JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW
Volume 9 Issue 1 TAHUN 2025
ISSN (Online): **2580-2658**
Available online at: http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl

Perlindungan Hukum Pekerja *On Call Work* Sektor Jasa Transportasi Bus Pariwisata Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Maqashid Syariah

Nina Mardhiyah
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
mardhiyahninah@gmail.com

Faishal Agil Al Munawar
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
faishalagilalmunawar@uin-malang.ac.id

Abstrak:

Pekerja *on call work* di sektor jasa transportasi, terutama pada perusahaan PT.X bus pariwisata memiliki jam kerja tidak tetap dan tidak dapat diprediksi. Kondisi ini berdampak pada keseimbangan kehidupan pekerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis bentuk perlindungan hukum pekerja *on call work* dalam perspektif undang-undang ketenagakerjaan dan maqashid syariah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, sedangkan sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi, dengan pengolahan data melalui tahap pemeriksaan data, klasifikasi, verifikasi, analisis dan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan perlindungan hukum yang didapat pekerja *on call work* di perusahaan PT.X tersebut belum maksimal. Beberapa pekerja menerima upah di bawah UMK, tidak memperoleh upah lembur bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu yang ditentukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan belum sepenuhnya mendapatkan jaminan sosial. Dalam Maqashid Syariah yakni dalam aspek hifzh din (memelihara agama) pekerja dapat meningkatkan nilai ibadah ketika perjalanan ziarah wali. Namun, aspek hifzh nafs (memelihara jiwa) dan hifzh maal (memelihara harta) belum maksimal, ditandai dengan waktu istirahat bersifat fleksibel namun tidak memadai, serta belum terpenuhinya hak atas jaminan kesehatan dan kompensasi lembur.

Kata Kunci: Pekerja *on call work*; undang-undang ketenagakerjaan; maqashid syariah.

Pendahuluan

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja di Indonesia merupakan bagian dari hak asasi manusia (HAM) yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945. Sebagaimana

diatur dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945.[1] serta dalam pasal 28D ayat (2).[2] Hubungan kerja dalam konsep Hukum Ketenagakerjaan pada mulanya hanya dikenal dengan satu jenis hubungan kerja, yakni hubungan kerja yang bersifat standar. Namun, perubahan kondisi ketenagakerjaan secara global melahirkan jenis hubungan kerja baru, yang sering disebut sebagai hubungan kerja non standar atau *non standard form of employment.*[3]

Menurut *International Labour Organization* (ILO) hubungan kerja non standar, yakni hubungan kerja yang merupakan kebalikan dari hubungan kerja pada umumnya.[4] Hubungan kerja non standar semakin berkembang pesat karena adanya perubahan demografi kebijakan pasar tenaga kerja, fluktuasi makroekonomi, dan perkembangan teknologi.[5] Namun dari sisi lain terdapat berbagai tantangan yang dihadapi pekerja hubungan kerja non standar yaitu terkait dengan perlindungan bagi pekerja. Hubungan kerja non standar yang telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, seperti pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan *outsourcing* yang mempunyai jaminan hak-hak dasar pekerja yang lebih baik, namun apabila dibandingkan dengan pekerja part time, *on call work*, ataupun *gig economy* tersebut belum memiliki regulasi khusus yang mengaturnya.[6]

Di Indonesia, arus informalisasi turut mendorong munculnya berbagai jenis pekerjaan tidak tetap di sektor formal melalui kontrak jangka pendek, outsourcing, magang, kerja paruh waktu, upah borongan, dan pekerjaan berdasarkan panggilan (*on call work*).[7] Pekerja *on call work* merupakan pekerja yang bersedia dipanggil untuk bekerja sesuai kebutuhan dan hanya akan bekerja ketika terdapat panggilan kerja, namun tidak memiliki kepastian terkait jam atau waktu kerja yang tetap.[8] *On call work* termasuk kontrak tanpa jam kerja (tanpa jaminan jam kerja minimum), ditandai oleh jam kerja yang bervariasi dan tidak dapat diprediksi, pemberitahuan jadwal yang singkat, fluktuasi besar dalam jam kerja, dan sedikit atau tidak ada rangkaian dalam pengaturan waktu kerja.[9] Sehingga dapat berimplikasi pada keseimbangan kehidupan. Di Indonesia, jenis hubungan kerja ini umum ditemui di berbagai sektor, salah satunya sektor transportasi pariwisata. Perusahaan PT.X dapat menerapkan sistem kerja *on call work* bagi para pekerja sopir bus pariwisata. Sistem kerja *on call work* tersebut menawarkan fleksibilitas bagi perusahaan PT.X untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan permintaan pasar.

