



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
TERKAIT KESELAMATAN KERJA
MENURUT UNDANG UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MENURUT HUKUM ISLAM
DI PT. AGUNG SUMATERA SAMUDERA ABADI (ASSA)
KECAMATAN SARUDIK
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

SKRIPSI

*Dijadikan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat untuk
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Disusun Bidang Hukum Ekonomi Syariah*

OLEH :

**RADA RISVIA SITOMPUL
NIM : 13 240 0026**

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
RADANGSIDIMPUAN
2017**



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
TERKAIT KESELAMATAN KERJA MENURUT UNDANG
UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DAN MENURUT HUKUM ISLAM DI PT. AGUNG SUMATERA
SAMUDERA ABADI (ASSA) KECAMATAN SARUDIK
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat untuk
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Dalam Bidang Hukum Ekonomi Syariah*

OLEH :

RADA RISVIA SITOMPUL
Nim: 13 240 0026

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUNAN**

2017



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
TERKAIT KESELAMATAN KERJA
MENURUT UNDANG UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MENURUT HUKUM ISLAM
DI PT. AGUNG SUMATERA SAMUDERA ABADI (ASSA)
KECAMATAN SARUDIK
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

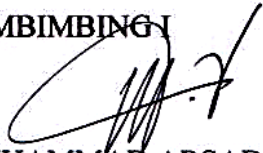
SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat untuk
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Dalam Bidang Hukum Ekonomi Syariah*


OLEH :

**RADA RISVIA SITOMPUL
NIM : 13 240 0026**

PEMBIMBING I


MUHAMMAD ARSAD NASUTION, M.Ag
NIP. 19730311200112 1 004

PEMBIMBING II


MARDONA SIREGAR, M.H
NIP. 19860914201503 1 006

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Website: <http://syariah.iai-padangsidimpuan.ac.id> – email : fasih.141npsp@gmail.com

Hal : Skripsi
An. Rada Risvia Sitompul

Padangsidimpuan, 20 Mei 2017
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
IAIN Padangsidimpuan
Di
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi an. Rada Risvia Sitompul yang berjudul ***Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Terkait Keselamatan Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Menurut Hukum Islam di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA) Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah***, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang Ilmu Hukum Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum IAIN Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Muhammad Arsad Nasution, M.Ag
NIP. 19730311200112 1 004

Pembimbing II

Mardona Siregar, M.H
NIP. 19860914201503 1 006

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rada Risvia Sitompul
NIM : 13 240 0026
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Terkait Keselamatan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Menurut Hukum Islam di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA) Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah**
Skripsi

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan kutipan-kutipan bahan buku bacaan, dan hasil wawancara.

Seiring dengan hal tersebut, bila dikemudian hari terbukti atau sepenuhnya atau dituliskan pada pihak lain, maka INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) Padangsidempuan dapat menarik gelar kesarjanaan dan ijazah yang telah saya terima.

Padangsidempuan, 20 Mei 2017
Saya yang Menyatakan,



Rada Risvia Sitompul
Nim. 13 240 0026

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rada Risvia Sitompul
NIM : 13 240 0026
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syari'ah dan Ilmu Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Terkait Keselamatan Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Menurut Hukum Islam di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA) Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah.** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 20 Mei 2017

Yang menyatakan,




RADA RISVIA SITOMPUL
NIM. 13 240 0026



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733

Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Website: <http://syariah.iai-padangsidimpuan.ac.id> – email : fasih.141npsp@gmail.com

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : Rada Risvia Sitompul
Nim : 13 240 0026
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Terkait Keselamatan Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Menurut Hukum Islam di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA) Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah

Ketua

Muzakkir Khotib Siregar, M.A
NIP. 19721121 199903 1 002

Sekretaris

Putra Halomoan Hsb, M.H
NIP. 19861223 201503 1 004

Anggota

Muzakkir Khotib Siregar, M.A
NIP. 19721121 199903 1 002

Anggota:

Putra Halomoan Hsb, M.H
NIP. 19861223 201503 1 004

Zul Anwar Ajim Harahap, M.A
NIP. 19770506 200501 1 006
Hasiyah, M.Ag
NIP. 19780323 200801 2016

pelaksanaan Sidang Munaqasyah,

di : Padangsidimpuan

hari/Tanggal : Senin/ 08 Mei 2017

waktu : 08.00 WIB s/d Selesai

hasil/Nilai : 71 (B)

indeks Prestasi Kumulatif (IPK) : 3,32 (Tiga Koma Tiga Dua)

predikat : Cukup/Baik/**Amat Baik**/Cumlaude



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733

Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Website: <http://syariah.iai-padangsidimpuan.ac.id> – email : fasih.141npsp@gmail.com

PENGESAHAN

Nomor : 577 /In.14/D.4c/PP.00.9/05/2017

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Tekait Keselamatan Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Menurut Hukum Islam di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA) Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah

Ditulis oleh : Rada Risvia Sitompul

NIM : 13 240 0026

**Telah diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Hukum (S.H)**

Padangsidimpuan, 26 Mei 2017

Dekan



Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M. Ag.

NIP. 19720313 200312 1002

ABSTRAK

NAMA : RADA RISVIA SITOMPUL
NIM : 13 240 0026
JUDUL : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
TERKAIT KESELAMATAN KERJA MENURUT UU NO. 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM
ISLAM DI PT. AGUNG SUMATERA SAMUDERA ABADI
(ASSA) KECAMATAN SARUDIK KABUPATEN TAPANULI
TENGAH
TAHUN : 2017

Permasalahan dalam penelitian ini adalah ditemukannya para tenaga kerja/buruh yang diperlakukan semena-mena oleh pengusaha. Para tenaga kerja/buruh yang bekerja sesuai dengan perintah atasan atau pimpinan dari perusahaan dan para tenaga kerja/buruh bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan dan tidak sesuai dengan yang diatur dalam undang-undang dan hukum Islam.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA) Kota Sibolga, dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi kelebihan jam kerja di PT. ASSA Kota Sibolga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam di PT. ASSA Kota Sibolga, dan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kelebihan jam kerja di PT. ASSA Kota Sibolga.

Penelitian ini bersifat kualitatif yaitu penelitian lapangan yang didukung penelitian pustaka. Adapun tehnik yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara (*interview*). Selanjutnya analisis datanya dilakukan dengan menggunakan penelitian hukum normatif empiris, maka pengolahan data pada hakekatnya berarti kegiatan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis.

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini maka diperoleh hasil bahwa pelaksanaan jam kerja karyawan yang ada di PT. ASSA Kota Sibolga melebihi jam kerja yang telah ditentukan atau diatur dalam undang-undang yang berlaku saat ini.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Syukur alhamdulillah senantiasa dipersembahkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan pertolongan kepada hamba-Nya yang membutuhkan. Berkat rahmat dan pertolongan Allah SWT peneliti dapat melaksanakan penelitian ini dan menuangkannya dalam skripsi. Kemudian shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun ummat Islam ke jalan keselamatan dan kebenaran.

Penulisan skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA TERKAIT KESELAMATAN KERJA MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MENURUT HUKUM ISLAM DI PT. AGUNG SUMATERA SAMUDERA ABADI (ASSA) KECAMATAN SARUDIK KABUPATEN TAPANULI TENGAH”** disusun untuk melengkapi persyaratan dan tugas-tugas dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum IAIN Padangsidimpuan.

Dalam menyusun skripsi ini banyak kendala dan hambatan yang dihadapi oleh peneliti karena kurangnya ilmu dan literatur yang dapat diperoleh. Akan tetapi berkat kerja keras dan bantuan segala pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan oleh peneliti.

Dengan selesainya skripsi ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Aswadi Lubis, SE., M.Si selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Ahmatnizar M.Ag selaku Wakil Dekan Bagian Akademik, serta Bapak Mudzakkir Khotib Siregar M.A selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Muhammad Arsad Nasution M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Bapak Putra Halomoan Hsb, M.H selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Ibu Dermina Dalimunthe, M.H selaku Sekretaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, serta seluruh Civitas Akademika IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Muhammad Arsad Nasution, M.Ag selaku Pembimbing I dan Bapak Mardona Siregar, M.H selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Muhammad Mahmud Nst, LC,M.A selaku pembimbing akademik yang telah memberikan nasehat kepada peneliti mulai semester I sampai terselesaikannya skripsi ini.
6. Para Dosen/Staf di Lingkungan IAIN Padangsidempuan yang telah membekali berbagai ilmu pengetahuan selama perkuliahan, peneliti mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini sampai dengan selesai.
7. Bapak Yusri Fahmi, S.Ag. M.Hum selaku Kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku selama proses perkuliahan dan penyelesaian penulisan skripsi ini.
8. PT. ASSA, terutama Bapak Dadang serta seluruh karyawannya yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teristimewa kepada ayahanda tercinta Dahlan Sitompul dan ibunda tercinta Ratna Wati Panggabean atas do'a tanpa henti, atas cinta dan kasih sayang yang begitu dalam tiada bertepi, atas budi dan pengorbanan yang tak terbeli, atas motivasi tanpa pamrih

serta dukungan do'a dan materi yang tiada henti semua demi kesuksesan dan kebahagiaan peneliti.

10. Kepada adek-adek tercinta Habsa Listia Sitompul, Muhammad Akip Sitompul, Iswanggi Sitompul atas do'a dan dukungan demi untuk mencapai kesuksesan peneliti.
11. Kepada abang Lindung Dalimunthe yang telah memberikan nasehat-nasehat, motivasi dan do'a serta dukungan semua demi kesuksesan peneliti.
12. Kepada keluarga besar terutama nenek yang selalu memberi nasehat-nasehat dan motivasi semua demi kesuksesan peneliti.
13. Kepada teman khususnya Rizka Astuti Tanjung, Nur Intan Ritonga, Ramadhani Simatupang, Rika Riski Lubis, Ramadhani, Aski Maysaroh atas motivasi, saran dan dukungan yang diberikan kepada peneliti
14. Serta seluruh rekan-rekan mahasiswa serta mahasiswi angkatan 2013/HES-1.

Atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan kepada peneliti tiada kata-kata indah yang dapat peneliti ucapkan selain do'a semoga kebaikan dari semua pihak mendapat imbalan yang baik dari Allah SWT.

Selanjutnya peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk memperbaiki tulisan peneliti selanjutnya, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun kepada peneliti sendiri dan bagi pembaca secara umum.

Padangsidempuan, Mei 2017
Peneliti

RADA RISVIA SITOMPUL
NIM. 13 240 0026

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan bahasa ‘Arab ke bahasa latin.

Penulisan transliterasi ‘Arab-Latin di sini menggunakan transliterasi dari keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta’	T	Te
ث	sa’	S	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di atas)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
--- ◌ ---	Fathah	a	a
---- ◌ --	Kasrah	I	i
-- ◌ '---	Dammah	u	u

Contoh:

كُتِبَ	→	<i>kataba</i>	يَذْهَبُ	→	<i>yadzhabu</i>
سُئِلَ	→	<i>su'ila</i>	كُرِدْزَا	→	<i>kuridza</i>

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
-------	------	-------------	------

يَ-- َ--- Fathah dan ya ai a dan i

و-- َ--- Fathah dan wawu au a dan u

Contoh:

كَيْفَ → *kaifa* هَوْلَ → *hauła*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda:

a. *Fathah* + huruf *alif*, ditulis = a dengan garis di atas, seperti:

رَجَالٌ → *rijālun*

b. *Fathah* + huruf *alif layyinah*, ditulis = a dengan garis di atas, seperti:

مُوسَى → *mūsā*

c. *Kasrah* + huruf *ya' mati*, ditulis = i dengan garis di atas, seperti:

مُجِيبٌ → *mujībun*

d. *Dammah* + huruf *wawu* mati, ditulis = u dengan garis di atas, seperti:

قُلُوبٌ → *qulūbuhum*

4. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua:

a. Ta' Marbutah hidup atau yang mendapat harakah *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah "t".

b. Ta' Marbutah mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h"

Contoh: طَلْحَةٌ → *Talḥah*

- c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang "al" serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta'marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh: روضة الجنة → *Raudah al-jannah*

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda syaddah, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh: رَبَّنَا → *rabbana* نَعَم → *na'ima*

6. Penulisan Huruf *Alif Lam*

- a. Jika bertemu dengan huruf *qamariyah*, maupun *qomariyah* ditulis dengan metode yang sama yaitu tetapi ditulis *al-*, seperti:

الكريم الكبير → *al-karīm al-kabīr*

- b. Berada di awal kalimat, ditulis dengan huruf capital, seperti :

العزیز الحكيم → *al-Azīz al-hakīm*

- c. Berada di tengah kalimat, ditulis dengan huruf kecil, seperti :

يحبالمحسنين → *Yuhib al-Muhsinīn*

7. Hamzah

Sebagaimana dinyatakan di depan, hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

شئ → *syai'un* أمرت → *umirtu*

8. Penulisan Kata atau Kalimat

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan. Dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut ditulis dengan kata sekata.

Contoh:

وان الله لهو خير الرزقين → *Wa innallāha lahuwa khairu al-Rāziqīn*

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD, seperti huruf kapital yang digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat.

