

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Ketenagakerjaan menggandengkan istilah pekerja dengan buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja dan waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun untuk masyarakat.¹

Di masa pembangunan nasional sekarang, faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara Republik Indonesia. Bahkan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa salah satunya merupakan faktor tenaga kerja, oleh sebab itu tenaga kerja merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.²

Kehidupan manusia akan berjalan dengan baik dan bahagia apabila sudah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Agar memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya, manusia diharuskan bekerja, karena Allah SWT telah menyediakan segala sesuatu di bumi berupa kekayaan alam yang dapat diolah dan dikelola sehingga dapat dinikmati oleh manusia.

Masalah bekerja dan tenaga kerja adalah berbicara mengenai masalah ekonomi dalam kehidupan manusia yang menyangkut masalah produksi, distribusi dan konsumsi yang termasuk di dalamnya modal dan manajemen. Dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup jasmaninya, setiap manusia akan selalu bekerja dan bebas memilih setiap pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dengan tujuan yang sama yaitu tujuan ekonomis. Akan tetapi, pada era industri yang semakin maju sekarang ini di antara jenis pekerjaan yang sangat banyak serta terbukanya peluang kerja menjadikan pekerja atau buruh pada suatu perusahaan dijadikan

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (1) dan (2).

² Djumbadi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 1.

Kondisi ketenagakerjaan yang ada di PT. Kreasi Garment Cirebon di desa Bojongnegara Kecamatan Ciledug Kabupaten Cirebon terutama mengenai sistem pengaturan jam kerja yang berlebih. Di PT. Kreasi Garment Cirebon pada pelaksanaan jam kerjanya dimulai dari pukul 07.00 pagi sampai pukul 17.00 bahkan lebih.

Berbicara mengenai keadilan bagi pekerja, di sini sama sekali pekerja atau buruh merasa tidak mendapatkan keadilan, pekerja hanya tunduk pada pengusaha tanpa bisa berbuat apa-apa, hanya mengikuti apa yang dikatakan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Padahal dalam Islam setidaknya ada 11 prinsip-prinsip hukum Islam, salah satunya yaitu mengenai keadilan bagi manusia baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap orang lain, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Maidah (5) ayat 8:³

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

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Maidah/5: 8)

Ajaran Islam memandang penting terhadap suatu perjanjian dari kedua belah pihak yang mengadakan hubungan kerja. Bahkan Islam menekankan agar perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis yang mudah dipahami oleh kedua belah pihak tentang hak dan kewajiban

³ Suparman Usman, *Hukum Islam* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2002), 63.

terhadap perjanjian yang dilakukan dengan tujuan untuk memperjelas dan menghindari kemungkinan perselisihan di kemudian hari.

Adanya perjanjian kerja atau hubungan kerja antara buruh dengan majikan akan terlaksana dengan baik apabila hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam kontrak/perjanjian dimuat secara jelas.⁴ Dalam konsep *fiqh muamalah* akad ini disebut dengan akad *ijarah*, yang dapat dilakukan secara tertulis, verbal maupun isyarat yang dipahami oleh para pihak secara baik. Bentuk muamalah yang terjadi adalah kerja sama antara manusia di satu pihak sebagai penyedia jasa manfaat/tenaga yang disebut dengan buruh/pekerja, dengan manusia di pihak lain yang menyediakan pekerjaan yang disebut majikan/pengusaha, untuk melaksanakan kegiatan yang dalam ketentuannya pihak pekerja akan mendapatkan hak-haknya. Kerja sama ini dalam literatur *fiqh* disebut dengan akad *ijarah bi al-'amal* (sewa menyewa jasa dengan tenaga). Dalam akad *ijarah bi al-'amal* pihak yang membutuhkan jasa memanfaatkan skill dan tenaga pihak profesional, atau buruh dan juga pekerja lainnya yang memiliki keahlian yang dibutuhkan oleh orang lain.

