

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan sumber daya utama yang mendukung kelangsungan produksi baik dalam perusahaan maupun dalam struktur organisasi. Kehadiran tenaga kerja dalam proses produksi sangatlah penting, terutama bagi mereka yang mengutamakan produktivitas dan efisiensi. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam suatu kegiatan produksi, semakin banyak pula hal-hal yang perlu diperhatikan, termasuk hak dan jaminan yang seharusnya mereka terima sebagai tenaga kerja (Aksin 2018).

Para pekerja terikat oleh perjanjian kerja, yang sering dikenal sebagai kontrak kerja, yang biasanya dibuat oleh perusahaan dengan karyawan mereka. Perjanjian ini merupakan suatu tindakan hukum di mana satu pihak atau lebih sepakat untuk mengikatkan diri kepada pihak lainnya. Dengan kata lain, perjanjian ini melibatkan komitmen dari satu orang kepada orang lain, atau sebaliknya, di mana dua pihak saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu.

Secara umum, perjanjian dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu perjanjian obligatoir dan perjanjian non obligatoir. Perjanjian obligatoir merupakan jenis perjanjian yang mengharuskan salah satu pihak untuk memenuhi kewajiban tertentu, seperti melakukan pembayaran atau menyerahkan suatu barang. Contohnya termasuk kewajiban penyewa untuk membayar sewa dan kewajiban pembeli untuk melakukan pembayaran. Di sisi lain, perjanjian non obligatoir tidak mengikat salah satu pihak untuk melakukan pembayaran atau penyerahan tertentu. Dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, diatur berbagai ketentuan mengenai tanggung jawab para pihak dalam perjanjian tersebut (Hartini 2018):

Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut.

Di dalam Al-Quran juga mengatakan tentang kewajiban dalam menepati janji yang terdapat didalam Al-Qur'an surah An-Nahl ayat 91 dan Al-Isra ayat 34:

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا ۖ إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ

Dan tepatilah janji dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu melanggar sumpah, setelah diikrarkan, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat (Qs An-Nahl [16]: 91).

Sebab turunnya ayat ini Ibnu Jarir meriwayatkan dari Buraidah, ia berkata, "Ayat ini turun berkenaan dengan peristiwa bai'at Nabi (As-Suyuthi 2014, 315).

وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ ۖ وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ ۚ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

Janganlah kamu mendekati harta anak yatim, kecuali dengan (cara) yang terbaik (dengan mengembangkannya) sampai dia dewasa dan penuhilah janji (karena) sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungjawabannya (Al-Isra [17]: 34).

Ayat ini sebagai peringatan supaya berhati-hati jangan sampai mendekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang sebaik-baiknya. Hamka mengatakan jika si pemelihara anak yatim itu miskin misalnya, waktunya dihabiskan untuk mengasuh dan memelihara anak kecil yang yatim itu, tentu dia boleh memakainya atau menjalankan harta itu supaya hidup. Sebagai keadaan uang kertas di zaman sekarang, jika hanya disimpan saja sejak perang Dunia ke-II sampai sekarang, belum pernah uang kertas yang tetap harganya, apalagi naik. Maka sebaiknya uang itu dijalankan, atau diperniagakan dan yang dikontrol si pemelihara anak yatim itu adalah imannya sehingga sampai anak itu dewasa, artinya kata Hamka ia sudah dapat berdiri sendiri, ia sudah tahu

mempergunakan harta itu, sudah tahu arti laba dan rugi, sehingga tidak sia-sia, dan tentu saja si pengasuh diwajibkan mempertanggung jawabkan kepada anak yatim yang tidak yatim lagi karena telah dewasa itu. Bagaimana cara, labanya, ruginya, keperluannya dan lain selama ini. Namun jika anak itu telah dewasa tetapi dia pandir, walinya berhak memegang terus harta itu dan memberi belanja atau jaminan hidup baginya (Mulyadi 2020).