Contoh:

وما محمد إلا رسول → *wamā Muhammadun illā Rasūl*

10. Kata yang sudah bahasa Arab yang sudah masuk bahasa Indonesia maka kata tersebut ditulis sebagaimana yang biasa ditulis dalam bahasa Indonesia. Seperti kata: Al-Qur'an, hadis, ruh dan kata-kata yang lain. Selama kata-kata tersebut tidak untuk menulis kata bahasa Arab dalam huruf Latin.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Pengesahan Pembimbing	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Surat Pernyataan Menyusun Skripsi Sendiri	
Berita Acara Ujian Munaqasyah	
Halaman Pengesahan Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Masalah	5
C. Batasan Istilah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
F. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja	
1. Pengertian Tenaga Kerja	9
2. Peraturan Ketenagakerjaan.....	11
3. Kewajiban dan Hak Tenaga Kerja	14
4. Kewajiban Pengusaha	21
B. Perlindungan Tenaga Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003	25
1. Pengertian Keselamatan dan Keamanan Kerja.....	25
2. Kesehatan Kerja.....	26
C. Perlindungan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam	32
D. Kerangka Berfikir.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Data Geografis	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
C. Jenis Penelitian	46
D. Informan Penelitian	46
E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Sumber Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 di PT. ASSA	49

B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam di PT. ASSA	64
C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelebihan Jam Kerja di PT. ASSA.....	66
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran-saran	70
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Observasi
Lampiran 2 Struktur Organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja. Selain itu juga menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja demi terwujudnya kesejahteraan dan kemakmuran rakyat Indonesia. Hal tersebut nampak jelas tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu : “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu “Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Jadi, Undang – Undang Dasar menjamin bahwa setiap orang berhak mendapatkan kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya tanpa diskriminasi.¹

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesamaan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan. Hal tersebut tercantum dalam Pasal 5 Undang- Undang No.13 Tahun 2003 yang berbunyi : “Setiap tenaga kerja memiliki kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Lebih lanjut dijelaskan dalam penjelasan bahwa : “ Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesamaan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak

¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*, (Sinar Grafika : Jakarta, 2016), hlm 5

tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Dilihat dari dunia hubungan kerja, pekerja merupakan pihak yang lemah dibandingkan dengan pengusaha yang kedudukannya lebih kuat sehingga para pekerja perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ditetapkan sebagai sebuah hak asasi manusia bagi warga negara yang secara khusus telah dimuat di dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara Indonesia yakni dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang menyebutkan bahwa: “tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.” Dengan demikian telah ditegaskan bahwa setiap warga negara berhak untuk memperoleh pekerjaan dan berhak untuk memperoleh kehidupan yang layak.²

Permasalahan ekonomi yang terjadi di Indonesia merupakan salah satu faktor yang sangat dekat dengan perkembangan hidup masyarakat dalam bidang ekonomi. Pada zaman sekarang yang terjadi pada kenyataannya adalah masih banyaknya para tenaga kerja yang hak-haknya tidak dilindungi dan tidak terpenuhi dengan layak oleh pengusaha. Masalah terhadap tenaga kerja terletak pada rendahnya upah yang tidak sesuai dengan UMR yang berlaku, kurangnya keselamatan kerja, minimnya pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, kurangnya

²*Ibid*, hlm 7

jaminan pekerjaan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sewenang-wenangnya terhadap tenaga kerja.

Berdasarkan permasalahan yang ada, pemerintah mewujudkan kepeduliannya terhadap pengaturan ketenagakerjaan dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pengganti peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang sudah ada sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang dinilai sudah tidak sesuai dengan perkembangan permasalahan yang terjadi di bidang ketenagakerjaan. Menurut Pasal 86 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa :

“setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, dan untuk melindungi keselamatan pekerja/ buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakannya upaya keselamatan dan kesehatan kerja.”³

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kesehatan para pekerja/buruh dan memberikan jaminan keselamatan terhadap para pekerja dengan cara melakukan tindak pencegahan kecelakaan dan penyakit yang ditimbulkan akibat kerja, pengendalian keamanan di tempat kerja dan pemberian jaminan kesehatan di tempat kerja. Pelaksanaan Program K3 diperlukan bagi keselamatan tenaga kerja di samping untuk memberi rasa nyaman bagi pekerja

³*Ibid*, hlm 35

baik pekerja perempuan dan pekerja laki-laki terutama pekerja perempuan yang rawan terhadap gangguan kesehatan, pelecehan dan tindak kekerasan.

Pada saat ini, tidak sedikit masyarakat yang berpandangan negatif terhadap para pekerja perempuan yang bekerja di malam hari. Pengusaha sudah seharusnya meningkatkan kepedulian terhadap kesehatan, keselamatan, kesusilaan maupun kesejahteraan pekerja. Hak-hak yang harus diberikan pengusaha pada tenaga kerja pada malam hari yaitu memberikan makanan dan minuman yang bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan transportasi. Perhatian dari pemerintah terhadap pekerja perempuan terlihat pada beberapa peraturan-peraturan yang memberikan kelonggaran maupun larangan-larangan yang menyangkut perempuan secara umum seperti cuti haid, cuti hamil dan kerja pada malam hari.

Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi kepentingan pekerja mencakup semua aspek antara lain meliputi pelaksanaan hak-hak dasar pekerja, pelaksanaan atas kesehatan dan keselamatan, hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, pasal 86 yang isinya mengatur tentang hak-hak para pekerja untuk memperoleh perlindungan dari pengusaha.⁴

Kurangnya kesadaran pengusaha di PT. ASSA Kec. Sarudik, Kota Sibolga terhadap tenaga kerjanya dan perlakuan sewenang-wenang terhadap tenaga kerja.

⁴*Ibid*, hlm 30

Seperti jam kerja yang melebihi batas waktunya, para tenaga kerja bekerja melebihi batas jam kerja atau melebihi batas jam kerja yang seharusnya. Waktu kerja yang diberikan kepada tenaga kerja sesuka hati pemimpin perusahaan tersebut.

Sebagaimana hasil wawancara awal dengan salah satu tenaga kerja yang bekerja di PT. ASSA, menyatakan bahwa : di PT. ASSA mereka bekerja terkadang lewat batas jam kerja, terkadang hari libur pun bekerja. Bekerja terkadang sesuka hati pengusaha, kapan waktunya disuruh kerja mereka bekerja.⁵ Akibatnya banyak masyarakat yang tidak sejahtera dan hidup dengan tidak layak.

Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah judul yaitu: **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Terkait Keselamatan Kerja Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Dan Menurut Hukum Islam Tentang Ketenagakerjaan Di Pt. Agung Sumatera Samudera Abadi (Assa) Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah.”**

B. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diketahui banyak cara yang dapat dilakukan untuk melindungi hak-hak para tenaga kerja dari tindakan pengusaha yang sewenang-wenang.

⁵Hasil wawancara dengan Febri, Mariyanti dan Pak Mulkan

C. Batasan Istilah

Untuk membatasi pemahaman tentang istilah yang digunakan dalam penelitian ini perlu peneliti menjelaskan beberapa istilah :

1. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.⁶
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁷
3. Hukum Islam adalah koleksi daya upaya para ahli hukum Islam untuk menerapkan syari'at sesuai kebutuhan masyarakat.⁸

D. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan uraian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah :

1. Bagaimana perlindungan hukum kelebihan jam kerja terhadap tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kelebihan jam kerja di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA)?

⁶ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm 33

⁷ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁸ Hasbi Ash-Shiddieqy, *Falsafah Hukum Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1988), hlm 88

3. Bagaimana perlindungan hukum kelebihan jam kerja terhadap tenaga kerja menurut hukum islam?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum kelebihan jam kerja terhadap tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003.
- b. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kelebihan jam kerja di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA)
- c. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum kelebihan jam kerja terhadap tenaga kerja menurut hukum islam.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bermanfaat bagi masyarakat agar mengetahui apa yang dimaksud dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan bahan acuan mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.
- c. Penambah wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.
- d. Syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana (S1).

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembahasan dari setiap permasalahan yang dikemukakan sesuai yang akan dicermati, maka pembahasan penelitian ini terdiri dari beberapa bab dan tiap-tiap bab terdiri dari sub bab.

Bab I adalah pendahuluan yang berisikan Latar Belakang Masalah, Fokus Masalah, Batasan Istilah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II membahas tentang tinjauan pustaka/teoritis yang meliputi Kajian Konseptual dan Kerangka Berfikir.

Bab III Metode penelitian yang terdiri dari Data Geografis, Lokasi dan Waktu Penelitian, Jenis Penelitian, Sumber Data dan Instrumen Pengumpulan Data.

Bab IV Hasil penelitian meliputi sub-bab tentang gambaran umum tentang objek penelitian di PT. ASSA Kota Sibolga.

Bab V membahas tentang penutup, yang meliputi Kesimpulan dan Saran-Saran Penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sesuai dengan pasal 1 ayat 2 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud dengan tenaga kerja ialah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Ayat 3 menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1, menjelaskan bahwa ketenagakerjaan sebagai hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²

Sedangkan pengertian pengusaha dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dijelaskan dalam Pasal 1 ayat 5, yaitu :³

- a. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan bukan miliknya.

¹Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), hlm 3

² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*

³Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1997), hlm 7

c. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan-perusahaan sebagaimana tersebut dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar negeri.

Pada ayat 2 Undang-Undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴ Dengan demikian kata “tenaga kerja” bermakna umum yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik yang sedang bekerja maupun yang belum bekerja dan sedang mencari pekerjaan yang sanggup bekerja jika ada permintaan kerja.⁵

Dari pengertian pekerja tersebut jelaslah bahwa hanya tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh. Istilah pekerja/buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam undang-undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah buruh/pekerja yang disejajarkan disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja. Karena istilah

⁴ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 ayat 2

⁵ *Ibid*

buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan.⁶

2. Peraturan Ketenagakerjaan

Era tahun 2000-an ada tiga peraturan perundang-undangan yang dapat dikategorikan sebagai sumber hukum kerja, yaitu:⁷

- a. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3889).
- b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

Undang-undang Ketenagakerjaan ini mencabut :

- 1) Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8).
- 2) Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647).
- 3) Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-anak dan Orang Muda di atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87).
- 4) Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208).
- 5) Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau dikerahkan dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545).
- 6) Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8).

⁶Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. PradnyaParamita, 2007), hlm 13

⁷Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm 3-5

- 7) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2).
 - 8) Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 589a).
 - 9) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8).
 - 10) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjan (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270).
 - 11) Undang-undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*Lock Out*) di Perusahaan, Jawatan, dan Badan yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67).
 - 12) Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912).
 - 13) Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702).
 - 14) Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 3791).
 - 15) Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).
- c. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial. Undang-undang ini mencabut :

- 1) Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227).
 - 2) Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Nomor 2686).
- d. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- e. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

3. Kewajiban dan Hak Tenaga Kerja

Para tenaga kerja hendaknya memperhatikan hak dan kewajibannya. Menurut Prof. Iman Soepomo ada tiga kewajiban-kewajiban yang perlu diperhatikan oleh para tenaga kerja yaitu :⁸

a. Melakukan pekerjaan

Pada umumnya harus diartikan melakukan pekerjaan untuk kepentingan pengusaha, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus meningkatkan produksi baik jumlahnya maupun mutunya.

KUHD Pasal 341 ayat (1) : nakhoda memimpin kapal. Jadi pekerjaan nakhoda ialah memimpin kapal. Selanjutnya pada pasal 375 ayat (2) dikatakan bahwa: pekerjaan pelaut adalah pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh mereka yang diterima untuk bekerja di kapal, kecuali pekerjaan nakhoda. Ayat (3) mengatakan bahwa dalam pekerjaan pelaut tidak termasuk semua pekerjaan tukang muat dan tukang lainnya yang dikapal melakukan pekerjaan yang sifatnya sementara dan dalam keadaan darurat pekerjaan oleh penumpang lain daripada pelaut.

Pekerjaan yang harus dilakukan ialah pekerjaan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja. KUHP mengatakan : "tenaga kerja wajib melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan. Jika sifat dan luas pekerjaan itu

⁸Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bid. Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1990), hlm 82-141

tidak ditetapkan dalam perjanjian maka kebiasaanlah yang menentukannya”. Pekerjaan yang ditetapkan itu pada umumnya harus dilakukan oleh tenaga kerja itu sendiri, jika yang menjadi dasar perjanjian kerja ialah kecakapan dan keahlian tenaga kerja yang bersangkutan.

Menurut hukum, barangsiapa pada perjanjian tidak memenuhi kewajibannya, maka para tenaga kerja akan kehilangan haknya. Akan tetapi pada perjanjian kerja ini, kepada tenaga kerja diberikan perlindungan yang tersendiri. Jika tenaga kerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya, baik alasan yang mengenai dirinya sendiri, maupun alasan dari luar, pengusaha tetap wajib membayar upah. Dengan demikian harus diperhatikan azas pokok dalam hukum yang menghendaki supaya perjanjian dilaksanakan dan dilakukan berdasarkan itikad baik.

b. Petunjuk pengusaha

Petunjuk-petunjuk yang diberikan oleh pengusaha terutama di mana tenaga kerja diterima untuk melakukan pekerjaan dengan upah jangka waktu. Dalam praktek seringkali terjadi bahwa tenaga kerja yang atas petunjuk pengusaha harus bekerja menurut kemauannya sendiri dengan tidak mengindahkan petunjuk yang telah diberikan oleh pengusaha itu. Penolakan petunjuk atau perintah dari pengusaha itu ialah menyalahi perjanjian.