Perlindungan hukum pekerja kerap dibahas pada penelitian sebelumnya, seperti penelitian Izzati, membahas pengaturan hubungan kerja non standar dalam hukum

---

[1] Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
[2] Pasal 28 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
[3] Pranade Mas, Agusmidah Agusmidah, and Suria Ningsih, "Studi Komparasi Hubungan Kerja Non-Standar Dependent Self Employment Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Hukum Inggris Pada Era Gig Economy," *Mahadi: Indonesia Journal of Law* 1, no. 2 (2022): 181–99, https://doi.org/10.32734/mah.v1i2.9024.
[4] bagas Wahyu Jati, "Analisis Yuridis Pengaturan Hubungan Kerja Non-Standar Di Indonesia," *Brawijaya Law Student Journal*, 2023, 10–12, http://repository.ub.ac.id/id/eprint/218113/.
[5] Kania Rahma Nureda et al., *Tinjauan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dan Peraturan Pelaksanaannya Pada Klaster Ketenagakerjaan Terhadap Hak Atas Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Pekerja Prekariat*, *Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Komnas HAM RI) Jalan*, 2021.
[6] Nabiyla Risfa Izzati, *Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, *Masalah-Masalah Hukum*, vol. 50, 2021, https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303.
[7] Izzati.
[8] Jati, "Analisis Yuridis Pengaturan Hubungan Kerja Non-Standar Di Indonesia."
[9] ILO, *Non-Standard Employment Around The World*, *Geneva: International Labour Office.*, vol. 44, 2016.

ketenagakerjaan Indonesia serta dampaknya terhadap perlindungan hukum pekerja.[10] Perbedaan dari penelitian ini yaitu berfokus pada perlindungan hukum pekerja hubungan kerja non standar *on call work*. Penelitian Suyatno, membahas mengenai pengaruh sistem kerja *On Call* terhadap kelelahan kerja karyawan RSUD Tanah Grogot.[11] Perbedaan dari penelitian ini yaitu berfokus pada perlindungan hukum pekerja sistem *on call work* di PT.X. Penelitian oleh Bagas Wahyu Jati & Syahrul Sajidin dengan judul Analisis Yuridis Pengaturan Hubungan Kerja Non-Standar Di Indonesia. Perbedaan dari penelitian ini yakni Peneliti hanya berfokus pada pekerja hubungan kerja non standar *on call work* sedangkan penelitian terdahulu membahas pada 4 jenis hubungan kerja non standar. Teori analisis tambahan dalam penelitian ini menggunakan maqashid syariah.[12]