Islam menganjurkan untuk memperkuat akad dengan tujuan mencapai keadilan diantara para pihak. Keadilan ini dapat terwujud apabila masing-masing pihak melaksanakan isi perjanjian yang telah disepakati dengan baik. Sebagaimana firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْعَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُنْتَلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ

حُرْمٌ ۖ إِنَّ اللَّهَ يَخُكُّمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.” (QS. Al-Maidah/5: 1)

Mengenai pengaturan jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 77 ayat (1) dan (2). Pada ayat (1) yang

⁴ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), 39.

berbunyi setiap pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja. Terkait ketentuan atau aturan jam kerja dilanjutkan dalam Pasal 77 ayat (2), yaitu mengenai ketentuan jam kerja yaitu 7 jam dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau 8 jam kerja dalam 1 hari, atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 jam dalam 1 minggu.⁵

Jika suatu perusahaan menerapkan jam kerja melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja bisa dianggap sebagai kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak mendapatkan upah kerja lembur, karena tujuan utama dalam bekerja adalah mendapatkan upah atau gaji yaitu suatu penghasilan atau nilai yang diperoleh dari si pemilik pekerjaan atau pengusaha sebagai imbalan dari jerih payah yang ia curahkan sesuai perhitungan atau hasil kerjanya. Apabila kita bandingkan dengan Undang-Undang yang tertera di atas, tentu sangat berbeda dengan apa yang dilakukan oleh PT. Kreasi Garment Cirebon yang seharusnya para pekerja/buruh selesai bekerja pada jam 4 sore atau 8 jam perhari, justru melebihi batas waktu kerja yang ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁶

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, penulis melakukan penelitian tentang pengaturan jam kerja pada PT. Kreasi Garment Cirebon terhadap pekerja/buruh, dengan menjelaskan secara mendalam pengaturan jam kerja dalam perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul: **ANALISIS PENGATURAN JAM KERJA DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM (Studi Kasus PT. Kreasi Garment Cirebon).**

⁵ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77 ayat (1) dan (2).

⁶ Wawancara dengan Ibu Karina Nurfitriana pekerja di PT. Kreasi Garment Cirebon, pada hari senin tanggal 5 Oktober 2020.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian dalam skripsi ini adalah “Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial”, yang dalam hal ini berkaitan dengan adanya jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan terhadap pekerja yaitu “Analisis Pengaturan Jam Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam (Studi Kasus PT. Kreasi Garment Cirebon)”.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan empirik *field research* (penelitian lapangan) yang dilakukan di PT. Kreasi Grament Cirebon yang beralamat di Jalan D.I. Panjaitan, Blok Ujung Beru, RT. 003 RW. 005, Desa Bojongnegara, Kecamatan Ciledug, Kabupaten Cirebon serta dengan menganalisis buku-buku bacaan (studi pustaka) yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat.

c. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam skripsi ini adalah pengaturan jam kerja yang diterapkan oleh PT. Kreasi Garment Cirebon, Desa Bojongnegara Kecamatan Ciledug.

2. Pembatasan Masalah

Sebagaimana yang telah dipaparkan oleh penulis dalam latar belakang di atas, maka penulis hanya membahas mengenai pengaturan jam kerja dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam pada PT. Kreasi Garment Cirebon.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, adapun rumusan masalah yang diambil yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaturan jam kerja di PT. Kreasi Garment Cirebon?
- b. Bagaimana pengaturan jam kerja di PT. Kreasi Garment Cirebon menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

- c. Bagaimana pandangan hukum Islam terhadap pengaturan jam kerja di PT. Kreasi Garment Cirebon?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum untuk mengetahui bagaimana sistem pengaturan jam kerja pada PT. Kreasi Garment Cirebon berdasarkan perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

Sedangkan tujuan penelitian ini secara khusus mempunyai tujuan dan kegunaan yang diharapkan mampu memberikan manfaat bagi masyarakat terutama pekerja/buruh. Tujuan tersebut antara lain:

- a. Untuk mengetahui pengaturan jam kerja di PT. Kreasi Garment Cirebon.
- b. Untuk mengetahui pengaturan jam kerja yang diterapkan oleh PT. Kreasi Garment Cirebon dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Untuk mengetahui pandangan Hukum Islam terhadap pengaturan jam kerja yang diterapkan oleh PT. Kreasi Garment Cirebon.

2. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

- a. Kegunaan teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai bahan informasi dan pengetahuan yang dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah terutama pada Pengaturan Jam Kerja Perusahaan dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

- b. Kegunaan akademis

Sebagai perwujudan tri dharma perguruan tinggi IAIN Syekh Nurjati Cirebon, khususnya program studi Hukum Ekonomi Syariah sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembang ilmu pengetahuan maupun bahan kajian institusi dalam menghadapi tantangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

c. Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan suatu gambaran tentang pengaturan jam kerja yang diterapkan PT. Kreasi Garment Cirebon pada pekerjanya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi wacana bagi masyarakat maupun mahasiswa/i serta pekerja PT. Kreasi Garment Cirebon dan semua pihak yang bersangkutan khususnya pimpinan perusahaan.

D. Literatur Review/Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka ini pada intinya adalah untuk mendapatkan gambaran yang berhubungan dengan topik yang akan diteliti dengan penelitian yang sejenis, yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sehingga tidak ada pengulangan kembali.

1. Skripsi Diyah Handayani (2014), "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Jam Kerja Karyawan Di TB. Sederhana Di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak*", Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Program Studi Ilmu Syariah Fakultas Syariah. Pada penelitian ini lebih difokuskan pada upah yang didapatkan pekerja yang tidak sebanding dengan jam kerja yang melebihi dari ketentuan yang ditetapkan oleh undang-undang.⁷

Untuk persamaan peneliti Diyah Handayani dengan peneliti sama-sama membahas tentang pelaksanaan jam kerja terhadap pekerja. Dan adapun perbedaannya yaitu dari peneliti sebelumnya membahas mengenai sistem pengupahan di TB. Sederhana di Desa Guntur dalam tinjauan Hukum Islam, sedangkan pada penelitian ini mengenai sistem pengaturan jam kerja di PT. Kreasi Garment Cirebon berdasarkan perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

2. Skripsi Ghassani Aelsa Rachma (2017), "*Pelaksanaan Jam Kerja Bagi Tenaga Kerja Wanita Terkait Dengan Upah Dan Kesejahteraan Di Bule-Bule Garment Surakarta*", Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penelitian ini lebih membahas mengenai

⁷ Diyah Handayani, "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Jam Kerja Karyawan Di TB. Sederhana Di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak*", *Skripsi* (Semarang: Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Walisongo, 2014).

jam kerja, upah dan jaminan kesejahteraan sosial bagi tenaga kerja wanita di Bule-Bule Garment. Dalam penelitian ini hak-hak pekerja perempuan yang diatur dalam undang-undang tidak sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan, seperti halnya jam kerja pada malam hari bagi pekerja perempuan yang seharusnya mendapatkan uang lembur sesuai dengan jam kerja lemburnya serta kesejahteraan bagi kebutuhan hidup tenaga kerja perempuan.⁸

Persamaan dari skripsi Ghassani Aelsa Rachma yaitu membahas mengenai pelaksanaan jam kerja dilihat dari segi Undang-Undang Ketenagakerjaan, sedangkan perbedaannya dari penelitian ini ditinjau dari Hukum Islam.

