja tersebut bertujuan untuk memelihara harta dan agama, dengan adanya aturan itu lebih banyak maslahat (manfaatnya) dari pada mudharatnya. Hal tersebut juga telah disebutkan dalam Hadits yang diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a , Rasulullah saw bersabda :

المسلمون عند شروطهم إلا شرطاً حرم حلالاً أو أحل حراماً

“Kaum muslim harus memenuhi syarat-syarat yang telah mereka sepakati kecuali syarat yang mengharamkan sesuatu yang halal atau menghalalkan sesuatu yang haram” (HR.Abu Dawud dan At-Tirmidzi.)

Berdasarkan uraian di atas bahwasannya aturan mengenai denda pemotongan upah/gaji secara sepihak dan tidak dibacakan sebelumnya dalam perjanjian baik tertulis ataupun lisan dinyatakan tidak sah. Sedangkan pemotongan upah/gaji akibat barang hilang di perbolehkan. Karena aturan yang didasarkan pada perjanjian kerja itu telah memenuhi syarat dan rukun akad perjanjian. Dengan adanya peraturan tersebut lebih banyak menimbulkan kemaslahatan daripada mudharat untuk kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan.

Hak Pekerja Indomaret Dalam PKWT Ditinjau Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Di dalam hubungan kerja hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja sudah pasti ada. Hak dan kewajiban yang dijalani dalam hubungan tersebut membutuhkan perlindungan agar terciptanya sebuah hubungan kerja yang sehat. Untuk menjaga hak dan kewajiban maka dibutuhkan sebuah perlindungan seperti pengawasan oleh pemerintah, mukti, dan beberapa aturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Jika berbicara mengenai hak-hak pekerja, maka banyak yang harus dibahas. Diantaranya yaitu mengenai pertimbangan terhadap hak-hak yang didapatkan pekerja. *Pertama*, mengenai waktu kerja. Waktu kerja yang dijalankan seperti yang telah kita ketahui bahwa waktu kerja seorang pekerja diatur dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 (1) bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yaitu, 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu diperuntukkan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, 8 (delapan) jam dalam 1 (satu hari) dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu diperuntukkan 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.¹⁴ Sedangkan pada pasal 77 (3) dan (4) dikatakan bahwa waktu kerja yang dimaksud sebelumnya tidak berlaku bagi sektor usaha tertentu, dimana mengenai penjelasan dan lebih lanjut diatur dalam Keputusan Menteri.¹⁵ Penjelasan mengenai sektor usaha tertentu diatur dalam Pasal 3 angka 1 Keputusan

¹⁴ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h. 41.

¹⁵ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h. 42.

Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.233/MEN/2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Terus Menerus salah satunya yaitu Pekerjaan di bidang usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya.¹⁶ Beberapa pekerja Indomaret memang mengeluhkan terkait waktu kerja yang melebihi 7 atau 8 jam kerja perhari, sedangkan ada juga pekerja yang memahami bahwa ketika ada keterlambatan jam pulang kerja itu termasuk loyalitas kerja.

Pada isi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mengenai pasal tentang hari dan pelaksanaan kerja dijelaskan dengan ketentuan jam kerja yang dijalankan oleh perusahaan, yaitu (1) 7 (tujuh) jam kerja sehari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu, 8 (delapan) jam kerja sehari untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. (2) Pekerja diharapkan memahami bahwa kegiatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bersifat terus menerus dengan sistem shift dan non shift, maka konsekuensi yang diterima oleh pekerja yaitu bekerja pada hari libur resmi seperti hari raya keagamaan, hari libur mingguan dan hari libur resmi lainnya. (3) Pekerja harus menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan diluar ketentuan jam kerja yang ditentukan, penyelesaian pekerjaan yang belum terselesaikan wajib dilaksanakan oleh pekerja penuh tanggung jawab.

