

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Selain itu, Pasal 28D ayat (2) menegaskan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Sebagai pedoman hukum tertinggi, konstitusi menjamin kesetaraan hak setiap warga negara dalam bekerja. Oleh karena itu, negara berkewajiban memberikan perlindungan atas hak-hak yang melekat pada status pekerja.

Untuk melaksanakan amanah konstitusi, regulasi atau peraturan turunan dibuat dengan tujuan melindungi hak dan kepentingan tenaga kerja, yang dikenal sebagai hukum ketenagakerjaan. Kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan tidak hanya memiliki arti penting di tingkat nasional, tetapi juga berperan signifikan di tingkat internasional, sebagaimana tercermin dalam keberadaan *International Labour Organization* (ILO).

Kesejahteraan tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan upah yang diterima, tetapi juga mencakup pengaturan jam kerja yang manusiawi. Jam kerja yang wajar memungkinkan pekerja menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, sehingga mereka dapat mempertahankan kesehatan fisik dan mental. Pengaturan jam kerja yang adil tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan.

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia masih sering ditemui, dengan banyak pekerja mengalami ketidakadilan dalam lingkungan kerja. Sebagian pekerja bahkan tidak sepenuhnya memahami hak-hak yang seharusnya mereka miliki sebagai tenaga kerja atau buruh. Salah satu permasalahan yang kerap terjadi adalah pelanggaran terhadap batas waktu kerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini sering muncul sebagai dampak dari tuntutan perusahaan untuk

mencapai target dan keuntungan, sehingga pekerja harus bekerja lebih keras, melebihi aturan waktu kerja, dan tidak jarang tanpa menerima pembayaran lembur yang seharusnya menjadi hak mereka.

Sebagai negara hukum, Indonesia menetapkan hak-hak konstitusional pekerja melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Meskipun regulasi ketenagakerjaan telah ditetapkan, permasalahan di bidang ketenagakerjaan masih sering terjadi.

Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.” Upaya kesehatan kerja bertujuan melindungi pekerja melalui pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, serta promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.<sup>1</sup> Oleh karena itu, pengusaha diwajibkan mematuhi ketentuan tentang waktu kerja dan waktu istirahat sesuai peraturan guna menjamin kesehatan kerja para pekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah tanggung jawab bersama, dan setiap individu yang bekerja di lingkungan perusahaan harus menyadari pentingnya aspek ini. Tidak cukup hanya memasang spanduk, poster, atau semboyan keselamatan di tempat kerja, lebih dari itu, keselamatan kerja perlu menjadi integral dari budaya kerja perusahaan.

Ketidakpedulian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja sering kali didorong oleh keinginan untuk meningkatkan efisiensi. Pekerja menghadapi kendala, seperti tuntutan untuk bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan serta mengurangi waktu istirahat. Mereka cenderung mematuhi keinginan pemberi kerja karena tekanan kebutuhan dasar atau demi kelangsungan hidup. Ketidakpatuhan terhadap permintaan pemberi kerja berisiko mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, yang mungkin dilakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha.

---

<sup>1</sup> Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Vol. 2, Administrative Law & Governance, h. 331.

Di sisi lain, kinerja pekerja atau buruh dipengaruhi oleh faktor kelelahan, yang berdampak langsung pada produktivitas perusahaan, karena kesehatan fisik dan mental pekerja turut terganggu. Untuk melindungi pekerja dalam melaksanakan tugasnya, perlu adanya pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat sebagai bentuk perlindungan yang efektif bagi tenaga kerja.

Restoran Janari menghadapi tantangan dalam menerapkan aturan waktu kerja dan upah yang sesuai dengan ketentuan hukum. Kondisi ini menimbulkan permasalahan akademik yang relevan untuk diteliti, terutama dalam hal kepatuhan terhadap regulasi, kesejahteraan pekerja, serta penerapan prinsip-prinsip siyasah maliyah dalam pengelolaan ketenagakerjaan.

Salah satu masalah utama yang dihadapi Restoran Janari adalah adanya kesenjangan antara ketentuan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dengan praktik di lapangan. Restoran Janari memberikan jam kerja yang melebihi batas yang ditetapkan tanpa memberikan upah lembur yang sesuai.