3. Skripsi Re'joice Simbolon (2011), "*Kajian Yuridis Terhadap Perlindungan Waktu Kerja Dan Upah Bagi Pekerja Harian Lepas*", Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penelitian ini membahas tentang perlindungan dan cara pengupahan bagi pekerja harian lepas, pekerja sama sekali tidak mendapatkan perlindungan seperti pekerja kontrak dan pengupahannya pun tidak sesuai dengan jerih payah yang dilakukan oleh pekerja harian lepas serta tidak terpenuhinya hak-hak pekerja dalam mendapatkan kepastian jangka waktu kontrak kerja yang berlaku.⁹

Untuk persamaan dari skripsi ini sama-sama membahas mengenai perlindungan jam kerja terhadap pekerja/buruh, sedangkan perbedaannya peneliti membahas mengenai pengaturan jam kerja bagi pekerja kontrak dilihat dari segi Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

4. Skripsi Donny Purwahyudi (2007), "*Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Norma Perlindungan Tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Bagi Tenaga Kerja*", Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang. Dalam penelitian ini membahas mengenai perlindungan

⁸ Ghassani Aelsa Rachma, "Pelaksanaan Jam Kerja Bagi Tenaga Kerja Wanita Terkait Dengan Upah Dan Kesejahteraan Di Bule-Bule Garment Surakarta", *Skripsi* (Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017).

⁹ Re'joice Simbolon, "Kajian Yuridis Terhadap Perlindungan Waktu Kerja Dan Upah Bagi Pekerja Harian Lepas", *Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya, 2011).

waktu kerja dan waktu istirahat, waktu kerja yang dilakukan melebihi yang seharusnya sudah memasuki waktu istirahat, akan tetapi digunakan untuk waktu kerja, sehingga waktu istirahat berkurang. Hal ini memperlihatkan bahwa kondisi tenaga kerja sangat riskan untuk mendapatkan perlakuan yang semena-mena dari pengusaha, karena bila dipandang dari status sosial ekonomi kedudukan tenaga kerja berada pada posisi yang sangat lemah.¹⁰

Untuk persamaan dari skripsi Donny Purwahyudi ini sama-sama membahas mengenai jam kerja yang melebihi ketentuan yang telah ditetapkan, sedangkan perbedaannya peneliti membahas berdasarkan perspektif Hukum Islam.

5. Skripsi Dedi Widjajanto (2009), “*Pengaturan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja (Studi Kasus Di Beberapa Perusahaan)*”, Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Skripsi ini membahas mengenai pembatasan waktu kerja, waktu istirahat, serta pelaksanaan aturan kesehatan kerja (waktu kerja, waktu istirahat, waktu mengaso, serta keamanan kerja) yang merupakan tanggungjawab dari pihak majikan/pengusaha yang berada di pihak yang kuat. Dengan adanya pembatasan waktu kerja bertujuan agar buruh/pekerja mendapatkan perlindungan untuk mempertahankan dan mencegah terjadinya penurunan fisik serta derajat kesehatannya, bekerja tanpa batas waktu yang sewajarnya akan sangat merugikan bagi buruh/pekerja terhadap harkat dan martabatnya yang merupakan kebutuhan dasar dari manusia.¹¹ Persamaan dari Skripsi Dedi Widjajanto yaitu sama-sama membahas mengenai waktu kerja yang perlu dibatasi untuk kesejahteraan pekerja/buruh, sedangkan perbedaannya peneliti meneliti berdasarkan Hukum Islam.

¹⁰ Donny Purwahyudi, “Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Norma Perlindungan Tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Bagi Tenaga Kerja”, *Skripsi* (Malang: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang, 2007).

¹¹ Dedi Widjajanto, “Pengaturan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja (Studi Kasus Di Beberapa Perusahaan)”, *Skripsi* (Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2009).

