

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DI KEDAI KOPI PAK DHE PERSPEKTIF UU CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM

M. Agus Muizus Sami'

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

mucizhafidz61@gmail.com

Abstrak

Kedai Kopi Pak Dhe adalah salah satu bentuk usaha kecil menengah yang bergerak dalam bidang minuman berbasis kopi. Tidak adanya kontrak mengakibatkan kekuatan hukumnya terlalu lemah dan menimbulkan beban kerja yang berat terhadap tenaga kerja. Pelaksanaan hubungan kerja semacam ini sangat rawan dengan pelanggaran hak-hak pekerja. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem kerja dan kesepakatan kerja di Kedai Kopi Pak Dhe, dan mengetahui perspektif UU Cipta Kerja dan hukum Islam praktik perlindungan tenaga kerja di Kedai Kopi Pak Dhe. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis, pendekatan konsep, dan pendekatan perundang-undangan. Pengumpulan data dilakukan observasi dan wawancara kepada Pihak Kedai Kopi Pak Dhe dan pekerja, kemudian dianalisis menggunakan metode analisis deksriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja di Kedai Kopi Pak Dhe kota Malang belum sesuai dengan Undang Undang Cipta Kerja ketenagakerjaan karena dalam pelaksanaannya, pemenuhan hak upah pekerja, jam kerja serta pemenuhan hak-hak pekerja lainnya seperti jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, upah lembur dan libur kerja belum dapat terpenuhi. Hambatan dalam pemenuhan hak-hak pekerja tersebut dari tidak adanya kontrak kerja tertulis maupun lisan dan akad yang di sepakati dari pekerja dengan pihak pengusaha, karena kurangnya kesadaran dari kedua belah pihak pentingnya kontrak kerja tertulis. Sehingga pihak pengusaha mengambil keuntungan sepihak dengan memanfaatkan tenaga pekerja dengan upah yang minimal membuat tidak adanya kesejahteraan terhadap pekerja. Pemilik usaha Kedai Kopi PAK DHE seharusnya mampu untuk memenuhi peraturan ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak-hak bagi pekerja agar terciptanya kesejahteraan para pekerja. Pekerjaapun juga diharapkan memiliki pengetahuan dan informasi yang cukup mengenai peraturan ketenagakerjaan dan kontrak kerja.

Kata Kunci: UU Cipta Kerja; Kontrak Kerja; Ketenagakerjaan; Hak Pekerja; Keadilan.

Pendahuluan

Dunia kerja adalah gambaran tentang beberapa jenis dan proporsi pekerjaan yang ada seperti dalam bidang pertanian, usaha dan perkantoran, rekayasa, kesehatan, militer

kemasyarakatan, kerumahtanggaan, dan senibudaya.¹ Dalam rangka mempersingkat proses produksi maka perusahaan telah melakukan berbagai upaya yang salah satu diantaranya adalah proses *re-engineering* dan juga *re-structuring*. Krisis moneter telah berhasil membuat perubahan besar pasca kejadian tanpa terkecuali adalah usaha disegala *sector*. Harapan terbesar tetaplah perusahaan tersebut diharapkan untuk dapat menyerap angkatan kerja baru.

Kegiatan perekonomian dapat berjalan apabila terdapat tenaga kerja. Kesempatan kerja adalah kebutuhan akan tenaga kerja. Makna lain dari kesempatan kerja adalah penyediaan lapangan pekerjaan bagi angkatan kerja yang membutuhkan. Kontrak kerja adalah hal yang harus dipahami oleh tenaga kerja sebelum menjalin hubungan dengan suatu perusahaan. Pemberian kontrak pada umumnya diberikan ketika hari pertama kerja. Untuk menghindari segala bentuk permasalahan antara tenaga kerja dengan penyedia kerja maka kontrak kerja sudah sewajarnya untuk dipahami bukan hanya dibaca saja. Kontrak atau perjanjian kerja adalah bentuk ikatan antara pekerja atau buruh dengan perusahaan yang bentuknya tertulis ataupun berbentuk lisan, dengan masa yang ditentukan ataupun tanpa ketentuan.

Dalam pasal 52 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13/2003, menyatakan bahwa perjanjian kerja harus dilakukan atas dasar: 1. Kesepakatan dari kedua belah pihak. 2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. 3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. 4. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan Undang-Undang yang berlaku.² Demi kenyamanan bersama, perjanjian kerja diwajibkan paling tidak memuat data pribadi kedua belah pihak, besaran upah, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja/buruh. Perjanjian kerja juga memiliki beberapa peran krusial bagi pekerja maupun penyedia kerja. Salah satu fungsi kontrak atau perjanjian kerja adalah sebagai alat untuk menciptakan rasa tenang. Dengan adanya kontrak, masing-masing pihak tidak perlu lagi merasa khawatir jika ada yang melanggar kesepakatan, sebab di kontrak tersebut tercantum sejumlah konsekuensi bagi pelanggar. Kontrak kerja juga berfungsi sebagai bukti otentik terjalinnnya sebuah kesepakatan jika suatu waktu diperlukan. Selain sebagai bukti, kontrak ini juga digunakan untuk mempertegas apa saja hak serta kewajiban dari masing-masing pihak guna mencegah timbulnya konflik di antara kedua belah pihak.

