

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PASAL 79 DITINJAU
DARI HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Hukum (S.H)**

Oleh :

IHZA ABDILLAH FATTAH

NIM : 1717304019

**PROGRAM STUDI PERBANDINGAN MADZHAB
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K. H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya ,

Nama : Ihza Abdillah Fattah

NIM : 1717304019

Jenjang : S-1

Program Studi : Perbandingan Madzhab

Menyatakan bahwa naskah skripsi "**Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 Ditinjau Dari Hukum Islam Dan Hukum Positif**" ini adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.

Purwokerto, 28 Desember 2023

Saya yang menyatakan,



Ihza Abdillah Fattah
NIM. 1717304019

PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

Implementasi Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ditinjau dari Hukum Islam dan Hukum Positif

Yang disusun oleh **Ihza Abdillah Fattah (NIM. 1717304019)** Program Studi **Perbandingan Mazhab**, Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada tanggal **19 Januari 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji I

Sekretaris Sidang/ Penguji II

Prof. Dr. H. Syufa'at, M.Ag.
NIP. 19630910 199203 1 005

Agus Setiawan, S.H.I., M.H.
NIP. 2030088302

Pembimbing/ Penguji III

Luqman Rico Khashogi, M.S.I.
NIP. 19861104 201903 1 008

Purwokerto, 25 Januari 2024

Dekan Fakultas Syari'ah



Dr. H. Supani, S.Ag, M.A.
NIP. 19700705 200312 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 28 Desember 2023

Hal : Pengajuan Munaqasyah Skripsi
Sdr. Ihza Abdillah Fattah
Lampiran : 4 Eksemplar

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah
Universitas Islam Negeri
Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa:

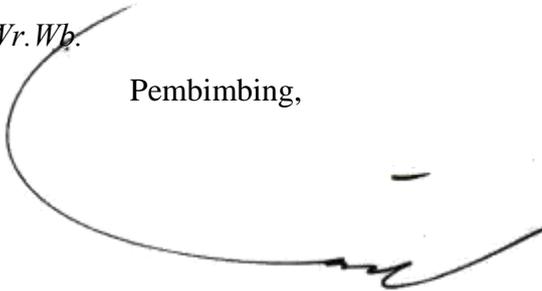
Nama : Ihza Abdillah Fattah
NIM : 1717304019
Jurusan : Perbandingan Madzhab
Program Studi : Perbandingan Madzhab
Fakultas : Syari'ah
Judul : **“Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 Ditinjau Dari Hukum Islam Dan Hukum Positif”**

Skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk diujikan dalam rangka memperoleh Sarjana Hukum (S.H.)

Demikian nota pembimbing saya sampaikan, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing,


Luqman Rico Khashogi, S.H.I., M.S.I.
NIP. 19861104 201903 1 008

MOTTO

“Kau sebaiknya bekerja keras dan jangan sampai tertinggal.”

-Gojo Satoru.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Tiada kata yang pantas untuk diucapkan kecuali rasa syukur kepada Mu Yaa Rabb. Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas segala nikmat dan kemudahan yang telah dikaruniakan kepada hambamu ini. Sholawat serta salam tak lupa selalu tcurahkan kepada Baginda Nabi Agung Muhammad SAW beserta para keluarga dan SahabatNya, Semoga syafaatNya selalu menyertai kami sebagai umatNya, Aamiin.

Dalam setiap langkah penulis, penulis selalu berusaha dan berdoa untuk mewujudkan harapan-harapan dari orang-orang terkasihku serta selalu berusaha untuk membahagiakan orang-orang di sekeliling penulis. Dengan selesainya Skripsi ini maka akan penulis persembahkan skripsi ini teruntuk Ibu penulis yang tidak akan pernah pensiun untuk mendo'akan, memberi dukungan moral, materiil maupun spiritual kepada penulis selama menempuh perkuliahan sampai menyelesaikan skripsi ini.

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PASAL 79 DITINJAU DARI HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF

ABSTRAK

Ihza Abdillah Fattah
NIM. 1717304019

Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan sebuah undang-undang yang membahas terkait peraturan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Kajian dalam penelitian ini menjadi sebuah kajian awal dalam kajian yang menjadikan hukum Islam dan Hukum Positif. Hukum Islam bersumber menjadi patokan dasar pada kajian Islam yang berdasarkan kepada Al-Qur'an dan Hadis kemudian dibahas juga dalam sudut pandang hukum positif di Indonesia. Maka bagaimana implementasi Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dilihat dari hukum islam dan hukum positif menjadi fokus penelitian ini.

Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan atau *library research* yang diolah menggunakan metode analisis data komprehensif. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah UUD NRI Tahun 1945, UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia menjadi sumber data hukum positif serta Al-Qur'an dan As-Sunnah menjadi sumber data untuk hukum Islam. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode komparatif. Metode komparasi atau komparatif adalah metode analisis yang dilakukan dengan cara meneliti faktor-faktor tertentu yang berhubungan dengan situasi dan keadaan yang diteliti dan membandingkan satu faktor dan faktor yang lain. Pendekatan penelitian pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yaitu dengan menekan analisisnya pada proses penyimpulan komparasi serta pada analisis terhadap dinamika hubungan fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah.

Adapun hasil penelitian ini adalah Persamaan hak cuti menurut hukum Islam dan hukum positif di korelasikan pada konsep keadilan. Dalam hukum Islam wajib hukumnya para pemegang kekuasaan dalam pekerjaan memberikan hak cuti ini dengan adil tanpa memandang gender sama seperti dalam hukum positif. Dalam hukum positif tidak boleh ada diskriminasi dalam regulasi hak cuti ini. Perbedaan hak cuti menurut hukum Islam dan hukum positif antara lain dalam hukum Islam hak cuti ini tanpa adanya regulasi yang menyulitkan sedangkan dalam hukum positif hak cuti ini sangat banyak regulasi untuk mengaturnya.

Kata kunci : UU No 13 Tahun 2003, Ketenagakerjaan, Hukum Islam, Hukum Positif

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	ş	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De

ذ	Ḍal	ḏ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	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

B. Vokal

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

1. Vokal Tunggal

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

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	a
ـِ	Kasrah	i	i
ـُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

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

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...يَ	Fathah dan ya	ai	a dan u
...وُ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

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

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...أ...إ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
...يِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
...وُ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā

- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata 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:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuzu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ جَرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada junjungan baginda Nabi Muhammad saw beserta keluarga, dan para sahabatnya juga kepada orang-orang yang senantiasa setia kepada beliau hingga hari akhir.

Skripsi ini berjudul **“Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 Ditinjau Dari Hukum Islam Dan Hukum Positif”** Merupakan karya ilmiah yang sengaja disusun untuk memenuhi tugas akhir serta sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Syariah (S.H.) pada program Strata 1 Program Studi Perbandingan Madzhab, Fakultas Syari’ah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

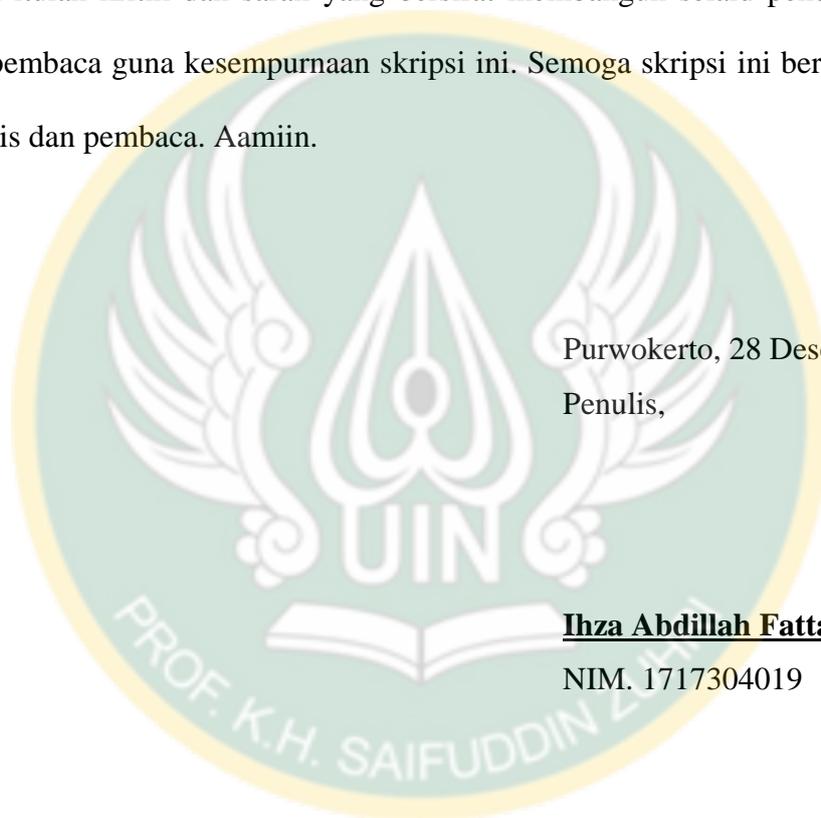
Untuk menyelesaikan skripsi ini, penulis selalu mendapatkan bantuan dan motivasi dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Sebagai ungkapan rasa syukur dan terima kasih sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, maka penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. K.H., Ridwan. M.Ag. Rektor Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto beserta wakil rektor I, II, dan III yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. Supani, S.Ag., M.A. Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

3. Dr. Muhammad Iqbal Juliansyahzen, S.Sy., M.H. Wakil Dekan 1 Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. Marwadi, M.Ag., Wakil Dekan 2 Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. Hariyanto, S.H.I, M.Hum.,M.pd Wakil Dekan 3 Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Luqman Rico Khashogi, S.H.I., M.S.I. Koordinator Program Studi Perbandingan Madzhab, Fakultas Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Sekaligus dosen Pembimbingku yang telah ikhlas meluangkan ilmu dan waktunya disela-sela kesibukannya untuk memberikan penulis arahan, bimbingan, saran, kritik, serta motivasinya sehingga penulis menjadi semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
7. Segenap dosen Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri (UIN SAIZU) Purwokerto yang telah memberikan pengetahuan dan ilmunya selama proses perkuliahan
8. Ibu Ratih Dewi Puspawening S.sos Orang tua penulis dan Muhammad Dhafa Attabik Ali, Haifaa Nazwa Nur Aulia Adik- adik penulis yang sangat penulis sayangi. Yang selalu memberikan dukungan moril dan materiil dan selalu memberikan motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
9. Halim Muhammad, Eris Rinaldi, Refis Aulawy Noor, Fahmi Rizaldhi, Upri Ono, Aziz Abdul Rachman. Sahabat penulis yang selalu ada untuk penulis disaat apapun dan membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

10. Teman-teman Perbandingan Madzhab angkatan 2017 Semoga diberikan kesuksesan.
11. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Saya menyadari bahwa dalam skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itulah kritik dan saran yang bersifat membangun selalu penulis harapkan dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Aamiin.



Purwokerto, 28 Desember 2023

Penulis,

Ihza Abdillah Fattah

NIM. 1717304019

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR.....	xvi
DAFTAR ISI.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	15
C. Rumusan Masalah	18
D. Tujuan Penelitian	18
E. Manfaat Penelitian	19
F. Kajian Pustaka.....	19
G. Sistematika Pembahasan.....	21
BAB II LANDASAN TEORI.....	22
A. Ketenagakerjaan	22
1. Undang-undang Ciptakerja	22
2. Tenaga Kerja	25

B. Hak Cuti	36
1. Pengertian Cuti.....	36
2. Macam-Macam Cuti.....	40
C. Tinjauan Umum Tentang Cuti Menurut Hukum Positif	43
D. Tinjauan Umum Tentang Cuti Menurut Hukum Islam.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Metodologi Penelitian	50
B. Jenis Penelitian.....	50
C. Pendekatan Penelitian	51
D. Fokus Penelitian	52
E. Sumber Data.....	52
F. Teknik Pengumpulan Data.....	54
G. Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PASAL 79 DITINJAU DARI HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF	56
A. Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 di Indonesia	56
B. Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ditinjau dari Hukum Islam	61

C. Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ditinjau dari Hukum Positif	72
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hak Asasi Manusia adalah hak yang melekat pada diri manusia yang bersifat kodratif dan fundamental sebagai suatu anugrah Allah yang harus dihormati, dijaga, dan dilindungi oleh setiap individu, masyarakat atau negara. Hakekat hak merupakan upaya menjaga keselamatan eksistensi manusia secara utuh melalui aksi keseimbangan yaitu keseimbangan antara kepentingan perseorangan dengan kepentingan umum. Begitu juga upaya untuk menghormati, melindungi dan menjunjung tinggi, hak menjadi kewajiban dan tanggung jawab bersama antara individu, pemerintah (aparatur pemerintah baik sipil maupun militer) dan Negara.¹

Perwujudan dari adanya pembangunan nasional yaitu dengan adanya kebijakan dalam ketenagakerjaan. Salah satu perwujudannya ialah dalam bidang ketenagakerjaan, dimana suatu pembangunan dibutuhkan untuk memberikan kedudukan terhadap seseorang. Pada kehidupan setiap manusia hal yang paling penting dimiliki adalah suatu pekerjaan. Dimana pekerjaan tersebut dibutuhkan sebagai bentuk pemenuhan kehidupannya, dengan melakukan pekerjaan maka setiap orang akan menghasilkan keuangan yang

¹ Rifai, A., & Damayanti, G. A. R. Kajian Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid (19) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*, (2020). 2(2). hlm. 22.

dapat memenuhi segala kebutuhan hidup. Pekerjaan merupakan wujud dari hak dan kewajiban yang harus dipenuhi bagi orang lainnya.²

Tenaga kerja Menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah "tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan" (di dalam atau di luar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, jadi di sini terkandung arti yang luas. Mereka yang telah bekerja pada instansi-instansi Pemerintah terikat oleh Undang undang Kepegawaian, sedang mereka yang telah bekerja pada perusahaan-perusahaan terikat dan atau dilindungi oleh Undang-undang Perburuhan atau yang lazim disebut Hukum Perburuhan. Undang-undang atau Hukum Perburuhan berlaku di setiap perusahaan di setiap perusahaan yang menampung atau mempekerjakan para tenaga kerja.³

Sejak dikeluarkannya UU No. 13 Tahun 2003, beberapa perubahan dan penyesuaian telah dilakukan untuk mengakomodasi perubahan sosial dan kebutuhan ketenagakerjaan di Indonesia. Misalnya, pemerintah juga menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) sebagai turunan dari UU Ketenagakerjaan untuk mengatur hal-hal yang lebih rinci. Sejak kemerdekaan, undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia terus berkembang untuk memberikan perlindungan dan hak-hak yang lebih baik bagi pekerja. Upaya terus dilakukan

² Rifai, A., & Damayanti, G. A. R. *Kajian Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Dirumahkan...* hlm. 23.

³ Rifai, A., & Damayanti, G. A. R. *Kajian Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Dirumahkan...*, hlm. 24.

untuk memastikan keadilan dan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia sesuai dengan perkembangan sosial dan ekonomi yang ada.⁴

Histori kemunculan Regulasi Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, dari segi formal pergerakan pekerja di dunia berikut Indonesia, sedang mendapatkan tekanan yang luar biasa. Richard Hyman memberikan penjelasan tekanan-tekanan harus di hadapi, yang mencakup lingkungan ekstern aksi serta intern srikat pekerja. Pengaruh eksternal di tandai sebagaimana meningkat nya persaingan ditingkat internasional yang menekankan relasi industri ditingkat nasional. Situasi ini yang memaksa pemerintahan yang memimpin supaya cepat ber adaptasi serta pergerakan para pekerja jadi tidak diinginkan, khususnya dinegara-negara yang pergerakan buruh nya sudah mapan. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79

Pada tahun 1950-an, masih didalam nuansa pergerakan kaum pekerja ketika masih bergelora, di hasilkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, diikuti Undang-Undang Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja diperusahaan swasta yang menghasilkan perlindungan begitu kompeten terhadap pegawai beserta diwajibkan memperoleh persetujuan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) guna PHK. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79.⁵

Salah satu hak asasi manusia adalah memperoleh pekerjaan sesuai apa yang diungkapkan dalam Pasal 28 dan 27 Ayat (2) UUD 1945 dan Pancasila.

⁴ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79

⁵ Rifai, A., & Damayanti, G. A. R. *Kajian Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Dirumahkan...* hlm. 23.

Tenaga kerja dimaknai dalam Pasal 1 Angka 2 UUTK (Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan) No.13 Tahun 2003 sebagai: “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sementara itu, tenaga kerja diartikan sebagai seluruh individu yang dapat bekerja menghasilkan suatu jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau diri sendiri dalam BAB I Pasal 1 Ayat 2 UU No.13 Tahun 2003. Tenaga kerja mempunyai arti yang hampir sama dalam KBBI, yakni setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan, mengerjakan suatu hal, atau bekerja di luar ataupun di dalam suatu hubungan kerja.⁶

Melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.224/Men/2003 yang mengatur mengenai UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa:

1. Pasal 5 menyebutkan bahwa: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”
2. Pasal 6 menyebutkan bahwa: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”⁷

Tenaga kerja adalah penduduk dengan usia antara 17 tahun sampai 60 tahun yang bekerja untuk menghasilkan uang sendiri.), Selain itu tenaga kerja adalah tenaga yang bekerja didalam maupun luar hubungan kerja dengan alat produksi utama dalam proses produksi baik fisik maupun pikiran. Banyaknya

⁶ Malisi, A. S. *Sistem Pemberian Upah Buruh Harian Lepas Ditinjau dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam*. ARJIS (Abdurrauf Journal of Islamic Studies),(2022). 1(3), hlm. 311.

⁷ Malisi, A. S. *Sistem Pemberian Upah Buruh Harian Lepas Ditinjau...*, hlm. 315.

permintaan tenaga kerja di Indonesia saat ini juga atas besarnya kebutuhan Perseroan Terbatas (PT) dalam memproduksi suatu barang. Juga adanya andil pemerintah dalam meningkatkan ekonomi negara dengan cara menambah perusahaan-perusahaan di Indonesia. Dan juga banyaknya investasi asing yang membuka cabang pabrik di Indonesia. Berbagai macam kalangan usia, gender dan latar belakang pendidikan di Indonesia banyak yang bekerja di pabrik-pabrik di Indonesia. Dari perempuan dan laki-laki, usia produktif sampai usia non-produktif, dari lulusan SD sampai dengan lulusan S3. Banyak yang akhirnya bekerja di pabrik di daerah masing-masing.⁸

Cuti memang fungsinya untuk menyegarkan karyawan dari kepenatan kerja. Tapi itu adalah hak bersyarat, jadi hanya karyawan yang memenuhi syarat saja yang bisa ambil cuti. Pada faktanya cuti tahunan meskipun diatur berdasarkan kebijakan namun tetap yang memiliki kekuasaan ialah perusahaan. Dalam prakteknya, banyak pengusaha membuat peraturan sendiri dengan meniadakan cuti tersebut jika pekerja tidak mengambilnya dalam masa tertentu, misalnya 6 bulan atau satu tahun berjalan. Cuti dalam pekerjaan sudah diatur oleh pemerintah dalam Pasal 79 UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.⁹

Implementasi undang-undang republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga mencakup dalam hak cuti. Penulis mendapatkan gambaran bagaimana UU ini diimplementasikan di Indonesia.

⁸ Merdi, M. *Studi Komparatif Hak Pekerja Anak Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak Dalam Perspektif Hukum Islam* (UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG, 2022).

⁹ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79.

Berdasarkan aturan ketenagakerjaan, maka setiap pekerja memiliki waktu istirahat dari pelaksanaan pekerjaannya. Waktu tersebut ada yang memiliki syarat untuk dipenuhi dan ada yang tidak memerlukan syarat. Seperti halnya istirahat yang memiliki syarat ialah mengenai cuti. Dalam hal ini, cuti merupakan bagian yang ada pada pekerja yang menurut aturannya wajib untuk diambil oleh pekerja selama pekerja tersebut memenuhi ketentuan umumnya. Sehingga cuti membutuhkan adanya izin tertulis dari pihak perusahaan, tanpa adanya izin maka cuti tidak dapat diterima.¹⁰

Penjaminan terhadap haknya setiap pekerja pada dasarnya telah diberikan oleh pemerintah, terutama mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja yang ditujukan guna menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Pada umumnya setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tentunya memiliki sasaran yang akan dituju, yaitu baik aturan undang-undang maupun aturan perusahaan. Dimana kebijakan tersebut dijadikan sebagai rasa tanggungjawab perusahaan kepada perusahaan agar setiap pekerja dapat merasakan haknya setelah melakukan pekerjaan. Sehingga setiap perusahaan yang menjalankan hak cuti kepada pekerjanya, maka perusahaan tersebut telah menjalankan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Namun sebaliknya, jika perusahaan tidak melaksanakannya maka perusahaan dinilai telah melakukan

¹⁰ Teguh Budiyo, B. U. D. *Perspektif Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan Dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung, 2020).

pelanggaran terhadap suatu ketentuan yang mutlak harus dijalankan olehnya. Karena tanpa adanya permintaan secara langsung kepada pekerja maka ketentuan ini tetap menjadi kewajiban.¹¹

Menurut UU tentang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 79 ayat (2) huruf c yang menyebutkan bahwa cuti tahunan diberikan kepada pekerja atau buruh selama 12 hari kerja setelah yang bersangkutan telah bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus. Maka pada bulan ke-13 seorang pekerja sudah dapat menikmati hak cuti tahunannya. Lebih jauh dalam pasal 79 ayat (3) UUK disebutkan bahwa pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan didasari hal tersebut maka cuti tahunan merupakan jenis cuti yang bersifat fleksibel. Artinya ketentuan tersebut mengikuti ketentuan dari masing-masing perusahaan yang disepakati di awal kontrak kerja.¹²

Perusahaan dalam melaksanakan aturan cuti tahunan dapat mengatur sendiri aturan cuti tersebut dalam aturan perusahaannya tanpa menyalahi ketentuan yang terdapat di dalam undang-undang. Tidak sedikit perusahaan yang menetapkan cuti di atas 12 hari. Adapun mengenai persyaratan cuti juga disesuaikan oleh masing-masing perusahaan dengan tetap berpedoman pada undang-undang yang mengatur. Karena hak cuti merupakan hak yang

¹¹ Agung Perdana, M. I.. *Implementasi Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2020).