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja dan dapat menguntungkan bagi sebuah perusahaan, maka perusahaan itu wajib memberikan hak-hak ketenagakerjaan yang layak kepada para pekerjanya yang mana berasal dari ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Indonesia yang menyatakan sebagai berikut:

Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Studi ini membahas tentang masalah sistem ketenagakerjaan yang berkaitan dengan hak-hak terhadap karyawan yang ada di PT Cinortha Mandala Sentosa (CMS). Kata hak berasal dari kata bahasa Arab *al-haq*, yang secara etimologi mempunyai beberapa pengertian yang berbeda, di antaranya berarti: milik, ketetapan dan kepastian, menetapkan dan menjelaskan, bagian (kewajiban), dan kebenaran (Agustri 2020). Contoh *al-haq* diartikan dengan ketetapan dan kepastian terdapat dalam surat Yasin ayat 7:

لَقَدْ حَقَّ الْقَوْلُ عَلَى أَكْثَرِهِمْ فَهُمْ لَا يُؤْمِنُونَ

Sesungguhnya telah pasti Berlaku Perkataan (ketentuan Allah) terhadap kebanyakan mereka, kerana mereka tidak beriman (QS. Yasin [36]: 7).

Sebab turunnya ayat ini adalah diriwayatkan oleh Abu Nu'aim di dalam kitab Ad-Dalail, dari Ibnu Abbas, ia mengatakan; bahwa ketika Rasulullah membaca surat As-Sajdah dengan nyaring, orang-orang Quraisy merasa terganggu, mereka bersiap-siap untuk menyiksa Rasulullah tetapi tiba-tiba tangan mereka terbelenggu di pundak-pundaknya, dan mereka menjadi buta, mereka mengharapkan pertolongan Nabi dan berkata, "kami sangat

mengharapkan bantuan atas nama Allah dan atas nama keluarga", maka turunlah ayat "Ya-Sin, demi Al-Qur'an yang penuh hikmah", hingga ayat "sama saja bagi mereka apakah kamu memberi peringatan kepada mereka ataukah kamu tidak memberi peringatan kepada mereka, mereka tidak akan beriman" (Yasin: 1-10), dan dikatakan tak seorang pun dari mereka yang beriman (As-Suyuthi 2014).

Hak dalam pengertian istilah, dapat diartikan sebagai penguasaan terhadap sesuatu yang memungkinkan pemiliknya untuk melakukan tindakan-tindakan terhadap hal tersebut dan menikmati manfaatnya, asalkan tidak ada penghalang dari segi *syara*, dengan demikian hak juga dapat dipahami sebagai ketentuan *syara* yang melindungi hak milik seseorang dari gangguan orang lain, yang memberikan kekuasaan bagi pemilik untuk bertindak atas barang miliknya, kecuali terdapat halangan yang berkaitan dengan kecakapan individu (Baihaqi 2022).

Hal ini sangat memastikan bahwa hak-hak setiap hamba, tidak hanya sebatas hak ini tapi juga terhadap hak ketenagakerjaan untuk melindungi hak-hak para pekerja agar terpenuhinya semua hak dan terlaksananya selagi tanggung jawab dari para pekerja.

Perlindungan terhadap pekerja bertujuan untuk memastikan hak-hak dasar mereka, menjamin kesetaraan kesempatan, dan memberikan perlakuan yang bebas dari diskriminasi dalam bentuk apapun. Hal ini penting untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja dan keluarganya, sambil tetap mempertimbangkan kemajuan dunia usaha. Indonesia, sebagai negara dengan populasi terbesar keempat di dunia, memiliki mayoritas masyarakat yang bekerja di berbagai perusahaan, baik nasional maupun multinasional. Oleh karena itu, demi menciptakan kehidupan yang layak, negara perlu berkomitmen untuk menjamin kesejahteraan rakyat Indonesia agar dapat menuju arah yang

lebih stabil dan berkelanjutan. Kebutuhan akan kehidupan yang layak harus dipenuhi untuk mencapai tujuan tersebut (Sugara 2016).

Adapun hak pekerja yang belum terpenuhi adalah mengenai upah yang diberikan belum mencapai upah minimum regional di daerah tersebut. Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dikatakan dalam UU No 13 Tahun 2003 pada Pasal 88 yang mengatakan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pekerja atau buruh berhak mendapatkan penghasilan yang dapat menunjang kehidupan yang lebih layak dan sejahtera. Oleh karena itu, pemerintah mengimplementasikan kebijakan pengupahan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja. Analisis awal menunjukkan adanya keselarasan antara sistem pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan prinsip muamalah yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa upah adalah hak yang wajib diberikan kepada tenaga kerja. Dalam konteks Islam, upah atau pengupahan dikenal dengan istilah *ijarah*. Oleh karena itu, dalam Islam, sudah diatur bahwa perusahaan wajib memberikan upah yang layak kepada para pekerja sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan.