Dari isi perjanjian kerja yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa waktu kerja yang dilaksanakan oleh pekerja Indomaret yaitu 7 jam kerja perhari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu, 8 jam kerja perhari untuk 5 hari kerja dalam satu minggu, pada perjanjian kerja juga dikatakan bahwa jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan oleh pekerja yaitu bersifat terus menerus maka jam kerja tetap berlaku ketika hari libur resmi, selain itu apabila terdapat pekerjaan yang belum selesai maka pekerja wajib menyelesaikan diluar jam kerja dengan penuh tanggung jawab. Jika ditinjau dari isi perjanjian/kontrak kerja pekerja Indomaret dan beberapa aturan yang mengatur tentang waktu kerja. Bahwa waktu kerja yang diberlakukan pada pekerja Indomaret telah sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Maka, sebenarnya tidak ditemukan ketidakadilan atau penyimpangan dalam pelaksanaan, namun terdapat pekerja yang kurang memahami terkait sistem waktu kerja yang diterapkan oleh perusahaan dan sebenarnya telah tercantum pada perjanjian kerja.

Kedua, mengenai pengupahan terhadap pekerja Indomaret. Pengupahan atau biasa disebut dengan upah merupakan imbalan yang harus diberikan kepada si pemberi kerja terhadap buruh/pekerjanya setelah melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan Pasal 88 (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan beberapa kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diantaranya seperti upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.¹⁷

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi bupati/walikota sebagaimana pada Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sedangkan, komponen dan pelaksanaannya diatur dalam keputusan menteri. Dalam pembayaran upah pengusaha dilarang membayar upah lebih

¹⁶ Kepmen-No-Kep.233-MEN-2003.pdf

¹⁷ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h. 46

rendah dari upah minimum. Apabila tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan sebagaimana keputusan menteri.

Besarnya upah minimum provinsi Jawa Timur telah ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/568/KPTS/013/2019 bahwa upah minimum provinsi Jawa Timur tahun 2020 ditetapkan sebesar Rp. 1.768.777 dan besarnya upah minimum Kota Malang pada tahun 2020 ditetapkan sebesar Rp 2.895.502,73.¹⁸ Menurut pendapat beberapa narasumber selaku pekerja Indomaret mengatakan bahwa upah yang diberikan sesuai dengan UMR Kota Malang dan berdasarkan dari posisi pekerjaan yang ditempati, tidak ada upah lebih rendah dari UMR yang ditentukan oleh walikota Malang, serta telah sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja kedua belah pihak (pekerja dan perusahaan). Pekerja juga menyatakan bahwa pemberian upah selalu tepat waktu melalui transfer terhadap rekening pekerja.

Dalam isi perjanjian kerja mengenai gaji pokok terhadap pekerja kontrak (PKWT) dijelaskan pertama, bahwa gaji pokok perbulan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja dengan jumlah sebesar Rp. 2.942.000. Kedua, pemberian gaji dan tunjangan diberikan dengan cara transfer ke rekening pekerja serta paling lambat yaitu pada hari terakhir setiap bulan. Disamping upah minimum, pada dasarnya dalam perjanjian kerja juga terdapat istilah upah kerja lembur. Aturan mengenai upah kerja lembur diatur pada Pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan namun hal ini tidak berlaku bagi sektor usaha dan pekerjaan tertentu. Sedangkan aturan mengenai upah kerja lembur dalam sektor usaha tertentu diatur dalam Pasal 4 dan 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: Kep. 233/MEN/2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan terus menerus, bahwasannya pengusaha dapat mempekerjakan pekerja pada keadaan tertentu salah satunya ketika hari libur resmi dengan syarat terdapat kesepakatan dengan pekerja dan adanya upah kerja lembur bagi pekerja.¹⁹

Faktanya, beberapa pekerja indomaret mengatakan apabila pekerja yang melakukan pekerjaan melebihi batas waktu dengan alasan bahwa pekerjaannya dirasa belum selesai itu tidak terhitung atau tidak mendapat upah kerja lembur. Disisi lain, apabila pekerja masuk pada hari-hari besar atau menggantikan salah satu temannya yang berhalangan kerja, maka diberi upah kerja lembur. Maka, hal tersebut telah sesuai dengan aturan-aturan yang berkaitan mengenai ketenagakerjaan.