Terlepas dari itu semua, Kedai Kopi Pak Dhe adalah salah satu contoh pengaplikasian pengaturan kontrak kerja yang sangat sederhana karena kedai ini bisa dikatakan dalam kategori usaha kecil menengah yang terbilang muda usianya. Kedai Kopi Pak Dhe menggunakan siklus penerimaan kerja dengan dimulai dari pembicaraan dari *owner* ke perantara yang nantinya dari perantara akan dilanjutkan untuk di sampaikan kepada calon tenaga kerja. Kemudian calon tenaga kerja datang untuk melakukan *interview* yang mana tidak ada pembicaraan kontrak kerja yang meliputi kewajiban dan hak-hak calon tenaga kerja. Pada saat itu pihak *owner* langsung menerima calon tenaga kerja tersebut tanpa menyetujui tanpa kontrak tertulis maupun lisan. Sebuah kemajuan usaha dapat dilihat dari bagaimana penerapan sistem penerimaan kerja yang digunakan, karena setiap sistem ekonomi menyandarkan tenaga kerja sebagai *factor* produksi.

¹ <http://hwarangadam002.blogspot.com/2014/05/dunia-kerja.html>

² <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/kontrak-kerja>

Perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan bahwa i'tikad baik harus menjadi dasar dalam pembuatan surat perjanjian yang mencerminkan bahwa kedua belah pihak memiliki keseimbangan antara hak dan kewajiban. Pada kenyataan yang terdapat di lapangan ketika *pra-riset*, beberapa pemilik usaha tidak menyediakan maupun menawarkan perjanjian kerja tertulis, melainkan hanya berupa lisan yang sifatnya lemah dihadapan hukum. Selain itu, ada juga yang tidak menerapkan perjanjian kerja misalnya calon pekerja mendaftarkan kerja disuatu tempat usaha dan pemilik menerima pekerja tersebut secara langsung kemudian pekerja melakukan tanggungjawabnya dengan porsi yang melebihi *jobdesk* yang sudah dijelaskan dalam UU Cipta Kerja. Kenyataan bahwa semua pekerja sedang dalam resiko, baik di luar ataupun di luar pekerjaan menjadi landasan bagaimana pemerintah memberikan kebijakan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja.

Salah satu aspek eksistensial manusia adalah terwujudnya rasa keadilan dalam hidup bermasyarakat. Individu atau kelompok yang mempunyai kepentingan tidaklah sertamerta berpaling kepada pranata hukum untuk mendesak tuntutan mereka maka, ancaman akan kesejahteraan pekerja akan menurun apabila pekerja tidak dilindungi.³ Dari sudut pandang yuridis dengan sebuah prinsip negara kita yang tidak memperbolehkan siapapun untuk diperbudak dengan hal ini maka pekerja dipandang sebagai orang yang bebas. Akan tetapi secara sosiologis pandangan bebas itu tidak berlaku karena tenaganya menjadi satu satunya bekal hidup. Penerimaan hubungan kerja terkadang dilakukan secara terpaksa antara pekerja dengan pemilik usaha sekalipun pekerja itu merasa diberatkan, terlebih dengan kondisi seperti saat ini dimana lapangan perkerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja. Dampak terbesarnya bisa dilihat bagaimana pemerasan sering terjadi kepada tenaga kerja dengan cara memanfaatkan tenaga kerja yang berlebihan.

Literature Review

Skripsi yang ditulis Putu Aristia Anggara Putera, Mahasiswa Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana 2019 membahas tentang perlindungan tenaga kerja tanpa kontrak tertulis tinjauan hukum positif. Skripsi ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris. Hasil penelitiannya yaitu tidak adanya hubungan perjanjian kerja antara buruh petik kelapa dengan pengusaha kopra menjadi konsekuensi daripada perjanjian kerja yang tidak tertulis antara keduanya.⁴ Persamaan dengan penelitian ini yaitu penelitian hukum Normatif dimana pembahasannya tentang perlindungan tenaga kerja tanpa kontrak kerja dan menggunakan jenis. Hasil penelitian menjadi titik pembeda antara penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu akibat tidak adanya kontrak tertulis maupun lisan, sehingga tidak ada kejelasan apa yang harus dilakukan dan nominal upah yang didapatkan.

Skripsi yang ditulis oleh Andi Khadafi. dari Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang pada tahun 2010 membahas kontrak kerja bagi buruh di tinjau dari hukum Islam. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris.

³ Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Prenada Media Group), 2011 hlm.115

⁴ Putu Aristia Anggara Putera, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Petik Kelapa yang Bekerja Pada Pengusaha Kopra tanpa Perjanjian Kerja Tertulis (Studi di Desa Ambyarsari, Kabupaten Jembrana)*, skripsi, (Bali : Universitas Udayana, 2019), (<http://erepo.unud.ac.id/id/eprint/30273/1/58abf2a3dd064f4634a054c0c2cf0450.pdf>)

Hasil penelitiannya yaitu Bahwa didalam akad perjanjian kontrak kerja yang dilakukan para buruh CTKI/TKI dengan PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang terjadi ketidak sesuaian antara upah dalam bentuk materi yang diperjanjikan dengan pelaksanaan di lapangan, maka ijarah yang dilakukan antara Pelaku akad, yaitu musta'jir (penyewa) dan mu'jir/mu'ajir (pemilik) adalah batal demi hukum Islam karena terdapat penyalahgunaan sesuatu yang disewakan dan terdapat aib/cacat pada sesuatu yang disewakan.⁵ Pesamaan dengan penelitian ini yaitu membahas ketidak adanya kesejahteraan bagi tenaga kerja karena kontrak kerja yang kurang kuat dan menggunakan jenis penelitian hukum Normatif.