Menurut pasal 1603 KUHPa hal sedemikian merupakan alasan penting bagi pengusaha untuk meminta kepada pengadilan agar hubungan kerja dinyatakan putus. Dalam pasal tersebut menetapkan bahwa “tenaga kerja wajib mentaati aturan tentang hal melakukan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan pengusaha yang diberikan kepadanya atau atas nama pengusaha dalam batas-batas aturan perundang-undangan atau atau perjanjian atau peraturan perusahaan pengusaha, dan kebiasaan”.

Sedangkan menurut Zainal Asikin kewajiban tenaga kerja dikatakan bahwa tenaga kerja yang baik ialah : “ tenaga kerja yang menjalankan kewajiban-kewajiban dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan”.⁹ Selanjutnya didalam KUH Perdata dirinci tentang berbagai kewajiban buruh :

1) Melakukan pekerjaan

Pekerjaan yang diperjanjikan oleh tenaga kerja harus dikerjakan sendiri oleh tenaga kerja itu apalagi misalnya pekerjaan tersebut menimbulkan ketidakmungkinan tenaga kerja untuk diganti oleh orang lain, tidak bisa pula tenaga kerja tersebut menyuruh salah seorang

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), hlm 56

keluarganya untuk menggantikan dana masuk kerja apabila dia berhalangan.

Ketentuan ini bagi tenaga kerja yang mendapat upah secara harian atau borongan akan menimbulkan konsekuensi tidak akan mendapatkan upah selama tidak bekerja tersebut. Padahal upah adalah faktor utama sehingga tenaga kerja bekerja menghidupi seluruh keluarganya.

2) Petunjuk pengusaha

Petunjuk pengusaha maksudnya di sini adalah petunjuk-petunjuk yang harus diperhatikan oleh tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Petunjuk-petunjuk ini diberikan oleh pengusaha selama tenaga kerja tersebut melakukan pekerjaannya.

Sebetulnya ketentuan tentang adanya petunjuk pengusaha dalam melaksanakan pekerjaannya ini adalah didasarkan atas ketentuan KUH Perdata, khususnya pasal 1603b yang menentukan : “tenaga kerja wajib mentaati peraturan tentang hal melaksanakan pekerjaannya dan aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan pengusaha yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama pengusaha dalam batas-batas aturan perundang-undangan, atau bila tidak ada kebiasaan”.

Artinya bahwa sesuai dengan ketentuan tersebut tenaga kerja wajib mentaati perintah pengusaha oleh atau orang lain yang atas nama pengusaha memberikan petunjuk demi kelancaran tata tertib dalam perusahaan. Apabila petunjuk ini tidak ada maka yang harus

dilaksanakan oleh tenaga kerja ialah pekerjaan yang bisa dilakukan di perusahaan itu.

3) Membayar ganti rugi

Tanggung jawab tenaga kerja atas kerugian yang timbul karenanya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatan yang disengaja atau karena kelalaiannya. Disengaja maksudnya jika perbuatannya atau tidak berbuatnya bermaksud untuk merugikan kepentingan orang lain (pengusaha) yang dapat terjadi karena kurang berhati-hati sehingga merugikan kepentingan orang lain.

Jika kerugian yang diderita pihak pengusaha tidak dapat dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan sejumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi, Pasal 1601w KUH Perdata menentukan : “jika salah satu pihak dengan sengaja atau dengan kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang karenanya diderita pihak lawan tidak dapat dinilai dengan uang. Pengadilan akan menetapkan sejumlah uang sebagai ganti rugi”.

Jika kerugian yang diderita pengusaha tidak begitu besar, maka masih dapat dirundingkan dengan tenaga kerja tersebut, mencari jalan yang terbaik bagaimana mengatasinya.

Hak-hak dari tenaga kerja tersebut adalah:¹⁰

¹⁰Sendjun H. Manullang, *Pokok-pokok hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: RINEKA CIPTA), hlm 7-8

- a) Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu tujuan penting dari masyarakat pancasila dalam memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.
- b) Tiap tenaga kerja berhak memilih atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
- c) Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembinaan bangsa.
- d) Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Maksudnya supaya aman didalam melakukan pekerjaan sehari-hari dalam rangka meningkatkan produksi dan produktivitas nasional, maka tenaga kerja harus dilindungi dari berbagai persoalan disekitarnya yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaannya. Keselamatan meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sedangkan

kesehatan disini dimaksudkan sebagai pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yang dilakukan dengan pemberian pengobatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat *hygiene* perusahaan dan kesehatan kerja untuk pencegahan penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum.

- e) Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja.

Perserikatan tenaga kerja atau yang sekarang disebut Serikat Pekerja perlu diadakan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja. Serikat pekerja merupakan kekuatan sosial yang mempunyai fungsi sosial ekonomi dalam usaha mencapai masyarakat pancasila Pembentukan Serikat Pekerja ini adalah sesuai dengan Pasal 28 UUD 1945.

c. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban para pengusaha yaitu :¹¹

1) Pemberian upah

Kewajiban pengusaha yang terpenting ialah membayar upah kepada para tenaga kerjanya. Upah biasanya ditetapkan dalam perjanjian kerja dan sesuai dengan UMR. Upah dapat berupa uang, barang atau jasa.

¹¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), hlm 56

Mengenai upah berupa uang, KUHPa Pasal 1602h menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dalam alat pembayaran yang sah di Indonesia, artinya dengan mata uang Indonesia. Jika upah itu ditetapkan dengan mata uang asing, maka perhitungannya dilakukan menurut kurs pada waktu dan tempat dilakukan pembayaran.

Upah berupa barang merupakan keperluan sehari-hari. Hal-hal yang perlu diperhatikan pengusaha :

- a) Uang
- b) Makanan yang harus dimakan, beserta bahan makanan, bahan penerangan dan bahan bakar yang harus digunakan
- c) Pakaian yang harus dipakai dalam menjalankan pekerjaan
- d) Sejumlah barang hasil perusahaan atau bahan pokok atau bahan penolong yang diolah di perusahaan
- e) Pemakaian sebidang tanah tertentu atau padang penggembalaan atau tempat pengandangan untuk hewan yang jumlahnya menurut jenisnya telah ditentukan
- f) Pekerjaan atau jasa tertentu dilakukan oleh atau atas biaya pengusaha
- g) Pemakaian sebuah rumah atau sebagian yang ditunjuk, pengobatan dokter bagi tenaga kerja dan keluarganya
- h) Pemberian upah selama waktu cuti setelah bekerja selama beberapa tahun tertentu atau hak atas pengangkutan pulang pergi.

KUHPa menetapkan bahwa upah yang ditetapkan menurut jangka waktu, harus dibayar sejak saat tenaga kerja mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja. Dengan demikian jika hubungan kerja berakhir sebelum waktunya dan juga jika berakhir dalam suatu jangka waktu pembayaran, pengusaha wajib membayar upah untuk semua hari tenaga kerja telah bekerja.

KUHPa ini hanya memberi aturan bagi upah yang ditetapkan menurut jangka waktu. Dalam hal upah itu tergantung dari hasil tertentu (upah-potongan), pada azasnya upah itu hanya akan dibayar jika pada waktu pengakhiran hubungan kerja hasil itu telah ada. Tetapi jika apa yang dikerjakan tenaga kerja itu walaupun belum selesai, telah mempunyai nilai tertentu, tenaga kerja berhak atas sebagian dari upahnya. Jika tenaga kerja mempunyai hak atas sebagian dari keuntungan dan hubungan kerja berakhir dalam jangka waktu perhitungan keuntungan itu, tenaga kerja dapat menuntut bagian yang seimbang dengan lamanya telah bekerja. Pertama dalam hal tenaga kerja, karena sakit atau kecelakaan berhalangan melakukan pekerjaan. Dengan sakit harus diartikan keadaan badan atau rohani yang mengakibatkan tenaga kerja terhalang melakukan pekerjaan.

Menurut hukum, sejumlah uang yang masih harus dibayarkan kepada orang yang berhak, selama belum dibayarkan merupakan hutang. Orang yang berhak itu dikatakan mempunyai tagihan atau

piutang terhadap orang yang belum membayarkannya. Hutang atau piutang ini ialah akibat dari perjanjian pinjam-meminjam, perjanjian sewa menyewa atau perjanjian jual beli ataupun dari perjanjian kerja yaitu upah yang menjadi hak tenaga kerja oleh pengusaha belum dibayarkan kepada tenaga kerja.

Mengenai pembayaran upah ditetapkan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata bahwa pengusaha wajib membayar upah pada waktu-waktu yang telah ditentukan. Pengusaha ialah seorang atau badan yang membiayai dan menanggung risiko perusahaan. Seorang kasir atau pemimpin perusahaan memang biasanya melakukan pembayaran upah itu, tetapi hanya sebagai wakil dari pengusaha. Upah harus diterima oleh tenaga kerja, jadi pengusaha harus membayarkannya kepada tenaga kerja.

Pemotongan upah untuk hal-hal tertentu dibolehkan, jika

- a) Ganti rugi yang belum dibayarkan kepada pengusaha.
- b) Denda yang belum dibayarkan kepada pengusaha, asal oleh pengusaha ini diberikan surat bukti yang menerangkan jumlah tiap denda serta kapankah dan alasan denda itu dikenakan, dengan menyebutkan ketentuan dalam peraturan pengusaha atau dalam perjanjian tertulis yang telah dilanggar.
- c) Iuran untuk dana yang oleh pengusaha telah dibayarkan untuk kepentingan tenaga kerja

- d) Harga sewa sebuah rumah, ruangan, sebidang tanah atau perkakas ataupun alat yang dipakai tenaga kerja dalam perusahaannya sendiri yang dengan perjanjian tertulis oleh pengusaha telah disewakan kepada tenaga kerja
- e) Harga pembelian barang keperluan rumah tangga biasa dan sehari-hari.
- f) Uang muka atas upah yang diberikan oleh pengusaha berupa uang kepada tenaga kerja
- g) Jumlah kelebihan upah yang telah dibayarkan
- h) Biaya perawatan dan pengobatan yang menjadi tanggung jawab pengusaha.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003

Perlindungan terhadap tenaga kerja mencakup perlindungan terhadap keselamatan atau keamanan kerja dan kesehatan kerja dalam menjalankan pekerjaan.

1. Pengertian Keselamatan dan Keamanan Kerja

Imam Soepomo menjelaskan bahwa keselamatan kerja merupakan aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja atas bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan di tempat kerja yang menggunakan alat/mesin

dan atau bahan pengolah berbahaya.¹² Imam Soepomo memperkenalkan istilah keamanan kerja yang menurutnya lebih tepat daripada istilah keselamatan kerja, oleh karena keamanan kerja bertujuan untuk mencegah timbulnya kecelakaan yang disebabkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan/diolah sehingga pekerja dapat bekerja dengan aman, bukan hanya sekedar menyelamatkan pekerja bersangkutan jika terjadi kecelakaan.¹³

Upaya keselamatan dan keamanan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan para tenaga kerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja.¹⁴ Dengan demikian tujuan peraturan keselamatan kerja adalah melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja agar para tenaga kerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya.

2. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menurut Imam Soepomo adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk melindungi pekerja dari kejadian atau keadaan kondisi kerja yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja.¹⁵ Tujuan kesehatan

¹²Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1997), hlm 43

¹³*Ibid.*, hlm 165

¹⁴ Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm 36

¹⁵*Ibid.*, hlm 145

kerja adalah untuk meningkatkan kesehatan para tenaga kerja/buruh, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan tenaga kerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.¹⁶

Selain dari waktu istirahat dan cuti yang ditetapkan oleh undang-undang, maka pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Pengusaha dapat memperkerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi bila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan dengan kewajiban bagi pengusaha untuk membayar upah kerja lembur.

¹⁶Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada), hlm 95

Kesempatan untuk keadaan tertentu :¹⁷

a. Ibadah

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya dengan memberikan upah penuh.

Memberikan kesempatan secukupnya dalam penjelasan pasal 80 UU No. 13 Tahun 2003 dijelaskan sebagai menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan. sanksi atas kejahatan tidak memberikan kesempatan bagi pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah adalah sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan denda paling sedikit Rp. 100.000.000.- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000.- (empat ratus juta rupiah) sesuai dengan pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003.

Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan tenaga kerja ini akan mencakup :¹⁸

¹⁷*Ibid.*, hlm 86

¹⁸*Ibid.*, hlm 96-97

- b. Norma keselamatan kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- c. Norma kesehatan kerja: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit.
- d. Norma kerja: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah.
- e. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.
- f. Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Dengan demikian secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan tenaga kerja, yaitu;¹⁹ Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya bagaimana manusia pada umumnya, dan

¹⁹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2007), hlm 84

khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga kesehatan kerja.