Berdasarkan pengamatan yang terjadi di lapangan, pada perusahaan PT.X yang salah satu bidang usahanya bergerak di sektor PO Bus Pariwisata. Adapun pekerja bus pariwisata di PT.X tersebut yakni sopir yang memiliki hubungan kerja secara kontrak dengan perjanjian kerja secara tertulis. PT. X tersebut menerapkan sistem kerja *on call work* untuk para sopirnya, di mana sopir hanya akan bekerja ketika terdapat panggilan dari perusahaan PT.X dan sifatnya tidak bisa menolak.[13] Pada PT.X tersebut pekerja dituntut untuk selalu siap sedia ketika diperlukan, dan hal tersebut mendorong pekerja mencari pekerjaan sampingan untuk mengisi waktu saat tidak ada panggilan kerja. Namun, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan konflik atau benturan jadwal yang merugikan pekerja apabila ada panggilan mendadak dari PT.X tersebut. Ketidakpastian tersebut mempengaruhi ketidakstabilan finansial dan berpotensi juga membahayakan kesehatan fisik pekerja akibat jadwal kerja yang tidak teratur dan intensitas kerja tinggi dalam waktu singkat.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur bahwa waktu kerja sebagaimana tercantum dalam pasal 77 ayat (2) adalah 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Ketentuan tersebut secara teknis diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Namun, pekerja *on call work* dalam perusahaan PT.X ini sering kali bekerja melebihi batas waktu yang ditetapkan tanpa adanya waktu istirahat yang memadai, terutama saat terjadi lonjakan permintaan. Ketika permintaan meningkat, intensitas kerja sopir juga meningkat. Hal tersebut seringkali menyebabkan pekerja bekerja lebih dari waktu yang disyaratkan tanpa waktu istirahat yang cukup, serta berpotensi melanggar ketentuan lembur yang seharusnya diberikan kompensasi yang layak. Padahal, dalam pasal 79 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Sehingga berdasarkan analisis tersebut penelitian ini untuk menganalisis perlindungan hukum pekerja *on call work* pada perusahaan PT.X tersebut di sektor jasa transportasi bus pariwisata dalam perspektif undang-undang ketenagakerjaan yang meliputi waktu kerja, waktu istirahat, pengupahan, dan jaminan sosial.

Selain melihat dari segi perspektif undang-undang ketenagakerjaan, dari sudut

---

[10] Izzati, *Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.

[11] Suyatno and Evi Mulyaningsih, "The Effect of the On Call Work System on Work Fatigue in Tanah Grogot Hospital Employees," *Influence: International Journal of Science Review* 5, no. 1 (2023): 144–51, https://doi.org/10.54783/influencejournal.v5i1.113.

[12] Bagas Wahyu Jati and Syahrul Sajidin, "Analisis Yuridis Pengaturan Hubungan Kerja Non-Standar Di Indonesia," no. 13 (2023): 1–20, http://repository.ub.ac.id/id/eprint/202395/.

[13] Manajer PO bus PT.X, Wawancara Pribadi (12 September 2024)

pandangan Islam menyajikan kerangka etika dan hukum yang luas melalui prinsip-prinsip yang disebut dengan Maqashid Syariah. Maqashid Syariah menetapkan tujuan-tujuan syariah yang meliputi penerapan keadilan, kesejahteraan, serta perlindungan hak asasi manusia.[14] Menurut imam Asy-syatibi maqashid syariah di dalam dharuriyat terbagi menjadi lima yang disebut dengan al kuliyat al-khamsah yaitu: Menjaga agama (Hifdz Ad-Din), Menjaga jiwa (Hifdz An-Nafs), Menjaga akal (Hifdz Al-aql), Menjaga keturunan (Hifdz An Nasl) Menjaga harta (Hifdz Al-Maal).[15] Sehingga kelima hal tersebut, dapat menjadi dasar yang relevan untuk mengevaluasi kondisi yang terjadi pada kondisi sesuai yang terjadi pada kondisi PT.X tersebut, dan berdasarkan keadaan yang terjadi di lapangan berdasarkan analisis maqashid syariah yang relevan digunakan dalam penelitian ini ada tiga yaitu Hifzh Al-din (Memelihara Agama), Hifzh Al-nafs (Memelihara Jiwa) dan Hifzh al-mal (memelihara harta).