Skripsi yang ditulis oleh Hidayat Matein Nur Wachid, Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, pada tahun 2015. Membahas Kontrak kerja tidak tertulis di tinjau dari hukum Islam. Jenis penelitian kualitatif sedangkan penelitian ini jenis penelitian hukum Normatif. Hasil penelitiannya yaitu kontrak kerja yang terjalin di Warung Sambel Cobek Nyah Ti dijelaskan secara lisan perihal gaji, ketentuan kerja, waktu kerja dan masa kerjanya, dengan kata lain perjanjian ini tidak tertulis secara langsung.⁶ Akan tetapi, ada juga yang diberikan dalam bentuk tulisan/file seperti tata tertib, *job description*. Kedua belah pihak dapat saling memahami mengenai muatan – muatan kerja sekaipun kontrak kerjanya tidak tertulis secara langsung. Persamaan dengan penelitian ini yaitu membahas ketidak adanya kesejahteraan bagi tenaga kerja karena kontrak kerja yang kurang kuat dan jenis penelitian normatif adalah tipe yang dipakai dalam penelitian ini. Sedangkan perbedaannya yaitu perbedaannya terdapat dalam hasil penelitian, yaitu pemilik Warung Sambel Cobek Nyah Ti masih memahami kontrak kerja yang di sepakati dan masih ada kemashlahatan di antara kedua belah pihak yang bersangkutan.

Metode

Sesuai dengan keinginan peneliti untuk meneliti bagaimana pelaksanaan kontrak kerja di Kedai Kopi Pak Dhe yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja. Sumber pertama penelitian hukum empiris berpedoman dari data primer yang didapatkan dari informan.⁷ Pencarian data yang dibutuhkan dalam penelitian ini didapat dengan mencari data yang berhubungan dengan perlindungan tenaga kerja tanpa kontrak di Kedai Kopi Pak Dhe sebagai sumber data primer. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pendekatan yuridis sosiologis, pendekatan konsep (*conceptual approach*), dan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan yuridis sosiologis, yaitu mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional di kehidupan yang nyata.⁸

Pendekatan yuridis sosiologis bertujuan untuk mengetahui perlindungan tenaga kerja tanpa kontrak di Kedai Kopi Pak Dhe. Kemudian menggunakan pendekatan

⁵ Andhi Khadafi, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kontrak Kerja Buruh CTKI / TKI DI PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang, skripsi, (Semarang : Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2010) : 73 http://eprints.walisongo.ac.id/3083/1/2105177_Coverdll.pdf

⁶ Hidayat Matein Nur Wachid, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Bentuk Kontrak Kerja dan Implementasinya di Warung Sambel Cobek Nyah Ti Yogyakarta., *skripsi*, (Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015) : 34 <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/19180/>

⁷ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktik*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hlm 15.

⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 2007), hlm 51.

konseptual (*conceptual approach*) yaitu beranjak dari pandangan-pandangan, doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.⁹ Pengumpulan data primer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: Studi Dokumen dalam hal ini meliputi berbagai studi bahan-bahan hukum.¹⁰ Studi terhadap bahan hukum yang membahas tentang kontrak kerja, hak-hak pekerja, dan perlindungan tenaga kerja. Wawancara, yaitu percakapan antara dua orang yang satu orang menjadi pewawancara untuk melontarkan beberapa pertanyaan dan yang satunya lagi menjadi informan untuk menjawab pertanyaan yang tentunya berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti.¹¹

Hasil dan Pembahasan

Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja dan telah ditandatangani Presiden Joko Widodo pada tanggal 2 November 2020 serta resmi menjadi UU No 11 Tahun 2020. Menurut Kementerian Keuangan Indonesia tujuan disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja ialah guna menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya dan merata di seluruh Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas kehidupan yang layak dengan perlindungan UMKM, peningkatan ekosistem investasi kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja, investasi pemerintah serta percepatan proyek strategis nasional. Naskah ini merupakan kristalisasi regulasi dengan penggabungan aturan-aturan yang substansi pengaturannya berbeda guna menjadi satu payung hukum. Undang-undang ini juga mengakomodir beberapa undang-undang antara lain, undang-undang perpajakan, undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang kehutanan, undang-undang lingkungan, undang-undang zonasi perairan Indonesia serta undang-undang pemberdayaan usaha menengah kecil dan yang lainnya.

Pemerintah mengesahkan naskah ini karena memiliki perspektifnya sendiri yang beralasan guna perbaikan ekonomi nasional Indonesia yang semakin terpuruk. Meskipun banyak masyarakat yang tidak setuju bahkan sebagian besar masyarakat menolak dengan tingkat perspektif yang berbeda-beda pada setiap klaster, diantaranya adalah klaseter akademisi, buruh/pekerja, mahasiswa, guru, dan ulama. Meskipun mereka memiliki perspektif yang berbeda-beda namun mempunyai tujuan yang sama yaitu menolak kehadiran Undang-Undang Cipta Kerja, terutama secara spesifik dalam perlindungan hak-hak bagi pekerja, dikarenakan dalam muatan naskah tersebut belum memberikan jaminan keadilan dan kesejahteraan untuk pekerja di Indonesia. Pekerja juga mempunyai hak-hak nya sebagai tenaga kerja.

Dalam penempatan persepsi hukum ini kerangka penormaan hak-hak pekerja dalam Cipta Kerja menjadi relevan karena adanya hubungan variable yang begitu besar antara muatan pasal-pasal tentang hak-hak pekerja yang tercantum dalam UU No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja dengan cita-cita hukum masyarakat Indonesia sebagai kesadaran hukum yang merupakan *Philosopsche Grondslag* dalam Pancasila dan UUD 1945. Dengan terjadinya pengesahan Cipta Kerja ini menimbulkan gejolak sosial di

⁹ Ishaq, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm 99.

¹⁰ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 2008), hlm 68.

¹¹ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm 82.

masyarakat Indonesia, terutama pada pasal-pasal yang mengkomodifikasi jaminan hak-hak pekerja. Karena menurut masyarakat Indonesia hal tersebut tidak membawa dampak kemanfaatan hukum, yang berpihak terhadap kepentingan perlindungan hak para pekerja ataupun kaum buruh Indonesia dalam hubungan kontraktual dengan atasan.