- g. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan (keselamatan kerja).
- h. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya (jaminan sosial).

C. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam

Meningkatnya jumlah pekerja pabrik yang dipekerjakan di tempat kerja yang berbahaya serta tidak sehat menambah kasus eksploitasi terhadap para tenaga kerja/buruh sehingga keselamatan dan kesehatan para tenaga kerja/buruh terabaikan. Bentuk-bentuk eksploitasi yang umum terjadi terhadap tenaga kerja/buruh adalah jam kerja yang panjang. Kesehatan kerja merupakan aturan dan upaya yang bertujuan untuk melindungi para tenaga kerja/buruh dari tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan kesusilaannya.

Keselamatan dan kesehatan para tenaga kerja/buruh menurut hukum Islam terlihat pada hadis Rasulullah SAW yang menguraikan posisi budak

sebagai saudara majikannya, dan budak merupakan tanggungan majikan sehingga mereka harus diberi makan sesuai dengan apa yang dimakan majikannya, dan diberi pakaian sesuai dengan pakaian yang dipakai majikan, mereka tidak boleh diberi beban di luar kemampuannya atau kalau terpaksa diberikan, hendaklah ia ditolong. Hadis tersebut berbunyi:²⁰

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ حَدَّثَنَا عِيسَى بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا الْأَعْمَشُ عَنْ الْمَعْرُورِ بْنِ سُوَيْدٍ قَالَ دَخَلْنَا عَلَى أَبِي ذَرٍّ بِالرَّبَذَةِ فَإِذَا عَلَيْهِ بُرْدٌ وَعَلَى غَلَامِهِ مِثْلُهُ فَقُلْنَا يَا أَبَا ذَرٍّ لَوْ أَخَذْتَ بُرْدَ غَلَامِكَ إِلَى بُرْدِكَ فَكَانَتْ حُلَّةً وَكَسَوْتَهُ ثَوْبًا غَيْرَهُ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدَيْهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَكْسُهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا يَكْلِفْهُ مَا يَغْلِبُهُ فَإِنْ كَلَّفَهُ مَا يَغْلِبُهُ فَلْيَعِينْهُ قَالَ أَبُو دَاوُدَ رَوَاهُ ابْنُ نُمَيْرٍ عَنِ الْأَعْمَشِ نَحْوَهُ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Musaddad berkata, telah menceritakan kepada kami Isa bin Yunus berkata, telah menceritakan kepada kami Al-A'masy dari Al Ma'rur bin Suwaid ia berkata, "Aku menemui Abu Dzar di Rabdzah, saat itu ia mengenakan kain yang sama dengan kain yang dikenakan oleh budaknya. Maka kami pun bertanya, "Wahai Abu Dzar! Sekiranya engkau ambil kain budakmu untuk engkau kenakan, lalu ia engkau berikan kain yang lain saja." Abu Dzar berkata, "Aku mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wassalam bersabda: "(Mereka) adalah saudara-saudara kalian, Allah menjadikan mereka ada dalam tanggungan kalian. Maka barangsiapa yang saudaranya ada dalam tanggungannya, hendaklah ia diberi makan sesuai dengan apa yang ia makan dan memberinya pakaian sesuai dengan pakaian yang ia pakai. Jangan memberi beban di luar kemampuannya, jika ia memberi beban di atas kemampuannya, maka hendaklah ia menolongnya." Abu Dawud berkata, "Ibnu Numair meriwayatkannya dari Al A'masy seperti itu.

Bentuk pemeliharaan kesehatan para tenaga kerja/buruh juga terlihat pada hadis Rasulullah SAW yang melarang para tenaga kerja/buruh meminum

²⁰ Abu Dawud Sulaiman ibn 'Asy'asy al-ajistany al-Azdy, *Sunan Abi Daud*, (Beirut: Dar Ibn Hazm, 1887), hlm 227

khamar ketika mereka bekerja untuk menambah stamina mereka. Larangan Rasulullah SAW ini termasuk dalam hal menjaga dan memelihara kesehatan para tenaga kerja/buruh. Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا هَنَادُ بْنُ السَّرِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُهُ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ يَعْنِي ابْنِ إِسْحَاقَ عَنْ يَزِيدَ بْنِ أَبِي حَبِيبٍ عَنْ مَرْثَدِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ الْبِزْزِيِّ عَنْ دَيْلَمِ الْجَمِيرِيِّ قَالَ سَأَلْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ إِنَّا بِأَرْضٍ بَارِدَةٍ نُعَالِجُ فِيهَا عَمَلًا شَدِيدًا وَإِنَّا نَتَّخِذُ شَرَابًا مِنْ هَذَا الْقَمْحِ نَتَّقَوِي بِهِ عَلَى أَعْمَالِنَا وَعَلَى بَرْدِ يَلَادِنَا قَالَ هَلْ يُسَكَّرُ قُلْتُ نَعَمْ قَالَ فَاجْتَنِبُوهُ قَالَ قُلْتُ فَإِنَّ النَّاسَ غَيْرُ تَارِكِيهِ قَالَ فَإِنْ لَمْ يَبْرُكُوهُ فَقَاتِلُوهُمْ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Hannad bin As Sari telah menceritakan kepada kami ‘Abdah dari Muhammad bin Ishaq dari Yazid bin Abu Habib dari Murtsad bin Al Yazini dari Dailam Al Himyari ia berkata, “aku pernah bertanya kepada Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam, “Wahai Rasulullah, sesungguhnya kami berada di negeri yang dingin, di sana kami melakukan pekerjaan berat dan kami membuat minuman dari gandum ini agar kami kuat untuk melakukan pekerjaan kami dan tahan terhadap dinginnya negeri kami? Beliau menjawab: “Apakah hal itu memabukkan?” Aku menjawab,”Ya. “Beliau bersabda: “Jauhilah minuman tersebut!” Aku katakan, “Orang-orang tidak mau meninggalkannya.” Beliau bersabda: “Apabila mereka tidak meninggalkannya maka perangilah mereka.”

Larangan Rasulullah SAW terhadap para tenaga kerja/buruh meminum khamar ketika bekerja salah satu bentuk perlindungan kesehatan para tenaga kerja/buruh agar kesehatan fisik dan syaraf-syaraf mereka tidak rusak. Larangan Rasulullah ini merupakan dalil wajibnya menjaga kesehatan para tenaga kerja. Kesehatan mereka harus dilindungi dan dipelihara oleh para pemberi kerja atau negara sebagai bentuk perlindungan bagi para tenaga kerja.

Ubay bin ka'ab adalah tentara beliau yang terluka pada perang Ahzab sebagaimana dijelaskan dalam hadis yang sama dengan peristiwa Ubay bin ka'ab, yang berbunyi:

و حَدَّثَنِي بِشْرُ بْنُ خَالِدٍ حَدَّثَنَا مُحَمَّدٌ يَعْنِي ابْنَ جَعْفَرٍ عَنْ شُعْبَةَ قَالَ سَمِعْتُ سُلَيْمَانَ قَالَ سَمِعْتُ أَبَا سُفْيَانَ قَالَ سَمِعْتُ جَابِرَ بْنَ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ رُمِيَ أَبِي يَوْمَ الْأَحْزَابِ عَلَى أَكْحَلِهِ فَكَوَاهُ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

Artinya: Dan telah menceritakan kepadaku Bisyr bin Khalid, telah menceritakan kepada kami Muhammad yaitu Ibnu Ja'far dari Syu'bah dia berkata: Aku mendengar Sulaiman berkata: Aku mendengar Abu Sufyan berkata: Aku mendengar Jabir bin Abdullah berkata: “Ubay kena panah pada urat nadinya dalam perang Ahzab. Lalu Rasulullah shallallahu ‘alaihi wassalam menyundut lukanya dengan besi panas.”(HR. Muslim)

Tunjukkan hadis ini berkenaan dengan perhatian Rasulullah SAW terhadap pasukannya pada perang Ahzab. Rasulullah SAW memberikan perawatan dan pengobatan terhadap tentaranya yang terluka. Posisi Rasulullah dalam hal ini sebagai panglima perang atau pimpinan perang sedangkan para sahabatnya sebagai kekuatan dan pasukannya. Hadis ini juga dapat dijadikan dalil wajibnya seorang pemberi kerja memberikan pengobatan atau perawatan terhadap buruhnya yang didasarkan pada analogi atau qiyas.

Pemberi kerja diqiyaskan sebagai panglima perang, sedangkan pasukan diqiyaskan sebagai para tenaga kerja/buruh karena sama-sama berada di bawah kekuasaan orang yang memimpinya. Dengan demikian perbuatan Rasulullah yang memberikan bantuan pengobatan kepada tentaranya menjadi dalil wajibnya seorang pemberi kerja untuk memberikan pengobatan kepada

para tenaga kerja/buruh apabila kecelakaan itu terjadi dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga kerja/buruh.

Rasulullah SAW juga menyiapkan tenaga medis dalam setiap pertempuran yang terjadi antara kaum muslimin dan orang-orang kafir sebagaimana dalam hadis beliau, yang berbunyi:

حَدَّثَنَا عَلِيُّ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ حَدَّثَنَا بِشْرُ بْنُ الْمُفَضَّلِ حَدَّثَنَا خَالِدُ بْنُ ذَكْوَانَ عَنْ
الرَّبِيعِ بْنِ مُعَوِّذٍ قَالَتْ كُنَّا مَعَ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَسْقِي وَنُدَاوِي
الْجَرْحَى وَنَرُدُّ الْقَتْلَى إِلَى الْمَدِينَةِ

Artinya: Telah bercerita kepada kami ‘Ali bin ‘Abdullah telah bercerita kepada kami Bisyr bin Mufadhhdhal telah bercerita kepada kami Khalid bin Dzakwan dari Ar-Rubayyi’ binti Mu’awwidz berkata: “Kami ikut bersama Nabi shallallahu ‘alaihi wassalam (dalam peperangan) dimana kami memberi minum pasukan, mengobati yang terluka dan membawa pulang yang gugur ke Madinah”. (HR. Bukhari)

Dalam hadis lain Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا أَبُو مَعْمَرٍ قَالَ حَدَّثَنَا عَبْدُ الْوَارِثِ قَالَ حَدَّثَنَا أَيُّوبُ عَنْ حَفْصَةَ بِنْتِ
سِيرِينَ قَالَتْ
كُنَّا نَمْنَعُ جَوَارِينَا أَنْ يَخْرُجْنَ يَوْمَ الْعِيدِ فَجَاءَتْ امْرَأَةٌ فَنَزَلَتْ قَصْرَ بَنِي خَلْفٍ
فَأَنْبَيْتُهَا فَحَدَّثَتْ أَنَّ زَوْجَ أُخْتِهَا غَزَا مَعَ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَنْتَبِئُ عَشْرَةَ
غَزْوَةً فَكَانَتْ أُخْتُهَا مَعَهُ فِي سِتِّ غَزَوَاتٍ فَقَالَتْ فَكُنَّا نَقُومُ عَلَى الْمَرْضَى
وَنُدَاوِي الْكَلْمَى

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Abu Ma’mar berkata, telah menceritakan kepada kami ‘Abdul Warits berkata, telah menceritakan kepada kami Ayyub bin Hafshah binti Sirin berkata, “Dahulu kami melarang anak-anak gadis remaja kami keluar untuk ikut melaksanakan shalat di Hari Raya ‘Ied. Lalu datanglah seorang wanita ke kampung Bani Khalaf, maka aku pun menemuinya. Lalu

ia menceritakan bahwa suami dari saudara perempuannya pernah ikut perang bersama Nabi shallallahu 'alaihi wasallam sebanyak dua belas peperangan dan saudara perempuannya itu pernah mendampingi suaminya dalam enam kali peperangan.” Ia (saudari wanitanya itu) berkata, “Kami merawat orang yang sakit dan mengobati orang-orang yang terluka.” (HR. Bukhari)

Hadis ini *asbab al-wurutnya* secara khusus menjelaskan adanya tenaga medis yang dipersiapkan oleh Rasulullah SAW dalam peperangan yang dihadapinya untuk merawat orang-orang yang sakit dan terluka. Hadis ini menjadi dalil yang kuat untuk menetapkan adanya kewajiban pemberi kerja untuk memberikan pelayanan dan bantuan kesehatan bagi para pekerjanya yang mengalami kecelakaan kerja. Hal ini didasarkan pada qiyas pekerja kepada prajurit sebagai orang yang di bawah kewenangan dan kekuasaan pemimpinnya.

Hadis-hadis yang disampaikan oleh Rasulullah SAW ini merupakan dalil pentingnya menjaga keselamatan buruh. Pada masa Rasulullah SAW resiko-resiko yang membahayakan pekerja masih sederhana sehingga hadis-hadis yang menceritakan tentang upaya menjaga keselamatan pekerja belum banyak ditemukan hadis tentang larangan Nabi para pekerja meminum-minuman keras untuk menambah stamina dan menghangatkan tubuh dari dinginnya udara cukup menjadi indikator bahwa pekerja harus dijaga dan dipelihara kesehatannya.