¹² UU tentang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 79

bersyarat, sehingga hanya pekerja yang telah memenuhi persyaratan saja yang dapat mengambil hak tersebut.¹³

Namun dalam pelaksanaannya seringkali terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan mengenai aturan cuti tersebut. Dilatarbelakangi karena kebijakan cuti pekerja yang sangat bergantung pada perusahaan. Maka hal ini sering menjadi celah bagi perusahaan untuk merekayasa hak cuti para pekerja. Padahal dalam aturan undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003 pasal 79 disebutkan bahwa pelaksanaan hak cuti tahunan merupakan perjanjian yang dihasilkan dari diskusi antara perusahaan dengan pekerja di awal kontrak.¹⁴

Hukum positif disebut juga *ius constitutum* yang berarti kumpulan asas dan kaidah hukum tertulis yang pada saat ini sedang berlaku dan mengikat secara umum atau khusus dan ditegakkan oleh atau melalui pemerintah atau pengadilan dalam Negara Indonesia. Selanjutnya secara terperinci dijelaskan oleh situs resmi Mahkamah agung Republik Indonesia. Hukum positif adalah kumpulan asas dan kaidah hukum tertulis yang ada pada saat ini sedang berlaku dan mengikat secara umum atau khusus dan ditegakkan oleh atau melalui pemerintah atau pengadilan dalam Negara Indonesia. Hukum positif dapat diklasifikasi kedalam berbagai macam pengelompokan, yaitu antara lain dilihat dari sumbernya, bentuknya, isi materinya dan lain sebagainya.¹⁵

¹³ UU tentang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 79

¹⁴ UU tentang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 79

¹⁵ Yudha, A. K. Hukum Islam dan Hukum Positif: Perbedaan, Hubungan, dan Pandangan Ulama. *Jurnal Hukum Novelty*, (2017), 8(2), hlm. 157.

Hukum positif di Indonesia merujuk pada keseluruhan peraturan hukum yang secara resmi diakui dan berlaku di dalam batas wilayah negara. Dasar hukum positif di Indonesia bersumber dari berbagai sumber hukum, yang mencakup undang-undang, peraturan pemerintah, kebijakan presiden, dan peraturan daerah. Salah satu landasan utama dari hukum positif di Indonesia adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menjadi konstitusi tertinggi yang mengatur prinsip-prinsip dasar negara dan hak asasi manusia.¹⁶

Hukum positif di Indonesia dikelola dan diawasi oleh tiga kekuasaan negara, yaitu eksekutif, legislatif, dan yudikatif. Fungsi masing-masing kekuasaan tersebut secara bersama-sama menciptakan, menafsirkan, dan melaksanakan hukum. Peran legislatif tercermin dalam proses pembuatan undang-undang, yang melibatkan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sebagai lembaga perwakilan rakyat. Eksekutif, yang dipimpin oleh presiden, memiliki peran dalam memberlakukan kebijakan dan peraturan pemerintah. Di sisi lain, yudikatif, melalui Mahkamah Agung dan lembaga peradilan lainnya, bertanggung jawab untuk menegakkan hukum dan menyelesaikan sengketa hukum.¹⁷

Hukum positif di Indonesia juga mencerminkan prinsip-prinsip hukum nasional dan internasional yang diakui oleh negara ini. Prinsip-prinsip tersebut melibatkan keadilan, kepastian hukum, dan keberlanjutan pembangunan. Selain itu, hukum positif di Indonesia juga mencakup upaya untuk mengatasi berbagai

¹⁶ Yudha, A. K. *Hukum Islam dan Hukum Positif: Perbedaan...*, hlm. 159.

¹⁷ Yudha, A. K. *Hukum Islam dan Hukum Positif: Perbedaan...*, hlm. 161.

isu hukum kontemporer, termasuk perlindungan lingkungan, hak asasi manusia, dan penegakan hukum terhadap korupsi. Sebagai sistem hukum yang terus berkembang, hukum positif di Indonesia juga mengalami perubahan seiring waktu, sejalan dengan perkembangan masyarakat dan tuntutan global. Meskipun terdapat berbagai tantangan dan permasalahan dalam penerapan hukum positif, negara terus berupaya memperbaiki dan mengembangkan sistem hukumnya untuk mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan dan menjaga keadilan bagi seluruh warganya.¹⁸

Setiap pekerja yang secara terus menerus bekerja selama satu tahun (12 bulan) wajib diberi cuti tahunan oleh setiap pengusaha yang mempekerjakannya. Hak cuti tahunan pekerja itu timbul setelah pekerja bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.¹⁹ Maka pada bulan ke-13 seorang pekerja sudah dapat menikmati hak cuti tahunannya. Sebagai agama yang bersifat *kaffah*, maka seluruh aspek keberlangsungan kehidupan manusia telah diatur dalam agama Islam. Kehidupan akhirat dan dunia dalam pandangan agama Islam haruslah seimbang, sebagaimana firman Allah SWT pada Q.S Al-Qashash ayat 77 berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ
فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah pada apa saja yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi...”²⁰

¹⁸ Susilo, A. B. Penegakan Hukum yang Berkeadilan dalam Perspektif Filsafat Hermeneutika Hukum: Suatu Alternatif Solusi terhadap Problematika Penegakan Hukum di Indonesia. *Perspektif*, (2011), 16(4), hlm. 214.

¹⁹ Susilo, A. B. *Penegakan Hukum yang Berkeadilan....*, hlm. 220.

²⁰ Al-Quran, L. P. M. (Ed.). *Al-Qur'an dan Terjemah*. Jabal Raudhotul Jannah. (Tp: 2010)

Islam telah mengatur hubungan antar manusia seperti bidang ekonomi dalam mewujudkan keseimbangan tersebut, bukan hanya mengatur masalah peribadatan mahdhah seperti haji, puasa, atau shalat saja. Ekonomi dalam istilah Fiqh *Mu'amalah* dikenal dengan istilah *mu'amalah*. Manusia dalam menjalankan kehidupan, mereka tidak akan lepas dari kegiatan mu'amalah, dimana mereka akan saling berinteraksi dengan sesama manusia lainnya baik interaksi tersebut menimbulkan akibat hukum maupun tidak yang dimana hal ini sesuai dengan pengertian mu'amalah itu sendiri yang memiliki arti saling bertindak, saling berbuat, dan saling beramal.²¹

Perjanjian atau aqad menjadi hal yang paling penting dalam setiap kegiatan bisnis atau muamalah. Islam mengartikan aqad sebagai suatu cara yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan harta yang halal guna memenuhi kebutuhannya setiap hari. Setiap muslim wajib menegakkan aqad sesuai ridha dari Allah SWT. Seperti dalam Qs Al-Maidah ayat 1 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْعَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji! Dihalalkan bagimu hewan ternak, kecuali yang akan disebutkan kepadamu (keharamannya) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berihram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki.²²

Menurut hukum Islam yang tercantum dalam Hadits maupun Al-Qur'an, dijelaskan bahwa seluruh pekerja harus diperlakukan secara adil sesuai prinsip yang adadalam agama Islam. Sesama umat manusia harus diperlakukan

²¹ Arwani, A. Epistemologi hukum ekonomi Islam (muamalah). *Religia: Jurnal Ilmu-Ilmu KeIslaman*, (2012), 15(1), hlm. 126.

²² Al-Quran, L. P. M. (Ed.). Al-Quran dan Terjemah. Jabal Raudhotul Jannah. (Tp: 2010)

dengan penuh kasih sayang dan adil sesuai ajaran yang ada dalam Al-Qur'an yang menjadi pedoman utama umat muslim, hal tersebut juga berlaku bagi seluruh pekerja. Seluruh manusia wajib dihormati dan diakui sesuai anjuran dan ajaran yang ada dalam agama Islam sesuai Q.S. Al-Maidah ayat 8 berikut ini:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ آَلَا تَعْدِلُونَ وَإِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.²³

UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan memiliki beberapa implementasi yang bisa dilihat dari perspektif hukum Islam. Salah satu implementasi adalah kewajiban pengusaha untuk membayar upah yang adil dan layak sesuai dengan prinsip keadilan dalam Islam. Hukum Islam, atau dikenal juga sebagai Syariat Islam, merujuk pada sistem hukum yang bersumber dari ajaran agama Islam, terutama Al-Qur'an dan Hadis (tradisi dan perkataan Nabi Muhammad). Hukum Islam mencakup berbagai aspek kehidupan, mulai dari ibadah, moralitas, hingga aspek sosial dan ekonomi. Prinsip utama dalam hukum Islam adalah menjunjung tinggi keadilan, keseimbangan, dan keberpihakan terhadap kepentingan umum.²⁴

²³ Al-Quran, L. P. M. (Ed.). *Al-Quran dan Terjemah. Jabal Raudhotul Jannah*. (Tp: 2010)

²⁴ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79.

Salah satu landasan hukum utama dalam Islam adalah Al-Qur'an, yang dianggap sebagai wahyu Allah kepada Nabi Muhammad. Al-Qur'an memberikan pedoman moral dan etika, serta norma-norma hukum yang mengatur kehidupan individu dan masyarakat. Hadis, atau tradisi Nabi Muhammad, juga menjadi sumber hukum yang penting, karena merinci dan menjelaskan ajaran-ajaran yang terkandung dalam Al-Qur'an. Hukum Islam mencakup dua aspek utama, yaitu Ibadah dan Muamalah. Ibadah mencakup segala bentuk kewajiban dan ritual ibadah kepada Allah, seperti shalat, puasa, zakat, dan haji. Sementara Muamalah mengatur hubungan sosial, ekonomi, dan politik dalam masyarakat. Prinsip-prinsip hukum Islam dalam Muamalah mencakup keadilan, saling menghormati, dan keberpihakan terhadap kaum lemah dan fakir miskin.²⁵

Hukum Islam juga mengandung konsep-konsep seperti Qiyas (analogi), Ijtihad (penafsiran), dan Fatwa (pendapat ulama). Qiyas digunakan untuk mengambil hukum dari kasus yang belum diatur dalam Al-Qur'an atau Hadis dengan mendasarkan pada analogi dari kasus-kasus yang telah diatur. Ijtihad adalah usaha pemikiran dan penalaran ulama untuk menemukan solusi hukum terkini. Fatwa adalah pendapat atau nasihat hukum yang diberikan oleh ulama dalam menyelesaikan masalah-masalah kontemporer. Meskipun hukum Islam memiliki prinsip-prinsip yang tetap, ia juga mengakomodasi fleksibilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman. Hukum Islam berperan dalam membentuk karakter masyarakat Muslim, menciptakan

²⁵ Harisah, H., & Arifkan, M. Konsep Islam Tentang Keadilan Dalam Muamalah. *Syar'ie: Jurnal Pemikiran Ekonomi Islam*, (2020), 3(2), hlm. 172.

keadilan, dan mengarahkan umat Islam untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan dalam kehidupan dunia dan akhirat.²⁶

Undang-undang tersebut juga melindungi pekerja dari diskriminasi dan pelecehan yang sejalan dengan prinsip kemanusiaan dalam Islam. Pengusaha juga memiliki tanggung jawab sosial untuk memberikan perlindungan dan jaminan sosial bagi pekerja sesuai dengan prinsip keadilan sosial dalam Islam. Di sisi lain, pengusaha juga harus memberikan hak cuti dan hak atas penghasilan selama masa cuti sebagai kewajiban dalam Islam untuk memberikan kesempatan bagi pekerja untuk beristirahat dan mendapatkan keadilan dalam penghasilan. Walaupun undang-undang ini telah memperhatikan prinsip-prinsip hukum Islam, tetap diperlukan upaya-upaya untuk memastikan pelaksanaannya sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan kemanusiaan dalam Islam.²⁷

Sesuai penjabaran tersebut, peneliti ingin mengkaji secara mendalam mengenai **“IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PASAL 79 DITINJAU DARI HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF.”**

²⁶ Harisah, H., & Arifkan, M. *Konsep Islam Tentang Keadilan...*, hlm. 175.

²⁷ Harisah, H., & Arifkan, M. *Konsep Islam Tentang Keadilan...*, hlm. 180.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul penelitian ini, maka penulis memberikan penegasan terhadap istilah yang terdapat dalam judul sebagai berikut :

1. Tenaga Kerja

Mengacu pada Bab I Pasal 1 Ayat 2 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tertulis bahwa tenaga kerja ialah seluruh individu yang dapat bekerja menghasilkan suatu jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau diri sendiri. Tenaga kerja mempunyai arti yang hampir sama dalam KBBI, yakni setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan, mengerjakan suatu hal, atau bekerja di luar ataupun di dalam suatu hubungan kerja.²⁸ Sistem tenaga kerja di Indonesia diatur oleh serangkaian undang-undang yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan menciptakan hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha. Salah satu undang-undang yang mendasari sistem tenaga kerja di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini memiliki peran krusial dalam mengatur hak dan kewajiban pekerja serta memberikan landasan hukum bagi pembentukan peraturan pelaksana lebih lanjut.²⁹

2. Cuti

Cuti karyawan adalah salah satu hak karyawan yang bisa didapatkan di tempat kerja. Masalah cuti karyawan ini tidak hanya diurus oleh

²⁸ Harisah, H., & Arifkan, M. *Konsep Islam Tentang Keadilan...*, hlm. 180.

²⁹ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79.

perusahaan namun ada aturan langsung yang tertulis di undang-undang sebagai pedoman dasarnya. Jadi cuti karyawan bukan satu hal yang bisa disepelekan karena untuk perusahaan yang melanggar atau tidak taat dengan ketentuan maka akan mendapatkan denda atau hukuman. Urusan tentang cuti karyawan ini sudah diatur dalam undang-undang yang mengatur tentang cuti karyawan di Indonesia.³⁰ Cuti memang fungsinya untuk menyegarkan karyawan dari kepenatan kerja. Tapi itu adalah hak bersyarat, jadi hanya karyawan yang memenuhi syarat saja yang bisa ambil cuti. Pada faktanya cuti tahunan meskipun diatur berdasarkan kebijakan namun tetap yang memiliki kekuasaan ialah perusahaan. Dalam prakteknya, banyak pengusaha membuat peraturan sendiri dengan meniadakan cuti tersebut jika pekerja tidak mengambilnya dalam masa tertentu, misalnya 6 bulan atau satu tahun berjalan. Cuti dalam pekerjaan sudah diatur oleh pemerintah dalam Pasal 79 UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.³¹

3. Hukum Positif

Hukum positif disebut juga *ius constitutum* yang berarti kumpulan asas dan kaidah hukum tertulis yang pada saat ini sedang berlaku dan mengikat secara umum atau khusus dan ditegakkan oleh atau melalui pemerintah atau pengadilan dalam Negara Indonesia. Selanjutnya secara terperinci dijelaskan oleh situs resmi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Hukum positif adalah kumpulan asas dan kaidah hukum tertulis yang ada

³⁰ Rohendi, K. Sistem Informasi Pengajuan Cuti Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Propinsi Sumatera Barat. *Jurnal Teknoif Teknik Informatika Institut Teknologi Padang*, (2015), 3(2), hlm. 63.

³¹ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79.

pada saat ini sedang berlaku dan mengikat secara umum atau khusus dan ditegakkan oleh atau melalui pemerintah atau pengadilan dalam Negara Indonesia. Hukum positif dapat diklasifikasi kedalam berbagai macam pengelompokan, yaitu antara lain dilihat dari sumbernya, bentuknya, isi materinya dan lain sebagainya.³²

4. Hukum Islam

Hukum Islam, atau dikenal juga sebagai Syariat Islam, merujuk pada sistem hukum yang bersumber dari ajaran agama Islam, terutama Al-Qur'an dan Hadis (tradisi dan perkataan Nabi Muhammad). Hukum Islam mencakup berbagai aspek kehidupan, mulai dari ibadah, moralitas, hingga aspek sosial dan ekonomi. Prinsip utama dalam hukum Islam adalah menjunjung tinggi keadilan, keseimbangan, dan keberpihakan terhadap kepentingan umum. Salah satu landasan hukum utama dalam Islam adalah Al-Qur'an, yang dianggap sebagai wahyu Allah kepada Nabi Muhammad. Al-Qur'an memberikan pedoman moral dan etika, serta norma-norma hukum yang mengatur kehidupan individu dan masyarakat atau tradisi Nabi Muhammad, juga menjadi sumber hukum yang penting, karena merinci dan menjelaskan ajaran-ajaran yang terkandung dalam Al-Qur'an.³³ Hukum Islam juga mengandung konsep-konsep seperti Qiyas (analogi), Ijtihad (penafsiran), dan Fatwa (pendapat ulama). Qiyas digunakan untuk mengambil hukum dari kasus yang belum diatur dalam Al-Qur'an atau Hadis dengan mendasarkan pada analogi dari kasus-kasus yang telah diatur.

³² Shola, F. A. Tinjauan Hukum Positif Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pemberlakuan Hukuman Mati Di Indonesia. *LEX et ORDO Jurnal Hukum dan Kebijakan*, (2023), 1(1), hlm. 97.

³³ Djamil, F. *Hukum Ekonomi Islam: Sejarah, Teori, dan Konsep*. (Sinar Grafika: 2023)

Ijtihad adalah usaha pemikiran dan penalaran ulama untuk menemukan solusi hukum terkini. Fatwa adalah pendapat atau nasihat hukum yang diberikan oleh ulama dalam menyelesaikan masalah-masalah kontemporer. Meskipun hukum Islam memiliki prinsip-prinsip yang tetap, ia juga mengakomodasi fleksibilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan.³⁴

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pandangan hukum Islam terkait Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat 2 perihal cuti?
2. Bagaimana pandangan hukum positif Indonesia erkait Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat 2 perihal cuti?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan peneltian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan pandangan hukum positif Indonesia terkait Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat 2 perihal cuti.

³⁴ Djamil, F. (2023). *Hukum Ekonomi...* hlm. 22.

2. Menjelaskan pandangan hukum Islam perihal Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat 2 perihal cuti.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dari penulisan skripsi ini yaitu ;

1. Untuk bisa dijadikan sebagai instrument pengembangan pemikiran bagi penulis maupun bagi pihak lain untuk memahami tinjauan hukum Islam dan hukum positif Indonesia terkait cuti tahunan yang tercantum pada Pasal 79 Ayat 2 UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.
2. Sebagai sumbangsih pemikiran kepada almamater dimana tempat penulis menggali atau menimba ilmu dan menjadi tambahan referensi buku perpustakaan di Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Sebagai penambah wawasan keilmuan bagi penulis dan pembaca tentang tinjauan hukum Islam dan hukum positif Indonesia terkait cuti tahunan yang tercantum pada Pasal 79 Ayat 2 UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.

F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kegiatan mendalami, mencermati, menelaah, dan mengidentifikasi pengetahuan yang dilakukan oleh seorang peneliti terhadap hal-hal yang telah ada untuk menganalisis apa yang ada dan belum ada. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, tidak ditemukan topik yang membahas tentang Implementasi Pasal 79 UU No.13 Tahun 2003

mengenai Ketenagakerjaan ditinjau dari Hukum Islam dan Hukum Positif. Penulis menemukan beberapa judul skripsi dan jurnal yang dirasa memiliki konten yang hampir sama dengan topik yang sedang diteliti oleh penulis.

Adapun judul skripsi yang membahas cuti tahunan antara lain skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Indah Kargo Di Kota Pekanbaru” adalah skripsi dari mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang bernama Rahmad Sabri. Di dalam skripsi tersebut berfokus kepada pembagian cuti tahunan yang tidak di jalankan oleh perusahaan tersebut.³⁵

Lalu, skripsi yang berjudul “Hak Cuti Haid Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Masalah Mursalah (Studi Kasus PT Inti Sukses Garmindo)” oleh mahasiswi Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Surakarta yang bernama Devi Andrianti. Didalam skripsi tersebut dijelaskan bahwa cuti haid adalah hak karyawan perempuan yang harus dijalankan oleh perusahaan dan salah satu bagian penting dalam penerapan masalah mursalah di dalam dunia kerja.³⁶

Jurnal skripsi yang berjudul “Kajian Yuridis Terhadap Hak Cuti Tahunan Dan Kompensasi Akibat Pemutusan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha Bagi Pekerja Waktu Tertentu (Pwkt)” oleh mahasiswi Prodi Ilmu

³⁵ Sabri, R. *Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Indah Kargo Di Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau, 2019).

³⁶ Andrianti, D., & Rokhaniyah, S. *Hak Cuti Haid Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Masalah Mursalah (Studi Kasus PT Inti Sukses Garmindo)* (Doctoral dissertation, IAIN Surakarta, 2020).

Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta Yang bernama Rina Frisanti dijelaskan bahwa Cuti Tahunan diperoleh karena syarat dan ketentuan tertentu, Termasuk PKWT (pekerja waktu tertentu).³⁷

G. Sistematika Pembahasan

Bab Pertama, Pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, dan sistematika pembahasan. Bab Kedua, Landasan Teori yaitu berisikan tentang pengertian tenaga kerja secara umum, hak-hak tenaga kerja menurut UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan Hak cuti, jenis-jenis cuti dan cuti tahunan menurut pandangan menurut hukum Islam dan hukum positif

Bab Ketiga, Berisikan tentang metodologi penelitian. Pada bab ini akan dijelaskan bagaimana cara penulis untuk mendapatkan sumber-sumber data dan melakukan penelitian. Bab Keempat. Pada bab ini penulis akan menganalisis sesuai dengan rumusan masalah yaitu dan menganalisis komparatif bagaimana penerapan atau Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ditinjau dari Hukum Islam Dan Hukum Positif. Bab Kelima, memuat penutup, yaitu menjawab dari semua rumusan masalah, kemudian saran yang berisikan berbagai hal yang dirasa belum dilaksanakan atau belum ada pada obyek penelitian.

