

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian ini menyimpulkan 3 hal utama yaitu:

- 1) Praktik jam kerja di HokBen Grage Mall Cirebon menunjukkan ketidaksesuaian antara kontrak tertulis dengan kondisi nyata di lapangan, di mana karyawan berstatus paruh waktu justru bekerja dengan intensitas seperti pekerja penuh waktu. Meskipun kontrak hanya mengatur upah Rp24.000 per jam tanpa hak lembur, dalam kenyataannya karyawan sering mengalami perpanjangan jam kerja untuk kegiatan tambahan seperti loading barang dan general cleaning tanpa kompensasi tambahan. Kondisi ini menimbulkan rasa ketidakadilan dan kelelahan fisik, serta menurunkan kualitas kinerja akibat jam kerja yang tidak menentu. Selain itu, hubungan kerja yang bersifat sementara tanpa jaminan pesangon membuat posisi tawar pekerja lemah, karena mereka cenderung menerima beban kerja berlebih demi menjaga peluang perpanjangan kontrak. Dengan demikian, praktik kerja di HokBen Grage Mall Cirebon belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan.
- 2) Sistem kerja yang tercantum dalam Surat Perjanjian Kerja HokBen Grage Mall Cirebon menggambarkan adanya ketimpangan antara kepentingan perusahaan dan perlindungan hak pekerja. Melalui dua bentuk kontrak, yaitu PKWT dan PKPW, perusahaan memang mengatur hubungan kerja secara legal, namun dalam praktiknya masih terdapat ketentuan yang cenderung merugikan pekerja, seperti jam kerja yang fleksibel tanpa lembur, tidak adanya pesangon, serta minimnya jaminan sosial bagi pekerja paruh waktu. Selain itu, beberapa klausul seperti larangan hamil bagi pekerja perempuan menunjukkan

bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf e UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedua kontrak ini juga memberikan otoritas penuh kepada perusahaan dalam hal penempatan, evaluasi, hingga pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi yang adil. Dengan demikian, meskipun perjanjian kerja tersebut sah secara administratif, penerapannya belum sepenuhnya memenuhi asas keadilan, kemanusiaan, dan perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam hukum positif Indonesia.

- 3) Perspektif Hukum Islam maupun Hukum Positif Indonesia, praktik perpanjangan jam kerja di HokBen Grage Mall Cirebon tanpa kompensasi tambahan jelas bertentangan dengan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja. Dalam pandangan maqāsid al-syarī'ah, tindakan tersebut melanggar lima tujuan pokok syariat, yakni perlindungan agama (*hifzh al-din*), jiwa (*hifzh al-nafs*), akal (*hifzh al-'aql*), keturunan (*hifzh al-nasl*), dan harta (*hifzh al-mal*), karena menimbulkan kelelahan, mengurangi hak ekonomi, serta mengabaikan keseimbangan hidup pekerja. Sementara itu, menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, praktik ini melanggar ketentuan Pasal 77, 78, 85, 86, dan 88 tentang waktu kerja, lembur, keselamatan kerja, dan upah layak, yang mewajibkan adanya persetujuan dan pembayaran upah lembur. Dengan demikian, baik secara moral keagamaan maupun yuridis formal, sistem kerja di HokBen yang memperpanjang jam kerja tanpa imbalan tambahan tidak mencerminkan prinsip keadilan, amanah, dan kemanusiaan, serta perlu diperbaiki agar selaras dengan hukum Islam dan ketentuan hukum ketenagakerjaan nasional.

B. Saran

Dalam skripsi ini memiliki beberapa saran utama yaitu:

- 1) HokBen sebaiknya menyusun dan menegakkan kebijakan kerja yang selaras dengan Pasal 77 dan 78 UU No. 13 Tahun 2003, yakni memastikan setiap perpanjangan jam kerja dilakukan atas dasar persetujuan pekerja dan diimbangi dengan pembayaran upah lembur

sesuai ketentuan hukum. Langkah ini tidak hanya melindungi hak pekerja, tetapi juga memperkuat citra perusahaan sebagai entitas yang taat hukum dan beretika.

- 2) Manajemen perlu menjaga keseimbangan antara produktivitas dan keselamatan tenaga kerja dengan membatasi jam kerja berlebih, memberikan waktu istirahat yang cukup, serta memperluas fasilitas perlindungan seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan bagi seluruh jenis pekerja, termasuk paruh waktu. Hal ini sejalan dengan tujuan *hifzh al-nafs* (perlindungan jiwa) dan *hifzh al-mal* (perlindungan harta) dalam hukum Islam.
- 3) HokBen disarankan untuk merevisi perjanjian kerja PKWT dan PKPW dengan menghapus klausul yang bersifat diskriminatif (seperti larangan hamil bagi pekerja perempuan) dan memastikan seluruh isi kontrak mencerminkan asas kesetaraan, kemanusiaan, serta kejelasan hak dan kewajiban. Langkah ini tidak hanya memenuhi standar hukum positif nasional, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai keadilan dan amanah dalam perspektif hukum Islam.