Pada hakikatnya pemberian waktu istirahat dan cuti terhadap tenaga kerja/buruh bertujuan untuk mengembalikan kesegaran, kebugaran dan kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja. Ayat Al-Qur'an yang menguraikan tentang waktu kerja secara berdampingan, yaitu:

وَمِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمْ لَيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ
فَضْلِهِ وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: Dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya. (QS. Al-Qashash: 73)

Ayat di atas menghubungkan kata *lail* dengan *taskunu*, dan kata *al-nahr* dengan *litabtagu min fadhlih*. Ibn Katsir menjelaskan kata *taskuni* berkaitan dengan waktu malam. Ini menunjukkan bahwa malam hari merupakan waktu istirahat bagi manusia. Kemudian Ibn Katsir menguraikan kata *nahr* berhubungan dengan *tabtagu* karena *nahr* yang berarti siang merupakan waktu bagi manusia untuk bekerja, bepergian, dan berusaha yang semuanya ini menurut beliau bentuk usaha mencari karunia Allah SWT.²¹

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ لَيْلَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَالنَّهَارَ مُبْصِرًا إِنَّ فِي
ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَسْمَعُونَ ﴿٧٧﴾

²¹Imaduddin Abi Fuda' Ismail Ibn Katsir al-Damsiqy, *Tafsir al-Qu'an al-Azhim*, (Libanon: Muassasah al-Qordhafa, 2000), hlm 480

Artinya: Dialah yang menjadikan malam bagi kamu supaya kamu beristirahat padanya dan (menjadikan) siang terang benderang (supaya kamu mencari karunia Allah). Sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang mendengar. (QS. Yunus: 67)

Dalam tafsir al-Manar ayat ini menjelaskan keesaan Allah SWT yang menafikan tidak adanya sekutu bagi-Nya dalam penciptaan dan penetapan takdir, pengaturan rezeki. Allah SWT menciptakan waktu itu dua jenis sesuai dengan kehendak-Nya, hikmah yang terkandung di dalamnya, dan keluasan rahmat-Nya. Seperti malam yang dijadikan-Nya gelap agar manusia istirahat dan merasa tenang dalam selimut malam setelah bekerja dan berusaha di permukaan bumi mereka beristirahat dari letihnya mencari rezeki karunia Allah SWT. Kemudian Allah jadikan siang bercahaya terang benderang supaya manusia bertebaran di atas bumi-Nya, mereka bekerja pada bidang masing-masing dalam memakmurkan bumi dan berusaha didalamnya dan bersyukur kepada Allah SWT.²²

وَجَعَلْنَا نَوْمَكُمْ سُبَاتًا ﴿٩﴾ وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ لِبَاسًا ﴿١٠﴾ وَجَعَلْنَا النَّهَارَ
مَعَاشًا ﴿١١﴾

Artinya: Dan Kami jadikan tidurmu untuk istirahat, dan Kami jadikan malam sebagai pakaian, dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan. (QS. An-Naba': 9-11)

²² Muhammad Abduh (al-Manar), *Tafsir al-Qur'an al-'Azhim*, (Mesir: al-Manar), hlm 454

Dalam tafsir *ruh al-Ma'ani* kata *tsubata* diartikan dengan kata tenang dan istirahat. *Rajulun tsubata* memiliki arti seseorang yang sedang istirahat dari pekerjaannya. Kata *tsubata* juga diartikan dengan *maut* artinya orang yang tidur pada malam hari itu seperti orang yang mati yang tidak bergerak anggota badannya. Kata ini juga diartikan dengan tidur yang pendek atau ringan bukan tidur yang panjang. Maksudnya tidur untuk istirahat yang kemudian keesokan harinya kembali bekerja dan berusaha. Ayat berikutnya menjelaskan malam itu disebut sebagai pakaian (*libas*) karena malam itu gelap menutupi jagat sebagai pakaian menutupi tubuh manusia. Artinya malam menjadi pakaian untuk tidur yaitu selimut. Setiap manusia dianjurkan istirahat tidur pada malam hari. Ayat ke sebelas memberikan arti siang itu dipergunakan untuk mencari kehidupan karena pada siang hari manusia terbangun dari tidurnya lalu mereka bergerak, bekerja dan berusaha untuk mencari karunia dari Tuhannya.²³

وَمِنْ آيَاتِهِ مَنَامُكُمْ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَابْتِغَاؤُكُمْ مِّنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَسْمَعُونَ ﴿٢٣﴾

Artinya: Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah tidurmu di waktu malam dan siang hari dan usahamu mencari sebagian dari karuniaNya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mendengarkan.(QS. Ar-Ruum: 23)

²³Sahabuddin a- Sayd Mahmud al-Alusy al-Bagdady, *Tafsir Zuz Amm*, (Mesir: Hayat al-Turats al-‘Araby), hlm 8

Surah Ar-Ruum di atas menjelaskan bahwa salah satu bukti kekuasaan Allah SWT adalah adanya pembagian waktu antara siang dan malam. Berbedanya kondisi waktu tersebut yaitu malam hari adalah saat yang harus dipergunakan oleh manusia untuk tidur dan istirahat. Sedangkan pada siang harinya mereka berusaha bekerja untuk mencari karunia Allah SWT karena pada waktu siang tersebut Allah SWT memberikan penerangan (matahari) yang menjadikan mereka dapat melihat, bekerja dan berusaha di berbagai lapangan kehidupan mereka.²⁴

Rasulullah SAW. juga menjelaskan pentingnya istirahat dalam hadisnya yaitu:²⁵

رَوَّ حَوْا الْقُلُوبَ بَ سَا عَةَ ، بَعْدَ سَا عَةَ قَائِنَ الْقُلُوبَ إِذَا آلتَ عَمِيَتْ
(رواه البخارى ومسلم)

Artinya: “Istirahatkanlah hati dari waktu ke waktu, sesungguhnya hati itu jika mengalami kelelahan akan buta”. (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadis ini menjelaskan bahwa hati manusia tidak dapat bekerja terus-menerus tetapi membutuhkan istirahat. Hati yang diberi pekerjaan tanpa istirahat akan mengakibatkan kejenuhan dan hasil kerjanya menjadi tidak maksimal. Walaupun dalam hadis ini yang disebutkan hanya hati, tetapi

²⁴ Abu Ja'far Muhammad bin al-Thabary, *Tafsir al-Thabary ma'a al-Bayan 'an Ta'wil Ayat al-Qur'an*, (Qahirah: Dar Hajr, 2001), hlm 479

²⁵ Mustafa Muhammad, *Al-Jaamius Shoghir al-Manaawy*, (Arabiyah: Daarul Hayaail Kitabul, 1954), hlm 370

tunjukannya secara umum kepada seluruh anggota badan. Ungkapan seperti ini dalam ilmu kaidah kebahasaan sering disebut *min ithlak al-ba'ad wa iradah al-kull* (yang diungkapkan sebagian namununjukannya untuk keseluruhan). Dengan demikian istirahat merupakan hal yang penting menurut hukum Islam.

Waktu shalat pada masa Rasulullah identik dengan istirahat. Para sahabat dan Rasulullah ketika sedang bekerja dan lelah dari pekerjaan mereka maka Rasulullah SAW menyuruh Bilal supaya adzan untuk mendirikan shalat.

Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ حَدَّثَنَا عَيْسَى بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا مِسْعَرُ بْنُ كِدَامٍ عَنْ عَمْرِو بْنِ مُرَّةٍ عَنْ سَالِمِ بْنِ أَبِي الْجَعْدِ قَالَ قَالَ رَجُلٌ قَالَ قَالَ مِسْعَرٌ أَرَاهُ مِنْ خُزَاعَةَ لَيْتَنِي صَلَّيْتُ فَاسْتَرَحْتُ فَكَأَنَّهُمْ عَابُوا عَلَيْهِ ذَلِكَ فَقَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ يَا بِلَالُ أَقِمِ الصَّلَاةَ أَرْحَنَّا بِهِ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Musaddad berkata, telah menceritakan kepada kami Isa bin Yunus berkata, telah menceritakan kepada kami Mis'ar bin Kidam dari Amru bin Murrah dari Salim bin Abdul Ja'd ia berkata, "Seorang laki-laki Mis'ar berkata: menurutku lelaki itu berasal dari Khuza'ah berkata, "Seandainya aku sahalat, niscaya aku dapat istirahat." Dan seakan-akan orang-orang mencelanya karena ucapannya itu. Maka ia pun berkata, "Aku mendengar Rasulullah shalallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Wahai Bilal, dirikanlah shalat. Dan buatlah kami istirahat dengannya." (HR. Abu Daud)

Hadis ini menunjukkan keterkaitan antara shalat dan istirahat. Waktu-waktu shalat yang telah ditentukan syara' memiliki waktu yang bersamaan dengan waktu-waktu istirahat pekerja dalam bekerja. Perintah Rasulullah

SAW kepada Bilal untuk adzan shalat bersamaan dengan lelahnya para sahabat dan Rasulullah dalam bekerja. Setiap mengerjakan shalat merupakan waktu istirahat bagi para sahabat dan Rasulullah SAW. menggandengkan shalat dengan istirahat menunjukkan pentingnya istirahat dalam bekerja, agar kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja hilang dengan istirahat tersebut.²⁶ Dengan demikian hadis ini menjadi dalil tentang pentingnya istirahat siang bagi pekerja untuk penyegaran tubuh kembali.

Bentuk lain dari penjelasan Nabi SAW tentang pentingnya istirahat adalah larangan beliau terhadap sahabatnya yang secara terus-menerus melaksanakan ibadah tanpa memperhatikan kebutuhan fisiknya seperti istirahat tidur dan makan. Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ مُقَاتِلٍ أَخْبَرَنَا عَبْدُ اللَّهِ أَخْبَرَنَا الْأَوْزَاعِيُّ قَالَ حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ أَبِي كَثِيرٍ قَالَ حَدَّثَنِي أَبُو سَلَمَةَ بْنُ عَبْدِ الرَّحْمَنِ قَالَ حَدَّثَنِي عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عَمْرٍو بْنِ الْعَاصِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ لِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَا عَبْدَ اللَّهِ أَلَمْ أَخْبَرَ أَنَّكَ تَصُومُ النَّهَارَ وَتَقُومُ اللَّيْلَ فَقُلْتُ بَلَى يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ فَلَا تَفْعَلْ صُمْ وَأَفْطِرْ وَفُمْ وَنَمْ فَإِنَّ لِحَسْبِكَ عَلَيْكَ حَقًّا وَإِنَّ لِعَيْنِكَ عَلَيْكَ حَقًّا

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Muqatil telah mengabarkan kepada kami Abdullah telah mengabarkan kepada kami Al Auza'i ia berkata: Telah menceritakan kepadaku Yahya bin Abu Katsir ia berkata, telah menceritakan kepadaku Abu Salamah bin Abdurrahman ia berkata, telah menceritakan kepadaku Abdullah bin Amru bin Ash ia berkata, Rasulullah shalallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Wahai Abdullah, bukankah telah diberitakan bahwa kamu berpuasa sepanjang hari dan iyaumullail semalam suntuk?" aku menjawab, "Benar wahai Rasulullah." Beliau bersabda: "Janganlah kamu melakukan hal itu. Berpuasalah dan juga

²⁶ Abu Daud Sulaiman bin Asy'asy al-Sjistani, *Sunan Abu Daud*, (Elriyad: al-Ma'rifat), hlm 901

berbukalah. Tunaikanlah qiyaumullail namun sisihkan pula waktu untuk tidur. Sebab bagi jasadmu juga punya hak atas dirimu, kedua matamu juga punya hak atasmu dan bagi istrimu juga punya hak atas dirimu.” (HR. Bukhari)

Hadis ini menjadi dalil pentingnya istirahat bagi tubuh manusia. Rasulullah SAW melarang sahabatnya untuk terus-menerus melaksanakan puasa pada siang hari dan qiyaumullail pada malamnya. Beliau memerintahkan agar orang tersebut harus memperhatikan kebutuhan fisiknya, yaitu istirahat tidur dan makan. Bahkan tegas Beliau mengatakan bahwa jasad membutuhkan haknya tersendiri. Hak istri juga harus ditunaikan karena istri punya hak atas suaminya. Semua penjelasan ini menjadi dalil bahwa istirahat bagi pekerja mutlak dibutuhkan untuk kepentingan fisik dan keluarganya.²⁷

Adapun bentuk-bentuk istirahat dalam Islam ialah:²⁸

a. Jenis istirahat

- 1) Istirahat antara jam kerja, mingguan, cuti tahunan dan cuti liburan etelah tenaga kerja/buruh terus-menerus bekerja selama empat jam diberikan istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam, waktu istirahat ini bukan merupakan jam kerja. Diberikan waktu istirahat ini karena tubuh manusia tidak dapat dipaksakan bekerja secara terus-

²⁷ Abdullah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Jami' al-Shahih*, (Qahirah: Maktabah al-Salafiyah), hlm 389

²⁸ Muhammad Arsad, *Hukum Islam tentang Ketenagakerjaan*, (Padang, 2016), hlm 202

menerus selama empat jam. Tidak adanya waktu istirahat akan membahayakan tenaga kerja/buruh itu sendiri, karena ada faktor kelelahan, kejenuhan yang dapat berakibat terjadinya kecelakaan kerja. Karena itu pemberian istirahat antara jam kerja sangat penting, tidak hanya bagi tenaga kerja/buruh, tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri.