Kesepakatan kerja di Kedai Kopi Pak Dhe perspektif UU Cipta kerja

Kedai kopi Pak Dhe merupakan sebuah usaha kecil menengah yang bergerak dibidang kuliner yang berfokus dalam bidang kopi yang bisa di bilang masih muda yang didirikan pada Februari 2019 oleh Muhammad Noval Bahrudin. Pada awal berdirinya Kedai kopi Pak Dhe memiliki tiga orang karyawan yang dibawah naungan beliau. Akan tetapi lambat laun seiring berjalanya waktu ada kendala dimana yang mengharuskan pengurangan karyawan dan penutupan kedai dikarenakan faktor corona dan *lockdown* di kota Malang di bulan Maret 2020. Setelah empat bulan tutup dikarenakan faktor corona, akhirnya pada bulan Agustus 2020 buka kembali dengan kondisi dimana hanya cuma ada satu karyawan saja. Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.¹²

Dengan Kontrak kerja juga bisa menjamin kesejahteraan bagi tenaga kerja jika ada sesuatu yang menyalahi aturan dan memberikan kenyamanan dalam bekerja dan tidak menimbulkan kerugian salah satu pihak. Pengelola kedai kopi Pak Dhe menyatakan bahwa kontrak kerja yang diterapkan merupakan kontrak kerja lisan, yang mana calon penerima kerja dijelaskan secara singkat apa saja yang wajib di kerjakan.¹³ Dalam kontrak kerja yang disampaikan tidak adanya kejelasan gaji yang di terima calon pekerja dan berapa jam calon bekerja akan bekerja. Bisa di bilang pemilik usaha menawarkan kerja kepada calon pekerja tanpa kejelasan yang akan menyebabkan ketidak sejahteraan dan ketidakadilan.

Pada dasarnya kontrak kerja terjalin dengan persetujuan antar kedua belah pihak yang mana kontrak kerja tersebut harus jelas dan tidak merugikan salah satu pihak. pada prakteknya di Kedai Kopi Pak Dhe kontrak kerja yang di lakukan merupakan kontrak kerja yang mana ketidak jelasan kontrak, karena pemilik usaha tidak menyebutkan berapa gaji yang di terima karyawan, jam kerja, upah lembur, dan libur kerja. Pemilik kerja hanya menjelaskan *job desk* atau tugas yang dilakukan dalam kerja. Dalam kontrak kerja ada beberapa hal yang harus termuat agar dalam kontrak kerja berjalan dengan sesuai sebagaimana yang telah di sepakati kedua belah pihak dengan harapan menghindarkan pekerja dari hal hal yang mungkin melanggar hukum yang dilakukan oleh pengusaha. Kontrak kerja harus memuat beberapa hal yaitu: Pertama, *job desk* atau tugas apa saja yang harus dilakukan dalam bekerja. Kedua, kejelasan berapa upah atau gaji yang diterima karyawan. Ketiga, jam kerja. Keempat, hari libur atau cuti. Kelima, upah atau gaji tambahan jika lembur. Keenam, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, serta kesejahteraan, dan jaminan sosial pekerja.

Pengelola kedai kopi Pak Dhe menyebutkan bahwasanya kesepakatan gaji yang diterima karyawan tidak menentu mengikuti fluktuatif dari konsumen yang datang, semakin banyak konsumen yang datang akan semakin banyak juga gaji yang diterima

¹² Salim, HS, *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), h. 4

¹³ Ahmad Ardiyansyah, wawancara (Malang, 10 agustus 2021)

karyawan dalam satu bulan. Begitu sebaliknya semakin sedikit konsumen yang datang maka semakin dikit gaji yang di terima karywan.¹⁴ Menurut pendapat tersebut gaji yang diterima karyawan tidak ada ketentuan atau kepastian berapa jumlah nominal yang di terima karyawan yang menyebabkan ketidak sejahteraan dan ketidak adilan yang merugikan pihak karyawan, karena gaji itu untuk meningkatkan taraf hidup karyawan sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak dan meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Harusnya dalam menentukan upah atau gaji yang diterima karyawan ada kepastian jumlah minimal dan maksimal.

Penerapan sistem kerja yang terjadi di kedai kopi Pak Dhe ini hanya melibatkan satu orang karyawan yang merangkap sebagai pengelola kedai yang bekerja 2 kali lipat dari porsi yang seharusnya di dapatkan sebagai karyawan saja. Sistem kerja seperti ini tidak akan dapat mencapai tujuan dari perusahaan karena dalam menjalankan suatu bidang usaha harus ada prosedur kerja dan tata kerja. Prosedur kerja dan sistem kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan pelaksanaan kerja, rangkaian tata kerja yang berkaitan satu sama lain, fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya yang membentuk satu kebulatan pola tertentu dalam rangka melaksanakan sesuatu bidang pekerjaan.

Sistem kerja yang diterapkan kedai kopi Pak Dhe saat ini dilakukan oleh pihak pemilik usaha yakni dengan cara menyerahkan segalanya kepada pengelola kedai yang merangkap sebagai manager kedai dan karyawan kedai. Bisa dibilang karyawan kedai kopi Pak Dhe multifungsi yang mana harus mengurus semua bidang dalam keperluan dan kebutuhan kedai, rekapitulasi keuangan, dan promosi di media sosial yang di *handle* oleh satu orang saja. Dalam mengelola kedai kopi Pak Dhe, pemilik kedai tidak menetapkan *SOP(standar operasional prosedur)* yang harus dilakukan oleh karyawan yang mana SOP ini memiliki kekuatan sebagai petunjuk yang mencakup hal-hal suatu prosedur yang pasti.