Berdasarkan latar belakang tersebut, sehingga penelitian ini akan membahas perlindungan hukum pekerja *on call work* pada perusahaan PT.X tersebut di sektor jasa transportasi dari dua perspektif : (a) Untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum pekerja *on call work* di sektor jasa transportasi bus pariwisata perspektif undang-undang ketenagakerjaan; (b) Untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum pekerja *on call work* di sektor jasa transportasi bus pariwisata perspektif maqashid syariah.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian yuridis empiris, yakni merupakan metode penelitian hukum yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat atau penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya yang terjadi di masyarakat, dengan maksud menemukan fakta-fakta yang dijadikan data penelitian yang kemudian data tersebut dianalisis untuk mengidentifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.[16] Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan Yuridis sosiologis, yakni pendekatan yang digunakan untuk melihat aspek-aspek hukum dalam interaksi sosial di dalam masyarakat dan berfungsi sebagai penunjang untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi temuan bahan non hukum bagi keperluan penelitian atau penulisan hukum.[17] Peneliti menggunakan jenis dan sumber data yakni data primer yang diperoleh dari data hasil observasi lapangan, wawancara, dan kuesioner yang melibatkan pihak manajer PO Bus PT.X dan pekerja *on call work* yakni sopir bus. dan data sekunder dengan peneliti menggunakan data kepustakaan atau data literatur. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumen. Sedangkan analisis data meliputi beberapa tahapan yaitu pemeriksaan data (*editing*), klasifikasi (*classifying*), verifikasi (*verifying*), analisis data (*analysing*) dan kesimpulan (*concluding*).

---

[14] Tanza Dona Pertiwi and Sri Herianingrum, "Menggali Konsep Maqashid Syariah: Perspektif Pemikiran Tokoh Islam," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 10, no. 1 (2024): 807, https://doi.org/10.29040/jiei.v10i1.12386.

[15] Agung Kurniawan and Hamsah Hudafi, "Konsep Maqashid Syariah Imam Asy-Syatibi Dalam Kitab Al-Muwafaqat," *Al Mabsut* 15, no. 1 (2021): 29–38.

[16] Kornelius Benuf and Muhamad Azhar, "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer," *Jurnal Gema Keadilan* 7, no. 2 (2020): 27–28, https://doi.org/10.24246/jrh.2019.v3.i2.p145-160.

[17] Muhammad Chairul Huda, *Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)*, 2021.

Hasil dan Pembahasan

Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja *On Call Work* Sektor Jasa Transportasi Bus Pariwisata Di PT.X Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan

Dalam menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja dengan sistem kerja on call work, teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon menjadi acuan penting. Teori ini membagi perlindungan hukum ke dalam dua bentuk, yakni preventif dan represif, yang masing-masing memiliki peran strategis dalam menjamin hak-hak subyek hukum, termasuk pekerja. Perlindungan hukum merupakan konsep universal dalam negara hukum yang bertujuan melindungi hak-hak warga negara, sebagaimana dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum terdiri atas dua bentuk, yaitu preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif memberikan kesempatan kepada subyek hukum untuk menyampaikan pendapat atau keberatannya sebelum keputusan pemerintah bersifat final, dengan tujuan mencegah timbulnya sengketa. Sementara itu, perlindungan hukum represif ditujukan untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang telah terjadi. Kedua bentuk perlindungan ini bertumpu pada pengakuan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia, yang menjadi dasar pembatasan serta kewajiban bagi masyarakat dan pemerintah.[18] Dalam konteks ketenagakerjaan, pekerja memiliki hak atas upah yang layak, jaminan sosial, waktu kerja dan istirahat yang manusiawi, serta perlindungan dari tindakan yang merugikan. Sebaliknya, pekerja juga berkewajiban untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan, serta menjaga produktivitas dan etika kerja. Sementara itu, pemberi kerja memiliki hak untuk mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan, serta menuntut kinerja dari pekerja sesuai perjanjian kerja. Namun, pemberi kerja juga berkewajiban memberikan perlindungan hukum, memenuhi standar kerja layak, serta memberikan kompensasi dan jaminan sosial. Ketidakseimbangan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban ini berpotensi menimbulkan konflik ketenagakerjaan dan merugikan salah satu pihak, terutama pekerja yang sering berada dalam posisi lebih lemah secara struktural dan ekonomi.