Selain itu, mengenai pemotongan upah/gaji, seperti denda atas kehilangan suatu barang akibat kelalaian dari pekerja juga telah diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 51 (1).²⁰ Disamping itu terdapat pada bab VII mengenai pengenaan denda dan pemotongan upah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dalam Pasal 53 yang menjelaskan bahwa pekerja akan dikenakan denda apabila melanggar ketentuan yang telah tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama,

¹⁸ <http://bappeda.jatimprov.go.id/>

¹⁹ Kepmen-No-Kep.233-MEN-2003.pdf

²⁰ Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah terdiri atas:

- a. Denda;
- b. Ganti rugi;
- c. Pemotongan upah untuk pihak ketiga;
- d. Uang muka upah;
- e. Sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh;
- f. Hutang atau cicilan hutang pekerja/buruh terhadap pengusaha;
- g. Dan/atau kelebihan pembayaran terhadap upah yang diberikan kepada pekerja.

Peraturan Perusahaan ataupun dalam Perjanjian Kerja baik pelanggaran yang dilakukan secara sengaja atau kelalaiannya.

Sedangkan mengenai pemotongan upah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 57 dijelaskan bahwa pertama, pemotongan upah oleh pengusaha untuk denda, ganti rugi, dan/atau uang muka upah yang dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau pengaturan kerja bersama. Kedua, pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan apabila ada surat kuasa dari pekerja/buruh kecuali untuk semua kewajiban pembayaran oleh pekerja/buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketiga, pemotongan upah oleh pengusaha untuk pembayaran hutang atau cicilan hutang pekerja/buruh; dan/atau sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis. Keempat, pemotongan upah oleh pengusaha untuk kelebihan pembayaran upah kepada pekerja/buruh dilakukan tanpa persetujuan pekerja/buruh

Berdasarkan isi perjanjian kerja bahwa pekerja wajib menjaga dengan baik seluruh asset dan inventaris perusahaan yang dipercayakan kepada pekerja dan bertanggung jawab atas setiap kerugian perusahaan yang timbul akibat dari kelalaian pekerja. Oleh sebab itu sebagaimana pendapat para pekerja Indomaret, bahwa pemotongan upah untuk mengganti barang hilang atau membayar denda karena adanya ketidaksesuaian atas jumlah pendapatan kasir telah tercantum pada perjanjian kerja yang telah disepakati. Hal tersebut juga telah sesuai dengan pasal 51 (1) Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Ketiga, Kesejahteraan kerja yang merupakan suatu upaya perusahaan terhadap pekerja untuk mendukung peningkatan produktivitas kerja dengan cara pemenuhan kebutuhan atau keperluan pekerja seperti pemberian jaminan kesehatan, berbagai tunjangan, pemenuhan fasilitas ibadah, cuti, dan sebagainya. Hal ini sebagaimana yang telah diatur pada Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.²¹

Selain itu, kesejahteraan pada bagian tiga pasal 99-101 Undang-Undang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa terdapat berbagai kesejahteraan yang berhak didapatkan pekerja seperti pemberian jaminan sosial tenaga kerja terhadap pekerja dan keluarganya, pemberian fasilitas kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pembentukan koperasi atau usaha-usaha produktif lainnya. Hal-hal yang berkaitan dengan pemberian kesejahteraan terhadap pekerja diatur lebih lanjut pada peraturan-peraturan pemerintah. Pemberian fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan tujuan untuk memperhatikan kebutuhan pekerja dan mengukur kemampuan perusahaan. Salah satunya yaitu pemberian jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan kepada pekerja berupa jaminan kesehatan. Pemeliharaan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pekerja dalam menjalankan tugas/pekerjaan, hal tersebut juga merupakan upaya kesehatan bidang penyembuhan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber bahwa setiap pekerja mendapat jaminan sosial berupa jaminan pemeliharaan kesehatan yang telah diselenggarakan oleh pemerintah (BPJS) dan jaminan sosial tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan). BPJS Kesehatan iuran ditanggung oleh kedua belah pihak dimana presentase ketentuan

²¹ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h. 46.

disesuaikan dengan ketentuan pemerintah yakni perusahaan menanggung 4%, dan pekerja menanggung 1% .sedangkan BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun serta jaminan kematian. pembayarannya perusahaan Indomaret menanggung iuran perbulan untuk iuran Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun. Sedangkan pekerja juga ikut menanggung iuran perbulan untuk Jaminan Hari Tua yang dibebankan sebesar 2% kepada pekerja, serta Jaminan Pensiun sebesar 1%.Namun terdapat salah satu pekerja yang kurang memahami mengenai jumlah iuran yang harus ditanggung setiap pekerja dan jumlah iuran yang harus ditanggung oleh perusahaan.