Perspektif UU Cipta Kerja dan Hukum Islam dalam Praktik Perlindungan Tenaga Kerja di Kedai Kopi Pak Dhe

1. Praktik Perlindungan Tenaga Kerja di Kedai Kopi Pak Dhe perspektif UU Cipta Kerja

Dalam perlindungan tenaga kerja peran undang-undang sangatlah penting, guna memperoleh jaminan dan perlindungan kehidupan yang pantas. Dalam pengubahannya Undang-Undang Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum tersebut sesuai dengan naskah tersebut dan syarat tertentu. Penentuan upah minimum memmerhatikan kelayakan hidup dari para pekerja melalui pertimbangan aspek pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Kontroversi terjadi karena terbelenggunya aspirasi dari masyarakat akan adanya pengesahan undang-undang ini. Pada akhirnya naskah ini disahkan sebagai Undang-Undang Cipta Kerja yang berlaku dan mengikat sejak disahkan. Perlindungan tenaga kerja termasuk isu yang sensitif dan tak jarang menjadi perdebatan oleh pemangku kepentingan. Isu perlindungan terhadap tenaga kerja bukan hanya perlindungan akibat adanya pemutusan hubungan kerja, tapi juga perlindungan pada saat pekerja sedang

¹⁴ Ahmad Ardiyansyah, wawancara (Malang, 10 agustus 2021)

melaksanakan kewajibannya dan memastikan pekerja mendapatkan haknya, Undang-Undang Cipta Kerja sebagai pengubah sebagian Undang-Undang Ketenagakerjaan tentu saja berdampak kepada berubahnya tatanan sosial. Undang-Undang Cipta Kerja berada pada posisi yang rentan ketika dihadapkan dengan masalah eksploitasi serta diskriminasi di lingkungan kerja. Terkait ketenagakerjaan yang diterapkan undang-undang cipta kerja nampak adanya pemangkasan hak pekerja yang cukup signifikan yaitu pada perubahan pasal 93 ayat (1) yang menata tentang hak upah bagi pekerja apabila tidak masuk kerja. Jika dilihat pengaturan dalam undang-undang ketenagakerjaan yang tidak diatur dalam rumusan undang-undang hak cipta kerja terdapat perlakuan diskriminatif bagi calon pekerja dan pekerja yang sudah bekerja. Jika dibandingkan dengan undang-undang tenaga kerja, ada beberapa hal yang tidak diakomodasi secara jelas dalam undang-undang hak cipta kerja. Pasal 93 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja tetap menerima upah meskipun tidak bekerja menurut ketentuan yang telah diatur sebelumnya. Sedangkan dalam undang-undang cipta kerja tidak diatur mengenai upah bagi pekerja yang tetap dibayar meskipun pekerja tersebut tidak bekerja sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya.

Terdapat tiga jenis perlindungan tenaga kerja, yaitu perlindungan sosial, perlindungan teknis, dan perlindungan ekonomi. Perlindungan sosial yaitu perlindungan yang berkaitan dengan upaya masyarakat yang bertujuan agar pekerja dapat menikmati kehidupan yang layak, perlindungan teknis ialah jenis perlindungan yang berkaitan akan keselamatan pekerja agar terhindar dari bahaya kecelakaan biasa disebut keselamatan kerja, sedangkan perlindungan ekonomi adalah perlindungan yang berkaitan dengan upaya memberikan upah yang layak bagi pekerja. Norma perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.

Dalam undang-undang hak cipta kerja terdapat perubahan yang mengubah undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya melalui pasal ketenagakerjaan. Perubahan pada beberapa pasal dalam undang-undang ketenagakerjaan menjadi fokus perhatian karena dinilai berdampak besar bagi pekerja. Upaya mengurangi atau melarang aturan hukum perburuhan dengan mengorbankan perlindungan bagi pekerja adalah sebuah langkah yang tidak benar. Pemerintah menilai aturan itu terlalu kaku, undang-undang ketenagakerjaan yang telah berlaku sebelumnya menjadi salah satu kendala sehingga membutuhkan perubahan regulasi atau deregulasi. Sejumlah perubahan atau amandemen pasal-pasal dalam bab ketenagakerjaan dalam undang-undang hak cipta kerja menggambarkan dengan jelas upaya ini. Contohnya adalah ketentuan pasal 56 UU Ketenagakerjaan tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang diubah dalam undang-undang hak cipta sehingga tidak lagi memiliki batas maksimal dua tahun dengan kemungkinan perpanjangan maksimal satu tahun.

Dalam UU Cipta Kerja yang merupakan bagian dari amandemen UU Ketenagakerjaan seharusnya bisa memberikan perlindungan lebih kepada pekerja, namun justru malah mengurangnya. Hal ini terkait dengan kecenderungan legislator untuk menyederhanakan masalah ketenagakerjaan dengan tetap mengutamakan aspek bisnis atau investasi. Perubahan Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa segala upaya telah dilakukan namun ternyata pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, merupakan salah satu pasal yang secara tegas dan jelas mencerminkan penyimpangan dari kesalahan logika. jika pekerja bukan

anggota serikat pekerja, baik pemberi kerja atau serikat pekerja. Ketentuan ini kemudian diamandemen dalam undang-undang hak cipta pekerjaan untuk mewajibkan pemberi kerja memberitahukan pekerja, buruh, dan serikat pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dihindari. Pasal 88 (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: a. upah minimum; b. struktur dan skala upah; c. upah kerja lembur; d. upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; e. bentuk dan cara pembayaran upah; f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Sebelum adanya UUD Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, peraturan Perundang-Undangan terhadap pekerja sangatlah minim diterima. Walaupun diakui bahwa pengaturan perlindungan hukum dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 akan tetapi tetap diharapkan memberikan sebuah perubahan terutama dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja yang menyangkut syarat syarat kerja secara hukum, dan juga kondisi kerja serta jaminan sosial maupun perlindungan kerja yang lainnya serta tetntunya diharapkan menjadi acuan dalam menyelesaikan berbagai konflik hubungan industrial. Penyelenggaraan perlindungan hukum, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan merupakan tanggung jawab dan kewajiban negara. Hasil akhir dari kesemuanya itu akan memberikan kenyamanan bagi setiap pekerja dalam melakukan tanggung jawabnya sehingga nantinya dapat mendorong motivasi dan juga produktivitas dalam bekerja.