Islam sangat memperhatikan hak-hak manusia, termasuk dalam hal upah. Dalam bahasa Arab, *ijarah* berarti upah, sewa, jasa, atau imbalan. *Ijarah* merupakan salah satu bentuk muamalah yang bertujuan memenuhi kebutuhan hidup, seperti sewa-menyewa, kontrak, atau penyediaan jasa perhotelan, dan lain-lain. Dari sudut pandang terminologi, terdapat beberapa definisi mengenai *ijarah* yang diungkapkan oleh para ulama fikih.

Ulama Hanafiyah mendefinisikan *ijarah* sebagai transaksi mengenai suatu manfaat dengan imbalan. Sementara itu, ulama Syafi'iyah menjelaskan bahwa *ijarah* adalah akad atas manfaat tertentu yang bersifat mubah dan dapat dimanfaatkan dengan kompensasi atau imbalan tertentu. Ulama Malikiyah mengemukakan bahwa *ijarah* adalah perpindahan kepemilikan manfaat dari sesuatu yang diperbolehkan dalam jangka waktu tertentu dengan kompensasi tertentu.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, akad *ijarah* dapat diartikan sebagai akad pemindahan hak pakai atas barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan (upah sewa), tanpa ada pemindahan hak milik atas barang yang disewa. Substansi akad *ijarah* terletak pada penggunaan manfaat dari barang atau jasa yang disertai dengan upah dalam jangka waktu yang telah disepakati (Harun 2017).

Dalam hal tata cara pembayaran upah, Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ
قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah Shallallahu 'alaihi Wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah, Kitāb Hukum-Hukum, Bāb: Balasan bagi Penyewa, No. Hadits: 2434) (Fauzi and Isa 2022).

Kitab Faidhul Qadir, Al-Munawi menuliskan bahwa diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Ungkapan "memberikan gaji sebelum keringat pekerja kering" merujuk pada kewajiban untuk membayar gaji setelah pekerjaan selesai, baik ketika pekerja masih berkeringat maupun setelah keringatnya kering. Jika seorang majikan (musta'jir) tidak memberikan upah kepada karyawannya, maka tindakan tersebut dianggap sebagai perbuatan yang zalim (Silvy 2021).

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan (QS. Asy- Syua'ra [26]: 183).

Asbabun nuzul ayat ini sebagaimana dikutip dari buku Az-Zuhaili yang berjudul Tafsir al-Munir jilid (10) yaitu kisah Nabi Syu'aib dengan kaumnya penduduk Madyan, kepada penduduk Madyan diutus saudaranya, Syu'aib dan penduduk Aikah juga. Penduduk Aikah adalah penduduk yang mempunyai pohon yang sangat rindang, mempunyai tanaman dan buah-buahan. Allah mengutusnyanya kepada mereka guna memperbaiki kehidupan sosial mereka yang buruk yaitu mengurangi takaran dan timbangan serta mencurangnya, perusakan besar di atas bumi, ia lalu menasihati mereka agar menyempurnakan takaran dan timbangan dan agar tidak membuat kerusakan di bumi, mereka mendustakannya lalu Allah membinasakan mereka dengan siksaan di hari yang mendung (Az-Zuhaili 2021). Ayat di atas bermakna janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah berarti janganlah mempekerjakan upah seseorang hingga jauh di bawah upah yang biasanya diberikan (Ghofur 2020).

Pada observasi pendahuluan yang dilakukan, masih ditemukan ketidakterpenuhinya hak-hak ketenagakerjaan lainnya, seperti adanya perlindungan keselamatan kerja dan jaminan sosial ketenagakerjaan sedangkan, itu telah diatur oleh Pasal 86, Pasal 87, Pasal 89, Pasal 90 dan Pasal 99 UU Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi:

Pasal 86

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

Pasal 87

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 90

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 99

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ruang lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut UUTK, meliputi: (1) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha; (2) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; (3) Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat dan (4) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Tenaga Kerja (UUTK) tercantum pada Pasal 77 hingga Pasal 101. Hak-hak ini mencakup berbagai aspek normatif bagi buruh/pekerja, antara lain: hak atas pekerjaan dan upah yang layak, hak atas upah lembur, hak untuk mendapatkan hari libur, hak atas izin dispensasi, hak untuk cuti tahunan, hak cuti melahirkan bagi pekerja wanita, hak untuk menjalankan ibadah sesuai agama, hak atas Tunjangan Hari Raya (THR), hak dalam jaminan sosial tenaga kerja, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak untuk berorganisasi dalam serikat buruh, serta hak atas pesangon (Hakim 2016).