Faktanya, Dalam isi perjanjian kerja juga disebutkan bahwa jaminan sosial diberikan kepada pekerja yang diperuntukkan selama menjadi pekerja di perusahaan waralaba tersebut. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan jaminan sosial terhadap pekerjanya sesuai pada pasal 99-101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka secara normatif pemberian jaminan sosial terhadap tenaga kerja telah mempunyai payung hukum. Dalam penyelenggaraan jaminan sosial di Indonesia, pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang mengatur tentang adanya penyelenggaraan program jaminan sosial. Pembagian dalam penyelenggaraan jaminan terdapat dua bentuk, yaitu jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerajaan. Maka dalam hal ini, Indomaret sebagai penyedia lapangan kerja/perusahaan telah menerapkan aturan dalam mengikutsertakan pekerja kepada Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh Pemerintah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Kesimpulan

Dalam perspektif hukum Islam terkait perlindungan hak-hak pekerja Indomaret tidak melanggar syariat atau boleh dilakukan. Didalam syariat Islam asalkan pekerja dan pemberi kerja sama-sama ridho dan rela atas kesepakatan yang dibuat oleh kedua belah pihak maka sah-sah saja. Asal tidak terdapat adanya unsur paksaan serta harus sesuai dengan kemampuan. Dimana akad tersebut dapat dikatakan sah dan terlaksana maka harus memenuhi dua unsur yaitu syarat serta rukun dalam *ijarah*. Selain itu hukum Islam pada pemotongan terhadap upah pekerja Indomaret atas hilangnya barang diperbolehkan karena dalam aturan pemotongan lebih banyak maslahat (kemanfaatan) daripada mudharatnya, apabila pemotongan upah tersebut dilakukan secara sepihak dan tidak tercantum pada kontrak/perjanjian kerja maka hal tersebut tidaklah sah.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia terkait perlindungan hak-hak pekerja Indomaret sebagaimana pada isi perjanjian kerja telah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah yang terkait. Adapun hak hak tersebut seperti pemberlakuan waktu kerja yang diatur pada pasal 77 (2) Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perlindungan pengupahan diatur pada pasal 88 (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemotongan upah pekerja diatur pada pasal 51-54 Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan kesejahteraan kerja diatur dalam pasal 99-101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hanya saja ada beberapa pekerja yang kurang memahami isi dari perjanjian kerja sebagaimana telah diatur dalam aturan hukum ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015.

Buku

Afandi, M. Yazid. *Fiqih Muamalah, Fiqih Muamalah*. (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009).

Ali, Zainudin. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Fahrojin, Ikhwan. *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Malang: Setara Press, 2016.

Harun, Nasrun *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.

Mufakhir, Abu dkk *Kebangkitan Gerakan Buruh: Refleksi Era Reformasi*, Tangerang Selatan: Marjin Kiri, 2014.

Mukti Fajar. dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan: Dasar Filsafat, Prinsip dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia*, Malang: Setara Press, 2018.

Yusuf, A. Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kencana, 2017.

Jurnal

Tehuayo, Rosita. Sewa Menyewa (Ijarah) Dalam Sistem Perbankan Syariah, Tahkim Vol. XIV, No. 1, Juni 2018. <https://core.ac.uk/download/pdf/229360175>

Riyadi, Fuad. Sistem Ddan Strategi Pengupahan Perspektif Islam, Iqtishadia, Vol 8, No. 1, Maret 2015.

<https://moraref.kemenag.go.id/documents/article/97406410605899551>

Skripsi

Syam, Zulkhairil Hadi. Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Fiqh Muamalah, Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011), <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/4544/1/101414-ZULKHAIRIL%20SYAM-FSH.PDF>

Website

<http://bappeda.jatimprov.go.id/>

<http://jdih.pom.go.id/uud1945.pdf>

Kepmen-No-Kep.233-MEN-2003.pdf