Permasalahan di Restoran Janari terkait pengaturan waktu kerja dan upah menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana praktik yang ada sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan dalam siyasah maliyah.

Pengaturan waktu kerja dan upah tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu pekerja, tetapi juga memiliki implikasi sosial ekonomi yang lebih luas. Praktik yang tidak sesuai regulasi dapat menurunkan produktivitas, menimbulkan ketidakpuasan kerja, dan bahkan mempengaruhi keberlanjutan usaha.

## **B. Rumusan Masalah**

Berbagai permasalahan dihadapi oleh para pekerja terkait pemenuhan hak mereka, terutama mengenai waktu kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Maka daripada itu, pertanyaan utama penelitian ini adalah,

1. Bagaimana tinjauan siyasah maliyah terhadap peraturan waktu kerja di Restoran Janari?
2. Bagaimana tinjauan siyasah maliyah terhadap pengupahan pegawai di Restoran Janari?

3. Bagaimana tinjauan siyasah maliyah tentang penerapan dasar hukum Islam dan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut,

1. Menganalisis tinjauan siyasah maliyah terhadap peraturan waktu kerja di Restoran Janari;
2. Menganalisis tinjauan siyasah maliyah terhadap pengupahan pegawai di Restoran Janari; dan
3. Menganalisis tinjauan siyasah maliyah tentang penerapan dasar hukum Islam dan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan.

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

Berikut beberapa manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut,

1. Penelitian ini dapat memperkaya kajian akademis tentang pengaturan waktu kerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan;
2. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada kajian siyasah maliyah dengan menelaah pengaturan waktu kerja dalam perspektif politik hukum Islam. Ini bisa menjadi dasar bagi pengembangan teori yang menghubungkan antara hukum ketenagakerjaan modern dengan prinsip-prinsip Islam.

Kemudian terdapat beberapa manfaat praktis yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut,

1. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pengusaha dan manajer sumber daya manusia untuk memahami serta mengimplementasikan pengaturan waktu kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-

undangan yang berlaku. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat membantu mereka memahami relevansi pengaturan tersebut dengan prinsip-prinsip Islam;

2. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan atau merevisi peraturan ketenagakerjaan, sehingga lebih sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan kesejahteraan yang diusung oleh prinsip-prinsip siyasah maliyah;
3. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pengaturan waktu kerja, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan, yang pada akhirnya dapat mengurangi konflik dan masalah terkait ketenagakerjaan.

#### **E. Kerangka Berpikir**

Peraturan perundang-undangan merupakan bagian dari hukum yang secara sengaja dibentuk oleh lembaga negara. Dalam perspektif sosiologis, proses pembuatan peraturan perundang-undangan, sebagai bagian dari politik hukum pada tahap formulasi, pada dasarnya merupakan “keputusan politik” atau kebijakan publik.<sup>2</sup>

Thomas R. Dye, dalam buku *Kebijakan Publik Untuk Negara-Negara Berkembang*, yang ditulis oleh Riant Nugroho, mendefinisikan kebijakan publik sebagai “*Whatever governments choose to do or not to do*”, yaitu segala sesuatu atau apapun yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan. Lebih lanjut, dikatakan bahwa apabila pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu tindakan, maka tindakan tersebut harus memiliki tujuan. Kebijakan publik tersebut harus meliputi semua tindakan pemerintah, bukan hanya keinginan pejabat pemerintah saja.<sup>3</sup>

Aspek kebijakan publik dapat dilihat dari tiga hal, pertama, pertimbangan atau alasan ilmiah yang mendasari kebijakan; kedua, pertimbangan atau alasan

---

<sup>2</sup> Abdul Aziz Nasihuddin, dkk, *Teori Hukum Pancasila*, (Tasikmalaya: CV. Elvaretta Buana, 2024), h. 15.

<sup>3</sup> Hayat, *Kebijakan Publik: Evaluasi, Reformasi, Formulasi*, (Malang: Intrans Publishing, 2018), h. 18.

profesional; dan ketiga, pertimbangan atau alasan politis. Terlepas dari ketiga aspek tersebut, kebijakan publik seharusnya berfokus pada mencapai kemaslahatan yang lebih besar dibandingkan dengan kemudharatan yang ada.

Istilah negara kesejahteraan mengacu pada peran yang dimainkan negara dalam menyediakan berbagai layanan dan manfaat bagi para warga negaranya dalam pemeliharaan pendapatan dan kesehatan bahkan juga perumahan, pendidikan, dan kegiatan sosial.<sup>4</sup>

Dalam garis besar, negara kesejahteraan menunjuk pada sebuah model ideal pembangunan yang difokuskan pada peningkatan kesejahteraan melalui pemberian peran yang lebih penting kepada negara dalam memberikan pelayanan sosial secara universal dan komprehensif kepada warganya.<sup>5</sup> Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, negara memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan kesejahteraan bagi rakyatnya melalui kebijakan-kebijakan yang ditetapkannya.

Adapun ide dasar negara kesejahteraan beranjak dari abad ke-18, di mana Bentham mempromosikan gagasan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjamin memberikan kebahagiaan dan kesejahteraan kepada penduduknya dengan menggunakan istilah manfaat (*utility*) untuk menjelaskan konsep kebahagiaan atau kesejahteraan.<sup>6</sup>

Hakikat dari hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha. Secara yuridis, kedudukan pengusaha itu sama. Namun bila dilihat dari sudut pandang sosial ekonomi, hal ini berbeda. Kedudukan pekerja lebih rendah daripada pengusaha.<sup>7</sup>

Hukum ketenagakerjaan, juga dikenal sebagai hukum perburuhan, merupakan salah satu bidang kajian dalam ilmu hukum. Menurut Imam

---

<sup>4</sup> Laurensius Arliman, *Partisipasi Masyarakat Dalam Pembentukan Perundang-Undangan Untuk Mewujudkan Negara Kesejahteraan Indonesia*, Vol. 10, Jurnal Politik Pemerintahan, h. 64.

<sup>5</sup> Sholahuddin Al-Fatih, *Rekonstruksi Tujuan Welfare State dan Gejala Privatisasi di Indonesia*, Vol. 5, e-Journal Komunikasi Yustisia, h. 371.

<sup>6</sup> Muhammad Fauzi dan Agus Gunawan, *Filantropi Global Membentuk Negara Kesejahteraan: Perspektif Islam dan Yahudi*, Vol. 6, Jurnal Sains dan Humaniora, h. 145.

<sup>7</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), h. 20.

Soepomo, hukum perburuhan mencakup aturan-aturan yang mengatur hubungan antara buruh dan majikan yang melibatkan pekerjaan, di mana hak dan kewajiban kedua pihak diatur oleh undang-undang. Contohnya termasuk ketentuan mengenai durasi kerja dan upah yang harus dibayarkan.<sup>8</sup>

Secara konstitusional, setiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah merupakan salah satu hak yang harus diterima oleh tenaga kerja dan berfungsi sebagai indikator utama yang menentukan tingkat kesejahteraan bagi para pekerja. Selain itu, kesehatan kerja juga merupakan hak yang harus diterima oleh tenaga kerja, karena hal ini berperan penting dalam memastikan kesejahteraan fisik dan mental mereka selama bekerja.

Oleh karena itu, kekuasaan pengusaha harus dibatasi oleh peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja. Perlindungan ini diwujudkan secara umum dalam hukum ketenagakerjaan, yang mencakup ketentuan tentang batasan waktu kerja dan hak-hak lainnya.

Hukum ketenagakerjaan berperan penting dalam menciptakan kesejahteraan yang merata, yang merupakan inti dari konsep kemaslahatan dalam konteks siyasah maliyah. Kemaslahatan dalam konteks siyasah maliyah merujuk pada manfaat yang dihasilkan dari penerapan prinsip-prinsip siyasah itu sendiri, yaitu

تَدْيِيرُ مَصَالِحِ الْعِبَادِ عَلَى وَفْقِ الشَّرْعِ

“Pengurusan kemaslahatan umat manusia sesuai dengan syara.”<sup>9</sup>

Ibn ‘aqil sebagaimana dikutip oleh Ibn al-Qayyim menakrifkan sebagai berikut,

<sup>8</sup> Zulkarnaen, *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, (Bandung: Pustaka Setia, 2021), h. 43.

<sup>9</sup> A. Djazuli, *Fiqh Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2013), h. 26.

السِّيَاسَةُ مَا كَانَ فِعْلًا يَكُونُ مَعَهُ النَّاسُ أَقْرَبَ إِلَى الصَّلَاحِ وَأَبْعَدَ عَنِ الْفَسَادِ وَإِنْ لَمْ يَكُنْ يُشْرِعُهُ  
الرَّسُولُ وَلَا نَزَلَ بِهِ وَحْيٌ

“Siyasah adalah segala perbuatan yang membawa manusia lebih dekat kepada kemaslahatan dan lebih jauh dari kemafsadatan, sekalipun Rasulullah tidak menetapkannya dan (bahkan) Allah Swt. tidak menentukannya.”<sup>10</sup>

Di dalam siyasah maliyah pengaturannya diorientasikan untuk kemaslahatan rakyat. Oleh karena itu, di dalam siyasah maliyah ada hubungan antara tiga faktor, yaitu rakyat, harta, dan pemerintah atau kekuasaan.

Di kalangan rakyat ada dua kelompok besar dalam suatu atau beberapa negara yang harus bekerja sama dan saling membantu antar orang-orang kaya dan orang miskin. Di dalam siyasah maliyah dibicarakan bagaimana kebijakan yang harus diambil untuk mengharmonisasikan dua kelompok ini, agar kesenjangan antara orang kaya dan miskin tidak semakin lebar.

مَا آفَاءَ اللَّهُ عَلَى رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَى فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَى وَالْيَتَامَى وَالْمَسْكِينِ وَابْنِ  
السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا  
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“Apa saja (harta yang diperoleh tanpa peperangan) yang dianugerahkan Allah kepada Rasul-Nya dari mereka tidak (perlu) kamu memacu kuda atau unta (untuk mendapatkannya). Akan tetapi, Allah memberikan kekuasaan kepada Rasul-rasul-Nya terhadap siapa yang Dia kehendaki. Allah Mahakuasa atas segala sesuatu.”<sup>11</sup>

Konsep mendasar dalam hukum Islam adalah *maqasid asy-syari'ah*, sebuah konsep yang pertama kali dikenalkan oleh Syekh Al-Juwaeni. Konsep

<sup>10</sup> Ibn al-Qayyim al-Jauziyah, *I'lam al-Muwaqqi in 'an Rabb al-Alamin*, (Beirut: Darul Jael), h. 27.

<sup>11</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Lembaga Penterjemah Al-Qur'an, 1995), h. 806.



ini, seperti dikemukakan oleh Al-Ghazali, menegaskan bahwa hukum Islam disyariatkan untuk mewujudkan dan memelihara maslahat dan menolak *mafsadat*. Konsep ini menghasilkan kaidah utama yang sangat populer, di mana ada maslahat, di sana terdapat syariat.<sup>12</sup>

Secara umum, siyasah maliyah memandang bahwa perundang-undangan harus menjamin hak asasi manusia dan persamaan kedudukan di mata hukum (*equality before the law*) untuk mewujudkan kemaslahatan bersama.<sup>13</sup>

Islam berpandangan bahwa pekerja tidak boleh dibebani pekerjaan berlebih. Jika pekerja diminta bekerja lebih lama atau bekerja di luar kemampuannya, pemberi kerja harus memberikan bantuan yang diperlukan. Dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 286 disebutkan bahwa,

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ  
 أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا  
 بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

*“Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) ‘Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.’”<sup>14</sup>*

<sup>12</sup> Ija Suntana, *Politik Ekonomi Islam Siyasah Maliyah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 102.

<sup>13</sup> Ali Akhbar Abaib Mas Rabbani Lubis, *Ilmu Hukum Dalam Sampul Siyasah Dusturiyah: Refleksi Atas Teori Dan Praktik Hukum Tata Negara Di Indonesia*, (Bantul: Semesta Aksara, 2019), h. 13.

<sup>14</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Lembaga Penterjemah Al-Qur'an, 1995), h. 64.