PT.X yakni perusahaan yang berdiri pada tahun 2011. Perusahaan ini bergerak di dua bidang usaha yaitu KBIHU dan PO Bus Pariwisata. Dalam bidang usaha PO Bus Pariwisata PT.X memiliki armada sendiri. Pekerja *on call work* di Indonesia dapat dipadankan dengan pekerja harian lepas, yakni pekerja yang waktu kerja dan volume kerjanya berubah-ubah serta menerima upah berdasarkan kehadirannya. Hal ini selaras dengan pengertian pekerja *on call work* yakni pekerja yang jam kerjanya bervariasi dan melakukan pekerjaan ketika ada panggilan pekerjaan.[19] Dalam kontrak perjanjian kerja perusahaan PT.X terdapat klausul yang menyatakan bahwa pekerja "Bersedia pemanggilan setiap saat untuk bekerja ketika ada pemesanan perjalanan mendadak".[20] Sehingga berdasarkan hal tersebut, pekerja di perusahaan PT.X ini dapat dikategorikan ke dalam pekerja *on call work*. Selain itu, perjanjian kerja di perusahaan PT.X ini berbentuk PKWT karena adanya jangka waktu untuk pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, pekerja *on call work* di bidang usaha po bus pariwisata PT.X ini dapat diklasifikasikan ke dalam PKWT.

Penelitian ini difokuskan pada empat aspek utama yang menjadi pembahasan, yakni: Pertama, Waktu kerja, berdasarkan hasil kuesioner mayoritas sopir menyatakan

[18] Daffa Arya Prayoga et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional," *Souvereignty : Jurnal Demokrasi Dan Ketahanan Nasional* 2, no. 2 (2023): 188–200, https://journal.uns.ac.id/Souvereignty/article/view/865.

[19] Jati, "Analisis Yuridis Pengaturan Hubungan Kerja Non-Standar Di Indonesia."

[20] Kontrak perjanjian kerja PT.X

sering bekerja lebih dari 8 jam dalam satu hari, bahkan dapat bekerja lebih dari 12 jam dalam satu hari. Dalam hal ini perusahaan PT.X melebihi ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan waktu kerja diatur dalam pasal 77 ayat (2) yakni 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Adapun lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.[21]

Dikarenakan perusahaan PT.X bergerak di bidang pelayanan jasa transportasi, maka termasuk ke dalam kategori yang ada dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.233 /MEN/2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus. Sehingga diperbolehkan mempekerjakan pekerja melebihi batas waktu kerja yang telah ditentukan oleh undang-undang.

Namun, perusahaan PT.X yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diperbarui dengan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yaitu: (1) Disetujui oleh pekerja/buruh; (2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu; (3) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur.

Aspek yang kedua yakni terkait Waktu Istirahat, diketahui bahwa ketika terdapat panggilan kerja selama satu minggu penuh secara berturut-turut, mayoritas sopir menyatakan bahwa mereka terkadang hanya mendapatkan waktu istirahat mingguan (libur satu hari). Hal ini bertentangan dengan ketentuan pasal 79 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mengatur bahwa pekerja berhak atas istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam I (satu) minggu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan PT.X dalam praktik di lapangan, tidak konsisten dalam memberikan hak istirahat mingguan secara adil, terutama saat permintaan kerja meningkat. Selain itu, mayoritas sopir menyatakan sering mendapatkan waktu istirahat di tengah jam kerja. Hal tersebut, menunjukkan bahwa perusahaan PT.X telah memberikan hak istirahat. Namun, waktu istirahat yang diberikan harus sudah sesuai dengan durasi yang diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 20023 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diperbarui oleh Undang- Undang Cipta Kerja Nomor 6Tahun 2023 dalam pasal 79 ayat (2) huruf a yaitu "Waktu istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja."

Dalam durasi waktu istirahat sopir bersifat fleksibel tergantung kondisi dan situasi di lapangan, hal tersebut dapat berpotensi melanggar ketentuan hukum jika waktu istirahat tidak terpenuhi secara proporsional sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam undang-undang. Selain itu, waktu istirahat tersebut sering kali terbatas dan bergantung pada jadwal perjalanan serta kebutuhan para wisatawan, sehingga sulit bagi sopir untuk mendapatkan istirahat yang optimal. Meskipun, mayoritas sopir merasa waktu istirahat sudah cukup, namun masih ada beberapa sopir yang merasa waktu istirahat masih kurang cukup.