Di samping Islam ternyata Undang-Undang juga mengatur tentang hak ketenagakerjaan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang terdiri dari 193 pasal dan 18 bab tentang Ketenagakerjaan yang terdiri dari beberapa pasal tentang hak ketenagakerjaan seperti yang telah dijelaskan di atas. Undang-Undang ini ditetapkan untuk mengatur ketenagakerjaan dan juga untuk mengatur hak-hak ketenagakerjaan yang ada di Indonesia, hal ini dapat dilihat baik dari hukum Islam, maupun dari segi Undang-Undang sama-sama berfungsi untuk melindungi hak ketenagakerjaan. Namun berbeda dengan kasus yang terjadi di PT Cinorta Mandala Sentosa berdasarkan Observasi awal bahwa ketenagakerjaan yang bekerja di sana cenderung tidak mendapatkan hak sesuai dengan aturan yang ditetapkan, salah satu peraturan yang ditetapkan itu adalah ketidak sesuaian pembayaran upah menurut UMR. Kemudian di PT Cinorta Mendala Sentosa (CMS) juga tidak mendapatkan tunjangan seperti THR ataupun tunjangan Kesehatan, karena PT ini adalah Perseroan Terbatas yang sudah terdaftar pada pemerintahan dan ini dianggap sebagai sebuah perusahaan yang berbenefit, oleh sebab itu hak-hak dari pekerja harus terpenuhi sesuai peraturan yang telah berlaku.

Berdasarkan observasi awal, penulis telah mewawancarai salah seorang karyawan PT Cinorta Mandala Sentosa (CMS) yang bernama Alfi Annashira sebagai supir di PT Cinorta Mandala Sentosa (CMS). Dari wawancara yang dilakukan penulis tentang bagaimana pemenuhan hak-hak karyawan PT Cinorta Mendala Sentosa (CMS), Alfi Annashira mengungkapkan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan hanya 600 ribu dan pada saat lebaran juga tidak mendapatkan THR yang seharusnya diberikan kepada para karyawan. PT Cinortha Mandala Sentosa juga tidak memberikan insentif seperti uang makan dan Alfi mengatakan mengambil uang makan dari minyak yang berlebih. Pada saat terjadi kecelakaan Alfi Annashira juga mengatakan perusahaan tidak

memberikan uang untuk berobat hanya memberikan tanggungan perbaikan mobil (Annashira 2024).

Data di atas menjelaskan bahwa berdasarkan pengakuan supir itu, karyawan tidak mendapatkan hak-hak dan upah sesuai peraturan Undang-undang dan ketentuan Hukum Islam. Diantara kasus yang lain bisa diwawancarai dengan beberapa karyawan di luar supir, kasus yang sama juga terjadi pada Rahma Dini sebagai Sales/Promotor, Rahma Dini mengungkapkan bahwa gaji yang didapatkan Rp.675.000,- dalam sebulan yang didapatkan dari terpenuhinya target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu harus terjualnya 26 unit dalam satu bulan. Rahma Dini juga mengungkapkan apabila sales mendapatkan penjualan melebihi target maka akan dikalikan Rp.5.000,- per unit yang lebih akan tetapi apabila tidak mencapai target maka hanya akan mendapatkan gaji pokok saja dari perusahaan. Selain itu dalam pemasaran produk sales harus menempuh jarak yang jauh dengan berjalan kaki dari rumah ke rumah, dan apabila karyawan sakit perusahaan tidak memberikan uang untuk berobat serta apabila libur tanpa alasan yang jelas gaji karyawan akan dipotong oleh perusahaan. Rahma Dini mengungkapkan perusahaan menyediakan tempat tinggal untuk para karyawan tetapi rumah tersebut sering bocor (R. Dini 2024).

Nama karyawan PT Cinortha Mandala Sentosa cabang Lundang Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan sebagai berikut:

Tabel 1.1

No	Nama	Jabatan
1	Prima Maulida	Admin penjualan
2	Upik Mawarti	OB
3	Irfan Fadila	Collector
4	Rendi Wendi	Surveyor

5	Dasrijal	Collector
6	Intan Wulan Dari	Sales Supervisor (KC)
7	Ilham Syafri	Promotor
8	Kendi Sapapia Pijati	Promotor
9	Ferdi Hamzah Putra	Demo Booker
10	Alfi Annashira	Driver Kanvas
11	Zikri Angraini	Promotor
12	Supriadi	Promotor
13	Afri Yadi	Promotor
14	Rahma Dini	Promotor
15	Roli	Promotor
16	Revni Zati	Promotor