Sementara itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Menelaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.¹⁵

Dalam praktik perlindungan tenaga kerja yang terjadi saat ini dilakukan oleh pihak owner/pemilik usaha kedai kopi Pak Dhe yakni dengan cara memberikan hari libur khusus sakit dan obat-obatan seadanya. Hal ini di sampaikan oleh Ahmad Ardiansya selaku pengelola yang merangkap sebagai karyawan di kedai kopi Pak

¹⁵ hona K. M Smith, Hukum Hak Asasi Manusia, Knut D. Asplund, Suparman Marzuki, Eko Riyadi (Editor), PUSHAM UII: Yogyakarta, 2008, hlm.269 .

Dhe yang disampaikan dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti yakni sebagai berikut:

“Bentuk perlindungan tenagakerjanya sangat sederhana, jika sakit hanya di kasih obat-obatan biasa dan di kasih hari libur khusus sakit. Jika sakitnya parah di rujuk ke rumah sakit dengan biaya sendiri tanpa ada dari pihak *owner*.”¹⁶

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah: Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja. Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut:¹⁷

a) Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hal ini telah diatur dalam Pasal 86 ayat (1) huruf UU Ketenagakerjaan dan menjadi hak dari pekerja yang harus dipenuhi. Sehingga pengusaha diwajibkan untuk melakukan hal itu secara sistematis dan terintegrasi dengan manajemen yang ada pada perusahaan. Tujuan daripada perlindungan ini adalah untuk memberikan kenyamanan terhadap pekerja agar bisa meningkatkan produktivitas dan juga motivasi bekerja yang lebih maksimal. Selain itu juga melindungi para pekerja dari berbagai macam penyakit dan kecelakaan akibat kerja.

b) Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengertiannya sendiri telah diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, merupakan bentuk ganti rugi dari perusahaan kepada pekerja karena kecelakaan kerja, hamil dan sebagainya untuk mengganti Sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

c) Perlindungan atas Upah. Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.¹⁸

¹⁶ Ahmad Ardiyansyah, wawancara (Malang, 10 agustus 2021)

¹⁷ Labotarium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, Himpunan Lengkap UndangUndang Bidang Perburuhan, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006)

¹⁸ Kartasapoetra, G dan Rience Indraningsih, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Cet. 1, (Bandung: Armico, 1989), h. 43-44

2. praktik perlindungan tenaga kerja tanpa adanya kontrak di Kedai Kopi Pak Dhe perspektif hukum islam

Hukum Islam menganggap bahwa hubungan kerja antara majikan (owner) dengan karyawan merupakan jenis kontrak ijarah yang memuat berbagai ketentuan, peraturan dan kaidah kontrak kerja antara tenaga kerja dan owner merupakan bentuk dari konsep *ijarah al-amal* yang berarti upah atas suatu pekerjaan yakni hubungan antara kedua belah pihak yakni pihak pekerja dan pihak yang memperkerjakan yang objeknya berupa jasa dengan kompensasi berupa upah atas pekerjaan tertentu. Konsep umum yang sangat penting dalam hukum ekonomi syariah dalam suatu akad atau kontrak kerja adalah adanya prinsip sukarela antara para pihak, hal ini bertujuan agar tidak ada pihak yang merasa berat dan dirugikan dari adanya akad tersebut. Kemudian dalam sebuah ikatan kerja hendaknya harus bersifat transparan sehingga setiap akad atau kegiatan yang dilakukan dalam sebuah usaha dilakukan dengan adanya pertanggungjawaban dari para pihak secara terbuka.

Selanjutnya juga terdapat prinsip kemampuan, setiap akad yang dilakukan dalam hubungan kerja hendaknya sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing dari para pihak sehingga tidak menjadi beban yang berlebihan bagi pihak yang bersangkutan. Kemudian konsepsi yang paling penting dalam akad Ijarah adalah ujah atau upah disyaratkan harga atau nominalnya diketahui secara jelas jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam transaksi sewa-menyewa maupun upah-mengupah. Dalam syarat akad ijarah upah harus berupa mal mutaqawwim (harga dan nominalnya telah ditetapkan) dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas (ajrul musamma) di awal transaksi baik itu dalam kontrak tertulis maupun secara lisan. Oleh karena itu dalam setiap akad dalam konsep ekonomi syariah haruslah saling menguntungkan dan menyesuaikan kemampuan para pihak, karena baik owner maupun karyawan dalam suatu bidang usaha memiliki hak dan kewajiban yang harus mereka penuhi, termasuk jaminan untuk kesehatan karyawan.

Kemampuan seseorang dalam suatu usaha juga bisa menjadi acuan atau tolak ukur bagi owner untuk mengupah karyawannya, dalam hal ini di Warkop Pak Dhe hanya terdapat satu orang karyawan yang mana ia juga bertugas ganda sebagai manajer dan juga penjaga warung, hal ini jelas sekali sangat memforsir tenaga karyawan tersebut sehingga akan berakibat terhadap kurang maksimalnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Terforsirnya tenaga seorang karyawan akan menyebabkan efek buruk terhadap kesehatannya yang mana hal ini juga harus menjadi perhatian dari owner. Dan pada umumnya ketika karyawan melakukan *jobdesk* yang lebih sudah selayaknya owner memberikan upah tambahan sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawannya, sehingga owner pun terhidar dari perbuatan zalim.

Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karena itu tenaga kerja memiliki posisi yang secara komparatif lebih lemah, Islam juga telah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja. Hak-hak tenaga kerja itu mencakup; mereka harus diberlakukan sebagai manusia; tenaga kerja haruslah dinaungi atas kemuliaan dan kehormatan; sudah menjadi hak bagi setiap pekerja untuk mendapatkan kelayakan upah untuk segera dibayarkan. Menyegerakan untuk menunakan hak orang lain sudah menjadi prinsip bagi pengusaha muslim, baik itu upah pekerja, maupun hutang terhadap pihak tertentu, dalam istilahnya seorang pekerja harus diberi upah sebelum keringatnya

mengering. Sebuah kezaliman apabila memperlambat pembayaran upah dan jug hutang. Sebagaiman Allah berfirman dalam Q.S Al-Ahqaf : 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.¹⁹

Untuk menepiskan segala bentuk keraguan dan kekhawatiran pekerja maka ketentuan ini dibuat, tentang pembayaran upah, bahkan segala bentuk keterlambatan yang didasarkan pada alasan yang tidak benar. Akan tetapi umat islam tetap diberikan kebebasan dalam menentukan waktu pembayaran upah yang telah disepakati antara kedua belah pihak bersangkutan. Islam menganggap umat Islam sebagai satu keluarga, semua anggota setara di hadapan Allah Swt juga dihadapan hukum Allah. Tidak ada perbedaan antara kaya dan miskin, berkedudukan tinggi atau rendah, sehingga tidak boleh ada diskriminasi antara para pihak. Firman Allah dalam Q.S Asy-Syua’raa ayat 183 :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.²⁰

Adanya larangan melakukan ketidakadilan dan eksploitasi ditujukan untuk setiap hak dalam masyarakat, baik itu konsumen maupaun produsen dan distributor, baik pekerja maupun yang mempekerjakan, hal ini bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan umum (maslahah) yang merupakan tujuan utama dalam Islam, sebagaimana kaidah fiqh

المصلحة العامة مقدمة على المصلحة الخاصة

“Kemaslahatan umum lebih didahulukan dari pada kemaslahatan khusus (pribadi)”.²¹

Konsep ini harus diutamakan dalam hal apapun termasuk dalam sebuah pekerjaan, karena semua pihak harus menerima kemaslahatan sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Dalam hal ini owner harus menciptakan masalah dalam warung atau usahanya sehingga ini juga dapat mewujudkan kenyamanan seorang karywan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan menghindarkan para pihak dari perbuatan zalim.

لا ضرر ولا ضرار

“Tidak boleh ada dharar dan dharir”²²

الضرر يزال

“Suatu bahaya harus dihilangkan”²³

Secara substansial menghilangkan kemudharatan dan meuwujudkan kemaslahatan merupakan tujuan dari hukum Islam (Maqasidh asy-Syariah al-A’mmah), sehingga dalam hal apapun menurut hukum Islam kemaslahatanlah yang menjadi prioritas

¹⁹ <https://kalam.sindonews.com/ayat/19/46/al-ahqaf-ayat-19>

²⁰ <https://kalam.sindonews.com/ayat/183/26/asy-syuara-ayat-183>

²¹ <http://almanhaj.or.id.4072-kaidah-ke-33>

²² <http://almanhaj.or.id.4072-kaidah-ke-15>

²³ Al-Suyuti, ‘Abdurrahman bin Abi Bakr Jalaluddin. Al-Asybahwa al-Nazar. (cet. 1; Beirut:Dar al-Kutub al-‘Ilmiyah,1990), hlm 83

kemudian juga menolak adanya kemudharatan. Islam memandang bahwa pekerja bukan hanya sebagai buruh untuk diperas keringatnya, akan tetapi mereka juga merupakan saudara bagi sesama muslimnya. Harapan yang diberikan oleh pekerja kepada pemberi lapangan kerja merupakan bentuk harapan yang diberikan saudara kepada saudara yang lain. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja ini sendiri dapat dilihat bagaimana pengusaha tidak akan rela melihat saudaranya mengalami kesulitan.

Berlandaskan pada normatif Islam yang termuat dalam Al Qur'an dan Hadits, serta pengalaman-pengalaman historis, maka dalam konsep Islam dapat dirumuskan bahwa kerja merupakan hak dan kewajiban umat manusia sebagai realisasi ibadah kepada Allah SWT. Ada 4 hal yang merupakan hak dan kewajiban Pekerja dalam Islam, yaitu: Hak bekerja. Hak memperoleh gaji. Hak cuti dan keringanan pekerjaan. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan.²⁴

a. Hak Bekerja

Islam menetapkan hak setiap individu untuk bekerja. Sebagai individu, baik laki-laki maupun perempuan, mempunyai kedudukan yang setara untuk memperoleh pekerjaan dan meraih peluang kerja. Sebagaimana Allah berfirman dalam Surat An-Nisa ayat 32 :

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

Artinya : *“Dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”*²⁵

Diatas semua itu, tentu saja hak tersebut harus diseimbangkan dengan potensi diri, kemampuan, pengalaman dan profesionalisme.

b. Hak memperoleh gaji/upah

Islam mengajarkan bagaimana kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan upah yang kan diberikan. Abdul Hamid mengatakan bahwa islam telah menetapkan gaji, maka sudah menjadi hak yang pasti pula apabila islam juga menetapkan titik beda jumlah gaji yang diperoleh sesuai dengan jenis pekerjaan yang telah dilakukan.²⁶

c. Hak cuti dan keringanan pekerjaan

Sebagai seorang manusia maka pekerja juga berhak diberlakukan manusiawi pula, jadi tidak hanya berhak melaksanakan pekerja pekerja juga berhak diberlakukan baik di tempat dia bekerja, oleh karenanya pekerja juga berhak untuk beristirahat secara cukup. Sebagai manusia, tiap orang memiliki kemampuan terbatas dalam menggerakkan tenaga dan pikirannya, maka untuk itu harus diatur waktu kerja yang layak dan waktu libur.