Terkait aspek pengupahan berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajer

[21] Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

perusahaan PT.X , terdapat perbedaan penghasilan yang diperoleh sopir dipengaruhi oleh tingkat keaktifan sopir dalam mencari pelanggan. Dari hasil jawaban kuesioner pada pekerja diperusahaan PT.X terlihat bahwa tidak semua sopir menerima penghasilan yang sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Hal tersebut bertentangan dengan pasal 88 A ayat (4) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 dijelaskan bahwa "Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/ Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan."[22]

Pasal 88 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner diketahui bahwa pendapatan berbasis persentase dari hasil penyewaan bus pada setiap keberangkatan mayoritas responden menyatakan memiliki pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Namun, sistem pembayaran berbasis presentasi ini dapat memberikan penghasilan yang tidak menentu karena bergantung pada jumlah permintaan layanan. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian finansial terutama saat permintaan layanan menurun. Karena berdasarkan hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa beberapa sopir mengandalkan pekerjaan ini sebagai satu-satunya dalam memperoleh penghasilan.

Selanjutnya, terkait jaminan sosial pada pasal 99 ayat (1) Undang- Undang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa "Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja." Perusahaan PT.X telah memenuhi sebagian kewajibannya dengan mendaftarkan pekerja ke dalam BPJS Ketenagakerjaan. Namun, perlindungan yang didapatkan masih belum optimal, karena pekerja hanya menerima Jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), tanpa mendapatkan Jaminan Hari Tua (JHT) serta tidak terdaftar dalam BPJS Kesehatan. Meskipun PT.X telah memberikan sebagian hak pekerja, perusahaan masih belum sepenuhnya memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam hal jaminan sosial ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Regulasi ketenagakerjaan perlu memberikan perlindungan khusus bagi pekerja hubungan kerja non standar. Menurut Philipus M Hadjon, perlindungan hukum terdiri atas dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif yakni: (1) Perlindungan hukum preventif; (2) Perlindungan hukum represif.[23] Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya permasalahan atau sengketa, dalam hal ini perlindungan hukum preventif dapat dilakukan dengan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan karena dapat menyeimbangkan kehidupan yang baik dan sejahtera bagi pekerja. Selain itu, perusahaan PT.X juga dapat memperbaiki kontrak kerja yang disusun agar mengatur secara rinci mengenai hak dan kewajiban pekerja, termasuk kepastian upah, jam kerja, serta hak atas jaminan sosial. Selanjutnya, dalam perlindungan hukum represif melalui upaya penyelesaian sengketa ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) (selanjutnya disingkat UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

[22]Pasal 88A ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

[23] Prayoga et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional."

Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja *On Call Work* di PT.X Perspektif Maqashid Syariah

Membahas maqashid syariah tidak dapat dipisahkan dari tokoh sentral Imam al-Syatibi. Beliau merupakan ulama klasik yang banyak membahas maqashid syariah dalam karya terkenalnya *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syariah*. Karena kontribusinya yang besar, Imam al-Syatibi sering disebut sebagai pelopor dalam pengembangan ilmu maqashid. Ia dikenal mampu mengintegrasikan teori-teori ushul fiqih (nazhariyyat ushuliyah) dengan konsep maqashid syariah, sehingga menghasilkan produk hukum yang dinilai lebih relevan dan sesuai dengan konteks zaman.[24] Menurut Imam al-Syatibi, maqashid syariah dalam kategori *dharuriyat* terbagi menjadi lima unsur utama yang dikenal dengan *al-kulliyat al-khamsah*, yaitu: menjaga agama (*hifdz ad-din*), menjaga jiwa (*hifdz an-nafs*), menjaga akal (*hifdz al-'aql*), menjaga keturunan (*hifdz an-nasl*), dan menjaga harta (*hifdz al-mal*).[25]