Sumber:(CMS 2024)

Data-data di atas memberikan penguatan bahwa karyawan di PT Cinortha Mendala Sentosa tidak mendapatkan upah dan hak-hak lainnya sesuai dengan aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah dijelaskan sebelumnya. Maka dari latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tentang upah dan hak ketenagakerjaan yang tidak terpenuhi oleh PT Cinortha Mandala Sentosa cabang Lundang Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan untuk diteliti dengan penelitian yang berjudul: ***“Hak Ketenagakerjaan ditinjau dari Hukum Positif dan Fikih Muamalah (Studi Kasus PT Cinortha Mendala Sentosa Cabang Lundang Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan).”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem ***“Hak Ketenagakerjaan ditinjau dari Hukum Positif dan Fikih Muamalah Studi***

Kasus PT Cinorta Mandala Sentosa Cabang Lundang Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan”.

1.3 Pertanyaan Penelitian

- 1.3.1 Apa terkendalanya pemenuhan hak terhadap karyawan PT Cinorta Mandala Sentosa (CMS) Cabang Lundang Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan?
- 1.3.2 Bagaimana tinjauan Hukum Positif terhadap pemenuhan hak kepada tenaga kerja PT Cinorta Mandala Sentosa (CMS) Cabang Lundang Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan?
- 1.3.3 Bagaimana tinjauan Fikih Muamalah terhadap praktek pemenuhan hak tenaga kerja PT Cinorta Mandala Sentosa (CMS) Cabang Lundang Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan?

1.4 Tujuan Penelitian

- 1.4.1 Untuk mengidentifikasi apa saja faktor terkendalanya pemenuhan hak terhadap karyawan PT Cinorta Mandala Sentosa (CMS) Cabang Lundang Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.
- 1.4.2 Untuk menginventarisir bagaimana tinjauan Hukum Positif terhadap pemenuhan hak tenaga terhadap tenaga kerja PT Cinorta Mandala Sentosa (CMS) Cabang Lundang Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.
- 1.4.3 Untuk menganalisis bagaimana tinjauan Fikih Muamalah terhadap praktek pemenuhan hak tenaga kerja PT Cinorta Mandala Sentosa (CMS) Cabang Lundang Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.

1.5 Signifikansi Penelitian

Penelitian ini penting untuk dilakukan agar praktik pelaksanaan pelaksanaan hak ketenagakerjaan pada PT Cinorta Mendala Sentosa terpenuhi dan sesuai dengan ketentuan Hukum Positif dan Fikih Muamalah.

1.5.1 Teoritis

Menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi Penulis dan bagi pembaca, sebagai sumbangan pemikiran bagi para karyawan PT Cinorta Mendala Sentosa bahwa pelaksanaan terhadap hak-hak ketenagakerjaan telah dilindungi oleh Hukum Positif dan Fikih Muamalah.

1.5.2 Praktis

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat membantu dan memberikan tambahan gambaran informasi-informasi yang berkenaan dengan hak-hak ketenagakerjaan yang ditinjau dari Hukum Positif dan Fikih Muamalah.
2. Bagi para karyawan agar lebih memahami dan dapat memperjuangkan hak-hak karyawan sesuai dengan Hukum Positif dan Hukum Muamalah.
3. Bagi penulis penelitian ini menambah wawasan dan pengalaman agar dapat mempersiapkan diri untuk kehidupan selanjutnya, serta sebagai salah satu syarat meraih gelar Sarjana Hukum pada jurusan Hukum Ekonomi Syariah.

1.6 Studi Literatur

Studi literatur yang dilakukan adalah, dengan melakukan pencarian terhadap berbagai sumber tertulis, seperti skripsi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji, sebagai berikut:

- 1.6.1 Skripsi yang ditulis oleh Elsa Imania dengan NIM 1613040114, Universitas Islam Negri Imam Bonjol Padang berjudul: *“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing di UIN Imam Bonjol Padang Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fikih Siyasaah”*. Permasalahan yang dibahas di dalam skripsi ini adalah

pekerja outsourcing di UIN Imam Bonjol Padang banyak terjadi pelanggaran terhadap norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja. Pelanggaran tersebut seperti tidak diberikan alat keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang sesuai dengan tugas masing-masing pekerja outsourcing. K3 yang tidak terpenuhi jelas telah melanggar Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86 ayat (1) yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja. Pasal 87 ayat (1) juga mengatakan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Bedanya dengan penelitian penulis yaitu penelitian penulis mengenai hak-hak ketenagakerjaan seperti hak memperoleh upah yang layak dan sesuai UMR, hak mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja, dan hak atas jaminan sosial (uang kompensasi dan asuransi kesehatan). Selain itu juga terdapat perbedaan pada tempat penelitiannya, penelitian ini meneliti hak para pekerja pada PT Cinorta Mandala Sentosa Cabang Lundang Muara Labuh Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan (Imania 2021).