6. Jurnal karya Taufiq Nur Hidayat (2020), “*Pelaksanaan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Bagi Karyawan Sales Marketing Pada PT. Ekajaya Motor Malang*”, Fakultas Hukum Universitas Islam Malang. Jurnal ini membahas pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat pada karyawan sales marketing PT. Ekajaya Motor Malang yang perhitungan mengenai waktu kerjanya dalam mengemban tugas untuk pemenuhan target agar mendapatkan upah penuh atas kinerjanya selama 1 bulan, perusahaan memperhitungkan berdasarkan etos kerja yang dimiliki oleh karyawan sales marketing.¹² Letak perbedaan dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian yang penulis lakukan, salah satu di dalamnya membahas mengenai perjanjian kerja berdasarkan perspektif Hukum Islam. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Taufiq Nur Hidayat tidak membahas mengenai perjanjian kerja berdasarkan perspektif Hukum Islam.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan di atas menegaskan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis terkait dengan pengaturan jam kerja dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam pada PT. Kreasi Garment Cirebon ini murni diteliti oleh peneliti.

E. Kerangka Pemikiran

Bagi pekerja, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya. Bagi pengusaha, perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Bagi pemerintah, perusahaan merupakan bagian kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam rangka inilah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggungjawab atas kelangsungan serta keberhasilan setiap perusahaan. Selain itu sebagai pengayom, pembimbing, pelindung dan pendamai bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi.

¹² Taufiq Nur Hidayat, “Pelaksanaan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Bagi Karyawan Sales Marketing Pada PT. Ekajaya Motor Malang”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 26, No. 8 (Februari 2020).

Dengan adanya peran pemerintah diharapkan, hubungan industrial yang didasarkan keserasian, keselarasan, dan keseimbangan antara pihak yang terkait dalam proses produksi akan berjalan dengan baik. Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Mengenai waktu kerja diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹³ Sebelum waktu kerja dimulai pekerja atau buruh membuat perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis.¹⁴

Adapun yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.¹⁵

Mengenai waktu kerja dan perjanjian kerja sudah sangat jelas, dalam suatu hubungan kerja hendaknya adanya suatu perjanjian kerja dimana perjanjian kerja tersebut mengikat kedua belah pihak, apabila suatu saat terjadi perselisihan atau hal-hal yang tidak diharapkan setidaknya ada bukti perjanjian yang mereka buat.

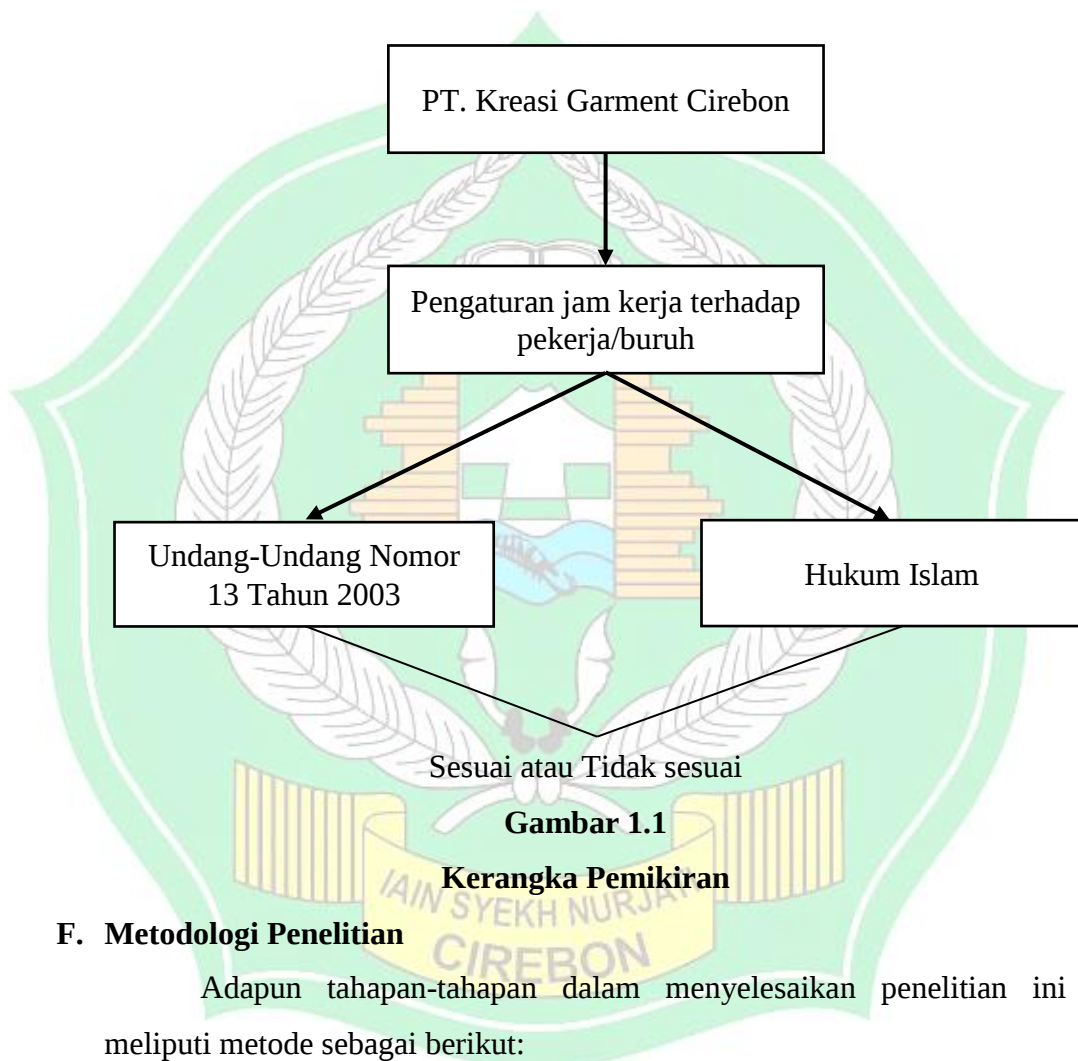
Di dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh PT. Kreasi Garment Cirebon dengan pekerja, pekerja berada di pihak yang lemah sedangkan perusahaan memiliki wewenang untuk memerintah. Akibatnya, seluruh kegiatan yang berada di lingkungan perusahaan, pengusahalah yang menentukan. Terutama mengenai jam kerja pekerjanya. Oleh karena itu, dengan adanya peraturan perundang-undangan dapat membantu menuntaskan masalah yang ada saat ini.

¹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Subekti, Tjitrosudibio, *KUHPerduta* (Jakarta: PT. Pradya Paramita, 2013), 370.

¹⁵ Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), 49.

Dalam Islam mengajarkan kepada kita untuk memenuhi akad dalam arti perjanjian yang mencakup janji prasetia kepada Allah dan perjanjian yang dibuat oleh manusia dalam pergaulan sesamanya, bukan saja orang yang seiman akan tetapi kepada siapa saja yang kita pernah melakukan akad kepadanya termasuk janji kepada non-muslim, selama janji itu tidak melanggar ketentuan agama.



Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran

F. Metodologi Penelitian

Adapun tahapan-tahapan dalam menyelesaikan penelitian ini meliputi metode sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Tempat yang dituju dalam penelitian ini adalah PT. Kreasi Garment Cirebon yang berada di Jalan D.I. Panjaitan, Blok Ujung Beru, RT. 003 RW. 005, Desa Bojongnegara, Kecamatan Ciledug, Kabupaten Cirebon.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan alasan penelitian ini adalah mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya. Penelitian kualitatif deskriptif menafsirkan dan menuturkan data yang sedang terjadi, sikap beserta pandangan yang terjadi di dalam masyarakat.¹⁶

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dengan menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Bolgan dan Taylor yang dikutip oleh Imam Gunawan bahwa metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan berperilaku yang dapat diamati yang diarahkan pada latar dan individu secara holistic (utuh).¹⁷

Dengan teori tersebut, peneliti diharapkan mampu mendeskripsikan data-data lapangan dengan macam-macam kalimat yang rinci mengenai Analisis Pengaturan Jam Kerja dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam di PT. Kreasi Garment Cirebon.

4. Sumber Data

Sumber data adalah sumber data yang diperoleh atau segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data yang diutuhkan dalam penelitian. Adapun sumber data dibedakan menjadi dua:

a. Sumber data primer

Data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh penulis yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi.¹⁸ Berdasarkan bagaimana adanya yang terjadi di lapangan, yang dialami,

¹⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 124.

¹⁷ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktek* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 82.

¹⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 105.

dirasakan dan difikirkan oleh informan/sumber data yaitu HRD Manager dan Pekerja PT. Kreasi Garment Cirebon.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, seperti buku-buku ilmiah, jurnal, dan sumber-sumber tertulis maupun elektronik yang dapat diakses melalui website yang berkaitan dengan pengaturan jam kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam. Jadi, data sekunder berasal dari tangan kedua, ketiga, dan seterusnya.

c. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang relevan, maka peneliti menggunakan metode diantaranya yaitu:

1) Observasi

Metode observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengandalkan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis. Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan.¹⁹

Agar memperoleh data yang objektif, dalam hal ini yang akan diobservasi oleh peneliti adalah proses pelaksanaan atau penerapan dalam pengaturan jam kerja yang dilakukan oleh PT. Kreasi Garment Cirebon.

2) Wawancara

Wawancara atau interview yaitu interaksi bahasa yang berlangsung antara dua orang dalam situasi saling berhadapan salah seorang, yaitu melakukan wawancara meminta informasi atau ungkapan kepada orang yang berputar di sekitar pendapat

¹⁹ Burhan Burgin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2017), 118.

dan keyakinan.²⁰ Dalam teknik ini peneliti akan bertanya kepada para pihak-pihak dari PT. Kreasi Garment Cirebon yaitu HRD Manager, Security dan Pekerja PT. Kreasi Garment Cirebon.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu data yang menuliskan atau menggambarkan suatu peristiwa atau kejadian tertentu, juga menjelaskan studi dokumentasi yang merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek yang atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan.²¹ Dokumen yang digunakan seperti profil perusahaan PT. Kreasi Garment Cirebon, draf kontrak kerja, dan dokumen lain.

4) Analisis data

Analisis data adalah suatu kejadian untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, dan mengkategorikannya sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab. Selain itu, analisis data juga perlu didukung oleh sumber-sumber kepustakaan yakni buku-buku, jurnal maupun artikel ilmiah terbaru yang berkaitan dengan penelitian ini.

Metode ini pada dasarnya berarti mengenai penyorotan masalah serta usaha pencegahannya yang dilakukan dengan upaya-upaya yang banyak didasarkan pada pengukuran yang memecahkan objek penelitian ke dalam unsur-unsur tertentu, untuk kemudian ditarik suatu generalisasi yang seluas mungkin ruang lingkupnya. Metode kualitatif digunakan oleh peneliti terutama bertujuan untuk mengerti atau memahami gejala yang ditelitinya.²²

²⁰ Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 50.

²¹ Hardiansyah, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Penamedia Group, 2014), 23.

²² Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), 18.

Miles and Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan dengan cara interaktif dan secara terus menerus pada setiap tahapan peneliti sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.²³ Adapun analisis yang digunakan melalui beberapa tahapan, yaitu:

a) Reduksi data

Reduksi data merupakan proses pengumpulan data penelitian, seorang peneliti dapat menemukan kapan saja waktu untuk mendapatkan data yang banyak, apabila peneliti mampu menerapkan metode wawancara, observasi atau dari berbagai dokumen yang berhubungan dengan jam kerja di PT. Kreasi Garment Cirebon.