2) Cuti sakit

Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja bila dia tidak bekerja dikarenakan sakit. Kebanyakan kebijakan cuti memberikan kompensasi penuh bagi sejumlah khusus hari sakit yang diijinkan, biasanya sampai kira-kira 12 per tahun. Hari-hari sakit sering terakumulasi pada tarif, contohnya satu hari perbulan. Masalahnya adalah bahwa banyak pekerja menggunakan hari-hari sakit mereka hanya bila mereka benar-benar sakit, yang lain menggunakan cuti sakit mereka sebagai masa libur santai padahal mereka tidak dalam keadaan sakit.

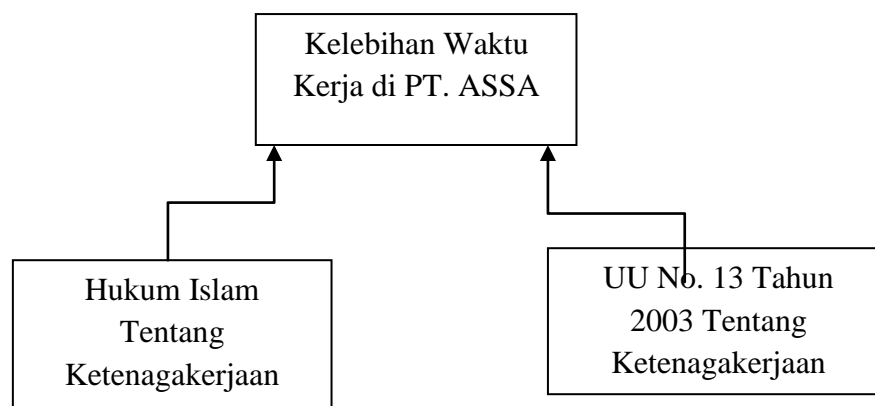
3) Keizinan beribadah

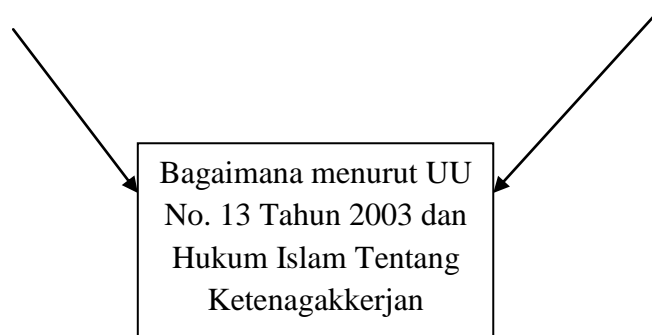
Para pekerja harus diberikan keizinan dalam beribadah karena ibadah akan memberikan ketenteraman jiwa para pekerja. Disamping itu beribadah dan bekerja merupakan dua hal yang selalu beriringan.

Dari uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan menurut hukum Islam dalam hal perlindungan tenaga kerja memberikan kompensasi atau keringanan terhadap

para tenaga kerja/buruh untuk mendapatkan istirahat atau waktu cuti secukupnya.

D. Kerangka Berfikir





Kerangka berfikir ini memudahkan untuk dapat mengerti gambaran atas permasalahan hukum yang menjadi perhatian dalam penulisan hukum ini, yaitu perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terkait waktu kerja di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA).

Untuk menjawab penelitian perlindungan tenaga kerja di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA) menggunakan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan menurut hukum Islam yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Yang mengatur tentang ketentuan-ketentuan pelaksanaan waktu kerja yang terjadi di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA)

Maka dengan melihat peraturan perundang-undangan dalam hal ini adalah Undang –undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan menurut hukum Islam. Terkait dengan waktu yang terjadi di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA) apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan menurut hukum islam atau tidak.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Data Geografis

Latar Belakang Kota Sibolga terletak di kawasan Pantai Barat, Sumatera Utara yaitu di teluk Tapian Nauli, \pm 350 km Selatan Kota Medan Ibukota Provinsi Sumatera Utara. Secara geografis kota Sibolga terletak diantara 01042'-01046' LU dan 98044' BT-98048' BT. Luas wilayah kota Sibolga (tidak termasuk lautan) adalah 1.077 ha atau 10,77 km² yang terdiri dari 889,16 ha (82,26%) daratan pulau Sumatera. Kota Sibolga juga merupakan daerah penghasil ikan terbesar di Sumatera Utara produksi perikanan yang dihasilkan oleh Kotamadya Sibolga 17.286 ton/tahun dan Tapanuli Tengah 12.702 ton/tahun.¹

PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA) berkantor pusat di jalan Gatot Subroto No. 110 Desa Pondok Batu Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara. PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA) adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang perdagangan hasil perikanan dengan fasilitas penanaman modal dalam negeri.

B. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT. ASSA Kecamatan Sarudik, Kabupaten Tapanuli Tengah. Tanggal penelitian dilakukan pada tanggal 06 Februari 2017 sampai dengan tanggal 09 Maret 2017. Waktu penelitian akan peneliti

¹Catatan buku dokumentasi PT. ASSA

pergunakan untuk mengambil data dari lokasi penelitian kemudian mengolah data serta menarik suatu kesimpulan.

C. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat, fakta dan karakteristik tertentu.² Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan berorientasi pada fenomena-fenomena yang diamati yang diolah dengan menggunakan logika ilmiah. Sedangkan berdasarkan metode pengumpulan data ini adalah penelitian deskriptif lapangan, dimana pada umumnya dikumpulkan melalui suatu survei observasi dan wawancara.³

Dalam penelitian ini peneliti akan memperhatikan kejadian-kejadian yang terjadi di PT. ASSA Kecamatan Sarudik, Kabupaten Tapanuli Tengah. Setelah hasil penelitian didapatkan maka peneliti akan menggambarkan bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT. ASSA.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian disebut juga sumber data. Sumber data adalah subjek darimana data dapat diperoleh.⁴ Maka dari penjelasan tersebut yang menjadi sumber data dalam penelitian ini ialah para tenaga kerja/buruh, pegawai dan pimpinan yang bekerja di PT. ASSA Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah.

²Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: PustakaPelajar, 2004), hlm 129

³Hamid Darmadi, *Metode Penelitian Pendekatan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm7

⁴*Ibid*, hlm106

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara ialah Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁵Wawancara atau interview yang berisi sejumlah pertanyaan yang dilaksanakan secara lisan (tatap muka) baik individual maupun kelompok.⁶

2. Observasi

Observasi ialah merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.⁷ Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi dilokasi penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi ialah dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Dengan menggunakan dokumentasi berarti peneliti menggunakan benda-benda tertulis sebagai instrument penelitian.⁸

⁵Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosdakarya, 2000), hlm135

⁶Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 216

⁷*Ibid.*, hlm 220

⁸Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm 135

F. Sumber Data

Data dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu sumber data primer, dan sumber data sekunder, untuk lebih jelasnya sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Sumber data primer atau sumber data pokok yang dibutuhkan yaitu:

Sumber data primer atau data dasar (*primary data* atau *basic data*). Data primer diperoleh langsung dari sumber pertama, yakni keterangan atau perilaku warga masyarakat, melalui penelitian. Sumber data primernya meliputi: para tenaga kerja/buruh, pegawai atau karyawan dan pimpinan yang bekerja di PT. ASSA Kecamatan Sarudik Kota Sibolga.

2. Sumber data sekunder atau data pendukung yaitu:

Sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang atau lembaga lain yang sudah dipublikasikan.

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang digunakan sebagai acuan pokok dalam penelitian ini seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UUD Republik Indonesia, Al-Qur'an, Hadis.
- b. Bahan hukum sekunder yaitu buku-buku yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan yang digunakan sebagai penunjang bahan hukum primer.
- c. Bahan hukum tersier adalah data yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA)

Jam kerja dimulai dari hari senin-sabtu (6 hari) dimulai pada jam 08.00-17.00 WIB. PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA) Sibolga tidak menggunakan istilah *shift* baik kepada karyawan dan karyawan tidak tetap, terkadang lebih dari 7 jam 30 menit sehari. kira-kira 2 jam , sehingga para tenaga kerja pulang paling lama jam 18.30 WIB. Uang lembur jam kerja tidak dibayar, yang seharusnya dibayar Rp. 5.000,00,- perjam, dan istirahat pada 12.00-13.00 WIB. Karyawan pada PT. ASSA normalnya pulang kerja jam 17.00 WIB dan paling lama jam 18.30 WIB. Itu pun tidak dihitung jam kerja lembur untuk para tenaga kerja/ buruh. Dan para tenaga kerja/buruh bekerja sesuai kehendak hati pimpinannya. Kapan disuruh untuk bekerja mereka pun masuk untuk bekerja, bahkan hari libur sekalipun. Sesuai dengan hasil wawancara dengan beberapa tenaga kerja/ buruh yang ada di PT. ASSA, yaitu :

Kami masuk kerja atau berangkat kerja jam 08.00 WIB, dan pulang paling cepat jam 18.00 WIB.¹

¹ Wawancara dengan Pak Zai Karyawan

Iya kami berangkat kerja jam 08.00 WIB dan pulang paling lama jam 18.30 WIB, kadang hari minggu pun kami kerja disuruh pimpinan.²

Dari data responden di atas dapat diketahui bahwa jam kerja yang ada di PT. ASSA melebihi jam kerja yang seharusnya, tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku saat ini.

Kami bekerja sampai lewat batas jam kerja yang seharusnya.³ Kami bekerja sampai seperti itu, pulang lama hari libur pun kerja. Tapi gaji untuk lembur jam kerja itu tidak ada, gaji kami yang ada hanya gaji bulanan saja. Gaji untuk lembur jam kerja itu tidak ada sama sekali.⁴

Data responden di atas dapat diketahui bahwa di PT. ASSA jam kerja yang diberikan terhadap tenaga kerja/buruh melebihi jam kerja yang seharusnya. Dan tidak sesuai dengan yang diatur dalam undang-undang yang berlaku saat ini.

Mereka menyuruh kami kerja suka-suka mereka saja, hari libur pun kerja, pulang jam kerjanya lama. Terkadang pulang jam 18.30 WIB itu pun gaji untuk lembur jam kerja mana ada dikasih mereka.⁵ Seharusnya kan gaji untuk lembur jam kerja itu ada, yang dibayar setiap lembur jam kerja satu jam dibayarkan Rp. 5.000.00,- ini di PT ini tidak ada dibayar sama sekali itu gaji untuk lembur jam kerja.⁶

Data dari responden di atas dapat diketahui bahwa di PT. ASSA para tenaga kerja/buruh bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya dan

² Wawancara dengan Meri Karyawan

³ Wawancara dengan Azril Karyawan

⁴ Wawancara dengan Kasran Karyawan

⁵ Wawancara dengan Palopo Karyawan

⁶ Wawancara dengan Gustina Karyawan

tidak mendapatkan upah lembur kerja dari para tenaga kerja/buruh yang bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya.

Kami bekerja atas perintah dari atasan, kapan disuruh kerja kami kerja. Hari libur disuruh bekerja kami kerja, kami di sini kan hanya bawahan dari mereka makanya apa yang diperintahkan mereka kami laksanakan. Kalau tidak seperti itu kami makan dari mana, sekarang cari kerja susah.⁷

Data dari responden di atas dapat diketahui bahwa di PT. ASSA para tenaga kerja/buruh bekerja atas perintah dari atasan atau pimpinan. Jika para tenaga kerja/buruh disuruh untuk bekerja maka para tenaga kerja/buruh bekerja pun bekerja, dan para tenaga kerja/buruh tidak mendapatkan upah lembur kerja mereka.

Kami memang bekerja sampai lewat batas jam kerja, kadang hari libur kerja. Gaji untuk lembur jam kerja itu tidak ada dikasih.⁸ Kami pulang kerja itu jam 18.00 WIB yang seharusnya pulangkan jam 17.00 WIB ini tidak. Gaji lembur untuk jam kerja itu tidak ada.⁹

Hasil dari data responden di atas dapat diketahui bahwa di PT. ASSA para tenaga kerja/buruh bekerja melebihi batas jam kerja yang seharusnya. Tidak sesuai yang diatur dalam undang-undang yang berlaku saat ini, hari libur yang seharusnya digunakan untuk istirahat terkadang para tenaga kerja/buruh bekerja atas perintah dari atasan atau pimpinan

⁷ Wawancara dengan Sondang Karyawan

⁸ Wawancara dengan Mutia Karyawan

⁹ Wawancara dengan Mulyadi Karyawan

dari PT. ASSA tersebut. Upah lembur kerja untuk para tenaga kerja/buruh tidak diberikan atau tidak dibayar sama sekali.

Dari hasil wawancara diatas telah jelas bahwa para tenaga kerja/buruh bekerja melebihi batas waktu yang seharusnya. Dan bakaerja atas petunjuk dari pimpinan perusahaan tersebut. Yang bekerja atas perintah dari pimpinan perusahaan tersebut, dan tidak mendapatkan upah atau gaji untuk lembur jam kerja.