³⁷ Frisanti, R. Kajian Yuridis Terhadap Hak Cuti Tahunan Dan Kompensasi Akibat Pemutusan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha Bagi Pekerja Waktu Tertentu (Pwkt). *Jurnal Ilmu Hukum*, (2014), hlm. 1.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Ketenagakerjaan

1. Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-undang Cipta Kerja Atau lebih dikenal dengan sebutan Omnibus Law adalah undang-undang yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia dengan tujuan untuk melakukan reformasi struktural dalam berbagai sektor, termasuk ketenagakerjaan, investasi, perpajakan, perizinan, dan lain-lain. UU Cipta Kerja, yang resmi diberlakukan pada tanggal 2 November 2020, bertujuan untuk mendorong investasi, menciptakan lapangan kerja, meningkatkan daya saing ekonomi, serta mempermudah regulasi bisnis di Indonesia.³⁸ Dalam konteks ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja memiliki beberapa poin utama yang perlu diperhatikan:

a. Fleksibilitas Hubungan Kerja:

UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas dalam hubungan kerja dengan mengenalkan konsep perjanjian kerja berdasarkan waktu (kontrak kerja). Ini memungkinkan penggunaan kontrak kerja untuk pekerjaan yang sifatnya tidak permanen, seperti pekerjaan proyek atau musiman. Namun, tetap diatur batasan dan perlindungan terhadap pekerja kontrak.³⁹

³⁸ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79

³⁹ Frisanti, R. Kajian Yuridis Terhadap Hak Cuti Tahunan Dan Kompensasi Akibat Pemutusan Kerja Secara... hlm. 21.

b. Perubahan Upah Minimum:

UU Cipta Kerja memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk menetapkan upah minimum di wilayahnya. Hal ini bertujuan untuk memberikan fleksibilitas dalam menyesuaikan upah dengan kondisi ekonomi setempat. Namun, tetap diatur batasan dan prinsip-prinsip keadilan dalam penetapan upah minimum.

c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK):

UU Cipta Kerja mengatur beberapa perubahan dalam ketentuan PHK, termasuk penggunaan skema PHK berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Hal ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan mengurangi perselisihan dalam kasus PHK.⁴⁰

d. Kemudahan Investasi:

UU Cipta Kerja berupaya meningkatkan iklim investasi di Indonesia dengan menyederhanakan dan mempercepat proses perizinan serta memberikan insentif investasi. Hal ini diharapkan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja baru. UU Cipta Kerja menuai beragam tanggapan dan kontroversi. Beberapa pihak mendukung undang-undang ini karena dianggap dapat memperbaiki iklim investasi dan menciptakan lapangan kerja. Namun, ada juga yang mengkritiknya karena dikhawatirkan dapat mengabaikan perlindungan dan hak-hak pekerja serta melemahkan kekuatan serikat pekerja. Penting untuk dicatat bahwa implementasi UU Cipta Kerja masih terus

⁴⁰ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79

berlangsung, dan beberapa aturan turunan dan perubahan peraturan lebih lanjut masih akan dibuat untuk mengatur detail pelaksanaannya. Oleh karena itu, penting bagi para pihak terkait untuk terus memantau dan memahami perkembangan terkait UU Cipta Kerja ini.⁴¹

Selain itu, sejak dikeluarkannya UU No. 13 Tahun 2003, beberapa perubahan dan penyesuaian telah dilakukan untuk mengakomodasi perubahan sosial dan kebutuhan ketenagakerjaan di Indonesia. Misalnya, pemerintah juga menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) sebagai turunan dari UU Ketenagakerjaan untuk mengatur hal-hal yang lebih rinci. Sejak kemerdekaan, undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia terus berkembang untuk memberikan perlindungan dan hak-hak yang lebih baik bagi pekerja. Upaya terus dilakukan untuk memastikan keadilan dan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia sesuai dengan perkembangan sosial dan ekonomi yang ada.⁴²

Histori kemunculan Regulasi Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, dari segi formal pergerakan pekerja di dunia berikut Indonesia, sedang mendapatkan tekanan yang luar biasa. Richard Hyman memberikan penjelasan tekanan-tekanan harus di hadapi, yang mencakup lingkungan ekstern aksi serta intern sriat pekerja. Pengaruh eksternal di tandai sebagaimana meningkat nya persaingan ditingkat internasional yang menekankan relasi industri ditingkat nasional. Situasi

⁴¹ Rifai, A., & Damayanti, G. A. R. Kajian Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Dirumahkan... hlm. 23.

⁴² Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79

ini yang memaksa pemerintahan yang memimpin supaya cepat beradaptasi serta pergerakan para pekerja jadi tidak diinginkan, khususnya dinegara-negara yang pergerakan buruh nya sudah mapan. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79

Pada tahun 1950-an, masih didalam nuansa pergerakan kaum pekerja ketika masih bergelora, di hasilkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, diikuti Undang-Undang Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja diperusahaan swasta yang menghasilkan perlindungan begitu kompeten terhadap pegawai beserta diwajibkan memperoleh persetujuan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) guna PHK. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79.⁴³

2. Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja Menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah "tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan" (di dalam atau di luar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, jadi di sini terkandung arti yang luas. Mereka yang telah bekerja pada instansi-instansi Pemerintah terikat oleh Undang undang Kepegawaian, sedang mereka yang telah bekerja pada perusahaan-

⁴³ Rifai, A., & Damayanti, G. A. R. Kajian Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Dirumahkan... hlm. 23.

perusahaan terikat dan atau dilindungi oleh Undang-undang Perburuhan atau yang lazim disebut Hukum Perburuhan. Undang-undang atau Hukum Perburuhan berlaku di setiap perusahaan di setiap perusahaan yang menampung atau mempekerjakan para tenaga kerja.⁴⁴

Dalam pasal 1 ayat (3) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan lain. Menurut Payaman Simanjuntak tenaga kerja (Power) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia.⁴⁵

Sistem tenaga kerja di Indonesia diatur oleh serangkaian undang-undang yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan menciptakan hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha. Salah satu undang-undang yang mendasari sistem tenaga kerja di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini memiliki peran krusial dalam mengatur hak dan kewajiban pekerja serta memberikan landasan hukum bagi pembentukan peraturan pelaksana lebih lanjut.⁴⁶

Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan norma-norma dasar dalam hubungan kerja, seperti jam kerja, upah, cuti, dan

⁴⁴ Agnes, U. *Sistem Pelayanan Klaim Jaminan Hari Tua Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bekasi Kota* (Universitas Islam 45 Bekasi, 2000). hlm 19.

⁴⁵ Agnes, U. *Sistem Pelayanan Klaim Jaminan...*, hlm. 23.

⁴⁶ Rifai, A., & Damayanti, G. A. R. *Kajian Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Dirumahkan...* hlm. 23.

perlindungan terhadap pekerja. Salah satu poin penting dalam undang-undang ini adalah pembentukan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Selain itu, undang-undang ini juga mengatur perselisihan antara pekerja dan pengusaha serta menetapkan prosedur penyelesaiannya, termasuk melalui mekanisme mediasi dan arbitrase.⁴⁷

Aspek penting lainnya yang diatur oleh undang-undang ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan kewajiban pengusaha untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi pekerja. Selain itu, pekerja juga memiliki hak untuk menolak bekerja jika dihadapkan pada kondisi kerja yang membahayakan keselamatan dan kesehatan mereka. Perlindungan terhadap pekerja perempuan dan anak-anak juga diatur dengan tegas dalam undang-undang ini. Pemberian hak cuti melahirkan dan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan dan anak-anak menjadi perhatian serius untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan hak asasi manusia dan prinsip-prinsip keadilan.⁴⁸

Selain itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan terhadap pekerja migran dan pekerja yang bekerja dalam hubungan kerja jangka pendek. Hal ini sejalan dengan semangat perlindungan terhadap hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan dan penegakan hukum terhadap ketentuan-ketentuan dalam

⁴⁷ Agnes, U. *Sistem Pelayanan Klaim Jaminan...*, hlm. 23.

⁴⁸ Dahana, T. N. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Ditetapkannya Undang-Undang Cipta Kerja*. (Tt: Penerbit NEM, 2003). hlm. 31.

undang-undang ini menjadi tanggung jawab Kementerian Ketenagakerjaan dan dinas ketenagakerjaan di tingkat daerah. Mereka memiliki peran penting dalam memastikan bahwa ketentuan-ketentuan undang-undang dijalankan dengan baik dan melindungi hak-hak pekerja.⁴⁹

Dengan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan, diharapkan tercipta hubungan kerja yang seimbang dan adil antara pekerja dan pengusaha. Meskipun demikian, implementasi undang-undang ini terkadang masih dihadapkan pada tantangan, dan terus munculnya perubahan lingkungan kerja menuntut adaptasi dan penyempurnaan regulasi ketenagakerjaan guna menciptakan kondisi yang lebih baik bagi seluruh pihak yang terlibat.⁵⁰

Tenaga kerja secara umum adalah setiap orang baik laki-laki maupun perempuan yang sedang melakukan pekerjaan ataupun mampu dalam bekerja. Adapun yang tidak termasuk pekerjaan atau mampu dalam bekerja yaitu seseorang yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun. Contohnya yang masih anak-anak, masa studi seperti siswa dan mahasiswa, ibu rumah tangga dan pensiunan. Adapun yang termasuk angkatan kerja yaitu :

- 1) Karyawan adalah orang yang berkarya atau bekerja
- 2) Pegawai Merupakan istilah khusus bagi setiap orang yang bekerja pada pemerintah yaitu PNS.

⁴⁹ Dahana, T. N. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca...*, hlm. 33.

⁵⁰ Dahana, T. N. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca...*, hlm. 33.

3) Buruh adalah setiap orang yang bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan dengan mendapatkan upah sekarang diganti menjadi istilah pekerja

Angkatan Kerja (*Labour Force*) Adalah Penduduk yang sudah memasuki usia kerja, Minimal 15 Tahun sampai 64 Tahun baik yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan. Bukan Angkatan Kerja (*Not In labour Force*) Adalah penduduk yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan atau penduduk yang berumur kurang dari 15 Tahun dan lebih dari 64 Tahun. Adapun yang termasuk kategori bukan angkatan kerja seperti yang masih dalam masa studi seperti pelajar dan mahasiswa, golongan yang mengurus rumah tangga, golongan penerima pendapatan tetapi tidak melakukan aktifitas ekonomi tetapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan.⁵¹

b. Jenis-jenis Tenaga Kerja

Konsep Tenaga kerja sendiri diartikan sebagai penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, yaitu usia 15-65 tahun. Menurut UUNo.13 tahun 2003, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain atau masyarakat. Dalam permasalahan ini tenaga kerja dikelompokkan menjadi :

⁵¹ Hadijah, D. *Analisis Sistem Klaim Jaminan Hari Tua dan Perhitungan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Berau, 2022).

- 1) Tenaga Kerja Terdidik adalah tenaga kerja yang memerlukan jenjang pendidikan yang tinggi. Misalnya dokter, guru, insinyur dan lain sebagainya.
- 2) Tenaga Kerja Terlatih adalah tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman. Misalnya sopir, montir.
- 3) Tenaga Kerja tidak Terdidik dan Terlatih adalah tenaga kerja yang dalam pekerjaannya tidak memerlukan pendidikan ataupun pelatihan terlebih dahulu. Misalnya tukang sapu, tukang sampah dsb. Sementara bekerja diartikan sebagai kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu.⁵²

Kegiatan tersebut termasuk pola kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi. Berdasarkan definisi yang ada bekerja dapat dibedakan menjadi 4 kelompok yaitu;⁵³

- 1) Bekerja secara optimal baik dari segi upah dan maupun jam kerja,
- 2) Bekerja paruh waktu secara sukarela,
- 3) Bekerja tetapi disertai ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan yang ditekuni dan bekerja paruh waktu secara sukarela,
- 4) Bekerja tetapi disertai dengan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang ditekuni. Selanjutnya, untuk mengukur persentase penduduk usia kerja yang aktif secara

⁵² Hadijah, D. *Analisis Sistem Klaim Jaminan Hari...*, hlm. 18.

⁵³ Hadijah, D. *Analisis Sistem Klaim Jaminan Hari...*, hlm. 18.

ekonomi maka digunakan konsep Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) didefinisikan sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia 15 tahun keatas dalam suatu wilayah.

c. Hubungan Kerja

Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Yang dimaksud dengan pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan adalah:⁵⁴

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan atau bukan miliknya;
- 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia

Hubungan kerja akan menjamin kepastian atas keberlangsungan memperoleh nafkah bagi pekerja/buruh. Undang undang ketenagakerjaan

⁵⁴ Rannu, D. A., & Rasji, R. Analisis Hukum Ketenagakerjaan Dalam UU Cipta Kerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, (2023), 3(5), hlm. 564.

merinci sejumlah kejadian atau keadaan yang dilarang dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Hal ini penting agar buruh memperoleh perlindungan hukum dari kemungkinan kesewenang-wenangan pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja. Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. Hubungan kerja menurut Imam Soepomo yaitu suatu hubungan antara seorang buruh dan majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.⁵⁵

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha dan pihak pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pengusaha. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau

⁵⁵ Rannu, D. A., & Rasji, R. *Analisis Hukum Ketenagakerjaan Dalam UU Cipta Kerja...*, hlm. 566.

buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.⁵⁶

d. Kontrak Kerja

Kontrak kerja dalam ketenagakerjaan merupakan perjanjian tertulis antara karyawan dan pengusaha yang mengatur hubungan kerja antara keduanya. Sedangkan dalam istilah kontrak kerja ialah adanya Kerjasama serta komitmen yang baik mulai dari lisan, isyarat, maupun tulisan, pada dua pihak bahkan lebih yang mempunyai implikasi hukum yang terikat untuk mengerjakannya.

Kontrak ini berfungsi sebagai dasar hukum yang mengikat dan memberikan pedoman bagi kedua belah pihak dalam menjalankan hubungan kerja. Di dalam kontrak kerja, tercantum informasi mengenai identitas pekerja dan pengusaha, seperti nama, alamat, dan nomor identitas. Selain itu, kontrak juga mencakup ketentuan-ketentuan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan, durasi kontrak, upah atau gaji yang akan diterima, jam kerja, jaminan sosial, cuti, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kontrak kerja ini bertujuan untuk melindungi hak dan kepentingan kedua belah pihak serta menciptakan kerangka kerja yang jelas dan saling menguntungkan. Apabila terjadi perselisihan atau pelanggaran

⁵⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

terhadap kontrak kerja, kontrak ini dapat menjadi bukti yang kuat dalam penyelesaian sengketa.⁵⁷

Kontrak kerja dalam hukum bisnis ketenagakerjaan ialah perjanjian serta aturan tertulis dari pemberi kerja kepada pekerja. mengatur berbagai aspek hubungan kerja di antara keduanya. Kontrak tersebut berfungsi sebagai dasar hukum dalam melindungi hak dan kewajiban keduanya. Dalam kontrak kerja ini, terdapat informasi yang mencakup identitas pekerja dan pemberi kerja, deskripsi pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja, periode atau masa kerja yang disepakati, besaran gaji dan tunjangan yang akan diterima pekerja, serta aturan mengenai jam kerja, cuti, jaminan sosial, dan keselamatan kerja. Kontrak kerja juga mencakup mekanisme penyelesaian sengketa yang mungkin terjadi serta ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Melalui kontrak kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja menjadi jelas dan terdefinisi, sehingga tercipta kerangka kerja yang adil dan memberi profit dan impact yang rata bagi kedua belah pihak.⁵⁸

e. Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak pekerja merujuk pada hak-hak yang dimiliki oleh pekerja atau karyawan dalam hubungan kerja dengan majikan atau perusahaan

⁵⁷ Hanipa, Aumalia., Dalimunthe, Nikmah., Pertiwi, Sri Indah., Sitompul, Humaidi. *Kontrak Kerja dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja*, Medan, 2021. Hlm.5

⁵⁸ Hanipa, Aumalia., Dalimunthe, Nikmah., Pertiwi, Sri Indah., Sitompul, Humaidi. *Kontrak Kerja dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja...*, Hlm.6

tempat mereka bekerja. Hak pekerja bertujuan untuk melindungi kepentingan pekerja dan memastikan bahwa mereka diperlakukan secara adil dan manusiawi dalam lingkungan kerja. pada hak-hak yang dimiliki oleh pekerja atau karyawan dalam hubungan kerja dengan majikan atau perusahaan tempat mereka bekerja. Hak pekerja bertujuan untuk melindungi kepentingan pekerja dan memastikan bahwa mereka diperlakukan secara adil dan manusiawi dalam lingkungan kerja.⁵⁹

Hak dan kewajiban pekerja di dalam ruang lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- 1) Hak memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5 UUTK),
- 2) Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari majikan (Pasal 6 UUTK),
- 3) Hak untuk memperoleh atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan kemampuan pekeja melalui pelatihan kerja (Pasal 11 UUTK), Hak memiliki kesempatan yang sama mengikuti pelatihan kerja sesuai bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3 UUTK), juga Hak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat 1 UUTK), Hak mengikuti program magang dan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan tempat kerja atau lembaga sertifikasi (Pasal 23 UUTK), 61

⁵⁹ Rannu, D. A., & Rasji, R. *Analisis Hukum Ketenagakerjaan Dalam UU Cipta Kerja...*, hlm. 566

- 4) Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 UUTK),
- 5) Hak memperoleh perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 UUTK),
- 6) Hak memperoleh upah kerja lembur (Pasal 78 ayat 2 UUTK),
- 7) Hak memperoleh waktu istirahat dan cuti kepada pekerja (Pasal 79 ayat 1 UUTK),
- 8) Hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80 UUTK),
- 9) Hak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan bagi pekerja perempuan (Pasal 82 UUTK).
- 10) Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 UUTK).⁶⁰

Perlu diketahui sebagai pengusaha yang baik harus benar-benar melaksanakan dan memenuhi hak pekerja. Hal ini banyak menjadi Pro-Kontra karena ada beberapa kasus yang menyangkut dengan hak pekerja.

⁶⁰ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain Hak para pekerja juga mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pekerja. Kewajiban pekerja adalah tanggung jawab atau tugas-tugas tertentu yang Kewajiban pekerja adalah tanggung jawab atau tugas-tugas tertentu yang harus dilaksanakan oleh seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kewajiban ini biasanya telah diatur dan disepakati baik dalam perjanjian kerja, kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di suatu negara. harus dilaksanakan oleh seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kewajiban ini biasanya telah diatur dan disepakati baik dalam perjanjian kerja, kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di suatu negara kewajiban kerja antara lain:⁶¹

- 1) Di dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja memiliki fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan 62 perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya pada Pasal 102 ayat 2 UUTK,
- 2) Majikan, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama pada Pasal 126 ayat 1 UUTK,

⁶¹ Dalimunthe, N., & Nurhaliza, F. Analisis Perubahan Hukum Ketenagakerjaan pada UU Cipta Kerja Mengenai Perlindungan Hak Pekerja. *Jurnal Cahaya Mandalika* ISSN 2721-4796 (online), (2023), 4(3), hlm. 1548-1556.

- 3) Majikan dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja. Pasal 126 ayat 2 UUTK,
- 4) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh majikan dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat di dalam Pasal 136 ayat 1 UUTK, e. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada majikan dan instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pasal 140 ayat 1 UUTK.

3. Konsep Ijarah/Upah

Dalam Ekonomi Islam, upah disebut dengan *ujrah* yang pembahasan lebih jauh dalam ekonomi sering dikaitkan dengan kontrak perjanjian kerja yang dilakukan. Dalam Ekonomi Islam, penentuan upah pekerja sangat memegang teguh prinsip keadilan dan kecukupan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya (dari yang ber-akad). Akad dalam transaksi kerja adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, sehingga sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja.⁶²

Terpenuhinya hak pekerja dan kewajiban pekerja, dalam konsep Ibn Taimiyah disebut dengan harga yang adil dan jujur. Secara jelas Ibnu

⁶² Abdul Ghofur, Ruslan. “*Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*”, Bandar Lampung, Arjasa Pratama, 2020, Hlm. 4.

Taimiyah membahas masalah tersebut dengan dua konsep yakni kompensasi secara yang setara (*'iwadh al-misl*) dan harga yang adil (*Thaman al-mitsl*). Ibnu Taimiyah berkata : “Kompensasi yang setara akan diukur dan ditaksir oleh hal-hal yang setara dan itulah esensi dari keadilan (*nafs al-'adl*)”.⁶³

Mengenai hal ketenagakerjaan, terdapat suatu unsur yang tidak dapat terlepas dari hal tersebut, salah satunya yakni upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah juga merupakan salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang no.13 Tahun kesejahteraan 2003, disebutkan peker/buruh adalah bahwa suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau mempertinggi tidak langsung produktivitas kerja lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁶⁴

B. Hak Keadilan

⁶³ Abdul Ghofur, Ruslan. “Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam”..., Hlm 5.

⁶⁴ Aksin, Nur. *Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)*, Semarang, Universitas PGRI Semarang, 2018. Hlm.74.

1. Keadilan Menurut Hukum Islam

Islam adalah agama yang sempurna. Kesempurnaan Islam itu dapat dilihat dari prinsip-prinsip ajaran yang dikandungnya. Salah satu prinsip yang menempati posisi penting dan menjadi diskursus dari waktu ke waktu adalah keadilan (*al'adalah*). Keadilan secara sederhana diartikan sebagai sebuah upaya untuk menempatkan sesuatu pada tempatnya. Dengan demikian, Islam mengajarkan agar keadilan dapat diejawantahkan dalam setiap waktu dan kesempatan. Tegaknya keadilan akan melahirkan konsekuensi logis berupa terciptanya sebuah tatanan masyarakat yang harmonis. Tidak terbatas dalam satu aspek kehidupan, keadilan sejatinya ada dalam aspek yang amat luas, sebut saja misalnya aspek religi, aspek sosial, aspek ekonomi, aspek politik, aspek budaya, aspek hukum dan sebagainya. Sebaliknya, lunturnya prinsip keadilan berakibat pada guncangnya sebuah tatanan sosial (*social unrest*).⁶⁵

Jika keadilan disandingkan dengan supremasi hukum, maka keduanya ibarat dua sisi mata uang yang tidak terpisahkan. Keadilan akan terwujud jika didukung dengan tegaknya supremasi hukum. Begitu pula, keadilan akan terpuruk jika supremasi hukum tidak ditegakkan. Mengingat posisi keadilan yang amat signifikan, tulisan ini akan berupaya mengulas persoalan-persoalan yang terkait dengan terma keadilan. Bagaimana hubungan antara keadilan dengan supremasi hukum dan penerapan keadilan dalam beberapa aspek kehidupan. Berdasarkan fenomena yang

⁶⁵ Rangkuti, Afifa. *Konsep Keadilan Dalam Perspektif Islam*, Medan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017. Hlm.2

ada sekarang ini konsep keadilan hanya sebatas isapan jempol belaka. Dikarenakan sedikitnya manusia yang memiliki rasa kepedulian, sosial dan manusiawi. Persoalan keadilan, hakikatnya hanyalah milik Sang Maha Kuasa, karena kita selaku makhluknya tidak akan pernah memiliki sikap keadilan sesungguhnya.⁶⁶

Dalam Islam perintah berlaku adil ditujukan kepada setiap tanpa pandang bulu. perkataan yang benar harus disampaikan apa adanya walaupun perkataan itu akan merugikan kerabat sendiri. Keharusan berlaku adil pun harus ditegakkan dalam keluarga dan masyarakat muslim itu sendiri, bahkan kepada orang kafir pun umat Islam diperintahkan berlaku adil. Untuk keadilan sosial harus ditegakkan tanpa membedakan karena kaya miskin, pejabat atau rakyat jelata, wanita mereka harus diperlakukan sama dan mendapat kesempatan yang sama.⁶⁷

2. Keadilan Menurut Hukum Positif

Keadilan dalam literatur sering diartikan sebagai suatu sikap dan karakter yang membuat orang melakukan perbuatan dan berharap atas keadilan adalah keadilan, sedangkan sikap dan karakter yang membuat orang yang membuat orang bertindak dan berharap ketidakadilan adalah ketidakadilan. Secara umum dikatakan bahwa orang yang tidak adil adalah orang yang tidak patuh terhadap hukum (*unlawful, lawless*) dan orang yang tidak *fair (unfair)*, maka orang yang adil adalah orang yang patuh terhadap hukum (*law-abidding*) dan *fair*. Karena Tindakan itu

⁶⁶ Rangkuti, Afifa. *Konsep Keadilan dalam Perspektif Islam...*, Hlm.3

⁶⁷ Helmi, Muhammad. *Konsep Keadilan dalam Filsafat Hukum dan Filsafat Hukum Islam*, Samarinda, STIS Samarinda, 2018. Hlm.134.

memenuhi/mematuhi hukum adalah adil, maka semua tindakan pembuatan hukum oleh legislatif sesuai dengan aturan yang ada adalah adil.⁶⁸

Dalam Undang-Undang hak asasi manusia No. 39 Tahun 1999 pada bagian keempat hak memperoleh keadilan dalam pasal 17.

“Setiap orang tanpa diskriminasi berhak untuk memperoleh keadilan dengan mengajukan permohonan, pengaduan, dan gugatan, baik dalam perkara pidana, perdata, maupun administrasi serta diadili melalui proses pengadilan yang bebas dan tidak memihak, sesuai dengan hukum acara yang menjamin pemeriksaan yang obyektif oleh hakim yang jujur dan adil untuk memperoleh putusan yang adil dan benar”.⁶⁹

Diskriminasi sangat dilarang berkembang subur di Indonesia karena tidak sesuai dengan hak asasi atau hak dasar yang melekat pada setiap diri manusia atas dasar itulah negara lebih lanjut menjelaskan dan menegaskan harus ada rasa aman bahkan wajib dilindungi oleh negara sehingga setiap individu bebas melakukan aktifitasnya dalam berbangsa dan bernegara. Dibalik itu keadilan menjadi barometer untuk kualitas jaminan hak asasi manusia pada setiap manusia Indonesia. Sejalan dengan tujuan dari Indonesia adalah mewujudkan keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam sila kelima Pancasila yaitu Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia, namun apakah keadilan sosial tersebut sudah tercermin dalam kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara saat

⁶⁸ Sugiarto, Totok. *Keadilan Dalam Pandangan Filsafat Hukum*, Probolinggo, Universitas Panca Marga, 2015. Hlm.2

⁶⁹ *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia*.

sekarang, masih menjadi tugas bersama pemerintah dan rakyat berkolaborasi.⁷⁰

C. Prinsip-Prinsip Kemanusiaan

Manusia adalah makhluk sosial. Ia membutuhkan keberadaan manusia yang lain. Dengan demikian, interaksi menjadi sebuah keniscayaan. Interaksi antar manusia, kelompok atau antarnegara tidak terlepas dari kepentingan, penguasaan, permusuhan bahkan penindasan. Manusia merupakan makhluk konflik (*homo conflictus*), yaitu makhluk yang selalu terlibat dalam perbedaan, pertentangan, dan persaingan baik sukarela maupun terpaksa. Dengan adanya potensi konflik dalam diri setiap manusia, maka diperlukan kemampuan manage perbedaan sehingga tidak mengakibatkan tindakan-tindakan yang anarkis dan destruktif.⁷¹

Islam hadir untuk membebaskan umat manusia dari kondisi kondisi sosial yang timpang dan menindas. Islam menolak segala bentuk tirani, eksploitasi, dominasi, dan hegemoni dalam berbagai aspek kehidupan—baik ekonomi, politik, budaya, gender, dan lain- lain. Ini dapat dilihat dari banyaknya ayat Al-Qur'an yang memerintahkan manusia untuk berbuat keadilan dan menentang segala bentuk penindasan dan pengabaian terhadap hak-hak dan Prinsip-prinsip kemanusiaan. Prinsip kemanusiaan dalam Islam bertujuan untuk mewujudkan cita-cita sosialnya dalam

⁷⁰ Hsb, Mara Ongku. *Hak Memperoleh Keadilan dalam Hak Asasi Manusia (HAM)*, Riau, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2023. Hlm.2.

⁷¹ Muhammad Fuad Al Amin Mohammad Rosyidi, *Konsep Toleransi Dalam Islam Dan Implementasinya Di Masyarakat Indonesia*, Pekalongan, IAIN Pekalongan, 2019. Hlm.2.

mewujudkan kehidupan masyarakat yang adil, makmur, sejahtera, dan bermartabat dalam bingkai ketaqwaan.

Menurut Islam, masing-masing pribadi dipandang mempunyai nilai kemanusiaan universal. Dari sini bisa dilihat adanya suatu konsep yang sangat mendasar dalam agama, bahwa manusia merupakan makhluk Tuhan yang tertinggi, sebagaimana firman Allah SWT dalam surat At-Tin: 95 ayat 4.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ⁷²

Terjemahnya : “Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”

Dalam rangka menjaga nilai-nilai universalitas manusia, maka Islam meletakkan prinsip-prinsip kemanusiaan berdasarkan Al-Quran. Di antara prinsip-prinsip tersebut adalah:

1) Persamaan derajat manusia :

Allah SWT telah menciptakan manusia sebagai khalifah di muka bumi yang memiliki tugas untuk memakmurkan serta menjaga keharmonisan kehidupan, baik sesama manusia maupun dengan makhluk ciptaan Allah SWT lainnya. Manusia memiliki kesamaan dalam proses penciptaannya, yakni dari seorang laki-laki (ayah) dan seorang wanita (ibu). Dengan demikian tidak ada perbedaan antara satu manusia dengan manusia lainnya, Firman Allah dalam Q.S. Al-Hujurat: 49 : 13

⁷² Al-Quran, L. P. M. (Ed.). *Al-Quran dan Terjemah*. Jabal Raudhotul Jannah. (Tp: 2010)

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ⁷³

Terjemahnya : “Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Teliti.”

2) Perintah untuk berbuat adil :

Keadilan dalam perspektif Islam adalah kemaslahatan universal dan komprehensif yang, berarti bahwa Islam diperuntukkan bagi seluruh umat manusia di muka bumi, dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat sampai akhir zaman. Komprehensif artinya bahwa Islam mempunyai ajaran yang lengkap dan sempurna. Alquran sebagai pedoman memiliki daya jangkauan yang luas. Universalitas keadilan dalam Islam meliputi semua aspek kehidupan manusia, baik pada masa lalu, masa kini dan masa yang akan datang. Esensi ajaran Islam terhadap aspek keadilan sosial dan ekonomi adalah sebuah keharusan yang harus dijalankan oleh umat manusia. Karena keadilan dalam pandangan Islam merupakan kewajiban dan keharusan dalam menata kehidupan setiap manusia sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Maidah: 5 ayat 8 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ وَعَدِلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ⁷⁴

⁷³ Al-Quran, L. P. M. (Ed.). *Al-Quran dan Terjemah*. Jabal Raudhotul Jannah. (Tp: 2010)

⁷⁴ Al-Quran, L. P. M. (Ed.). *Al-Quran dan Terjemah*. Jabal Raudhotul Jannah. (Tp: 2010)

Terjemahnya : “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Setidaknya, ada prinsip utama keadilan dalam Islam, yakni:

Pertama, tidak boleh ada saling mengeksploitasi sesama manusia, dan;

Kedua, tidak boleh memisahkan diri dari orang lain dengan tujuan

untuk membatasi kegiatan sosial ekonomi di kalangan mereka saja

(monopoli). Islam memandang umat manusia sebagai satu keluarga,

maka setiap manusia adalah sama derajatnya di mata Allah SWT dan

di depan hukum yang diwahyukan-Nya.⁷⁵

3. Larangan berbuat zhalim

Zhalim artinya adalah orang yang aniaya (termasuk terhadap diri

sendiri). Orang zhalim adalah orang yang tidak menempatkan sesuatu

pada tempatnya. Orang yang menghukum tidak berdasarkan hukum

yang adil. Orang yang bertindak tidak sesuai dengan permainan yang

telah dibuat atau diundangkan. Orang yang melanggar hak-hak asasi

Tuhan dan juga melanggar hak-hak asasi manusia. Kata zhalim atau

zhālimun berulang-ulang disebutkan dalam Alquran dengan berbagai

pengertian, yang hakekatnya adalah sikap atau tindakan dari orang-

orang yang tetap menolak dan memusuhi kebenaran ajaran Allah SWT

meskipun telah diberi penjelasan-penjelasan dengan cara yang baik,

⁷⁵ Ismail, Syukri M. *Prinsip Kemanusiaan Dalam Islam*, Muaro Bungo, STAI YASNI, 2018. Hlm.17.

orang yang zhalim adalah orang yang melanggar perintah Allah SWT, berbuat apa yang bertentangan dengan hati nurani yang suci, berbuat kejam, tidak syukur ni'mat, menyia-nyiakan amanat, mengkhianati janji, berbuat menang sendiri, korupsi, penyalahgunaan jabatan, berbuat zina, menyekutukan Allah SWT. Semua itu termasuk perbuatan zhalim. Intinya segala perbuatan yang menerjang nilai-nilai agama dan nilai-nilai kemanusiaan disebut perbuatan zhalim.⁷⁶

D. Hak Cuti

1. Pengertian Cuti

Cuti adalah meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat. Maksud dari cuti yaitu keadaan tidak masuk kerja yang diberikan atau diizinkan dalam waktu yang ditentukan. Dalam konteks tata negara di Indonesia, aspek cuti memiliki dampak signifikan terutama terkait dengan hak dan kewajiban pekerja serta regulasi yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Pakar tata negara memandang cuti sebagai salah satu bentuk jaminan dan perlindungan bagi pekerja dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Cuti dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, dan cuti di luar tanggungan perusahaan.⁷⁷

Pertama-tama, dalam sudut pandang tata negara, cuti dianggap sebagai hak konstitusional pekerja yang perlu dihormati dan dijamin oleh

⁷⁶ ⁷⁶ Ismail, Syukri M. *Prinsip Kemanusiaan Dalam Islam..*, Hlm.18.

⁷⁷ Triyani, R., & Tarina, D. D. Y. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi). *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, (2021), 4(1), hlm. 99.

negara. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menegaskan hak asasi manusia, dan hak untuk beristirahat dan memiliki waktu pribadi yang diwakili oleh hak cuti pekerja menjadi bagian dari aspek kemanusiaan yang harus diakui dan dihormati oleh negara.⁷⁸

Dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha, pakar tata negara menyoroti pentingnya adanya regulasi yang jelas terkait dengan hak cuti pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi instrumen hukum yang mencakup ketentuan-ketentuan terkait cuti, termasuk ketentuan mengenai cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti melahirkan. Hal ini untuk menciptakan keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja, mengingat pekerja juga memiliki hak untuk menjaga kesehatan dan keseimbangan kehidupan pribadi-profesional.⁷⁹

Pentingnya perlindungan terhadap hak cuti menjadi landasan untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif. Pakar tata negara menekankan bahwa pemberian hak cuti juga mencerminkan komitmen negara terhadap prinsip-prinsip kesejahteraan sosial dan keadilan dalam dunia ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, pakar tata negara juga menyoroti peran Pemerintah dan badan-badan pelaksana dalam memastikan implementasi dan pemantauan pelaksanaan hak cuti pekerja. Mereka perlu memastikan bahwa peraturan-peraturan terkait cuti dijalankan sesuai dengan

⁷⁸ Triyani, R., & Tarina, D. D. Y. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil...*, hlm. 108.

⁷⁹ Triyani, R., & Tarina, D. D. Y. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil...*, hlm. 103.

ketentuan yang berlaku dan memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja.⁸⁰

Terkait dengan isu-isu kontemporer, pakar tata negara mungkin juga mengamati kemungkinan perluasan hak cuti, seperti cuti untuk perawatan keluarga atau cuti untuk pendidikan, sebagai upaya untuk mengakomodasi kebutuhan dan dinamika masyarakat modern. Namun, demikian, pakar tata negara juga memahami bahwa hak cuti perlu sejalan dengan kebutuhan bisnis dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, mereka mungkin memberikan penekanan pada pentingnya keseimbangan antara hak pekerja dan kebutuhan perusahaan dalam konteks pemberian cuti.⁸¹

Secara keseluruhan, pandangan pakar tata negara di Indonesia terhadap cuti mencerminkan semangat keadilan, perlindungan hak asasi manusia, dan menciptakan iklim kerja yang seimbang antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Peran regulasi dan pemantauan oleh pemerintah dianggap penting untuk memastikan bahwa hak cuti dihormati dan dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum dan keadilan.

Waktu istirahat atau cuti sebagaimana dimaksud Pasal 79 Ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Meliputi :

a. Para buruh atau pekerja wajib diberikan cuti atau waktu istirahat oleh setiap pengusaha.

⁸⁰ Triyani, R., & Tarina, D. D. Y. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil...*, hlm. 108.

⁸¹ Rifai, A., & Damayanti, G. A. R. *Kajian Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Dirumahkan...* hlm. 23.

b. Berikut penjelasan mengenai waktu cuti atau istirahat yang disebutkan pada ayat sebelumnya:

- 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 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- 3) Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;⁸² dan
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu. (5)

⁸² Triyani, R., & Tarina, D. D. Y. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil...*, hlm. 108.

Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri”.⁸³

2. Macam-Macam Cuti

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Cuti terdiri atas :

a. Cuti Tahunan

Pasal 79 Ayat 2 huruf c menyatakan, bahwa cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja minimal 12 bulan secara terus menerus. Berdasarkan kebijakan cuti tersebut, bagi tenaga kerja sangat tergantung pada perusahaan karena dalam Undang-Undang disebutkan bahwa pelaksanaan cuti tahunan ditetapkan berdasarkan hasil diskusi antara tenaga kerja dan perusahaan.⁸⁴

b. Cuti besar

Pasal 79 ayat 2 huruf d menyatakan, Bahwa istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada Tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus. Pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya 2 Tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 Tahun. Cuti besar disebut juga istirahat panjang. Istirahat panjang ini diperuntukkan bagi tenaga kerja yang bekerja selama bertahun-tahun di

⁸³ Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

⁸⁴ Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

perusahaan yang sama. Tenaga kerja yang sudah bekerja selama lebih dari 6 Tahun tergolong cukup senior dan telah memberikan kontribusi untuk perusahaan.⁸⁵

c. Cuti Hamil dan Melahirkan

Pasal 82 ayat 1, bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 Bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan dan bidan. Tenaga kerja perempuan berhak mendapatkan cuti hamil dan melahirkan. Cuti ini diambil sebelum saatnya melahirkan dan setelah melahirkan. Hak cuti melahirkan diberikan agar tenaga kerja perempuan dapat mempersiapkan diri sebelum proses melahirkan dan dapat merawat anak dan menyusunya dengan baik bagi tenaga kerja perempuan mengalami keguguran maka diizinkan cuti selama 1,5 Bulan.⁸⁶

d. Cuti Sakit

Pasal 93 Ayat 2 huruf a dan b, bahwa pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan dan pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan. Apabila sakit tenaga kerja berhak mendapatkan cuti. Ketika mengambil cuti harus menyertakan surat dari dokter, selain itu bagi tenaga kerja perempuan yang kesehatannya terganggu karena haid juga diberikan cuti pada hari pertama dan kedua haid. Pelaksanaan cuti sakit ini lebih

⁸⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

⁸⁶ Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

lanjut diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

e. Cuti karena Alasan Penting

Pasal 93 Ayat 4 huruf a,b,c,d,e,f,g bahwa:

- a) Pekerja menikah diberikan cuti selama 3 hari.
- b) Menikahkan anaknya diberikan cuti selama 2 hari.
- c) Mengkhitankan anaknya diberikan cuti selama 2 hari.
- d) Membaptiskan anaknya diberikan cuti selama 2 hari.
- e) Isteri melahirkan atau keguguran kandungan diberikan cuti selama 2 hari.⁸⁷
- f) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia diberikan cuti selama 2 hari.⁸⁸

Apabila tenaga kerja memiliki keperluan penting seperti yang dijelaskan di atas, maka berhak untuk mengajukan permohonan cuti sesuai dengan jumlah hari yang ditentukan.⁸⁹

f. Cuti bersama

Cuti bersama merupakan hak cuti bagi tenaga kerja yang diatur oleh pemerintah untuk keperluan masyarakat luas. Cuti bersama diberikan pada hari libur akhir pekan, hari raya besar keagamaan atau peringatan hari besar Nasional. Cuti bersama juga diatur dalam Surat Edaran Menteri

⁸⁷ Triyani, R., & Tarina, D. D. Y. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil...*, hlm. 108.

⁸⁸ Rifai, A., & Damayanti, G. A. R. *Kajian Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Dirumahkan...* hlm. 23.

⁸⁹ Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE. 302/MEN/SJ-HK/XII/2010 tentang Pelaksanaan Cuti Bersama di Sektor Swasta.⁹⁰

E. Tinjauan Umum Tentang Cuti Menurut Hukum Positif

1. Pengertian Cuti Tahunan

Cuti Tahunan diatur didalam Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 79 ayat 2 huruf c yang berbunyi : Pasal 79 Ayat 2 huruf c menyatakan, bahwa cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja minimal 12 bulan secara terus menerus. Dan dalam hal ini kebijakannya harus dari perusahaan tersebut, sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Dan para Tenaga Kerja harus minimal 12 Bulan bekerja secara terus menerus, baru bisa mendapatkan hak cuti tersebut.⁹¹

2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum pada umumnya hukum Ketenagakerjaan mempunyai sumber yang tidak jauh berbeda, namun demikian khusus mempelajari sumber hukum Ketenagakerjaan perlu digaris bawahi adanya sumber hukum yang datangnya dari subjek hukum Ketenagakerjaan itu, yaitu pihak buruh dan majikan serta badan yang bersangkutan dengan masalah Ketenagakerjaan itu sendiri khususnya dalam proses penyelesaian perselisihan Ketenagakerjaan. Berbicara tentang sumber hukum Ketenagakerjaan maka jelas yang dimaksudkan adalah sumber

⁹⁰ Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

⁹¹ Triyani, R., & Tarina, D. D. Y. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil...*, hlm. 108.

hukum Ketenagakerjaan dalam arti formal, sebab sumber hukum dalam arti materiil adalah Pancasila sebagai sumber darisegala sumber hukum seperti termaktub dalam Ketetapan MPR Nomor XX/MPR/1966 kemudian diperkuat dengan Ketetapan MPR Nomor V/MPR/1973 dan Ketetapan MPR Nomor IX/MPR/1978. Namun untuk melihat lebih jelas sumber-sumber hukum Ketenagakerjaan, akan diuraikan baik sumber hukum materiil maupun sumber hukum formal tersebut.⁹² Adapun sumber hukum Ketenagakerjaan dalam arti kata formal dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Undang-undang.
- b. Peraturan Pemerintah.
- c. Adat dan kebiasaan.
- d. Putusan.
- e. Perjanjian.
- f. Traktat.
- g. Dokrin/pendapat para ahli.⁹³

Undang-undang tentang hukum Ketenagakerjaan setelah masa kemerdekaan yaitu pada masa orde lama, orde baru dan masa reformasi, seperti:

- 1) Kitab Undang-undang Hukum Acara Perdata dan Hukum Acara Pidana

⁹² Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Medan, Pustaka Prima, 2020. Hlm. 40.

⁹³ Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia...*, Hlm.47

Persoalan Ketenagakerjaan selalu berkaitan dengan masalah perdata dan pidana. Ini terjadi karena dalam peraturan Ketenagakerjaan telah ditetapkan bahwa penyelesaian kasus pidana dan eksekusi atas putusan lembaga penyelesaian perselisihan akan diselesaikan menurut undang-undang yang berlaku yaitu Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana dan Kitab Undang-undang Hukum Acara Perdata. Peraturan yang menjadi dasar hukum pelaksanaan Hukum Acara Perdata adalah Undang-undang Darurat Nomor 1 Tahun 1951 yang memberlakukan HIR (Het herziene Inlandsch Reglement) dan RBG (Reglement Voor de Buiten Gewesten) untuk seluruh wilayah Indonesia. Undang-undang ini telah mempersiapkan cara-cara paksa yang cukup baik untuk keberhasilan eksekusi. Serta bagian lain, pihak tereksekusi atau pihak lain yang terkait masih diberikan jalan untuk melakukan perlawanan melalui gugatan perlawanan.

- 2) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Keterkaitan undang-undang ini dengan masalah Ketenagakerjaan adalah menyangkut pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan (Jamsostek) bagi buruh dalam hubungan kerja. Program ini dibuat untuk memberi kepastian, jaminan dan perlindungan berupa penggantian biaya atau santunan atas penghasilan yang hilang atau berkurang yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja, cacat, sakit, hari tua dan meninggal. Program Jamsostek merupakan program pemerintah yang bertujuan untuk

memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja untuk menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia dalam mengatasi resiko-resiko yang timbul dalam hubungan kerja. Setiap perusahaan, baik swasta, PMA, BUMN, BUMD, Koperasi, Yayasan maupun perusahaan dalam bentuk lainnya, yang mempekerjakan tenaga kerja 10 (sepuluh) orang atau lebih, wajib mengikut sertakan buruh/pekerjanya dalam program jamsostek.⁹⁴

3) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 telah diatur masalah serikat pekerja/serikat buruh secara menyeluruh, mulai dari cara pembentukan, keanggotaan, pemberitahuan dan pencatatan, hak dan kewajiban, perlindungan hak berorganisasi, keuangan dan harta kekayaan, penyelesaian perselisihan, pembubaran, pengawasan dan penyidikan serta pengenaan sanksi atas pelanggaran. Dengan demikian mendirikan organisasi buruh bukan lagi hal yang tabu atau sulit. Hanya dengan kesepakatan 10 orang anggota saja, satu organisasi buruh telah dapat berdiri dan dicatat sebagai sebuah serikat pekerja.⁹⁵

4) UUKK.

UUKK merupakan penyempurnaan dan penyatuan dari beberapa peraturan yang sebelumnya terpisah. Lahirnya undang-undang ini menggugurkan beberapa peraturan sebelumnya, antara lain Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang

⁹⁴ Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia...*, Hlm.52

⁹⁵ Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia...*, Hlm.53

Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Tahun 1948 untuk seluruh Indonesia. Hal-hal yang diatur dalam UUKK ini meliputi perencanaan ketenagakerjaan, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja asing, perlindungan pengupahan dan kesejahteraan, hubungan kerja, PHK, pembinaan, pengawasan, penyidikan dan pengenaan sanksi. Subjek utama dalam undang-undang ini adalah pengusaha dan buruh/pekerja sedangkan pemerintah berperan sebagai penentu kebijakan, memberi pelayanan, sekaligus sebagai pengawas yang melakukan penindakan atas pelanggaran terhadap peraturan melalui dinas tenaga kerja.⁹⁶

5) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang ini diundangkan pada bulan Januari tahun 2004 dan berlaku efektif satu tahun kemudian (Januari 2005). Pemberlakuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 telah membawa perubahan besar dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan Ketenagakerjaan yang selama ini dilakukan oleh P4D, P4P, Veto Menteri/Banding Administratif ke PTTUN (Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara) dan Kasasi ke MA menjadikan disederhanakan melalui penyelesaian lewat Pengadilan Hubungan Industrial yang bertempat di

⁹⁶ Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia...*, Hlm.53

Pengadilan Negeri. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 telah membatasi bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus sudah dilakukan dalam kurun waktu 140 hari. Waktu penyelesaian tersebut jauh lebih singkat dibandingkan dengan penyelesaian sebelum berlakunya undang-undang ini.⁹⁷

6) Peraturan pemerintah

Peraturan ini ditetapkan oleh Presiden untuk melaksanakan lebih lanjut ketentuan undang-undang (hal ini diatur dalam Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945). Misalnya Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan Bagi Buruh/Pekerja, Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan, Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja.

7) Keputusan Presiden

Merupakan keputusan yang ditetapkan oleh Presiden yang berisi keputusan yang bersifat khusus atau mengatur hal tertentu saja. Misalnya, Keputusan Presiden tentang Pengangkatan Ketua dan Anggota Panitia Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan. Pada zaman Pemerintahan HindiaBelanda keputusan presiden ini disebut *regering besluit*.

8) Peraturan atau keputusan instansi atau pejabat tertentu

⁹⁷ Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia...*, Hlm.53

Diberi kekuasaan membuat peraturan atau keputusan tertentu yang berlaku bagi umum. Misalnya menurut Pasal 4 *Arbeidsregeling Nijverheids bedrijven* (Peraturan Ketenagakerjaan Diperusahaan Perindustrian) menetapkan bahwa kepala instansi Ketenagakerjaan berhak mengadakan peraturan tentang pengurusan buku yang harus dikerjakan oleh pihak majikan.⁹⁸

Islam tidak mengenal adanya perbudakan, buruh dan majikan dalam Islam seperti saudara. Dalam hal ini Islam berpandangan bahwa antara buruh dengan majikannya posisinya sama dihadapan Tuhan, yang membedakan adalah ketakwaannya saja. Nabi sendiri menjadi orang yang diutus ke dunia bukan saja untuk menyebarkan ajaran Islam, tapi juga menghapus perbudakan. Perbudakan sangat membelenggu kehidupan manusia, kebebasannya dibatasi. Dengan adanya perbudakan manusia semakin jatuh dalam kemiskinan. Bekerja menjadi solusi yang dapat diambil untuk menghapus perbudakan dan kemiskinan. Bahkan Islam melarang keras umatnya untuk meminta - minta (mengemis). Islam mendorong umatnya untuk bekerja keras guna terlepas dari kemiskinan.

Hubungan industrial dalam Islam adalah prinsip hubungan kesetaraan dan keadilan. Ini berarti Islam sangat menjunjung prinsip adil dan setara. Setara dalam arti antara majikan dan karyawannya memiliki posisi yang setara, sama - sama membutuhkan. Mempunyai hak dan

⁹⁸ Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia...*, Hlm.54

kewajiban yang setara, majikan dapat memperoleh hak dari karyawannya berupa jerih payah dalam pekerjaannya, sedangkan majikan juga harus memenuhi kewajibannya bagi karyawan, yaitu memberikan gaji atas pekerjaannya. Sedangkan keadilan, dalam hal ini antara majikan dan karyawan harus sama-sama menaati perjanjian yang telah mereka buat dalam suatu perjanjian kerja.⁹⁹

3. Implementasi Cuti Tahunan Kepada PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

Pengertian pekerja dalam undang-undang ketenagakerjaan juga dibagi berdasarkan perjanjian kerja menurut waktu berakhirnya perjanjian kerja tersebut yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Biasanya pekerja dalam PKWT sering disebut sebagai karyawan kontrak. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT merupakan

⁹⁹ Zulaichah, Siti. *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak ditinjau dari hukum ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, Malang, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019. Hlm.10

perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pekerja dalam PKWTT biasanya disebut karyawan tetap.¹⁰⁰

Di dalam pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan secara jelas bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti tahunan kepada pekerja/buruh namun hal ini seringkali dicurangi oleh pengusaha dengan dalih bahwa pekerja yang berhak mengambil jatah cuti tahunannya adalah pekerja dengan status kontrak. Padahal selama pekerja tersebut telah bekerja sekurang-kurangnya 12 (dua belas) bulan bekerja secara terus menerus pekerja tersebut berhak untuk mengambil hak cuti tahunannya.¹⁰¹

Ketentuan ayat (2) dari Pasal 59 UUK secara tegas menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Hal ini kiranya sudah dapat disimpulkan dari ketentuan ayat terdahulu Pasal ini. Penjelasan dari ketentuan di atas menerangkan bahwa pekerjaan yang bersifat tetap merujuk pada pekerjaan yang bersifat berlanjut, terus menerus atau tanpa jeda, yang terikat pada jangka waktu tertentu dan merupakan bagian dari proses produksi dalam kegiatan atau pekerjaan yang tidak bersifat musiman. Pekerjaan tidak musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung pada cuaca/iklim atau situasi-kondisi tertentu.¹⁰²

¹⁰⁰ Triyani, R., & Tarina, D. D. Y. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil...*, hlm. 108.

¹⁰¹ Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

¹⁰² Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

Jika suatu pekerjaan bersifat terus menerus serta berlanjut, namun tidak terikat jangka/ kerangka waktu (timeframe) dan merupakan bagian dari proses produksi, tetapi terikat/tergantung pada cuaca/iklim ataupun pekerjaan diadakan karena adanya situasi-kondisi tertentu, maka dikatakan bahwa pekerjaan demikian adalah pekerjaan musiman. Pekerjaan demikian tidak termasuk pekerjaan tetap dan sebab itu dapat ditundukkan pada ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

4. Implementasi Cuti Tahunan Kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pengertian Pegawai merupakan orang pribadi atau seseorang yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap ataupun tidak berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang di tetapkan oleh pemberi hak yang berwenang memberi pekerjaan.¹⁰³

Berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 79 ayat (2), tentang Ketenagakerjaan Ketentuan mengenai waktu kerja, istirahat kerja, dan cuti kerja karyawan perusahaan telah ditentukan secara definitif. Berdasarkan UU tersebut tenaga kerja yang berhak mendapat cuti tahunan 12 (dua belas) hari dalam setahun adalah tenaga kerja yang sudah bekerja sekurang-kurangnya selama satu tahun atau dua belas bulan penuh.¹⁰⁴

¹⁰³ Triyani, R., & Tarina, D. D. Y. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil...*, hlm. 108.

¹⁰⁴ Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

Karena itu, instansi atau perusahaan berwenang untuk menolak permintaan cuti dari tenaga kerja yang belum genap satu tahun bekerja. Apabila perusahaan bersedia memberikan izin cuti, hal ini disebut sebagai “cuti diluar tanggungan” dan instansi atau perusahaan dapat memotong gaji tenaga kerja tersebut secara pro rata sesuai dengan jumlah ketidakhadirannya. Cuti tahunan hanya dapat diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah bekerja selama jangka waktu tertentu. Cuti adalah hak bagi para Pegawai Negeri Sipil, oleh sebab itu pelaksanaan cuti hanya dapat ditunda apabila terjadi suatu kepentingan yang mendesak.¹⁰⁵

5. Implementasi Cuti Tahunan Pada Pegawai BUMN

BUMN (Badan Usaha Milik Negara) adalah badan usaha yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dalam Pasal 111 Ayat 3 menyebutkan bahwa masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.¹⁰⁶

F. Tinjauan Umum Tentang Cuti Menurut Hukum Islam

Islam sebagai agama yang memberikan kebebasan pada penganutnya untuk menggunakan haknya sesuai dengan kehendaknya untuk mencari materi

¹⁰⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

¹⁰⁶ Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

keduniawian selagi tidak melanggar syariat. Hak dalam hukum Islam berbeda dengan hak dalam hukum positif di Indonesia. Dari kacamata hukum Islam hak diposisikan sebagai aturan-aturan yang diterapkan oleh syara dan mengandung nilai moral dalam rangka memelihara kemaslahatan dalam kehidupan manusia di Dunia dan di akhirat. Sedangkan menurut hukum nasional hak merupakan kekuasaan yang melekat pada setiap manusia yang dapat digunakan sebebas-bebasnya tanpa memperhatikan hak lain.¹⁰⁷

Dalam konsep Islam bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap makhluknya. Namun rezeki tersebut tidak akan datang dengan sendirinya kepada manusia tanpa adanya usaha dari yang bersangkutan. Oleh karna itu, bekerja sangat penting untuk menjalani kehidupan sosial yang berkecukupan dan sejahtera. Dalam QS. At-Taubah Ayat 105 Allah Swt memerintahkan manusisa untuk bekerja.

تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَيْتُكُمْ وَالشَّهَادَةَ الْعَيْبِ عَلِيمٍ إِلَى وَسُئِرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَبْرِي اَعْمَلُوا وَقُل

Terjemahnya : “ Dan katakanlah:”Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya Serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang Ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan

Islam dalam ajaran moral meminta para pengusaha membayar buruh dengan upah yang wajar serta meningkatkan fasilitas kerja mereka. Jika para pengusaha tidak memenuhi perintah tersebut, maka pemerintah berhak untuk

¹⁰⁷ Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F. A., & Seruni, P. M. Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, (2022), 5(2), hlm. 1755-1764.

mengatasi permasalahan ini. Sehingga para tenaga kerja memiliki jaminan bahwa hak-hak mereka akan terjamin.¹⁰⁸

Sejarah perbudakan dalam konteks Islam mencakup periode panjang dan melibatkan perubahan sosial, politik, dan ekonomi. Dalam Islam, perbudakan pada awalnya diwarisi dari praktik-praktik sebelumnya di wilayah Arab dan seiring waktu, telah mengalami perkembangan dan perubahan.

Dalam Masyarakat pra-Islam perbudakan pada umumnya diisi oleh para budak, karena pada saat itu para budak adalah tulang punggung dari sektor produksi. Keadaan budak pada saat itu sangat menderita karena pada umumnya mereka diberi makan, pakaian, dan tempat tinggal yang tidak layak. Bahkan mereka sering mendapatkan perlakuan buruk dari tuannya. Budak tidak dianggap sebagai manusia yang memiliki hak. Dengan latar belakang tersebut Nabi Muhammad SAW Mengusahakan sebuah program untuk kesejahteraan para budak meskipun yang dilakukan nabi Muhammad SAW adalah arahan-arahan sederhana. Sebenarnya mengenai hak asasi manusia termasuk hal buruh atau tenaga kerja disebutkan dalam Al-quran dan hadis, bahkan Hak Asasi Manusia (HAM) yang ada dalam Al-quran dan hadis tersebut sudah dirumuskan dalam kaidah-kaidah Fiqih.¹⁰⁹

¹⁰⁸ Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F. A., & Seruni, P. M. *Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam...*, hlm. 1755-1764.

¹⁰⁹ Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F. A., & Seruni, P. M. *Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam...*, hlm. 1755-1764

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Metodologi Penelitian berasal dari kata “Metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan “Logos” yang artinya ilmu dan pengetahuan. Jadi Metodologi artinya “cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara saksama untuk mencapai suatu tujuan”. Sedangkan penelitian adalah “suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan sampai menganalisis sampai menyusun laporan”.¹¹⁰

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (library research). Disebut penelitian kepustakaan karena data-data atau bahan-bahan yang diperlukan dalam penelitian tersebut berasal dari perpustakaan baik berupa buku, ensiklopedi, kamus, jurnal, dokumen dan lain sebagainya. Penelitian pustaka atau riset pustaka ialah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan koleksi perpustakaan saja tanpa memerlukan riset lapangan. Penelitian kepustakaan (*library research*) ialah penelitian yang menggunakan cara untuk mendapatkan data informasi dengan menempatkan fasilitas yang ada di perpustakaan, seperti buku, majalah, dokumen, catatan kisah-kisah sejarah. Jenis penelitian yang digunakan dalam

¹¹⁰ Sugiyono, D.. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. (Tp: 2013) hlm. 12.

penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (library research). Disebut penelitian kepustakaan karena data-data atau bahan-bahan yang diperlukan dalam penelitian tersebut berasal dari perpustakaan baik berupa buku, ensiklopedi, kamus, jurnal, dokumen.¹¹¹

C. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yaitu dengan menekan analisisnya pada proses penyimpulan komparasi serta pada analisis terhadap dinamika hubungan fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah. Penelitian merupakan pendekatan yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari orang-orang yang diamati yang tidak dituangkan ke dalam istilah yang digunakan dalam penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif dimana peran peneliti adalah sebagai instrument kunci dalam mengumpulkan data, dan menafsirkan data. Alat pengumpulan data biasanya menggunakan pengamatan langsung, studi dokumen. Sedangkan kesahihan dan keterandalan data menggunakan triangulasi dengan metode induktif, hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Lexi J. Moleong menjelaskan metode kualitatif dilakukan dengan beberapa pertimbangan, pertama menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda; kedua, metode ini menyajikan secara langsung hubungan antara peneliti dengan responden; ketiga, metode ini

¹¹¹ Sugiyono, D. *Metode penelitian pendidikan pendekatan*, hlm. 15.

lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.¹¹²

D. Fokus Penelitian

Fokus penelitian menjelaskan tentang focus kajian. Fokus adalah Objek yang menurut peneliti paling menarik, paling bermanfaat, paling menantang untuk diteliti. Fokus juga mengandung makna sesuatu yang unik dan terbatas. Peneliti hanya meneliti beberapa bagian yang dianggap penting dan berbobot untuk diteliti. Fokus Penelitian ini adalah mengkomparasikan Antara dua aturan yaitu hukum positif dan hukum Islam dalam implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 23 tahun 2003 pasal 79 tentang cuti dan mencari mana yang lebih relevan untuk diterapkan pada masyarakat pekerja pada saat ini.¹¹³

E. Sumber Data

Pertimbangan dalam masalah memilih masalah penelitian adalah ketersediaan sumber data. Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu, sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber hukum yang

¹¹² Sugiyono, D. *Metode penelitian pendidikan pendekatan*, hlm. 15.

¹¹³ Sugiyono, D. *Metode penelitian pendidikan pendekatan*, hlm. 17.

terkait dengan Hak-Hak Cuti, Adapun dari hukum positif dan hukum Islam.

Antara lain:¹¹⁴

1. UUD NRI Tahun 1945
2. UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. UU No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
4. Al-Qur'an
5. As-Sunnah

Peraturan perundang-undangan tersebut memiliki keterkaitan dalam hak cuti. Seperti pada UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28 D Ayat 2 Menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Perlakuan yang adil dan layak ini yang akhirnya berkorelasi dengan UU No 13 tahun 2003 pasal 79 Tentang cuti, hak-hak para pekerja inilah yang harus di penuhi oleh para atasan dalam Perseroan Terbatas (PT) Atau lembaga kerja yang lainnya. Dan sedikit tentang hak cuti untuk perempuan yang dibahas di UU No.39 Tahun 1999 yang berhubungan dengan hak-hak cuti yang sudah dijelaskan lugas di UU No.13 Tahun 2003 Pasal 79.¹¹⁵

Lalu, sumber data sekunder, sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder inilah yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mendukung sumber data primer pada penelitian ini. Sumber

¹¹⁴ Sugiyono, D. *Metode penelitian pendidikan pendekatan*, hlm. 19.

¹¹⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 tentang Ketenagakerjaan.

hukum sekunder yang digunakan Antara lain yaitu Buku, Jurnal, Skripsi, Artikel dan beberapa penelitian yang membahas tentang cuti.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang diterapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *library research* atau penelitian kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara kegiatan mencari, membaca dan mencatat data yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini. Studi Kepustakaan ini diperoleh dari Peraturan Perundang-Undangan yang terkait. Kegiatan pengumpulan data ini dilakukan setelah mendapatkan sumber data primer dan sekundernya.¹¹⁶

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi. Metode ini digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya. Yang berhubungan dengan tinjauan hukum islam dan hukum positif terkait cuti tahunan.

¹¹⁶ Sugiyono, D. *Metode penelitian pendidikan pendekatan*, hlm. 22.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode atau cara untuk mendapatkan sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan terutama adalah masalah tentang sebuah penelitian. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit melakukan sintesa, menyusun pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Analisis data pada penelitian ini adalah dengan mengumpulkan data-data primer dan sekunder yang sudah ada lalu diproses dengan melakukan proses menyunting dan menginterpretasikannya kemudian baru dianalisis. Setelah dianalisis baru data-data tersebut dikomparasikan dan dicari kesimpulannya, dengan cara mencari pokok-pokok yang ada dalam data tersebut.¹¹⁷

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode komparatif. Metode komparasi atau komparatif adalah metode analisis yang dilakukan dengan cara meneliti faktor-faktor tertentu yang berhubungan dengan situasi dan keadaan yang diteliti dan membandingkan satu faktor dan faktor yang lain. Dalam penelitian ini penulis akan membandingkan tinjauan hukum islam dan hukum positif tentang Implementasi Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ditinjau dari Hukum Islam Dan Hukum Positif.

¹¹⁷ Sugiyono, D. *Metode penelitian pendidikan pendekatan*, hlm. 25.

BAB IV

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PASAL 79 DITINJAU
DARI HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF**

**A. Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 di Indonesia**

Implementasi undang-undang republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga mencakup dalam hak cuti. Penulis mendapatkan gambaran bagaimana UU ini diimplementasikan di Indonesia. Berdasarkan aturan ketenagakerjaan, maka setiap pekerja memiliki waktu istirahat dari pelaksanaan pekerjaannya. Waktu tersebut ada yang memiliki syarat untuk dipenuhi dan ada yang tidak memerlukan syarat. Seperti halnya istirahat yang memiliki syarat ialah mengenai cuti. Dalam hal ini, cuti merupakan bagian yang ada pada pekerja yang menurut aturannya wajib untuk diambil oleh pekerja selama pekerja tersebut memenuhi ketentuan umumnya. Sehingga cuti membutuhkan adanya izin tertulis dari pihak perusahaan, tanpa adanya izin maka cuti tidak dapat diterima.¹¹⁸

Penjaminan terhadap haknya setiap pekerja pada dasarnya telah diberikan oleh pemerintah, terutama mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja yang ditujukan guna menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk

¹¹⁸ Teguh Budiyono, B. U. D. *Perspektif Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan Dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif* (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020).

mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Pada umumnya setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tentunya memiliki sasaran yang akan dituju, yaitu baik aturan undang-undang maupun aturan perusahaan. Dimana kebijakan tersebut dijadikan sebagai rasa tanggungjawab perusahaan kepada perusahaan agar setiap pekerja dapat merasakan haknya setelah melakukan pekerjaan. Sehingga setiap perusahaan yang menjalankan hak cuti kepada pekerjanya, maka perusahaan tersebut telah menjalankan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Namun sebaliknya, jika perusahaan tidak melaksanakannya maka perusahaan dinilai telah melakukan pelanggaran terhadap suatu ketentuan yang mutlak harus dijalankan olehnya. Karena tanpa adanya permintaan secara langsung kepada pekerja maka ketentuan ini tetap menjadi kewajiban.¹¹⁹

Menurut UU tentang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 79 ayat (2) huruf c yang menyebutkan bahwa cuti tahunan diberikan kepada pekerja atau buruh selama 12 hari kerja setelah yang bersangkutan telah bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus. Maka pada bulan ke-13 seorang pekerja sudah dapat menikmati hak cuti tahunannya. Lebih jauh dalam pasal 79 ayat (3) UUK disebutkan bahwa pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan didasari hal tersebut maka cuti tahunan merupakan jenis cuti yang bersifat fleksibel. Artinya ketentuan tersebut

¹¹⁹ Agung Perdana, M. I.. *Implementasi Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2020).

mengikuti ketentuan dari masing-masing perusahaan yang disepakati di awal kontrak kerja.¹²⁰

Undang-Undang Cipta Kerja mengalami perubahan pada 31 Pasal, penghapusan pada 29 Pasal, dan penambahan 13 Pasal baru di dalam UU Ketenagakerjaan. Proses perancangan undang-undang ini menuai berbagai opini masyarakat yang tidak sependapat terhadap penetapan undang-undang tersebut, hal ini disebabkan oleh batas waktu pengerjaan yang hanya 100 hari oleh Presiden Jokowi dan minimnya keterlibatan berbagai pihak dalam pembuatannya. Salah satunya dengan minimnya keterlibatan dalam pembentukan undang-undang ini terutama keterbukaan terhadap masyarakat. Hal ini lah yang menjadi salah satu pemicu terhadap ketidak setujuan dari pemberlakuan undang-undang ciptateker selain dari penambahan serta perubahan dalam undang-undang tersebut Para buruh mulai menyuarakan terhadap kepentingan serta haknya yang dicabut, hal inilah yang menimbulkan polemik bagi kalangan buruh terhadap kebijakan pemerintah yang dikeluarkan. Berkenaan dengan minimnya keterlibatan oleh masyarakat terutama kaum buruh itu sendiri merasa dirugikan.¹²¹

Pembahasan mengenai pemberlakuan undang-undang baru setidaknya melibatkan dari kalangan masyarakat dengan adanya saran serta penolakan terhadap kebijakan yang menjadi usulan untuk disahkannya undang-undang tersebut. UU Cipta Kerja yang diberlakukan pada tahun 2020 telah mengalami

¹²⁰ UU tentang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 79

¹²¹ Amanda, Dhea., Haliza Nur, Siti., Marlina. *Pengupahan PT Sumber Izumi Mas Perkasa: UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja Tahun 2023 Mana Yang Lebih Menguntungkan?*, Tanjungpinang, Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji, 2023. Hlm. 5

perubahan signifikan pada beberapa norma ketenagakerjaan, termasuk aturan PKWT, alih daya, penggunaan TKA, mekanisme PHK, serta sanksi administratif dan pidana. Salah satu UU yang terkena dampak perubahan tersebut adalah UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang omnibuslaw ini merupakan pemangkasan terhadap berbagai macam birokrasi didalam regulasi perundang-undangan yang dapat mengancam terhadap berkembangnya kemajuan negara.¹²²

Waktu kerja, waktu istirahat, dan cuti. Perubahan yang paling terlihat dari Undang-Undang Cipta Kerja adalah peningkatan jam kerja lembur dari maksimum tiga jam per hari dan empat belas jam per minggu menjadi empat jam per hari dan delapan belas jam per minggu. Istirahat panjang tidak diatur dalam UU Cipta Kerja, namun diatur dalam perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja, dan kebijakan perusahaan.

Perusahaan dalam melaksanakan aturan cuti tahunan dapat mengatur sendiri aturan cuti tersebut dalam aturan perusahaannya tanpa menyalahi ketentuan yang terdapat di dalam undang-undang. Tidak sedikit perusahaan yang menetapkan cuti di atas 12 hari. Adapun mengenai persyaratan cuti juga disesuaikan oleh masing-masing perusahaan dengan tetap berpedoman pada undang-undang yang mengatur. Karena hak cuti merupakan hak yang bersyarat, sehingga hanya pekerja yang telah memenuhi persyaratan saja yang dapat mengambil hak tersebut.¹²³

¹²² Amanda, Dhea., Haliza Nur, Siti., Marlina. *Pengupahan PT Sumber Izumi Mas Perkasa: UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja Tahun 2023 Mana Yang Lebih Menguntungkan?.,* Hlm.6.

¹²³ UU tetang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 79

Namun dalam pelaksanaannya seringkali terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan mengenai aturan cuti tersebut. Dilatarbelakangi karena kebijakan cuti pekerja yang sangat bergantung pada perusahaan. Maka hal ini sering menjadi celah bagi perusahaan untuk merekayasa hak cuti para pekerja. Padahal dalam aturan undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003 pasal 79 disebutkan bahwa pelaksanaan hak cuti tahunan merupakan perjanjian yang dihasilkan dari diskusi antara perusahaan dengan pekerja di awal kontrak.¹²⁴

Berdasarkan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan cuti tahunan selama minimal 12 hari kerja dalam setahun. Namun, sebagai seorang karyawan di PT Sicepat Express, saya mengalami kendala karena tidak diberikan jatah cuti sesuai ketentuan tersebut. Undang-Undang Ketenagakerjaan bukan hanya mengakui, tetapi juga melindungi hak-hak pekerja agar tercipta lingkungan kerja yang seimbang dan berkeadilan. Hak cuti ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan istirahat bagi karyawan, tetapi juga sebagai upaya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, sebagai karyawan, saya berkeyakinan bahwa pemberian cuti adalah suatu hak yang harus dihormati dan dipenuhi oleh perusahaan sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan kewajiban terhadap karyawannya.

¹²⁴ UU tentang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 79

Implementasi yang tidak sesuai dengan undang-undang tersebut, seperti halnya pengusaha yang tidak memberikan hak cuti atau waktu istirahatnya kepada para pekerja atau hak cuti yang disalahgunakan oleh para pekerja, dengan memanipulasi regulasi cuti yang telah diberikan oleh perusahaan. Bahkan beberapa perusahaan membuat peraturan sendiri dengan meniadakan atau menghapus cuti jika pekerja yang telah memenuhi persyaratan tidak mengambilnya dalam waktu tertentu, seperti dalam jangka waktu enam bulan atau satu tahun.

Selain itu, terdapat berbagai permasalahan yang sering menjadi perdebatan dikarenakan banyaknya kerancuan dalam hak cuti. Contohnya adalah penggantian dan pembayaran cuti yang tidak digunakan, ada beberapa perusahaan yang tidak menjalankan aturan ini dengan baik, perusahaan memberikan opsi hak cuti bisa dijual kepada perusahaan agar diuangkan atau dapat digantikan dengan lembur bekerja apabila hak ini tidak diambil. Hal ini membuat karyawan akhirnya berfikir ulang untuk mengambil jatah cutinya dikarenakan adanya konsekuensinya.¹²⁵ Pemerintah pun dalam memandang fenomena tersebut sebagai penyimpangan terhadap hukum. Hal ini menjadi efek domino bagi para pemberi regulasi dalam mengatur hak cuti, meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 sudah mengatur untuk meminimalisir manipulasi tersebut. Maka tidak heran jika hak cuti menuai banyak kontroversi dari kalangan masyarakat, banyak karyawan yang tidak

¹²⁵ Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F. A., & Seruni, P. M. *Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam...*, hlm. 1755-1764

mendapatkan hak tersebut meskipun sudah diatur jelas di dalam Undang-Undang Tahun 2003 Pasal 79 tentang Ketenagakerjaan.¹²⁶

Berbagai permasalahan terkait implementasi dari undang-undang ketenagakerjaan pasal 79 menunjukkan bahwa meskipun peraturan yang mengikat sudah cukup mengakomodir hak pekerja dalam beristirahat, pada kenyataannya masih banyak penyimpangan-penyimpangan yang terjadi baik yang ditimbulkan oleh perusahaan atau pekerja itu sendiri. Sehingga tidak sedikit para pekerja yang masih belum merasa terbantu dari kelelahan bekerja akibat ambisi perusahaan.¹²⁷

Hal tersebut diperkuat dengan banyaknya regulasi-regulasi yang mengatur akan pemberian cuti bagi para pekerja. Banyaknya persyaratan yang harus dipenuhi hingga hak cuti dapat turun, dinilai memberatkan pihak pekerja. Tentunya hal ini tidak dapat dipisahkan dengan kondisi lapangan perusahaan yang rata-rata sangat keras dan melebihi batas kepada para pekerjanya.¹²⁸ Sehingga pekerjaan tersebut akan terasa berat karena berjalan dengan paksaan, maka adanya waktu istirahat atau cuti sangatlah penting bagi para pekerja dalam memulihkan kondisinya. Memang tidak semua perusahaan menerapkan sistem yang keras bagi para pekerja, namun hal tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan tentang regulasi yang diterapkan mengenai hak cuti atau waktu istirahat. Karena hak cuti pada hakikatnya merupakan hak untuk menjaga

¹²⁶ UU tentang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 79

¹²⁷ UU tentang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 79

¹²⁸ Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F. A., & Seruni, P. M. *Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam...*, hlm. 1755-1764

keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga peranannya sangat penting guna menjaga kesehatan mental dan fisik para karyawan.



B. Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ditinjau dari Hukum Islam

Implementasi undang-undang republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam hukum Islam dipandang bahwa Hak cuti menurut hukum Islam ditinjau berdasarkan konsep Maqashid Syari'ah menurut al-Syatibi.

Menurut Al-Shatibi, terdapat lima tujuan utama atau prinsip utama (*maqashid*) yang melandasi hukum Islam. Kelima prinsip ini mencerminkan tujuan lebih luas dari hukum-hukum syariah dan memberikan landasan untuk pemahaman yang lebih holistik dan kontekstual terhadap ajaran Islam. Kelima maqashid tersebut adalah:

- A. **Hifz al-Din** (Perlindungan Agama): Menjaga dan melindungi agama Islam serta keyakinan keagamaan umat Islam.
- B. **Hifz al-Nafs** (Perlindungan Jiwa): Menjaga dan melindungi nyawa manusia, serta memastikan keselamatan dan kesejahteraan fisik individu dan masyarakat.
- C. **Hifz al-Aql** (Perlindungan Akal): Menjaga dan melindungi akal manusia, mempromosikan pendidikan dan pemikiran yang rasional, serta mencegah segala bentuk kebodohan dan kerusakan akal.
- D. **Hifz al-Nasl** (Perlindungan Keturunan): Menjaga dan melindungi keturunan atau garis keturunan, serta

mempromosikan nilai-nilai keluarga yang kokoh dan keberlanjutan generasi.

E. **Hifz al-Mal** (Perlindungan Harta): Menjaga dan melindungi harta benda, ekonomi, dan kepemilikan, serta memastikan distribusi kekayaan yang adil dalam masyarakat. Allah Swt menurunkan syariat (aturan hukum) untuk mengambil kemaslahatan dan menghindari kemudaratan (*jalbul mashalih wa dar'u al-mafasid*). Aturan-aturan hukum yang Allah SWT tentukan hanyalah untuk kemaslahatan umat manusia. Untuk menegakkan tujuan hukum Islam al-Syatibi mengemukakan konsepnya tentang Maqashid Syari'ah dengan penjelasan, bahwa tujuan hukum oleh Allah SWT dapat ditemukan dalam ayat-ayat al-Qur'an dan as-Sunnah sebagai landasan segala hukum yang berasaskan pada kemaslahatan umat manusia.¹²⁹

Setiap pekerja yang secara terus menerus bekerja selama satu tahun (12 bulan) wajib diber cuti tahunan oleh setiap pengusaha yang memperkerjakannya. Hak cuti tahunan pekerja itu timbul setelah pekerja bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.¹³⁰ Maka pada bulan ke-13 seorang pekerja sudah dapat menikmati hak cuti tahunannya. Sebagai agama yang bersifat kaffah, maka seluruh aspek keberlangsungan kehidupan manusia

¹²⁹ Teguh Budiyo, B. U. D. *Perspektif Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan Dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020).

¹³⁰ Susilo, A. B. *Penegakan Hukum yang Berkeadilan....*, hlm. 220.

telah diatur dalam agama Islam. Kehidupan akhirat dan dunia dalam pandangan agama Islam haruslah seimbang, sebagaimana firman Allah SWT pada Q.S Al-Qashash ayat 77 berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ

فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah pada apa saja yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi...”¹³¹

Islam telah mengatur hubungan antar manusia seperti bidang ekonomi dalam mewujudkan keseimbangan tersebut, bukan hanya mengatur masalah peribadatan mahdhah seperti haji, puasa, atau shalat saja. Ekonomi dalam istilah Fiqh Mu’amalah dikenal dengan istilah mu’amalah. Manusia dalam menjalankan kehidupan, mereka tidak akan lepas dari kegiatan mu’amalah, dimana mereka akan saling berinteraksi dengan sesama manusia lainnya baik interaksi tersebut menimbulkan akibat hukum maupun tidak yang dimana hal ini sesuai dengan pengertian mu’amalah itu sendiri yang memiliki arti saling bertindak, saling berbuat, dan saling beramal.¹³²

Perjanjian atau aqad menjadi hal yang paling penting dalam setiap kegiatan bisnis atau muamalah. Islam mengartikan aqad sebagai suatu cara yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan harta yang halal guna memenuhi kebutuhannya setiap hari. Setiap muslim wajib menegakkan aqad sesuai ridha dari Allah SWT. Seperti dalam Qs Al-Maidah ayat 1 yang berbunyi:

¹³¹ Al-Quran, L. P. M. (Ed.). Al-Quran dan Terjemah. Jabal Raudhotul Jannah. (Tp: 2010)

¹³² Arwani, A. *Epistemologi hukum ekonomi Islam (muamalah)*. *Religia: Jurnal Ilmu-Ilmu KeIslaman*, (2012), 15(1), hlm. 126.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Terjemahnya : “Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji!192) Dihalalkan bagimu hewan ternak, kecuali yang akan disebutkan kepadamu (keharamannya) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berhram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki.”¹³³

Berdasarkan ayat tersebut, Maka sebagai pemilik perusahaan harus menjalankan ketentuan cuti tahunan yang telah diatur sedemikian rupa oleh pemerintah. Menurut hukum Islam yang tercantum dalam Hadits maupun Al-Qur'an, dijelaskan bahwa seluruh pekerja harus diperlakukan secara adil sesuai prinsip yang adadalam agama Islam. Sesama umat manusia harus diperlakukan dengan penuh kasih sayang dan adil sesuai ajaran yang ada dalam Al-Qur'an yang menjadi pedoman utama umat muslim, hal tersebut juga berlaku bagi seluruh pekerja. Seluruh manusia wajib dihormati dan diakui sesuai anjuran dan ajaran yang ada dalam agama Islam sesuai Q.S. Al-Maidah ayat 8 berikut ini:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ آلَا تَعْدِلُوا إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Terjemahnya : “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”¹³⁴

¹³³ Al-Quran, L. P. M. (Ed.). *Al-Quran dan Terjemah*. Jabal Raudhotul Jannah. (Tp: 2010)

¹³⁴ Al-Quran, L. P. M. (Ed.). *Al-Quran dan Terjemah*. Jabal Raudhotul Jannah. (Tp: 2010)

UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan memiliki beberapa implementasi yang bisa dilihat dari perspektif hukum Islam. Salah satu implementasi adalah kewajiban pengusaha untuk membayar upah yang adil dan layak sesuai dengan prinsip keadilan dalam Islam. Hukum Islam, atau dikenal juga sebagai Syariat Islam, merujuk pada sistem hukum yang bersumber dari ajaran agama Islam, terutama Al-Qur'an dan Hadis (tradisi dan perkataan Nabi Muhammad). Hukum Islam mencakup berbagai aspek kehidupan, mulai dari ibadah, moralitas, hingga aspek sosial dan ekonomi. Prinsip utama dalam hukum Islam adalah menjunjung tinggi keadilan, keseimbangan, dan keberpihakan terhadap kepentingan umum.¹³⁵

Lebih lanjut, dalam ajaran Islam telah diajarkan mengenai konsep keadilan terhadap para pekerja yang berdasarkan al-Qur'an dan as-Sunnah. Dimana al-Qur'an dan as-Sunnah dijadikan sebagai pedoman umat Islam yang di dalamnya berisi ajaran bagi pemeluknya untuk bersikap kasih sayang terhadap sesamanya, termasuk kepada para pekerja. Pada dasarnya al-Qur'an dan as-Sunnah tidak merinci secara eksplisit tentang kebijakan hak cuti ini, akan tetapi hak cuti telah dikomparasikan dengan makna keadilan dan hak asasi manusia. Keadilan yang dimaksud ialah seluruh manusia harus mempunyai persamaan hak dalam mendapatkan haknya. Ajaran Islam juga mengajarkan dan menganjurkan untuk mengakui dan menghormati setiap hak individu. Sehingga tidak dibenarkan apabila peraturan-peraturan yang

¹³⁵ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79.

mengatur tentang hubungan pekerja dan pengusaha merugikan satu sama lain.¹³⁶

Keadilan dalam hal ini diungkapkan berbeda-beda dalam al-Qur'an tetapi memiliki makna yang sama yaitu adil atau keadilan. Baik langsung menggunakan kata *adl*, *qisth*, *mizan*, atau dalam berbagai ungkapan tidak langsung. Keadilan merupakan salah satu penunjang dalam stabilitas negara, keadilan juga dapat diartikan sebagai pondasi umum guna meningkatkan kesejahteraan rakyat. Sedangkan berkebalikan dengan keadilan, ketidakadilan merupakan faktor runtuhnya suatu negara sekalipun negara tersebut bukan negara Islam. Tidak sedikit ayat dalam al-Qur'an yang terang-terangan menentang ketidakadilan, diungkapkan dalam al-Qur'an dengan kata-kata seperti *zulm*, *itsm*, *dhalal* dan lain-lain.

Ibnu taimiyyah berkata :

“Allah akan tetap menegakkan negeri yang adil meskipun kafir, dan Allah tidak akan menegakkan negeri yang zalim sekalipun beriman. Dunia dapat selamat oleh keadilan dan kekafiran, tetapi tidak akan selamat oleh kezaliman dan Islam.

Hal ini selaras dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 5 dan 6 yang sama-sama setuju dengan konsep keadilan. Dalam ketentuan ini dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan juga setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh hak yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Oleh karena itu, semakin jelas bahwa konsep keadilan sangat mendapatkan perhatian

¹³⁶ Teguh Budiyo, B. U. D. *Perspektif Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan Dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung, 2020).

dari Hukum Islam maupun Hukum Positif.¹³⁷ Dalam Al-qur'an surat Al-Hadid ayat 25 Allah berfirman:

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ

Yang artinya : “Sungguh, Kami benar-benar telah mengutus rasul-rasul Kami dengan bukti-bukti yang nyata dan Kami menurunkan bersama mereka kitab dan neraca (keadilan) agar manusia dapat berlaku adil. Kami menurunkan besi yang mempunyai kekuatan hebat dan berbagai manfaat bagi manusia agar Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)-Nya dan rasul-rasul-Nya walaupun (Allah) tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.”

Dalam ayat lain juga menyebutkan tentang perintah Allah SWT kepada umatnya untuk senantiasa bersikap adil yaitu pada Q.S. Al-Maidah:8

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.

Ayat-ayat di atas merupakan salah satu dari ayat-ayat lain dalam al-Qur'an yang menunjukkan perintah berbuat adil. Dalam hal ini, Rasulullah SAW menjadi utusan Allah untuk menegakan keadilan, beberapa kasus pada zaman Nabi SAW telah mengimplementasikan ayat tersebut. Dan diharapkan para pengusaha serta pemerintah sebagai pemangku kekuasaan dalam

¹³⁷ Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F. A., & Seruni, P. M. *Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam...*, hlm. 1755-1764

ketenagakerjaan dapat mengimplementasikan keadilan tersebut dengan sebaik-baiknya, selayaknya yang dilakukan oleh Rasulullah SAW.¹³⁸

Selain dari pada itu, hukum positif dan hukum Islam memiliki persamaan dalam memandang implementasi dari UU ketenagakerjaan tahun 2003 khususnya pada pasal 79. Dimana jika ditinjau dari perspektif hukum positif, ketentuan tentang ketenagakerjaan telah dibagi ke dalam sub bidang hukum perdata, hukum administrasi, dan hukum pidana. Hal tersebut menunjukkan bahwa telah adanya sistem perlindungan bagi para pekerja di Indonesia yang bekerja diranah pemerintah maupun swasta. Para pekerja dapat menjalani aktivitas pekerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ini memberikan bukti kuat bahwa negara menjamin keberlangsungan hukum kepada pekerja dalam katagori hak asasi manusia.¹³⁹

Hal tersebut tentunya selaras dengan konsep hukum Islam, dalam hal ini ketentuan mengenai ketenagakerjaan disebut dengan istilah *ijārah* atau akad sewa menyewa. Artinya dalam akad tersebut didapati berbagai syarat dan rukun yang harus dipenuhi. Hukum ketenagakerjaan dalam sisi hukum Islam senantiasa bersumber pada Al-Qur'an dan Hadis, dimana permasalahan yang menyangkut tenaga kerja digali dari kedua sumber hukum tersebut dengan metode *istinbāt*. Selain kedua sumber hukum tersebut, sistem tenaga kerja juga dikaji dengan metode *qiyas*(analogi) dan *ijma'* (kesepakatan ulama). Islam

¹³⁸ Teguh Budiyo, B. U. D. *Perspektif Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan Dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif*, (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020).