²⁴ Muhammad Syauqi Al Fanjari, seperti dikutip dari Duski Samad, Kerja Sebagai Ibadah, Pola Relasi Ibadah Vertikal-Horizontal, (Jakarta: Madani, 1999), h. 139

²⁵ <https://kalam.sindonews.com/ayat/32/4/an-nisa-ayat-32>

²⁶ Abdul Hamid Mursi, SDM Yang Produktif, Prndekatan Al Qur'an dan Sains, (Jakarta,: Gema Insani Press, 1997), h.113

لَا يَكْفُفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ط لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا
أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا
طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۖ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir."²⁷

d. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan

Dunia kerja dewasa ini sudah menuntut secara penuh tentang jaminan keamanan, keselamatan serta kesehatan yang harus diperoleh setiap pekerjaanya. Hak atas hidup menjadi dasar dalam hak perlindungan pekerja, perusahaan dan Lembaga memiliki kewajiban untuk menjadi dan menjamin terlaksananya hak ini, minimal dapat mencegah kemungkinan ancaman hidup pekerja.²⁸

Kesimpulan

Setelah penulis menjabarkan dan menganalisa kontrak beserta sistem kerja dan perlindungan hukum tenaga kerja di kedai Kopi Pak Dhe maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk kerja di Kedai Kopi Pak Dhe memiliki ketentuan kerja yang tidak tertulis, selain itu juga waktu kerja, mengenai gaji, masa kerja dijelaskan secara lisan pada saat wawancara dengan calon karyawan, sedangkan mengenai tata tertib, peraturan, dan *jobdesk* berbentuk lisan yang di utarakan kepada karyawan.
2. Dalam mengelola kedai Kopi Pak Dhe melibatkan 1 orang karyawan yang mana sistem kerjanya mencakup lebih dari 1 bidang sekaligus yaitu pengelola, *manager*, dan karyawan itu sendiri. Sistem seperti ini akan merugikan bagi salah satu pihak yaitu karyawan yang mana menentukan alur kerjanya sendiri yang semua berasal dari inisiatif sendiri.
3. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada bagian penjelasan umum disebutkan: Perlindungan hukum terhadap pekerja, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial pekerja.
4. Perjanjian kerja yang ada di Kedai Kopi Pak Dhe merupakan perjanjian jual beli jasa, *Ijarah al-'amal* dalam hukum Islam. Namun kontrak kerja di Kedai Kopi Pak Dhe hanya berupa lisan ataupun sekedar tawaran bekerja sehingga klausul-klausul yang di sepakati kedua belah pihak menjadi lemah. Dalam

²⁷ <https://kalam.sindonews.com/ayat/286/2/al-baqarah-ayat-286>

²⁸ Rini Irianti Sundary, Internalisasi Prinsip-Prinsip Islam Tentang Etika Kerja Dalam Perlindungan Hak Pekerja dan Pelaksanaan Hak Atas Pekerjaan, (FH Syariah: UNISBA), VOL. XII NO.2 Juli 2010

pelaksanaannyapun ada beberapa asas-asas hukum perjanjian Islam yang belum terpenuhi yaitu asas keseimbangan, kemaslahatan, amanah, dan asas janji itu mengikat.

Daftar Pustaka

Perundang-Undangan

Al-Qur'an Al-Karim

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Cipta Kerja

Buku

Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group. 2011

Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktik*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 2007

Ishaq, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta, 2017.

Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2008.

Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.

Salim, HS, *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.

hona K. M Smith, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Knut D. Asplund, Suparman Marzuki, Eko Riyadi (Editor), Yogyakarta : PUSHAM UII, 2008

Labotarium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Bidang Perburuhan*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006

Kartasapoetra, G dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. 1, Bandung: Armico,

Al-Suyuti, 'Abdurrahman bin Abi Bakr Jalaluddin. Al-Asybahwa al-Nazar. cet. 1; Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah, 1990.

Muhammad Syauqi Al Fanjari, seperti dikutip dari Duski Samad, *Kerja Sebagai Ibadah, Pola Relasi Ibadah Vertikal-Horizontal*, Jakarta: Madani, 1999.

Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif, Prndekatan Al Qur'an dan Sains*, Jakarta,: Gema Insani Press, 1997

Jurnal dan Penelitian

Anggara Putera, Putu Aristia. " Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Petik Kelapa yang Bekerja Pada Pengusaha Kopra tanpa Perjanjian Kerja Tertulis (Studi di Desa Ambyarsari, Kabupaten Jembrana)", Universitas Udayana, 2019

Khadafi, Andhi. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kontrak Kerja Buruh CTKI / TKI DI PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang", Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2010

Nur Wachid, Hidayat Matein. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Bentuk Kontrak Kerja dan Implementasinya di Warung Sambel Cobek Nyah Ti Yogyakarta", UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015

JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW

Volume 7 Issue 1 2023

ISSN (Online): **2580-2658**

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

Web

<http://hwarangsadam002.blogspot.com/2014/05/dunia-kerja.html>

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/kontrak-kerja>

<https://kalam.sindonews.com/ayat/19/46/al-ahqaf-ayat-19>

<https://kalam.sindonews.com/ayat/183/26/asy-syuaara-ayat-183>

<http://almanhaj.or.id.4072-kaidah-ke-33>

<http://almanhaj.or.id.4072-kaidah-ke-15>

<https://kalam.sindonews.com/ayat/32/4/an-nisa-ayat-32>

<https://kalam.sindonews.com/ayat/286/2/al-baqarah-ayat-286>