Upah lembur kerja termasuk salah satu aspek penting dalam perlindungan tenaga kerja/buruh. Setiap tenaga kerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. maksud dari penghidupan yang layak, di mana jumlah pendapatan tenaga kerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja/buruh dan keluarganya secara wajar. Motivasi utama dari tenaga kerja/buruh bekerja di perusahaan adalah untuk mendapatkan nafkah atau upah lembur kerja untuk memenuhi kehidupan sehari-hari dan untuk keluarganya.

Iya mereka para pekerja bekerja sesuai perintah dari pimpinan perusahaan ini, kapan mereka disuruh untuk bekerja mereka harus bekerja. Hari libur pun mereka terkadang itu disuruh kerja.¹⁰
Upah lembur jam kerja mereka itu tidak ada dibayar, merekakan udah dikasih gaji perbulan udah cukup. Untuk upah lembur tidak ada.¹¹

¹⁰ Wawancara dengan Pak Amru Kepala Bagian Produksi

¹¹ Wawancara dengan Pak Sis Kepala Bagian Keuangan

Data dari responden di atas dapat diketahui bahwa pengusaha atau pimpinan yang ada di PT. ASSA telah mengabaikan kewajiban-kewajiban dari mereka dan tidak memberikan hak-hak kepada tenaga kerja/buruh.

Memang benar mereka bekerja melebihi batas jam kerja, itu karena mengejar pesanan yang datang ke PT ini.¹²
Merekakan orang yang bekerja di sini perusahaan ini, mereka harus turutlah perintah dari atasan.¹³

Data dari responden di atas dapat diketahui bahwa pengusaha telah berbuat semena-mena terhadap tenaga kerja/buruh dengan tidak memberikan hak-hak dari tenaga kerja/buruh dengan tidak layak.

Pesanan yang masuk ke PT. ASSA banyak, makanya mereka bekerja sampai lewat batas jam kerja seperti itu. Merekakan sudah bekerja di sini ya mereka harus mengikuti apa perintah dari atasan mereka. Gaji bulanan merekakan sudah ada.¹⁴

Data dari responden di atas diketahui bahwa pimpinan atau atasan pada PT. ASSA tidak memberikan upah yang layak kepada tenaga kerja/buruh dan berbuat sesuka hati dari pimpinan atau atasan dari PT. ASSA tersebut.

Karena memang banyaknya pesananan yang masuk ke PT. ASSA ini makanya mereka bekerja samapai lewat batas jam kerja yang seharusnya, lagi pula gaji bulanan mereka kan sudah ada.¹⁵

Hasil dari data responden di atas dapat diketahui bahwa pengusaha atau pimpinan yang ada di PT. ASSA tidak memberikan hak-hak yang

¹² Wawancara dengan Pak Dadang Mnager

¹³ Wawancara dengan Abdul Kepala Mekanik

¹⁴ Wawancara dengan Arisanti Staff Penjualan

¹⁵ Wawancara dengan Dasril Staff Produksi

seharusnya kepada tenaga kerja/buruh yang bekerja di PT. ASSA. Yaitu upah lembur kerja untuk para tenaga kerja/buruh yang bekerja melebihi batas waktu jam kerja tidak dibayar sama sekali. Dan pengusaha di PT. ASSA berbuat atau bertindak semena-mena terhadap tenaga kerja/buruh. Para tenaga kerja/buruh bekerja melebihi batas jam kerja yang seharusnya. Waktu yang seharusnya digunakan untuk istirahat terkadang para tenaga kerja/buruh bekerja, upah untuk lembur kerja tidak ada dibayar sama sekali oleh perusahaan tersebut.

Dari uraian diatas telah jelas bahwa para pengusaha telah mengabaikan hak-hak para tenaga kerja/buruh dan berbuat semena-mena terhadap para tenaga kerja/buruh tersebut. Serta tidak memberikan upah lembur kerja yang layak terhadap para tenaga kerja/buruh tersebut.

Dengan demikian, proses produksi terus berlangsung tanpa ada berhenti selama 7 jam 30 menit kerja per harinya. Tingkat pendidikan tidak didata, dikarenakan syarat masuk menjadi pekerja harian lepas tidak diutamakan pendidikan hanya diperlukan fotokopi KTP dan surat lamaran ditulis tangan serta tidak melebihi kuota.¹⁶

Begitu juga pekerja borongan yang gajinya dibayar tiap harinya dan tidak lebih dari 11 orang. Alasannya pada usaha *cold storage* perusahaan hanya membutuhkan tenaga bukan keahlian khusus sekaligus. Banyak juga karyawan yang keluar masuk maupun dipecat disebabkan

¹⁶Time Schedul PT. ASSA

tidak mematuhi peraturan perusahaan. Dan hari minggu bagi pegawai tidak tetap kadang bekerja sesuai kemauan pimpinan perusahaan tersebut.¹⁷

1. Kelebihan Jam kerja

Di dalam perjanjian kerja yang tidak tertulis di PT. ASSA di Desa Sarudik Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah, pekerja berada di pihak yang lemah, sedangkan pengusaha memiliki wewenang untuk memerintah. Akibatnya, seluruh kegiatan yang berada di lingkungan perusahaan atau toko, pengusahalah yang menentukan, terutama mengenai jam kerja karyawan. Oleh Karena itu, dengan adanya peraturan perundang-undangan dapat membantu menuntaskan masalah yang ada saat ini.¹⁸

Sepeti dijelaskan sebelumnya, bahwa waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Mengenai waktu kerja diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:¹⁹

- a. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- b. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
 - 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

¹⁷ Wawancara dengan Pak Mulkan karyawan

¹⁸ Wawancara dengan Pak Subroto karyawan

¹⁹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*, hlm 45

Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan keputusan Menteri.²⁰

a) Waktu Kerja Lembur

Mengenai waktu kerja lembur diatur dalam pasal 78 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- 1) Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan, dan
- 2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1(satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1(satu) minggu.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- 4) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 5) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan

²⁰*Ibid*, hlm 344

keputusan Menteri :

b) Waktu Istirahat

Mengenai waktu istirahat diatur dalam pasal 79-85 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:²¹

Pasal 79: Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (hari) kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas

²¹*Ibid*, hlm. 345

istirahat tahunan dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

- 5) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 6) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- 7) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan keputusan menteri.

Pasal 80: Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Sebelum waktu kerja di mulai terlebih dahulu pekerja atau karyawan membuat perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Adapun pengertian dari perjanjian kerja adalah perjanjian kerja menurut KUHP Perdata adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama (tenaga kerja/buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Pengertian perjanjian kerja menurut Imam Soepomo adalah suatu perjanjian di mana pihak pertama (tenaga kerja/buruh), mengikatkan diri

untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan tenaga kerja/buruh dengan membayar upah.

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHP perdata seperti di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian adalah di bawah perintah pihak lain, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah pekerja yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.²²

Penjelasan di atas sudah sangat jelas mengenai waktu kerja dan perjanjian kerja, dalam suatu hubungan kerja hendaknya adanya suatu perjanjian kerja dimana perjanjian kerja tersebut mengikat kedua belah

²² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*, hlm 318

pihak, apabila suatu saat terjadi perselisihan atau hal-hal yang tidak diharapkan setidaknya ada bukti perjanjian yang mereka buat.

Dalam suatu hubungan kerja diperlukan adanya suatu kepercayaan satu sama lain jika suatu kepercayaan itu diabaikan maka pihak yang satu merasa dikecewakan karena suatu kepercayaan yang dijunjung malah diabaikan dan di sini yang merasa dikecewakan adalah para tenaga kerja/buruh. Karena pada awal untuk memulai pekerjaan sudah ada kesepakatan kedua belah pihak dalam suatu hubungan kerja.

Dengan adanya perjanjian kerja yang tidak tertulis pekerja atau karyawan benar-benar merasa di rugikan yang seharusnya pulang jam 17.00 WB bahkan melebihi batas waktu yang ditetapkan oleh peraturan perundangan yang berlaku saat ini. Dengan demikian, pelaksanaan jam kerja karyawan di PT. ASSA di Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Mengenai jam kerja karyawan yang ada di PT. ASSA Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah yaitu mulai kerja jam 08.00 WIB dan pulanginya tidak teratur paling cepat jam 17.30 WIB dan paling lama jam 18.30 WIB. Sesuai dengan perjanjian yang tidak tertulis menyatakan berangkat jam 8 pagi dan pulang habis asar atau tepatnya jam 5 sore.

Di dalam perjanjian kerja yang tidak tertulis di PT. ASSA di Desa Sarudik Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah, pekerja berada

di pihak yang lemah, sedangkan pengusaha memiliki wewenang untuk memerintah. Akibatnya, seluruh kegiatan yang berada di lingkungan perusahaan atau toko, pengusahalah yang menentukan, terutama mengenai jam kerja karyawan. Oleh Karena itu, dengan adanya peraturan perundang-undangan dapat membantu menuntaskan masalah yang ada saat ini.²³

Dalam sistem jam kerja karyawan di PT. ASSA Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli tengah yaitu 6 hari kerja dalam seminggu, yaitu hari senin-hari sabtu. Tetapi jika pengusaha membutuhkan tenaga pekerja para tenaga kerja/buruh disuruh berangkat bekerja pada hari minggu. Dan kelebihan jam kerja tersebut tidak dibayar oleh pengusaha tersebut.

Pada kesepakatan awal tersebut kedua belah pihak dalam hubungan kerja secara tidak langsung sudah terikat oleh perjanjian antara kedua belah pihak tersebut, tetapi pada kenyataannya berangkat jam 08.00 WIB dan pulang paling cepat jam 18.00 WIB. Dan di situ sudah jelas bahwa kesepakatan awal pun sudah diabaikan.

Hadis Rasulullah juga menjelaskan bahwa hati manusia tidak dapat bekerja terus-menerus tetapi membutuhkan istirahat. Hati yang diberi pekerjaan tanpa istirahat akan mengakibatkan kejenuhan dan hasil kerjanya menjadi tidak maksimal. Walaupun dalam hadis ini yang disebutkan hanya hati, tetapi tunjukannya secara umum kepada seluruh

²³Wawancara dengan Pak Subroto karyawan

anggota badan. Ungkapan seperti ini dalam ilmu kaidah kebahasaan sering disebut *min ithlak al-ba'ad wa iradah al-kull* (yang diungkapkan sebagian namun tunjukannya untuk keseluruhan). Dengan demikian istirahat merupakan hal yang penting menurut hukum islam.²⁴

Islam mengajarkan kepada pemeluknya agar bertindak sebaik mungkin dalam setiap amal perbuatan dan hendaknya kita menjadi manusia yang dapat berguna bagi orang lain, karena sebaik-baik manusia adalah yang paling banyak manfaatnya bagi manusia yang lain.

Agama Islam mengatur sedemikian rupa terhadap tatanan hidup pemeluknya, bahkan tidak hanya itu, Islam adalah sebagai agama yang rahmat *lil 'alamin*. Islam memberi penerangan kepada sesama manusia tanpa pandang bulu, apakah tua atau muda, dari penjuru dunia manapun. Walaupun dilahirkan dalam komunitas yang menolak Islam sekalipun, Islam tetap sebagai agama yang memberi rahmat kepada sekalian alam. Namun hanya orang yang mau beriman dan berserah diri kepada-Nyalah maka akan selamat kelak dihari kiamat.

Islam memberikan ruang gerak yang sama dalam hal bermua'malah dan tidak memaksakan kepada siapapun untuk mengadopsi hukum Islam, artinya dalam bermua'malah orang bebas memilih cara apa saja asal tidak melanggar hak orang lain, akan tetapi umat Islam harus bisa mengadopsi

²⁴ Mustafa Muhammad, *Al- Jaamius Shoghir al-Manaawy*, (Arabiyah: daarul Hayaail Kitabul, 1954), hlm 370

dan membedakan tatanan hukum yang bersumber dari Al- Qur'an dan Hadis karena pada hakikatnya, hanya orang yang bersih hatinya dan mau merefleksi diri (*muhasabah*) bisa menerima Islam dengan utuh meski tidak mau masuk Islam.

Mengenai sistem pengupahan lembur jam kerja di PT. ASSA di Desa Sarudik Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah, bahwa pengertian dari upah lembur jam kerja adalah hak pekerja sebagai suatu imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan. Mengenai tentang pengupahan di atur dalam Pasal 88 s/d 97 undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, ditegaskan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau di nilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Memberi batasan mengenai upah lembur jam kerja karyawan adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat "*financial*" dan

merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA)

Upah lembur jam kerja bagi setiap karyawan yang menerimanya merupakan faktor atau berfungsi sebagai jaminan kelangsungan bagi kehidupannya. Sedangkan bagi perusahaan, upah lembur jam kerja yang teratur dan layak diberikan kepada karyawan, berfungsi pula sebagai jaminan kelangsungan produksi bagi perusahaan. Adanya produksi karena adanya sumber daya manusia (karyawan) yang berhasil menangani proses produksi tersebut. Di sinilah letak pentingnya bagaimana menentukan besarnya upah lembur jam kerja sedemikian rupa sehingga karyawan merasa puas dan perusahaan pun tidak rugi atau dirugikan.