Dalam implementasi perlindungan hukum pekerja dengan sistem *on call work* di PT.X juga harus menyesuaikan dengan tujuan syariah, termasuk dalam kebutuhan maslahat yang dharuriyat kategori memelihara agama (hifzh al-din), memelihara jiwa (hifzh al-nafs) dan memelihara harta (hifzh al-mal), yang relevan dalam penelitian ini. Perlindungan hukum bagi pekerja sistem *on call work* di PT. X perlu diselaraskan dengan Maqashid Syariah, khususnya dalam aspek hifzh al-din (agama), hifzh al-nafs (jiwa), dan hifzh al-mal (harta). Sistem kerja yang tanpa batas waktu dan tanpa upah lembur dapat membahayakan keselamatan serta melanggar prinsip hifzh nafs (memelihara jiwa) dan hifzh mal (memelihara harta).

Dalam konteks sistem kerja on call work di PT.X, ditemukan adanya ketidaksesuaian terhadap prinsip-prinsip tersebut, khususnya dalam aspek *hifzh an-nafs* dan *hifzh al-mal*, pekerja sering kali melebihi waktu kerja tanpa kompensasi lembur, serta fleksibelnya waktu istirahat, yang dapat membahayakan keselamatan kerja dan kesehatan mereka. Dari sisi religius, aktivitas penyewaan bus untuk ziarah wali turut mendukung *hifzh ad-din* dengan memberikan ruang spiritual bagi pekerja. Namun, perusahaan yang menerapkan sistem kerja on call work serta waktu istirahat fleksibel bagi para pekerja perlu memastikan keseimbangan antara ibadah dan istirahat para sopir, agar tetap bisa menjalankan ibadah dengan baik dan keselamatan kerja tetap terjaga. Dalam hal pemenuhan kebutuhan finansial, dalam hifzh nafs perusahaan sudah memberikan tunjangan makan serta mendaftarkan JKK dan JKM melalui BPJS Ketenagakerjaan. Hifzh mall perusahaan PT.X telah memenuhi kewajibannya dengan memberikan tunjangan hari raya. Namun, pekerja masih menghadapi ketidakpastian penghasilan akibat sistem upah berbasis persentase dan belum mendapatkan BPJS Kesehatan maupun Jaminan Hari Tua. Oleh karena itu, dari sudut pandang maqashid syariah, perlindungan hukum terhadap pekerja masih belum optimal, terutama dalam aspek *hifzh al-mal*, yang seharusnya menjadi prioritas utama karena pekerja bekerja untuk mendapatkan penghidupan yang halal dan layak.

Kesimpulan

Perlindungan pekerja yang mendapatkan upah di bawah UMK, tidak adanya hak atas upah kerja lembur bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu yang ditentukan dalam undang-undang Ketenagakerjaan, serta jaminan sosial yang belum diberikan secara menyeluruh, semua hal tersebut diatur dalam ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003

[24] Suhaimi, Muhamad Rezi, and Maman Rahman Hakim, "Maqāṣid Al-Sharī'ah: Teori Dan Implementasi," *Sahaja: Journal Shariah And Humanities* 2, no. 1 (2023): hlm. 162-166.
[25] Kurniawan and Hudafi, "Konsep Maqashid Syariah Imam Asy-Syatibi Dalam Kitab Al-Muwafaqat."