- 1.6.2 Skripsi yang ditulis oleh Cici Karmila Sari dengan NIM 1813040101, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang dengan judul: *“Perlindungan Hukum Bagi Kurir Terhadap Wanprestasi yang Dilakukan Konsumen dalam Transaksi COD (Studi Kasus di Nagari Balah Hilia Kecamatan Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman)”*. Permasalahan yang dibahas di dalam skripsi ini adalah perlindungan hukum terhadap kurir J&T Exprees di Lubuk Alung mengenai hak dan kewajiban pokok J&T Express yaitu menerima biaya ongkos barang kiriman, mengantarkan barang kiriman sampai ke alamat tujuan, dan menjaga keselamatan barang kiriman

dengan sebaik-baiknya. Pada saat pengiriman barang melalui cara COD maupun tidak barang akan tetap diantarkan ke alamat tujuan dengan selamat. Apabila waktu *packing* barang kiriman dicek oleh mitra J&T Express dalam kondisi baik dan sudah memenuhi standar, tetapi pada saat sampai ke alamat tujuan ternyata barang kiriman ada kerusakan dan kekurangan yang disebabkan oleh pihak J&T Express. Maka apabila J&T Express terbukti melakukan kesalahan atas dasar wanprestasi, J&T Express harus mengganti kerugian yang diderita pengirim maupun penerima yang disebabkan baik oleh karyawan J&T Express maupun pengemudi selama kegiatan pengangkutan/pengiriman barang dilaksanakan. Bedanya dengan penelitian penulis yaitu penelitian penulis mengenai hak-hak ketenagakerjaan seperti hak memperoleh upah yang layak dan sesuai UMR, hak mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja, dan hak atas jaminan sosial (uang kompensasi dan asuransi kesehatan). Selain itu juga terdapat perbedaan pada tempat penelitiannya, penelitian ini meneliti hak para pekerja pada PT Cinorta Mandala Sentosa Cabang Lundang Muara Labuh Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan (Sari 2022).

- 1.6.3 Skripsi yang ditulis oleh Azhary Agussalim Universitas Hasanuddin Makasar dengan judul: *"Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dibidang Keselamatan Kerja di PT. Prima Karya Manunggal"*. Permasalahan yang dibahas di dalam skripsi ini adalah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di bidang keselamatan kerja di PT. Prima Karya Manunggal dalam proses pengerjaan proyek yang ditemukan berbagai pelanggaran yang dilakukan oleh para pekerja karena tidak memberlakukan alat perlindungan diri seperti helm, masker dan sepatu ketika waktu kerja. Tentu keadaan ini begitu berbahaya bagi para pekerja ketika adanya beberapa bagian material yang dapat saja

membahayakan keselamatan diri mereka akibat reruntuhan yang bisa saja datang dari atas serta dampak kesehatan akibat zat-zat material yang masuk kedalam tubuh apabila tidak menggunakan perlindungan berupa Alat Pelindung Diri (APD) pada saat bekerja. Bedanya dengan penelitian penulis yaitu penelitian penulis mengenai hak-hak ketenagakerjaan seperti hak memperoleh upah yang layak dan sesuai UMR, hak mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja, dan hak atas jaminan sosial (uang kompensasi dan asuransi kesehatan). Selain itu juga terdapat perbedaan pada tempat penelitiannya, penelitian ini meneliti hak para pekerja pada PT Cinorta Mandala Sentosa Cabang Lundang Muara Labuh Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan (Agussalim 2022).

- 1.6.4 Skripsi yang ditulis oleh Merrinda Saptaningtyas dengan NIM 083142045 Universitas Institut Agama Islam Negri Jember dengan judul: *"Perlindungan Hukum terhadap Karyawan PT.Milba Cabang Jember dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fikih Muamalah"*. Permasalahan yang dibahas diskripsi ini adalah tidak adanya kontrak kerja secara tertulis di PT Milba Cabang Jember yaitu yang pertama para pegawai takut diberhentikan secara tiba-tiba karena tidak adanya kontrak kerja atau jangka waktu kerjanya yang menuliskan berapa lama mereka harus bekerja, selain itu juga timbul permasalahan mengenai waktu kerja, upah dan jaminan-jaminan yang tidak diterima oleh para pekerja. Bedanya dengan penelitian penulis yaitu penelitian penulis mengenai hak-hak ketenagakerjaan seperti hak memperoleh upah yang layak dan sesuai dengan UMR, hak mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja, dan hak atas jaminan sosial (uang kompensasi dan asuransi kesehatan). Selain itu juga terdapat perbedaan pada tempat penelitiannya, penelitian ini meneliti hak para pekerja pada PT Cinorta

Mandala Sentosa Cabang Lundang Muara Labuh Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan (Saptaningtiyas 2018).