Di lihat dari sudut nilainya, upah lembur jam kerja dapat dibedakan upah berupa uang dan berupa barang. Dalam Pasal 12 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 tahun 1981 ditegaskan bahwa pada dasarnya upah lembur jam kerja diberikan dalam bentuk uang dan sebagian dari upah dapat diberikan dalam bentuk lain.

Dari uraian-uraian di atas tidak dapat dipungkiri lagi bahwa seorang bekerja untuk upah, oleh karena itu upah memegang peranan penting bagi kehidupan pekerjaannya, dan di PT. ASSA Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah ini sistem pengupahan yang dijalankan adalah

sistem upah bulanan atau sistem upah jangka dan tenaga kerja/buruh memperoleh upah sebesar Rp. 900.000 perbulan dan dibayarkan dalam 1 (satu) bulan sekali.

Kemudian jika pekerja atau buruh tidak berangkat kerja maka pekerja tersebut sama sekali tidak dibayar, upah hanya di hitung ketika pekerja berangkat kerja, dan jika ada kelebihan waktu pun pekerja sama sekali tidak mendapat upah lembur jam kerja atau tambahan upah sebagai ganti kerugian waktu yang harusnya pulang lebih awal, harus menyelesaikan tugas dari pengusaha. Yang harusnya dapat upah lembur jam kerja nyatanya tidak diberikan.

Kelebihan jam kerja ini karyawan benar-benar merasa dirugikan oleh pihak pengusaha dan kebanyakan dari pekerja yang tidak tahan terhadap jam kerjanya yang terlalu lama, para pekerja banyak yang memilih keluar dari pekerjaannya. Kemudian dalam hal kesejahteraan bagi pekerja dalam hubungan kerja atau di luar hubungan kerja wajib diberikan dan diperhatikan oleh pengusaha. Dalam rangka memberikan perlindungan dan memberikan rasa aman serta kenyamanan bekerja bagi tenaga kerja/buruh..

Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi tenaga kerja. Namun perlu juga diperhatikan oleh pengusaha bahwa kesejahteraan sosial tidak hanya berlaku bagi pekerja saja, melainkan berlaku juga bagi keluarga pekerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat,

yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko sosial seperti kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, dan hari tua.

Rasulullah SAW dalam hadisnya memerintahkan agar pemberi kerja atau pengusaha memberikan upah lembur kerja kepada tenaga kerja/buruh dan mereka tidak boleh dirugikan. Artinya seorang pemberi kerja atau pengusaha tidak dibolehkan memberikan upah kepada pekerjanya yang tidak sesuai dengan kinerja mereka.²⁵ Jika dilihat dalam hukum Islam, kesejahteraan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja adalah salah satu bentuk kewaspadaan terhadap segala resiko yang mungkin dapat menimpa tenaga kerja setiap saat.

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kelebihan Waktu Kerja di PT. ASSA

Faktor-faktor yang mempengaruhi kelebihan jam kerja di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA) karena banyaknya pesanan ikan terus-menerus yang harus dikirim atau didistribusikan keluar daerah atau kota. Yang mengakibatkan para karyawan atau tenaga kerja bekerja melebihi waktu kerja yang seharusnya. Jika pemimpin perusahaan tersebut menyuruh untuk bekerja pada hari libur, maka para tenaga kerja atau karyawan bekerja pada saat itu juga. Para tenaga kerja atau pun karyawan bekerja melebihi waktu kerja dari senin-minggu, dan pembayaran upah

²⁵ Su'aib Arnawwud dan 'Adil Mursyid, *Musnad Ahmad bin Hamdal*, (Beirut: Muassasah), hlm 259

lembur tidak ada diberikan oleh perusahaan tersebut. Sebagaimana hasil wawancara dengan beberapa tenaga kerja di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA), menyatakan bahwa :

Di sini kami bekerja dari pagi sampai sore, kira-kira dari jam 07.30-18.00 WIB baru pulang kerja. Itu pun karena banyaknya pesanan ikan yang harus segera didistribusikan. Hari libur pun kadang kami disuruh kerja oleh pimpinan, gaji untuk lembur itu pun tidak ada.²⁶

Dari uraian-uraian di atas sudah jelas bahwa pelaksanaan jam kerja karyawan yang ada di PT. ASSA di Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah waktu kerjanya melebihi jam kerja yang telah ditentukan atau diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Sistem kerja di PT. ASSA di Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah ini waktu kerjanya adalah 6 hari kerja dalam satu minggu. Dan apabila pengusaha menghendaki para tenaga kerja/buruh untuk berangkat pada hari minggu, maka para tenaga kerja/buruh berangkat dan kadangkala pekerja tidak berangkat diakibatkan karena ingin istirahat setelah bekerja 6 hari dalam satu minggu. Dan disini para tenaga kerja/buruh berangkat jam 08.00 WIB pulanginya 18.00 WIB.

Tapi kenyataannya melebihi apa yang di atur dalam undang-undang ketenagakerjaan dan kesepakatan awal kedua belah pihak dalam hubungan kerja, dan kelebihan jam kerjanya pun tidak dibayar sebagai upah lembur jam kerja. Sedangkan dalam peraturan perundang-undangan telah

²⁶ Wawancara dengan Febri, Mariyanti, Siska dan pak Mulkan

menetapkan tentang waktu kerja lembur. Dengan demikian pelaksanaan jam kerja karyawan di PT. ASSA di Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah ini belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah peneliti paparkan terhadap data penelitian yang telah terkumpul mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terkait jam kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA) Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah yang menjadi objek penelitian. Maka peneliti mengambil kesimpulan:

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dan memberikan waktu istirahat yang cukup terhadap para tenaga kerja/buruh.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kelebihan jam kerja di PT. Agung Sumatera Samudera Abadi adalah karena banyaknya pesanan ikan terus-menerus yang harus dikirim atau didistribusikan keluar daerah atau kota.
3. Tenaga kerja/buruh yang bekerja terus-menerus selama empat jam wajib diberikan istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah

jam, tenaga kerja/buruh yang bekerja selama dua hari bagi yang bekerja lima hari dalam seminggu dan satu hari bagi yang bekerja enam hari dalam seminggu. Sesuai yang diatur dalam hukum Islam.

B. Saran-Saran

1. Perusahaan PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA) agar mengurangi jam kerja terhadap tenaga kerja/buruh, sesuai yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Karyawan agar kritis terhadap perusahaan yang memberikan jadwal jam kerja yang tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Pemerintah agar memberikan kebijakan kepada perusahaan yang melanggar dalam memberikan jam kerja kepada karyawan, agar tenaga kerja mendapatkan kehidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Jami' al-Shahih*, Qahirah: Maktabah al-Salafiyah
- Abu Dawud Sulaiman ibn 'Asy'asy al-ajistany al-Azdy, *Sunan Abi Daud*, Beirut: Dar Ibn Hazm, 1887
- Abu Ja'far Muhammad bin al-Thabary, *Tafsir al-Thabary ma'a al-Bayan 'an Ta'wil Ayat al-Qur'an*, Qahirah: Dar Hajr, 2001
- Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta 2007
- Azwar, Saifuddin *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004
- Darmadi, Hamid *Metode Penelitian Pendekatan* Bandung: Alfabeta, 2011
- H. Manullang, Sendjun, *pokok-pokok hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: RINEKA CIPTA, 2009
- Hasbi Ash-Shiddieqy, *Falsafah Hukum Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1988
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada: 2012
- Imaduddin Abi Fuda' Ismail Ibn Katsir al-Damsiqy, *Tafsir al-Qu'an al-Azhim*, Libanon: Muassasah al-Qordhafa, 2000
- Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya, 2000
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2007
- Muhammad Abduh, *Tafsir al-Qur'an al-'Azhim*, Mesir: al-Manar
- Muhammad Arsad, *Disertasi Hukum Islam tentang Ketenagakerjaan*, Padang, 2016

- Mustafa, Muhammad, *Al- Jaamius Shoghir al-Manaawy*, Arabiyah: daarul Hayaaail Kitabul, 1954
- Nana Syaodih, Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidkan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001
- Noor Juliansyah, *Metode Penelitian*, Jakarta: Kencana, 2012
- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010
- Sahabuddin a- Sayd Mahmud al-Alusy al-Bagdady, *Tafsir Zuz Amm*, Mesir: Hayat al-Turats al-‘Araby
- Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1997
- Su’aib Arnawwud dan ‘Adil Mursyid, *Musnad Ahmad bin Hambal*, Beirut: Muassasah, 1997
- Subekti Tjitrosudibio, *KUHP Perdata*, Jakarta: PT. Pradya Paramita, 1995
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*
- Wahyudi, Eko, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : RADA RISVIA SITOMPUL
2. Nim : 13 240 0026
3. Tempat/Tgl Lahir : Sibuluan 1 / 08-11-1993
4. Alamat : Desa Sibuluan Indah Kecamatan Pandan Kabupaten
Tapanuli Tengah

B. ORANG TUA

1. Ayah : DAHLAN SITOMPUL
2. Ibu : RATNA WATI PANGGABEAN
3. Pekerjaan Ayah : Petani
4. Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
5. Alamat : Desa Sibuluan Indah Kecamatan Pandan Kabupaten
Tapanuli Tengah

C. PENDIDIKAN

1. Tahun 2006, tamat Sekolah Dasar (SD 152978) Negeri Sibuluan 1A
2. Tahun 2009, tamat Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Sibolga
3. Tahun 2012, tamat Sekolah Menengah Akhir (SMA 3) Negeri Sibolga
4. Tahun 2017, tamat Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan
Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
 Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733
 Telephon 0634-22080 Fax 0634-24022

or : B - 03 /In.14/D.6/PP.00.9/ 01 /2017 Padangsidempuan, 3 Januari 2017

al : **Pengesahan Judul dan Pembimbing Skripsi**

Bapak :
Muhammad Arsad Nasution, M.Ag
Mardona Siregar, MH

alamu 'Alaikum Wr. Wb
 Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim
 kaji Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan Judul Skripsi Mahasiswa tersebut
 ah ini sebagai berikut:

nama : Rada Risvia Sitompul
 NIM : 132400026
 T.A : VII (Tujuh) 2016/2017
 Jurusan : Syariah dan Ilmu Hukum/Hukum Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang
 No 13 Tahun 2003 di PT. ASSA Kec. Sarudik Kota Sibolga**

Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi
 Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan skripsi mahasiswa dimaksud.
 Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu,
 ucapkan terimakasih.
 Salam
 alamu 'Alaikum Wr. Wb

Ketua Jurusan

Putra Halomoan Hsb, MH
 NIP.19861223 201503 1 004

Sekretaris Jurusan

Dermina Dalimunthe, MH
 NIP.19710528 200003 2 005



Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum

Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag
 NIP.19720313 200312 1 002

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
 SEBAGAI PEMBIMBING I

Muhammad Arsad Nasution, M.Ag
 NIP.19730314200412 1 004

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
 SEBAGAI PEMBIMBING II

Mardona Siregar, MH
 NIP.19760914201503 1 006



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733

Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Website : <http://syariah.iain-padangsidempuan.ac.id>-e-mail : fasih.141npsp@gmail.com

Nomor : B- 99 /In.14/D.4c/TL.00/01/2017

16 Januari 2017

Sifat : -

Lampiran : -

Hal : **Mohon Bantuan Informasi
Penyelesaian Skripsi.**

Yth, Pimpinan PT. Assa Kec. Sarudik Kota Sibolga

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Rada Risvia Sitompul
NIM : 132400026
Fakultas/Jurusan : Syariah dan Ilmu Hukum / Hukum Ekonomi Syariah
Alamat : Sihitang

adalah benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Menurut Undang Undang No. 13 Tahun 2003 di PT. Assa Kec.Sarudik Kota Sibolga".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak untuk memberikan data dan informasi sesuai dengan maksud judul Skripsi di atas.

Demikian kami sampaikan, atas Kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



a.n Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik

Ahmatnijar, M.Ag

NIP 19680202 200003 1 005



PT. AGUNG SUMATERA SAMUDERA ABADI

FISHERIES AND COLD STORAGE

SURAT KETERANGAN

No. : 044/SK-ASSA/III/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini atas nama pimpinan PT. Agung Sumatera Samudera Abadi (ASSA) yang beralamat di Jalan Gatot Subroto Nomor 110 Kelurahan Pondok Batu Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rada Risvia Sitompul
Nomor Induk Mahasiswa : 132400026
Fakultas / Jurusan : Syariah dan Ilmu Hukum / Hukum Ekonomi Syariah IAIN Negeri Padang Sidempuan.
Judul Penelitian : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Di PT. ASSA Sibolga.

Adalah benar telah melakukan penelitian (pengambilan data) di perusahaan kami terhitung sejak tanggal 06 Pebruari 2017 sampai dengan tanggal 09 Maret 2017.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tapanuli Tengah, 10 Maret 2017



An. Pimpinan

Radang Rahmat Ginting, A.Pi

General Manager