tentang Ketenagakerjaan dan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Penyelesaian permasalahan terhadap perlindungan hukum pekerja berdasarkan hal tersebut dapat diselesaikan dengan perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya permasalahan atau sengketa, dalam hal ini perlindungan hukum preventif dapat dilakukan dengan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan karena dapat menyeimbangkan kehidupan yang baik dan sejahtera bagi pekerja. Selain itu, perusahaan PT.X juga dapat memperbaiki kontrak kerja yang disusun agar mengatur secara rinci mengenai hak dan kewajiban pekerja, termasuk kepastian upah, jam kerja, serta hak atas jaminan sosial. Selanjutnya, dalam perlindungan hukum represif melalui upaya penyelesaian sengketa ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) (selanjutnya disingkat UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Dalam perspektif Maqashid Syariah, perlindungan hukum bagi pekerja on call work di PT.X menunjukkan pemenuhan pada aspek *hifzh din* (memelihara agama), di mana pekerja memiliki kesempatan meningkatkan nilai spiritual melalui perjalanan ziarah wali. Namun, pada aspek *hifzh nafs* (memelihara jiwa) dan *hifzh maal* (memelihara harta) masih belum optimal, ditunjukkan oleh waktu istirahat yang fleksibel dan kurang memadai untuk pemulihan fisik, belum terpenuhinya fasilitas BPJS Kesehatan, serta tidak adanya kompensasi atas kerja lembur.

Daftar Pustaka:

Benuf, Kornelius, and Muhamad Azhar. "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer." *Jurnal Gema Keadilan* 7, no. 2 (2020): 27–28. https://doi.org/10.24246/jrh.2019.v3.i2.p145-160.

Huda, Muhammad Chairul. *Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)*, 2021.

ILO. *Non-Standard Employment Around The World*. *Geneva: International Labour Office.* Vol. 44, 2016.

Izzati, Nabiyla Risfa. *Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. *Masalah-Masalah Hukum*. Vol. 50, 2021. https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303.

Jati, Bagas Wahyu. "Analisis Yuridis Pengaturan Hubungan Kerja Non-Standar Di Indonesia." *Brawijaya Law Student Journal*, 2023, 10–12. http://repository.ub.ac.id/id/eprint/218113/.

Jati, Bagas Wahyu, and Syahrul Sajidin,. "Analisis Yuridis Pengaturan Hubungan Kerja Non-Standar Di Indonesia," no. 13 (2023): 1–20. http://repository.ub.ac.id/id/eprint/202395/.

Kurniawan, Agung, and Hamsah Hudafi. "Konsep Maqashid Syariah Imam Asy-Syatibi Dalam Kitab Al-Muwafaqat." *Al Mabsut* 15, no. 1 (2021): 29–38.

Mas, Pranade, Agusmidah Agusmidah, and Suria Ningsih. "Studi Komparasi Hubungan Kerja Non-Standar Dependent Self Employment Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Hukum Inggris Pada Era Gig Economy." *Mahadi: Indonesia Journal of Law* 1, no. 2 (2022): 181–99. https://doi.org/10.32734/mah.v1i2.9024.

Nureda, Kania Rahma, Okta Rina Fitri, Brian Azeri, and Nurrahman Aji Utomo. *Tinjauan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dan Peraturan Pelaksanaannya Pada Klaster Ketenagakerjaan Terhadap Hak Atas Pekerjaan Dan*

Penghidupan Yang Layak Bagi Pekerja Prekariat. *Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Komnas HAM RI) Jalan*, 2021.

Pertiwi, Tanza Dona, and Sri Herianingrum. "Menggali Konsep Maqashid Syariah: Perspektif Pemikiran Tokoh Islam." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 10, no. 1 (2024): 807. https://doi.org/10.29040/jiei.v10i1.12386.

Prayoga, Daffa Arya, Jadmiko Anom Husodo, Andina Elok, and Puri Maharani. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional." *Souvereignty : Jurnal Demokrasi Dan Ketahanan Nasional* 2, no. 2 (2023): 188–200. https://journal.uns.ac.id/Souvereignty/article/view/865.

Suhaimi, Muhamad Rezi, and Maman Rahman Hakim. "Maqāṣid Al-Sharī'ah: Teori Dan Implementasi." *Sahaja: Journal Shariah And Humanities* 2, no. 1 (2023): hlm. 162-166.

Suyatno, and Evi Mulyaningsih. "The Effect of the On Call Work System on Work Fatigue in Tanah Grogot Hospital Employees." *Influence: International Journal of Science Review* 5, no. 1 (2023): 144–51. https://doi.org/10.54783/influencejournal.v5i1.113.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan