

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan Negara yang sedang giat-giatnya membangun untuk meningkatkan pembangunan di segala sektor dengan tujuan untuk kemakmuran rakyat Indonesia. Pembangunan tersebut tentu didukung oleh para tenaga kerja yang tanpa mengenal lelah, bekerja untuk meningkatkan nama perusahaan tempat ia bekerja, serta memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Berdasarkan hal tersebut, maka sudah sewajarnya bagi pemerintah untuk melindungi dan memperhatikan para tenaga kerja ini, karena tanpa mereka pembangunan di Indonesia tidak bisa terlaksana. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.<sup>2</sup>

Waktu kerja merupakan waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan. Buruh/Pekerja adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak istirahat.<sup>3</sup> Waktu kerja adalah merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam ketenagakerjaan. Hal ini mengingat bahwa pekerja/buruh adalah manusia kodrati dengan segala keterbatasan fisik dan psikis serta disamping perannya sebagai salah satu faktor produksi maka perlu mengatur dan memperhatikan waktu kerja.

Dewasa ini, masih sering terjadi masalah terkait ketenagakerjaan walaupun peraturan yang mengatur ketenagakerjaan sudah ditetapkan. Seperti salah satu

---

<sup>2</sup> Abdusalam, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Restu Agung, Jakarta, h. 27.

<sup>3</sup> Lalu Husni, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.46-47.

masalah yang sering terjadi adalah pelanggaran jam atau waktu kerja lembur tenaga kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Seseorang memiliki dorongan untuk bekerja adalah agar mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan, seseorang pasti memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu membantu sesuai dengan kemampuannya atau dengan kata lain memperkerjakan orang lain untuk membantu menjalankan usahanya. Usaha yang dimaksudkan adalah yang bersifat saling menguntungkan, dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama. Kemudian dalam rangka saling memenuhi kebutuhannya pihak pekerja mendapatkan kompensasi berupa *ujrah* (upah/gaji).<sup>4</sup>

Kerjasama seperti ini dalam pandangan ilmu fiqih disebut dengan istilah *Ijarah Al-'Amal*, yaitu sewa menyewa tenaga, atau jasa manusia dengan upah atau imbalan. Pada Ijarah ini seseorang mempekerjakan untuk melakukan suatu pekerjaan, dan hukumnya boleh apabila jenis pekerjaannya jelas dan tidak mengandung unsur tipuan.<sup>5</sup>

Ijarah merupakan akad pengupahan atau penggantian jasa sehingga kedua belah pihak harus menentukan besar kecilnya sesuai kesepakatan. Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam memproduksi kekayaan. Menurut pernyataan Professor Benham sebagaimana dikutip Rahmat Syafe'i: "*Upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayarkan oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian*".<sup>6</sup>

Upah dapat digolongkan menjadi dua, yaitu 1) upah yang telah disepakati (ajrul musamma), yaitu upah yang disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah

---

<sup>4</sup> Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), 759.

<sup>5</sup> Ibid, hlm 759

<sup>6</sup> Rahmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), 122.

ketika disebutkan harus disertai kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak, 2) Upah yang sepadan (*ajrul mithli*) adalah upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.<sup>7</sup>

Dalam pengambilan keputusan tentang upah harus dipertimbangkan secara adil bagi kepentingan kedua belah pihak, yaitu antara pekerja dan majikan. Upah ditentukan dengan cara yang tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan dari pihak manapun.<sup>8</sup>

Bukan hanya upah, dalam suatu pekerjaan dibutuhkan kenyamanan dan kesejahteraan bagi para pekerja. Dalam UU No 13 Tahun 2003 pasal 100 ayat (1) tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan pegawai bisaberupa gaji, bonus dan sebagainya. Terutama untuk para pekerja yang lembur. Dalam akad pada dasarnya dititikberatkan pada kesepakatan kedua belah pihak yang ditandai dengan ijab qabul untuk tercapainya kata sepakat. Akad mengungkapkan kesepakatan dua kehendak atau menggantikan posisinya baik berupa perbuatan, isyarat, maupun tulisan. Semakin jelas rincian dan kecermatan dalam membuat akad, maka peluang konflik dan pertentangan yang mungkin timbul dimasa mendatang semakin kecil. Di sini seorang pemilik usaha mestinya menjelaskan secara rinci konsep kerja kepada calon karyawannya.

---

230. <sup>7</sup> Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2008),

<sup>8</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin ekonomi Islam*, Jilid. 2 (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), 363.

Salah satu perusahaan yang ingin diteliti terkait pemberlakuan waktu kerja melebihi ketentuan undang-undang yaitu perusahaan Pabrik Gula Tebu Desa Jemekan. Pabrik Gula Tebu Desa Jemekan merupakan perusahaan di bidang produksi bahan pangan. Dalam memperkerjakan pegawainya, tidak jarang perusahaan ini melemburkan pegawainya dalam keadaan tertentu. Adapun jam kerja pada Pabrik Gula Tebu Desa Jemekan adalah mulai jam 07.00 hingga jam 16.00 WIB selama 6 hari kerja. Adapun waktu lembur Pabrik Gula Tebu Desa Jemekan sekitar 4 sampai 5 jam per hari. Masalah tentang tinjauan undang-undang terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja lembur, merupakan suatu hal yang menarik untuk dibahas. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka sangat menarik dikaji lebih dalam, dalam suatu karya ilmiah dengan judul **“Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam Tentang Kelebihan Waktu Kerja (Studi Kasus Di Pabrik Gula Tebu Desa Jemekan Kecamatan Ringinrejo Kabupaten Kediri).”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana sistem Kelebihan Waktu Kerja di Pabrik Gula Tebu Desa Jemekan?
2. Bagaimana Tinjauan Undang-Undang No 13 tahun 2003 Terhadap Kelebihan Waktu Kerja di Pabrik Gula Tebu Desa Jemekan?
3. Bagaimana Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kelebihan Waktu Kerja Melebihi Ketentuan Undang-Undang di Pabrik Gula Tebu Desa Jemekan?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui sistem Kelebihan Waktu Kerja di Pabrik Gula Tebu Desa Jemekan.

2. Untuk mengetahui Tinjauan Undang-Undang No 13 tahun 2003 Terhadap Kelebihan Waktu Kerja di Pabrik Gula Tebu Desa Jemekan.
3. Untuk mengetahui Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kelebihan Waktu Kerja Melebihi Ketentuan Undang-Undang di Pabrik Gula Tebu Desa Jemekan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi bahan pertimbangan dan motivasi bagi masyarakat yang akan dan yang sudah menerapkan pemberlakuan waktu kerja melebihi ketentuan undang-undang.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sumber data bagi penelitian lebih lanjut.

###### b. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan pertimbangan dalam pemberlakuan waktu kerja melebihi ketentuan undang-undang.

###### c. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengalaman dan pengetahuan dalam menyikapi konsep pemberlakuan waktu kerja melebihi ketentuan undang-undang.

#### **E. Penegasan Istilah**

##### 1. Secara Konseptual

- a. Waktu kerja lembur, adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau delapan jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah

(Pasal 1 butir 1 Kemenakertrans No. Kep- 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur). Waktu kerja lembur (overtime) adalah waktu kerja yang melebihi 40 jam per minggu, dan berlangsung paling sedikit selama tiga minggu berturut-turut. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melampaui 8 jam per hari dan 40 jam per minggu.<sup>9</sup>

- b. Menurut etimologi, ijarah adalah bai'ul manfaah (menjual manfaat).<sup>10</sup> Kata ijarah secara bahasa berarti al-ajru, yaitu imbalan terhadap suatu pekerjaan (al-jazau 'alal 'amal) dan pahala (tsawab). Dalam bentuk lain kata ijarah juga biasa dikatakan sebagai al-ujrah yang berarti upah atau sewa (al-kara-a).<sup>11</sup> Antara sewa dan upah juga ada perbedaan makna operasional, sewa biasanya digunakan untuk benda, sedangkan upah digunakan untuk tenaga. Dalam bahasa Arab upah dan sewa disebut ijarah.<sup>12</sup>

## 2. Secara Operasional

Secara operasional, penelitian ini membahas tentang sistem Kelebihan Waktu Kerja di Pabrik Gula Tebu Desa Jemekan, Tinjauan Undang-Undang No 13 tahun 2003 Terhadap Kelebihan Waktu Kerja di Pabrik Gula Tebu Desa Jemekan, dan Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kelebihan Waktu Kerja Melebihi Ketentuan Undang-Undang di Pabrik Gula Tebu Desa Jemekan.

## F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian. Bagian awal berisi tentang halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan dosen pembimbing, moto

---

<sup>9</sup> Tuti Sumarningsih. *Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi*. Media Komunikasi Teknik Sipil, Volume 20, No. 1, Juli 2014, hlm. 64.

<sup>10</sup> Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 121.

<sup>11</sup> Fatthurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 150.

<sup>12</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 113.

persembahan, kata pengantar,daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

Bagian isi terdiri dari enam bab, yaitu:

BAB I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang pemilihan judul, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan dan manfaat diadakannya penelitian, penegasan istilah dan sistematikan penulisan.

BAB II Kajian Teori, membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan adapun sub bab dalam teori ini adalah Undang-Undang Cipta Kerja, waktu kerja lembur dan juga Penelitian Terdahulu.

BAB III Metode Penelitian, terdiri dari metode penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian yaitu dari pelaksanaan suatu penelitian. Terdiri dari paparan data terkait dengan Pemberlakuan Waktu Kerja Melebihi Ketentuan Undang-Undang (Studi Kasus Pada Pabrik Gula Tebu Desa Jemekan.

BAB V Pembahasan, terdiri dari hasil temuan melalui teori penelitian terdahulu yang telah ada, adapun subbab dalam pembahasan ini adalah pembahasan tentang Pemberlakuan Waktu Kerja Melebihi Ketentuan Undang-Undang (Studi Kasus Pada Pabrik Gula Tebu Desa Jemekan

BAB VI Penutup, dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran dan riwayat hidup penulis.