¹³⁹ Noorhasanah, N. Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur'an. *Khazanah Theologia*, (2020), 2(2), hlm. 111-118.

mengatur sedemikian rupa agar pekerja dapat melaksanakan pekerjaan dan mendapat hak atas apa yang dikerjakan sesuai dengan ketentuan syariat Islam.¹⁴⁰

Dalam hal ini, hak mendapatkan cuti atau waktu istirahat bagi para pekerja jika dilihat dari perspektif hukum positif dan hukum Islam memiliki kedudukan yang sama, yakni mempunyai persamaan dalam memperoleh hak tersebut. Pada hukum positif, semuanya telah diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 beserta pasal yang menyertainya. Kemudian dalam hukum Islam, perihal tersebut dalam kajian hukum ekonomi syariah (muamalah) dengan sistemasi syarat dan rukun. Kemudian dalam sisi hak, kedua bidang hukum ini menjelaskan agar pekerja mendapatkan perlakuan yang sama termasuk perihal hak cuti atau waktu istirahat. Hal ini sesuai diatur dalam regulasi hukum positif melalui undang-undangnya dan hukum ekonomi syariah melalui fikih muamalah.¹⁴¹

Jika ditinjau dari perspektif hukum Islam, maka akan ditemukan perbedaan dengan perspektif hukum positif. Dimana jika dalam pandangan hukum positif, implementasi UU Ketenagakerjaan pasal 79 lebih menyiratkan pada banyaknya regulasi yang mengatur tentang ketentuan hak cuti atau waktu istirahat. Sedangkan dalam hukum Islam yang menjunjung tinggi akan sikap kasih sayang terhadap sesama, sehingga tidak ada regulasi yang menyulitkan satu pihak saja.

¹⁴⁰ Teguh Budiyo, B. U. D. *Perspektif Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan Dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif* (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020).

¹⁴¹ Noorhasanah, N. Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur'an. *Khazanah Theologia*, (2020), 2(2), hlm. 111-118.

Hukum Islam dalam memandang pelaksanaan cuti atau waktu istirahat telah dijelaskan sesuai dengan aqadnya berdasarkan rukun dan syarat, serta diperbolehkan karena Islam sendiri mengajarkan kaumnya untuk berbuat kasih sayang kepada sesamanya. Hak cuti merupakan instrumen penting untuk mencegah diskriminasi di dalam lingkungan kerja, disini juga diatur tentang hak cuti untuk perempuan yaitu hak cuti hamil dan melahirkan, jadi selain untuk mencegah diskriminasi hak ini juga untuk menjaga kesehatan reproduksi perempuan.¹⁴²

Jika pandangan hukum positif yang menilai dengan banyaknya regulasi yang mengatur sehingga terkadang menyulitkan satu pihak. Maka dalam Islam mengajarkan untuk tidak melakukan sesuatu hal yang menyulitkan orang lain. Hal ini sesuai dengan perintah Allah SWT dalam Q.S. Al-Baqarah:185

... يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ ...

Artinya: "...Allah menghendaki kemudahan bagimu dan tidak menghendaki kesukaran...."

Allah SWT akan memberikan kemudahan bagi orang Islam yang memudahkan urusan orang lain. Abu Hurairah berkata bahwa Rasulullah SAW bersabda, "Barangsiapa melepaskan kesusahan duniawi seorang Muslim, Allah akan melepaskan kesusahannya pada hari kiamat. Barangsiapa memudahkan seorang yang mendapat kesusahan, Allah akan memudahkan urusannya di dunia dan akhirat". (H.R. Muslim).

¹⁴² Rusydah, A. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hak Reproduksi Tenaga Kerja Wanita (Studi Pasal 81 Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005).

Dalam hadits lain disebutkan, Nabi Muhammad SAW berpesan untuk memberikan kemudahan dan agar orang yang punya urusan itu tenteram hatinya, tidak khawatir dan takut. Anas bin Malik berkata, Rasulullah SAW pernah bersabda, “Permudahlah dan jangan mempersulit, dan jadikan suasana yang tenteram, jangan menakut-nakuti” (H.R. Muslim).

Dari landasan hukum Islam di atas menunjukkan bahwa Allah SWT sangat menyukai orang yang memudahkan urusan orang lain dan membenci orang yang berkebalikannya. Dalam hal ini, implementasi dari undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 khususnya pada pasal 79 hendaknya dilakukan dengan menjunjung tinggi aspek sosial. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mempermudah regulasi yang mengatur tentang cuti tahunan bagi para pekerja, sehingga dengan mempermudah cuti pekerja maka tentunya akan berdampak positif pada kelangsungan pekerjaan yang menjadi lebih baik.¹⁴³

Adanya regulasi yang mudah dalam ketentuan pemberian hak cuti atau waktu istirahat tidak terlepas dari yang namanya hak asasi manusia. Karena Islam dalam menyebarkan ajarannya senantiasa mengedepankan aspek kemanusiaan. Perihal hak asasi manusia yang termasuk hak para pekerja telah disebutkan dalam al-Qur'an dan as-Sunnah, bahkan hak asasi manusia dalam kedua sumber utama tersebut juga telah dirumuskan dalam kaidah-kaidah Fiqih. Sejarah Islam menyebutkan bahwa sistem tenaga kerja zaman pra-Islam diisi oleh para budak. Karena pada masa tersebut, para budak merupakan tulang punggung dari sektor produksi. Keadaan budak saat itu sangat

¹⁴³ Rusydah, A. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hak Reproduksi Tenaga Kerja Wanita (Studi Pasal 81 Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang....*, Hlm.33,

memperhatikan karena pada umumnya mereka diberi makan, pakaian, dan tempat tinggal yang tidak layak. Bahkan mereka sering mendapatkan perlakuan buruk dari tuannya. Budak tidak dianggap sebagai manusia yang memiliki hak.¹⁴⁴

Dengan latar belakang tersebut Nabi Muhammad SAW mengusahakan sebuah program untuk kesejahteraan para budak meskipun yang dilakukan nabi Muhammad SAW adalah arahan-arahan sederhana. Islam dalam ajaran moral meminta para pengusaha untuk membayar buruh dengan upah yang wajar serta meningkatkan fasilitas kerja mereka. Dalam hal ini tentunya juga termasuk dalam pelaksanaan hak cuti atau waktu istirahat bagi para pekerja. Jika para pengusaha tidak memenuhi perintah tersebut, maka pemerintah berhak untuk mengatasi permasalahan ini. Sehingga para tenaga kerja memiliki jaminan bahwa hak-hak mereka akan terjamin.

Selanjutnya, perbedaan yang mendasar antara hukum Islam dengan hukum positif dalam hak cuti ini adalah tujuan dan nilai-nilainya dalam Islam cuti diperuntukkan untuk menjalankan ibadah contohnya seperti cuti haji dan lain-lain. Sedangkan dalam hukum positif lebih mengedepankan aspek sosial, kesehatan dan ekonomi seperti perlindungan kesehatan reproduksi pada wanita dalam hal ini cuti hamil dan melahirkan.

Selain itu, perbedaan antara kedua sumber hukum tersebut adalah prosedur dan persyaratannya, dalam hukum Islam meskipun tidak diatur secara rinci dalam ayat-ayat al-Qur'an maupun as-Sunnah hak cuti ini dijalankan

¹⁴⁴ Rusydah, A. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hak Reproduksi Tenaga Kerja Wanita (Studi Pasal 81 Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang..., Hlm.34.*

secara universal tidak memandang gender ataupun keadaan sosial pekerja, akan tetapi jika hukum positif memiliki persyaratan dan peraturan yang rinci terkait hak cuti ini, contohnya karyawan yang sudah satu tahun bekerja baru bisa mengajukan cuti kepada atasannya.¹⁴⁵

C. Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ditinjau dari Hukum Positif

Hak cuti merupakan hak yang harus diberikan pengusaha kepada para pekerjanya. Pada dasarnya, pemberian hak cuti atau waktu istirahat kepada pekerja bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan para pekerja baik dari segi fisik, mental, maupun segi sosial. Para pekerja sebagaimana manusia pada umumnya, di samping sebagai pekerja pada perusahaan tetapi di dalam masyarakat dan keluarga mempunyai fungsi dan kewajiban sosial. Dalam masa istirahat dan cuti inilah para pekerja memiliki lebih banyak kesempatan untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya. Seperti berlibur bersama keluarga, berinteraksi dengan keluarga serta sahabat, dan lain sebagainya. Hal tersebut tentunya sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan terjalinnya hubungan kerja yang harmonis antar sesama pekerja atau dengan pihak manajemen.¹⁴⁶

Keadilan dalam literatur sering diartikan sebagai suatu sikap dan karakter yang membuat orang melakukan perbuatan dan berharap atas

¹⁴⁵ Rusydah, A. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hak Reproduksi Tenaga Kerja Wanita (Studi Pasal 81 Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang....*,

¹⁴⁶ Subkhi, M. Y. *Perlindungan tenaga kerja alih daya (outsourcing) perspektif Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2012).

keadilan adalah keadilan, sedangkan sikap dan karakter yang membuat orang yang membuat orang bertindak dan berharap ketidakadilan adalah ketidakadilan. Secara umum dikatakan bahwa orang yang tidak adil adalah orang yang tidak patuh terhadap hukum (*unlawful, lawless*) dan orang yang tidak *fair (unfair)*, maka orang yang adil adalah orang yang patuh terhadap hukum (*law-abidding*) dan *fair*. Karena Tindakan itu memenuhi/mematuhi hukum adalah adil, maka semua tindakan pembuatan hukum oleh legislatif sesuai dengan aturan yang ada adalah adil.¹⁴⁷

Dalam Undang-Undang hak asasi manusia No. 39 Tahun 1999 pada bagian keempat hak memperoleh keadilan dalam pasal 17.

“Setiap orang tanpa diskriminasi berhak untuk memperoleh keadilan dengan mengajukan permohonan, pengaduan, dan gugatan, baik dalam perkara pidana, perdata, maupun administrasi serta diadili melalui proses pengadilan yang bebas dan tidak memihak, sesuai dengan hukum acara yang menjamin pemeriksaan yang obyektif oleh hakim yang jujur dan adil untuk memperoleh putusan yang adil dan benar”.

Mengenai hal ketenagakerjaan, terdapat suatu unsur yang tidak dapat terlepas dari hal tersebut, salah satunya yakni upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan

¹⁴⁷ Sugiarto, Totok. *Keadilan Dalam Pandangan Filsafat Hukum*, Probolinggo, Universitas Panca Marga, 2015. Hlm.2

perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah juga merupakan salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang no.13 Tahun kesejahteraan 2003, disebutkan peker/buruh adalah bahwa suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau mempertinggi tidak langsung produktivitas kerja lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Adapun jika ditinjau dari perspektif hukum positif, pemberian hak cuti atau waktu istirahat diatur dalam beberapa ketentuan , yaitu di antaranya:

1. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada pasal 79.
2. Kepmenakertrans No. KEP-51/MEN/IV/2004 tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu.
3. Kepmenakertrans No. KEP-234/MEN/2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu.¹⁴⁸

Dari beberapa ketentuan di atas, landasan hukum utama tentang ketenagakerjaan ialah berdasarkan undang-undang yang telah ditetapkan pada tahun 2003, yakni UU No. 13. Selanjutnya, pada pasal 79 dijelaskan secara mendetail tentang hak cuti, mulai dari kewajiban pengusaha memberikan masa

¹⁴⁸ Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

cuti atau waktu istirahat bagi para pekerjanya hingga perusahaan tertentu yang diatur dari keputusan menteri.

Selain dari pada itu, hukum positif dan hukum Islam memiliki persamaan dalam memandang implementasi dari UU ketenagakerjaan tahun 2003 khususnya pada pasal 79. Dimana jika ditinjau dari perspektif hukum positif, ketentuan tentang ketenagakerjaan telah dibagi ke dalam sub bidang hukum perdata, hukum administrasi, dan hukum pidana. Hal tersebut menunjukkan bahwa telah adanya sistem perlindungan bagi para pekerja di Indonesia yang bekerja diarah pemerintah maupun swasta. Para pekerja dapat menjalani aktivitas pekerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ini memberikan bukti kuat bahwa negara menjamin keberlangsungan hukum kepada pekerja dalam kategori hak asasi manusia.¹⁴⁹

Hal tersebut tentunya selaras dengan konsep hukum Islam, dalam hal ini ketentuan mengenai ketenagakerjaan disebut dengan istilah *ijārah* atau akad sewa menyewa. Artinya dalam akad tersebut didapati berbagai syarat dan rukun yang harus dipenuhi. Hukum ketenagakerjaan dalam sisi hukum Islam senantiasa bersumber pada Al-Qur'an dan Hadis, dimana permasalahan yang menyangkut tenaga kerja digali dari kedua sumber hukum tersebut dengan metode *istinbāt*. Selain kedua sumber hukum tersebut, sistem tenaga kerja juga dikaji dengan metode *qiyas*(analogi) dan *ijma'* (kesepakatan ulama). Islam mengatur sedemikian rupa agar pekerja dapat melaksanakan pekerjaan dan

¹⁴⁹ Noorhasanah, N. Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur'an. *Khazanah Theologia*, (2020), 2(2), hlm. 111-118.

mendapat hak atas apa yang dikerjakan sesuai dengan ketentuan syariat Islam.¹⁵⁰

Hal ini jelas sebagai legalitas dari pengaturan hak cuti yang ada di Indonesia. Para pekerja harus diberikan haknya dalam hal cuti tersebut. Pasal 79 UU Ketenagakerjaan tahun 2003 memiliki 5 (lima) ayat dan 4 (empat) poin huruf pada ayat kedua, yang dapat dijabarkan sebagai berikut.¹⁵¹

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

¹⁵⁰ Teguh Budiyo, B. U. D. *Perspektif Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan Dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung, 2020).

¹⁵¹ Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Dalam hal ini, cuti tahunan yang dimaksud pada aturan di atas merupakan aturan yang dapat disesuaikan dengan masing-masing perusahaan, baik melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Contohnya seperti pada perusahaan logistik sicepat express, dimana para karyawan diperbolehkan mengambil cuti selama satu hari dengan ketentuan telah bekerja selama satu tahun kalender per satu bulan. Sedangkan untuk ketentuan istirahat panjang hanya berlaku bagi perusahaan tertentu yang didasarkan pada aturan menteri.

Ketentuan-ketentuan yang membahas mengenai hak untuk melindungi pekerja termasuk waktu istirahat dan cuti, merupakan suatu bentuk dalam upayanya menumbuhkan kembali energi pada kemampuan kerja yang setidaknya memerlukan waktu istirahat. Guna mencapai kesuksesan pekerja yang baik, istirahat yang cukup sangat penting dilakukan untuk kesehatan dan pemulihan energi. Banyak kasus dimana para pekerja depresi karena *overwork* atau bekerja terlalu berlebihan yang dilatarbelakangi oleh tuntutan perusahaan. Terlebih perusahaan tersebut tidak memberikan jam kerja dan waktu istirahat yang cukup, seperti jam kerja yang tidak tentu sampai hak cuti yang tidak diberikan oleh perusahaannya.¹⁵²

Implementasi hak cuti ini juga merupakan salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat Indonesia, khususnya dalam hal pendapatan masyarakatnya dan pengusaha. Dalam hal ini, masyarakat atau pengusaha diharuskan dapat bersinergi dengan pemerintah demi tercapainya

¹⁵² Rahmawati, D. M., & Darsono, S. H. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2022).

tujuan tersebut. Pengusaha atau perusahaan yang mengatur dan memberikan hak cuti melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau dengan perjanjian kerja tidak boleh menyalahi aturan dari undang-undang yang telah ditetapkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan pasal 79 tersebut. Apabila terdapat peraturan yang dilanggar dapat dikatakan sebagai batal demi hukum. Karena secara umum, syarat sahnya pengaturan atau perjanjian tidak boleh melanggar ketentuan undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak mengganggu ketertiban umum.¹⁵³

Selanjutnya, dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia (UUD RI) tahun 1945 pasal 28 D ayat 2 telah dijelaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja guna mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja. Adil di sini dapat diartikan sebagai keadilan bagi para pekerja yang wajib mendapatkan persamaan hak disetiap perusahaan. Khususnya mengenai hak cuti, setiap pekerja dari setiap hierarki perusahaan harus mendapatkan hak cuti tersebut baik dalam perusahaan negeri maupun swasta. Hak cuti atau waktu istirahat yang juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 khususnya pada Pasal 79 ditujukan untuk seluruh kalangan, artinya ketentuan ini tidak memandang gender baik laki-laki maupun perempuan. Oleh karena itu, pelaksanaan atau implementasi dari pasal tersebut menunjukkan tentang adanya sikap keadilan bagi seluruh pekerja di Indonesia.

Hal ini didukung pada pasal 5 (lima) dan 6 (enam) UU No. 13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang

¹⁵³ Rahmawati, D. M., & Darsono, S. H. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan....*,

sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan juga setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh hak yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Hal ini jelas menjadi acuan untuk para pengusaha agar mempertimbangkan segala resikonya untuk memberikan hak cuti kepada para karyawannya secara *de facto*.¹⁵⁴

Bentuk keadilan tersebut dapat diwujudkan dengan perlakuan persamaan kedudukan antara pekerja laki-laki dengan perempuan, tak terkecuali dalam permasalahan cuti atau waktu istirahat. Sebagai wujud kepedulian negara terhadap kondisi kodrat perempuan, pemerintah memberikan bentuk perlindungan hukum yang termuat dalam aturan hukum positif dibidang ketenagakerjaan. Wujud perlindungan tersebut terealisasi dalam pencantuman hak-hak yang bersifat khusus dalam UU No.13 tahun 2003 pasal 81-83 meliputi hak cuti haid, cuti melahirkan, cuti gugur kandungan, dan hak menyusui. Dengan diaturnya berbagai macam hak perempuan tersebut menunjukkan adanya kepedulian dan pemahaman dari pemerintah.

Islam sendiri memandang wanita sebagai makhluk karunia Allah SWT. Selain menjamin hak-hak wanita, Islam juga menjaga kaum wanita dari segala hal yang dapat menodai kehormatannya, menjatuhkan wibawa dan merendahkan martabatnya. Perempuan di dalam ajaran Islam merupakan makhluk yang dimuliakan dan Islam sangat menjaga hak-hak tersebut baik hak dalam memperoleh pendidikan maupun hak untuk memperoleh pekerjaan atau berkarir. Jauh sebelum gerakan emansipasi dan gender memperjuangkan hak

¹⁵⁴ Rahmawati, D. M., & Darsono, S. H. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan...*,

perempuan dalam pendidikan dan pekerjaan, Islam telah memulainya terlebih dahulu. Dibuktikan dengan keterlibatan perempuan dalam pekerjaannya pada masa awal Islam, bahwa Islam memperbolehkan perempuan untuk aktif dalam berbagai aktivitas. Perempuan boleh bekerja dalam berbagai bidang di dalam maupun di luar rumahnya, baik secara mandiri atau bersama orang lain dengan lembaga pemerintah ataupun swasta. Tentunya selama pekerjaan yang dilakukan dengan cara terhormat, sopan dan dapat memelihara agamanya serta dapat pula menghindari dampak-dampak negatif dari pekerjaan terhadap diri dan lingkungannya.¹⁵⁵



¹⁵⁵ Rahmawati, D. M., & Darsono, S. H. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan....*, Hlm.67.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis menemukan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pandangan hukum Islam terkait Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 79 ayat 2 tentang cuti, dapat dilihat dari perspektif nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam terkait keadilan, hak, dan kewajiban. Perlu diingat bahwa pandangan ini dapat bervariasi tergantung pada interpretasi dan penafsiran masing-masing cendekiawan hukum Islam. Dalam kerangka hukum Islam, hak-hak pekerja dianggap sebagai bagian integral dari keadilan sosial dan ekonomi. Hak cuti yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dipandang sejalan dengan prinsip keseimbangan antara hak dan kewajiban, yang merupakan nilai yang sangat ditekankan dalam ajaran Islam. Hukum Islam memberikan penegasan terhadap hak-hak individu, termasuk hak pekerja, dan memandang bahwa pemberian cuti sebagai hak yang patut diberikan. Prinsip-prinsip keadilan, keberpihakan kepada kaum lemah, dan perlindungan terhadap hak-hak individu merupakan nilai-nilai yang dapat mendukung keberadaan Pasal 79 ayat 2 tersebut. Namun, ada kemungkinan adanya variasi dalam pandangan hukum Islam tergantung pada interpretasi terhadap ketentuan-ketentuan spesifik yang terdapat dalam Undang-Undang tersebut. Selain itu, aspek-aspek seperti kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah dalam konteks hubungan

kerja dan ketenagakerjaan juga dapat menjadi subjek perdebatan di antara cendekiawan hukum Islam. Secara umum, kesimpulan dapat ditarik bahwa dari sudut pandang hukum Islam, pemberian hak cuti kepada pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan perlindungan hak individu, selama itu sejalan dengan prinsip-prinsip umum yang terdapat dalam ajaran Islam.