- 1.6.5 Skripsi yang ditulis oleh Misrahul Jannah dengan NIM 140102156 Universitas Islam Negri Ar-Raniry Darussalam dengan judul: *“Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”*. Permasalahan pada skripsi ini adalah pelaksanaan perlindungan pekerja di pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe belum berjalan dengan baik, seperti belum lengkapnya penyediaan alat pelindung diri, dan juga tidak adanya perlindungan sosial berupa penyediaan BPJS Ketenagakerjaan, hal ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan, berupa penyediaan BPJS ketenagakerjaan dan alat pelindung diri secara lengkap. Terkait dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) kesehatan pekerja juga masih sangat kurang, karena pihak pemilik pabrik kurang memperhatikan kesehatan dan keselamatan pekerja. Bedanya dengan penelitian penulis yaitu penelitian penulis mengenai hak-hak ketenagakerjaan seperti hak memperoleh upah yang layak dan sesuai dengan UMR, hak mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja, dan hak atas jaminan sosial (uang konpensasi dan asuransi kesehatan). Selain itu juga terdapat perbedaan pada tempat penelitiannya, penelitian ini meneliti hak para pekerja pada PT Cinorta Mandala Sentosa Cabang Lundang Muara Labuh Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan (Jannah 2019).

1.7 Kerangka Teori

1.7.1 Hak

Kata hak berasal dari bahasa Arab *al-haq*, yang secara etimologi mempunyai beberapa pengertian yang berbeda, diantaranya berarti: milik, ketetapan dan kepastian, menetapkan dan menjelaskan, bagian (kewajiban), dan kebenaran (Agustri 2020).

Soerjono Soekanto membagi hak menjadi dua bagian, yakni hak relatif atau yang bisa diartikan dengan hak searah dan hak absolut atau yang bisa diartikan dengan hak yang memiliki arah jamak. Hak relatif atau hak searah memiliki arti bahwa hak relatif adalah bentuk hak yang terbentuk dari perjanjian atau bisa disebut dengan hukum perikatan. Hak relatif dapat dicontohkan dengan kemampuan seseorang untuk menagih prestasi mereka atau bahkan hak untuk melunasi prestasi mereka. Sedangkan untuk hak absolut atau hak yang memiliki arah jamak berwujud layaknya sebuah hak yang terdapat dalam sebuah hukum yang diatur oleh negara. Kita dapat menyebutnya dengan hukum tata negara. Selain itu, bentuk lain dari hak absolut adalah hak kepribadian berupa hak hidup dan hak kebebasan; hak milik atas suatu objek immaterial berupa hak merek dan hak cipta, serta hak kekeluargaan berupa hak asuh anak, suami-istri, dan hak asuh orang tua (Febrianty 2023).

Meskipun hak merupakan kepentingan yang dilindungi oleh Undang-Undang, namun dalam pelaksanaannya ada hak yang bersifat mutlak dan bersifat relatif. Hak mutlak merupakan hak yang dimiliki oleh subyek hukum yang tidak dapat diganggu gugat, tidak dapat diambil alih oleh pihak manapun atau tidak dapat dipindahkan kepada siapapun dan setiap orang wajib menghargai hak tersebut. Sedangkan hak relatif merupakan hak yang dimiliki oleh subyek hukum yang dapat diintervensi oleh hak dan kepentingan subyek hukum lainnya, sehingga pelaksanaannya menjadi relatif dapat dilaksanakan atau tidak, atau dengan kata lain hak relatif adalah hak yang penguasaannya berbenturan dengan hak relatif subyek hukum lainnya. Hak mutlak merupakan hak asasi yang dimiliki oleh subyek hukum manusia

(*natuurlijk persoon*) misalnya hak untuk hidup, hak untuk bebas berfikir dan berpendapat, hak untuk memeluk agama, hak atas kesehatan dan lain sebagainya. Hak relatif adalah hak yang dimiliki oleh subyek hukum manusia (*natuurlijk persoon*) atau subyek hukum, badan hukum (*recht persoon*) yang timbul karena suatu hubungan hukum misalnya hak jual beli, sewa menyewa dan lain sebagainya (Matippanna 2019).

Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mana dikatakan dalam UU No 13 Tahun 2003 pada Pasal 88 yang mengatakan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

1.7.2 Pengupahan (*ijarah*)

Menurut bahasa kata *ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadu* (ganti) dan oleh sebab itu "*ath-thawab*" atau (pahala) dinamakan *ajru* atau *al-ujrah* (upah). Jadi, *ijarah* dimaksudkan untuk mengambil manfaat atas suatu barang atau jasa (mempekerjakan seseorang) dengan jalan penggantian

(membayar sewa atau upah sejumlah tertentu). Selain itu, upah adalah suatu bentuk hak pekerja untuk mendapatkan imbalan yang bernilai dalam bentuk uang yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau jasa yang telah ditetapkan menurut persetujuan dan kesepakatan atas dasar perjanjian kerja (Sa'diyah 2019).

Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diperoleh dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, seperti halnya sebulan, seminggu, atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang dapat dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya sehingga pekerja diberi imbalan baik besar maupun kecil harus sebanding dengan harga nyata pekerjaannya, bukan harga nominal atas jerih payahnya. Upah yang wajar atau dalam artian tidak seorang pun yang dirugikan adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu biaya hidup dengan batas minimum. Penentuan upah tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah atau tingginya tarif tertentu. Menetapkan upah yang adil bagi pekerja sesuai dengan syari'ah bukanlah pekerjaan mudah (Ghofur 2020)

1.8 Metode Penelitian

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Ramdhan 2021).

1.8.1 Jenis Penelitian

Adapun penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dengan terjun ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan data dari responden-responden yang

ada di lapangan (Khusairi and Sarmigi 2022). Metode penelitian digunakan secara langsung untuk memperoleh data yang ada dimasyarakat yaitu mengenai pembayaran upah dan hak karyawan PT Cinorta Mendala Sentosa.

1.8.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa jenis sumber data yang terbagi diantaranya:

a. Data Primer

Data primer adalah data atau keterangan yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya (Waluya 2007). Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara kepada para pekerja atau karyawan di PT Cinorta Mandala Sentosa yang berjumlah 16 orang karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang lebih dulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi luar dari penelitian sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya data asli (Tika 2006). Sumber sekunder dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mencari data dari buku, jurnal penelitian yang bersangkutan dengan upah dan hak dalam perspektif Hukum Islam dan Fikih Muamalah.

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam rangka menjawab masalah penelitian. Untuk memperoleh data yang relevan, maka digunakan teknik pengumpulan data yaitu:

a. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi lisan, yang dilakukan menurut struktur pembicaraan tertentu oleh dua orang atau lebih, dengan kontak langsung atau jarak jauh, untuk membahas dan menggali informasi tertentu guna mencapai tujuan tertentu pula (Cahyono 2021). Wawancara yang

digunakan ada wawancara terstruktur dan tidak terstruktur yaitu dengan mewawancarai para pekerja atau karyawan di PT Cinorta Mandala Sentosa (CMS).

b. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian (Nasution, Nurbaiti and Arfannudin 2021). Pencatatan tersebut berdasarkan fakta yang dilihat, didengar dan dirasakan oleh sipengamat terhadap para pekerja atau karyawan di PT Cinorta Mandala Sentosa (CMS).

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data penelitian mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, gambar, surat, koran, majalah, prasasti, notulen rapat, leger nilai, agenda, dan lain-lain (Dimiyati 2013). Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengambil gambar dari para responden dan foto langsung dari lokasi penelitian pada PT Cinorta Mandala Sentosa.

1.8.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan langkah penting dalam proses penelitian, yang bertujuan untuk mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan. Teknik analisis data kualitatif digunakan untuk mengolah dan menganalisis data yang berbentuk kata-kata, narasi, atau teks (Setiawati 2024).

Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti tentang kajian yang telah diteliti, yaitu melakukan wawancara terhadap para karyawan PT Cinorta Mandala Sentosa mengenai upah dan hak yang tidak terpenuhi. Observasi yang dilakukan yaitu mendengarkan, mengamati fakta yang diperoleh saat wawancara. Kemudian hasil dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti mencatat data-data yang telah ada dalam bentuk tulisan atau gambar.