Selama proses reduksi data peneliti dapat melanjutkan ringkasan, pengkodean, menemukan tema, reduksi data berlangsung selama penelitian di lapangan sampai pelaporan penelitian selesai.

b) Display data atau penyajian data

Data yang telah direduksi, kemudian disajikan dalam bentuk deskripsi berdasarkan aspek-aspek dalam penelitian. Biasanya dalam penelitian, kita mendapatkan banyak data. Data yang kita dapat tidak mungkin kita paparkan secara keseluruhan. Untuk itu, dalam penyajian data dapat dianalisis oleh peneliti untuk disusun secara sistematis atau simultan sehingga data yang diperoleh dapat menjelaskan dan menjawab permasalahan yang diteliti.

c) Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Mengambil kesimpulan merupakan analisis lanjutan dari reduksi data dan display data sehingga data dapat disimpulkan, dan peneliti masih berpeluang untuk menerima masukan. Penarikan kesimpulan sementara, masih dapat diuji kembali, peneliti dapat bertukar pikiran

²³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 337.

dengan teman sejawat, sehingga kebenaran ilmiah dapat dicapai.²⁴

5) Teknik Keabsahan Data

Untuk memperoleh data yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, perlu dilakukannya teknik keabsahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data yang sekaligus menguji kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan sebagai sumber data.²⁵

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap suatu data. Dalam penelitian kualitatif, teknik triangulasi dimanfaatkan sebagai pengecekan keabsahan data yang peneliti temukan dari hasil wawancara peneliti dengan informan kunci lainnya dan kemudian peneliti mengkonfirmasi dengan studi dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian serta hasil pengamatan peneliti di lapangan sehingga kemurnian dan keabsahan data terjamin.²⁶

Triangulasi dalam penelitian ini, peneliti gunakan sebagai pemeriksaan melalui sumber lainnya. Dalam pelaksanaannya peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil wawancara dengan HRD Manager, pekerja dan security PT. Kreasi Garment Cirebon.

Lebih jauh lagi, hasil wawancara tersebut kemudian peneliti telaah lagi dengan hasil pengamatan yang peneliti lakukan

²⁴ Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial (Kuantitatif Dan Kualitatif)*, (Jakarta: GP. Press, 2009), 222-224.

²⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 330.

²⁶ Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial (Kuantitatif Dan Kualitatif)*, 230-231.

selama masa penelitian untuk mengetahui pengaturan jam kerja PT. Kreasi Garment Cirebon. Setelah metode-metode tersebut terlaksana, maka data-data yang dibutuhkan terkumpul. Peneliti diharapkan untuk mengorganisasi dan mensistemasi data agar siap dijadikan bahan analisis.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini akan disusun secara sistematis agar mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, adapun sistematika pembahasannya sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, literatur review/penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, metodologi penelitian, sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN

Bab kedua merupakan kerangka teoritis yang dimana di dalamnya memaparkan tentang deskriptif teori yang terdiri dari pengertian ketenagakerjaan, hubungan kerja dan perjanjian kerja, perjanjian kerja menurut hukum Islam, hak dan kewajiban pihak-pihak dalam perjanjian kerja, waktu kerja, dan perlindungan tenaga kerja.

BAB III: DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan gambaran umum tentang PT. Kreasi Garment Cirebon yang terhimpun di dalamnya mengenai sejarah singkat, kilasan umum yang terdiri dari lokasi/kondisi objektif, serta pengaturan jam kerja yang dilakukan oleh PT. Kreasi Garment Cirebon.

BAB IV: ANALISIS PENGATURAN JAM KERJA PADA PT. KREASI GARMENT CIREBON

Bab keempat ini menguraikan tentang analisis pengaturan jam kerja dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam di PT. Kreasi Garment Cirebon.

BAB V: PENUTUP

Bab kelima memuat tentang hasil akhir penelitian yaitu berupa kesimpulan yang merupakan uraian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan peneliti secara ringkas beserta saran-saran yang merupakan rekomendasi peneliti dari hasil pembahasan.