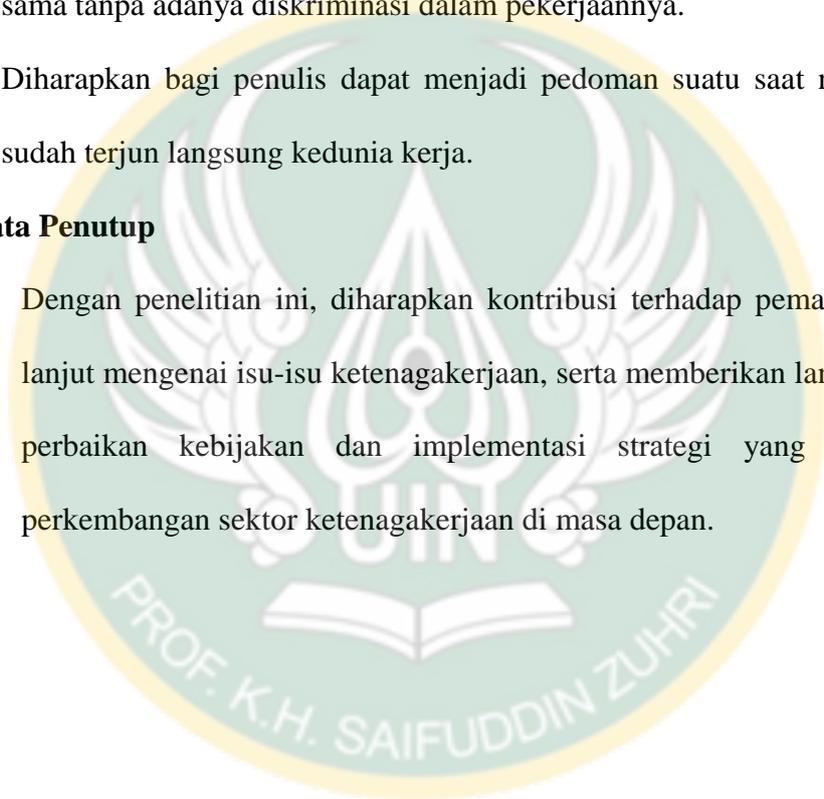
2. Dalam konteks hukum positif Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menjadi landasan hukum utama dalam mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk hak cuti bagi pekerja. Pasal 79 ayat 2 UU tersebut secara tegas mengatur mengenai hak cuti pekerja, memberikan dasar hukum yang jelas terkait perlindungan hak pekerja untuk mendapatkan waktu istirahat yang diakui secara resmi. Pandangan hukum positif Indonesia terhadap Pasal 79 ayat 2 ini menunjukkan peran legislator dalam menyeimbangkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Melalui pasal ini, pekerja diberikan hak untuk mengambil cuti sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, sementara pengusaha diharapkan untuk menghormati dan memfasilitasi pelaksanaan hak cuti tersebut. Meskipun demikian, implementasi Pasal 79 ayat 2 ini dalam praktik seringkali menghadapi berbagai tantangan, baik dari sisi pekerja maupun pengusaha. Adanya perbedaan interpretasi, penafsiran, dan implementasi di lapangan menimbulkan berbagai permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut dalam konteks pembaruan regulasi atau kebijakan ketenagakerjaan di masa yang akan datang.

B. Saran

1. Diharapkan para pengusaha dapat menjalankan regulasi ini dengan baik sehingga para karyawan dapat bekerja lebih optimal dan lebih produktif di kemudian hari.
2. Tenaga kerja baik itu laki-laki dan perempuan harus mendapatkan hak yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam pekerjaannya.
3. Diharapkan bagi penulis dapat menjadi pedoman suatu saat nanti apabila sudah terjun langsung ke dunia kerja.

C. Kata Penutup

Dengan penelitian ini, diharapkan kontribusi terhadap pemahaman lebih lanjut mengenai isu-isu ketenagakerjaan, serta memberikan landasan untuk perbaikan kebijakan dan implementasi strategi yang mendukung perkembangan sektor ketenagakerjaan di masa depan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agnes, U. (2000). *Sistem Pelayanan Klaim Jaminan Hari Tua Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bekasi Kota* (Doctoral dissertation, Universitas Islam 45 Bekasi).
- Andrianti, D., & Rokhaniyah, S. (2020). *Hak Cuti Haid Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Masalah Mursalah (Studi Kasus PT Inti Sukses Garmino)* (Doctoral dissertation, IAIN Surakarta).
- Dalimunthe, N., & Nurhaliza, F. (2023). Analisis Perubahan Hukum Ketenagakerjaan pada UU Cipta Kerja Mengenai Perlindungan Hak Pekerja. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 4(3), 1548-1556.
- Djamil, F. (2023). *Hukum Ekonomi Islam: Sejarah, Teori, dan Konsep*. Sinar Grafika.
- Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F. A., & Seruni, P. M. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1755-1764.
- Frisanti, R. (2014). Kajian Yuridis Terhadap Hak Cuti Tahunan Dan Kompensasi Akibat Pemutusan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha Bagi Pekerja Waktu Tertentu (Pwkt). *Jurnal Ilmu Hukum*, 1-15.
- Hadijah, D. (2022). *Analisis Sistem Klaim Jaminan Hari Tua dan Perhitungan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Berau).
- Harisah, H., & Arifkan, M. (2020). Konsep Islam Tentang Keadilan Dalam Muamalah. *Syar'ie: Jurnal Pemikiran Ekonomi Islam*, 3(2), 172-185.
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 128-136.
- Malisi, A. S. (2022). Sistem Pemberian Upah Buruh Harian Lepas Ditinjau dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam. *ARJIS (Abdurrauf Journal of Islamic Studies)*, 1(3), 311-325.
- Merdi, M. (2022). *Studi Komparatif Hak Pekerja Anak Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak Dalam Perspektif Hukum Islam* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG).

- Noorchasanah, N. (2020). Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur'an. *Khazanah Theologia*, 2(2), 111-118.
- Purbadi Hardjoprajitno, S. H., Purwaningdyah, M. W., & SH, M. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan dan Ratifikasi Konvensi ILO.
- Rahmawati, D. M., & Darsono, S. H. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rannu, D. A., & Rasji, R. (2023). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Dalam UU Cipta Kerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 564-570.
- Rifai, A., & Damayanti, G. A. R. (2020). Kajian Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid (19) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*, 2(2).
- Rohendi, K. (2015). Sistem Informasi Pengajuan Cuti Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Propinsi Sumatera Barat. *Jurnal Teknoif Teknik Informatika Institut Teknologi Padang*, 3(2), 63-69.
- Rusydah, A. (2005). *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hak Reproduksi Tenaga Kerja Wanita (Studi Pasal 81 Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta).
- Sabri, R. (2019). *Pelaksanaan Pemberian Hak Cuti Bagi Karyawan Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Indah Kargo Di Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Shola, F. A. (2023). Tinjauan Hukum Positif Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pemberlakuan Hukuman Mati Di Indonesia. *LEX et ORDO Jurnal Hukum dan Kebijakan*, 1(1), 97-104.
- Subkhi, M. Y. (2012). *Perlindungan tenaga kerja alih daya (outsourcing) perspektif Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Susilo, A. B. (2011). Penegakan Hukum yang Berkeadilan dalam Perspektif Filsafat Hermeneutika Hukum: Suatu Alternatif Solusi terhadap Problematika Penegakan Hukum di Indonesia. *Perspektif*, 16(4), 214-226.

Teguh Budiyo, B. U. D. (2020). *Perspektif Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan Dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).

Triyani, R., & Tarina, D. D. Y. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi). *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 4(1), 98-108.

Yudha, A. K. (2017). Hukum Islam dan Hukum Positif: Perbedaan, Hubungan, dan Pandangan Ulama. *Jurnal Hukum Novelty*, 8(2), 157-172.



LAMPIRAN-LAMPIRAN





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimil (0281) 636553

REKOMENDASI MUNAQASYAH

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa :

Nama : Ihza Abdillah Fattah
NIM : 1717304019
Semester/Program Studi : 13/Perbandingan Madzhab
Judul Skripsi : Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal
79 Ditinjau Dari Hukum Islam dan Hukum Positif

Menerangkan bahwa skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk dimunaqasyahkan dan yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan akademik sebagaimana yang telah ditetapkan.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alikum Wr. Wb.

Dibuat di : Purwokerto
Pada Tanggal : 12 Januari 2024

Dosen Pembimbing

Luqman Rico Khasnogi, S.H.I., M.S.I.
NIP. 19861104 201903 1 008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 835524 Faksimil (0281) 838553

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR

Nomor : 1343/Un.17/D.Syariah/5/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Sidang Seminar Proposal Skripsi Fakultas Syari'ah UIN SAIZU Purwokerto menerangkan bahwa:

Nama : IHZA ABDILLAH FATTAH
NIM : 1717304019
Smt./Prodi : XII/PM/ Perbandingan Mazhab
Jurusan : Ilmu-Ilmu Syari'ah

Benar-benar melaksanakan Seminar Proposal Skripsi dengan judul: "IMPLEMENTASI UNDANG- UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PASAL 79 DITINJAU DARI HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF" pada tanggal 22 Mei 2023 dan dinyatakan **LULUS/ ~~TIDAK LULUS~~** dengan NILAI: **73 (B)** dan perubahan proposal/ hasil seminar proposal terlampir di Berita Acara Seminar Proposal Skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset guna penyusunan skripsi program S1.

Dibuat di : Purwokerto
Pada Tanggal : 25 Mei 2023

Ketua Sidang,

M. Fuad Zain, M.Sy.

Sekretaris Sidang,

Ahmad Zayyadi, M.A, M.H.I

*Keterangan:

1. Coret yang tidak perlu

2. RENTANG NILAI:

A : 86-100	B+ : 76-80	B- : 66-70	C : 56-60
A- : 81-85	B : 71-75	C+ : 61-65	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 835624 Faksimili (0281) 836553

SURAT KETERANGAN

Nomor : 122/Un.19/D.Syariah /PP.05 3/1/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Jurusan Ilmu-Ilmu Syariah
Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri
Purwokerto, menerangkan bahwa:

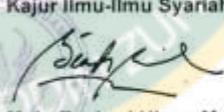
Nama : Ihza Abdillah Fattah
NIM : 1717304019
Semester/Prodi : 13/Perbandingan Mazhab

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan ujian
komprehensif pada hari **Selasa, 16 Januari 2024** dan dinyatakan **LULUS**
dengan nilai **66 (B-)**.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan
sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 17 Januari 2024

AA.n. Dekan
Kajur Ilmu-Ilmu Syariah,


Muh. Bachrul Ulum, M.H.
NIP. 19720906 200003 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
UPT PERPUSTAKAAN**

Jalan Jenderal A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
Website: <http://lib.uinsatzu.ac.id>, Email: lib@uinsatzu.ac.id

SURAT KETERANGAN SUMBANGAN BUKU

Nomor : B-245/Un.19/K.Pus/PP.08.1/1/2024

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : IHZA ABDILLAH FATTAH

NIM : 1717304019

Program : SARJANA / S1

Fakultas/Prodi : SYARIAH / PM

Telah menyumbangkan (menghibahkan) buku ke Perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dengan Judul, Pengarang, Tahun dan Penerbit ditentukan dan atau disetujui oleh Kepala Perpustakaan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Purwokerto, 15 Januari 2024



Kepala,

Indah Wijaya Antasari



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553

BLANKO/ KARTU BIMBINGAN

Nama : Mrs Abdillah Poltan,
 NIM : 1717204019
 Smt/Prodi : IS/PA
 Dosen Pembimbing : LUQMAN BICU KHASHOGI S.H.I., M.S.I.
 Judul Skripsi : IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG SISTEM AGRA KEBYAKHATAN DI TIMOR LESTE HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF

No.	BULAN	HARI/TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN	
				PEMBIMBING	MAHASISWA
1.	19-MEI-2013	19-MEI-2013	1. PERSIAPAN SEMINAR PROPOSAL, MENYERAHKAN PROPOSAL		
2.	Oktober	12-Oktober-2013	1. Perbaikan judul tesis, Sistematisasi Bab dan Subbab		
3.	NOVEMBER	22-NOVEMBER-2013	1. Perbaikan landasan		
4.	Desember	Kamis, 21 Desember 2013	1. Perbaikan Footnote		
5.	Desember	25-Desember-2013	1. Perbaikan Footnote		

1. Blanko ini diprint dan ditulis tangan setiap bimbingan dan ditandatangani langsung oleh pembimbing
2. Diisi Pokok-pokok Bimbingan
3. Diisi Setiap Selesai Bimbingan
4. Bimbingan minimal 9 kali

Purwokerto, 12 Januari 2013
 Pembimbing,
 Luqman Bicu Khashogi S.H.I., M.S.I.
 NIP. 195190420031008



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553

BLANKO/ KARTU BIMBINGAN

Nama : MZA ABDULLAH FATMAH
 NIM : 1717304019
 Smt/Prodi : ISIPM
 Dosen Pembimbing : LUKMAN RICO KAPALAHU, S.H.I., M.S.I.
 Judul Skripsi : 1. M. PUEMETHATI VANDANA - WANDANA RESOLUSI NODONISIA NOMOR 13 TAHUN 2002 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHINDAKI JARAI KUKURU BAKAM DAN KUKURU POSITIF.

No.	BULAN	HARI/TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN	
				PEMBIMBING	MAHASISWA
6.	Januari	Senin, 8 Januari 2024	1. Perbaikan skripsi.		
7.	Januari	Selasa, 9 Januari 2024	1. Perbaikan skripsi dan ketertarikan.		
8.	Januari	Rabu, 10 Januari 2024	1. Perbaikan skripsi.		
9.	Januari				

1. Blanko ini diprint dan ditulis tangan setiap bimbingan dan ditandatangani langsung oleh pembimbing
 2. Diisi Pokok-pokok Bimbingan
 3. Diisi Setiap Selesai Bimbingan
 4. **Bimbingan minimal 9 kali**

Purwokerto, 17 Januari 2024.....
 Pembimbing,
LUKMAN RICO KAPALAHU, S.H.I., M.S.I.
 NIP. 1985042019 1 000

IAIN PURWOKERTO
Jl. Jend. A Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553
Purwokerto 53126
website : www.iaipurwokerto.ac.id



IAIN PURWOKERTO * EXCELLENT, ISLAMIC, CIVILIZED *



1717304019
IHZA ABDILLAH FATTAH
Cirebon, 08-02-2000
SYARIAH



17 17304019



ELECTRONIC USE ONLY





IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp:0281-635624, 628250 | www.iaipurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: In.17/UPT.MAJ/7309/05/2021

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

NAMA : IHZA ABDILLAH FATTAH
NIM : 1717304019

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur`an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

# Tes Tulis	:	70
# Tartil	:	70
# Imla`	:	75
# Praktek	:	70
# Nilai Tahfidz	:	78



Purwokerto, 05 Jan 2021



ValidationCode

SERTIFIKAT

APLIKASI KOMPUTER

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA
Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A, Telp. 0281-655024, Website: www.iainpurwokerto.ac.id, Purwokerto 53126



IAIN PURWOKERTO

No. IN.17/UPT-TIPD/4521/I/2024

SKALA PENILAIAN

SKOR	HURUF
96-100	A
91-95	A-
86-90	B+
81-85	B-
75-80	C

Diberikan Kepada:

IHZA ABDILLAH FATAH

NIM: 1717304019

Tempat/ Tgl. Lahir: Cirebon, 08 Februari 2000

Sebagai landa yang bersangkutan telah menempuh dan **LULUS** Ujian Akhir Komputer pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto **Program Microsoft Office®** yang telah diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto.

MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	75 / C
Microsoft Excel	80 / C
Microsoft Power Point	88 / B+



Purwokerto, 08 Januari 2024
Kepala UPT TIPD

Dr. H. Fajar Hardoyono, S.Si, M.Sc
NIP. 19601215 200501 1 003



Transkrip

Cetak



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO**

Jl. A. Yani No.40A, Karanganjing, Purwanegara, Kec. Purwokerto Utara, Kab. Banyumas, JawaTengah
Website : www.uinsatzu.ac.id / Email : akademik@uinsatzu.ac.id / Telepon : (0281) 635624

TRANSKRIP SEMENTARA

Program Studi : Perbandingan Madzhab
NIM : 1717304019
Tempat Lahir : Cirebon
Tanggal Lahir : 8 Februari 2000
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Nama : Ihsa Abdillah Fattah
Tahun Masuk : 2017

NO	KODE	MATA KULIAH	NILAI	A.M	SKS	BOBOT
1	INS 002	Ilmu Kalam	A-	3.00	2	7.2
2	INS 008	Ushul Fiqh	C	2.00	2	4
3	INS 014	Bahasa Indonesia	A-	3.00	2	7.2
4	INS 017	Al Arabiyah Al Asasiyah	B-	2.00	2	5.2
5	INS 004	Akhlaq dan Tasawuf	B	3.00	2	6
6	INS 006	Ulumul Hadits	B+	3.30	2	6.6
7	INS 012	Ilmu Alamiah Dasar	C	2.00	2	4
8	INS 013	Sejarah Kebudayaan Islam	A-	3.00	2	7.2
9	INS 015	English Basic	B	3.00	2	6
10	INS 016	English for Academic Purposes	B+	3.00	2	7.2
11	INS 018	Al-Arabiyah Al-Tatthibiqiyah	B	3.00	2	6
12	SYA 002	Pengantar Hukum Indonesia	B-	2.00	2	5.2
13	SYA 005	Qawa'id Ushuliyah	A-	3.00	2	7.2
14	INS 010	Filosof Ilmu	B	3.00	2	6
15	INS 011	Logika	C	2.00	2	4
16	PM 009	Sejarah Perkembangan Madzhab	A-	3.00	2	7.2
17	PM 033	Qira'atul Kutub	C+	2.30	2	4.6
18	SYA 001	Pengantar Ilmu Hukum	A-	3.00	2	7.2
19	SYA 007	Sejarah Hukum Islam	B-	2.00	2	5.2
20	SYA 008	Hukum Positif Islam di Indonesia	B+	3.30	2	6.6
21	SYA 012	Tafsir Ayat Ahkam	B	3.00	2	6
22	SYA 013	Hadis Ahkam	B-	2.00	2	5.2
23	SYA 010	Fikih Mawaris	B	3.00	2	6
24	SYA 018	Fiqh Jinayat	B	3.00	2	6
25	PM 002	Ushul Fiqh Perbandingan	C+	2.30	2	4.6
26	PM 003	Fikih Ibadah Perbandingan	B	3.00	2	6
27	SYA 003	Hukum Tata Negara	B	3.00	2	6
28	SYA 004	Hukum Perdata	B	3.00	2	6
29	SYA 006	Qawa'id Fiqhiyyah	B+	3.30	2	6.6

Purwokerto, 8 Januari 2024

Wakil Dekan

Fakultas Syariah / Faculty Syari'a

MUHAMMAD IQBAL JULIANSYAH ZEN
NIP. 2021079201

NO	KODE	MATA KULIAH	NILAI	A.M	SKS	BOBOT
33	SYA 021	Ilmu Falak	B-	2.00	2	5.2
34	SYA 023	Hukum Acara Perdata	B-	2.00	2	5.2
35	SYA 039	Hukum Islam dan Masyarakat Indonesia	B	3.00	2	6
36	PM 004	Fikih Muamalah Perbandingan	B+	3.30	2	6.6
37	PM 026	Fikih Munakahat dan Mawaris Perbandingan	C+	2.30	2	4.6
38	PM 032	Kaidah Fikih Lintas Madzhab	B-	2.00	2	5.2
39	SYA 024	Hukum Acara Pidana	B	3.00	2	6
40	SYA 029	Metodologi Penelitian Hukum	B	3.00	2	6
41	SYA 038	Hukum Islam dan HAM	A-	3.00	2	7.2
42	INS 009	Filsafat Islam	B-	2.00	2	5.2
43	PM 010	Perbandingan Madzhab Fiqh Kontemporer	A	4.00	2	8
44	PM 022	Fikih Indonesia	A-	3.00	2	7.2
45	PM 025	Fikih Jinayah dan Siyasah Perbandingan	B	3.00	2	6
46	PM 028	Hermeneutika Hukum Islam	A-	3.00	2	7.2
47	SYA 027	Problematika Hukum Islam Kontemporer	B	3.00	2	6
48	SYA 028	Fatwa Hukum Islam	B-	2.00	2	5.2
49	SYA 031	Alternative Dispute Resolution	A	4.00	2	8
50	SYA 032	Legal Drafting	A-	3.00	2	7.2
51	SYA 033	Praktik Latihan dan Kenahiran Hukum	A-	3.00	2	7.2
52	SYA 035	Etika Profesi Hukum	A	4.00	2	8
53	SYA 036	Filsafat Hukum Islam	A-	3.00	2	7.2
54	SYA 040	Perbandingan Madzhab dalam Hukum Islam	A-	3.00	2	7.2
55	PM 011	Lembaga-Lembaga Fatwa	B-	2.00	2	5.2
56	PM 016	Perbandingan Sistem Hukum*	B	3.00	2	6
57	PM 017	Perbandingan Hukum Pidana*	B	3.00	2	6
58	PM 020	Studi Naskah Ushul Fiqh*	C+	2.30	2	4.6
59	PM 021	Studi Naskah Fikih Klasik*	A-	3.00	2	7.2
60	PM 030	Metodologi Penelitian Perbandingan Madzhab dan Hukum	B	3.00	2	6
61	PM 031	Perbandingan Hukum Perdata*	B	3.00	2	6
62	SYA 030	Advokasi dan Kebengcaraan	A	4.00	2	8
63	INS 019	Kuliah Kerja Nyata	B+	3.30	3	9.9
64	SYA 034	Praktik Pengalaman Lapangan	A	4.00	2	8
65	INS 001	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	A-	3.00	3	10.8
66	INS 003	Fiqh	B	3.00	2	6
67	INS 005	Ulumul Qur'an	B	3.00	2	6
68	INS 007	Islamic Building	A-	3.00	2	7.2
69	SYA 014	Fiqh Muamalah	B-	2.00	2	5.2
70	SYA 019	Fiqh Siyasah	C+	2.30	2	4.6
71	SYA 037	Hukum Administrasi Negara	B	3.00	2	6

Judul Skripsi :

KETERANGAN

SKS : Satuan Kredit Semester

HM : Huruf Mutu

AM : Angka Mutu

M : Mutu

Jumlah SKS Yang Diambil : 144

Jumlah SKS Yang lulus : 144

Jumlah Mutu : 440.3

Index Prestasi Kumulatif (IPK) : 3.06

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Ihza Abdillah Fattah
Tempat/Tanggal Lahir : Cirebon, 8 Februari 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jatisaba Rt 10 Rw 04 Kecamatan
Purbalingga, Kabupaten Purbalingga,
Jawa Tengah
E-mail : ihzazaab@gmail.com
No. HP : 082133038700

B. Riwayat Pendidikan

SD/MI : SD Negeri 1 Bancar (Lulus Tahun
2011)
SMP/MTs : SMP Negeri 5 Purbalingga (Lulus
Tahun 2014)
SMA/SMK/MA : SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga (Lulus Tahun 2017)
S1 : Universitas Islam Negeri Prof. K.H.
Saifuddin Zuhri Purwokerto

C. Pengalaman Organisasi : -

Purwokerto, 9 Januari 2024
Yang Membuat,

Ihza Abdillah Fattah
NIM: 1717304019