Ketentuan mengenai pengaturan waktu kerja bagi tenaga kerja yang diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan harus berfungsi sebagai payung hukum yang adil dan mampu mendatangkan kemaslahatan. Hal ini disebabkan oleh kewajiban pemerintah dan lembaga berwenang untuk melaksanakan amanah konstitusi dengan mengeluarkan kebijakan yang berdampak positif bagi masyarakat, khususnya dalam konteks ini, bagi tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan kaidah fiqh siyasah berikut,

تَصَرُّفُ الْإِمَامِ عَلَى الرَّعِيَّةِ مَنْوُوطٌ بِالْمَصْلَحَةِ

“Kebijakan imam tergantung pada kemaslahatan rakyat.”<sup>15</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut, peraturan perundang-undangan yang disusun oleh pemerintah atau lembaga berwenang harus mencerminkan prinsip pencapaian tujuan bersama dan tidak memihak kepada kelompok atau golongan tertentu.

Tujuan (*maqashid al-syari'ah*) dari ketentuan pengaturan waktu kerja pada Pasal 77 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan adalah untuk menunjang pada upaya pengwujudan kesejahteraan sosial. Ketentuan pengaturan waktu kerja bagi tenaga kerja termasuk pada *hifdzun nafs* (menjaga jiwa)

Dalam kerangka berpikir penelitian ini, penulis akan mengintegrasikan nilai-nilai yang terkandung dalam undang-undang dengan mekanisme pelaksanaan batasan waktu kerja. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan kesimpulan berdasarkan paradigma siyasah maliyah mengenai ketentuan batasan waktu kerja yang diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan.

---

<sup>15</sup> A. Djazuli, *Fiqh Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-rambu Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2013), h. 38.

## **F. Definisi Operasional**

Dalam penelitian hukum ini penting untuk melakukan pembatasan penelitian yang dilakukan melalui penjelasan istilah-istilah yang akan dipergunakan serta penjelasan dari istilah-istilah yang dimaksud.

1. Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang dijalankan oleh buruh atau pekerja, untuk kepentingan pemberi kerja dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah;
2. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;
3. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
4. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang atau perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; atau usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
5. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak;
6. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah;
7. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan;
8. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha;

9. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam;
10. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) jam;
11. 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;
12. Kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

### G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian yang beririsan dengan judul penelitian penulis, yaitu sebagai berikut,

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Faizal Amir Parlindungan Nasution, Yeni Nuraeni, Firdausi Nuzula, (2022).	Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis.	Penelitian ini berfokus pada penerapan peraturan pemerintah terkait waktu kerja dan waktu istirahat dengan spesifik meninjau dari perspektif jurnalis. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana peraturan

			tersebut diterapkan dalam dunia jurnalistik, yang memiliki karakteristik pekerjaan yang unik dan sering kali tidak teratur.
2.	Muhammad Asri Rajani Maha dan Arifuddin Muda Harahap, (2023).	Analisis Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Terkait Ketentuan Waktu Istirahat Bagi Pekerja atau Buruh.	Fokus utama penelitian ini adalah pada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perppu) No. 2 Tahun 2022 dan bagaimana peraturan tersebut mengatur ketentuan waktu istirahat bagi pekerja atau buruh. Penelitian ini khusus menilai dampak dan penerapan ketentuan waktu istirahat dalam konteks Perppu tersebut.
3.	Novi Yanti Sandra Dewi, (2019).	Pengupahan dan Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam.	Penelitian ini berfokus pada pengupahan dan kesejahteraan

			pekerja dalam perspektif Islam. Fokus utamanya adalah bagaimana prinsip-prinsip Islam mengatur upah yang adil dan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja.
4.	Dedy Widjanto, (2009).	Pengaturan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja (Studi Kasus di Beberapa Perusahaan).	<p>Penelitian ini berfokus pada pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat sebagai bagian dari perlindungan bagi buruh/pekerja.</p> <p>Penelitian ini dilakukan dengan studi kasus di beberapa perusahaan untuk memahami bagaimana aturan-aturan terkait waktu kerja dan waktu istirahat diterapkan dan berdampak pada pekerja.</p>

5.	Anjas Pratama Mokoginta, (2022).	Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.	<p>Penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian ini lebih menekankan pada perlindungan hukum terhadap hak pekerja berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Fokusnya mengenai bagaimana pengaturan ini mempengaruhi hak-hak pekerja, termasuk kemungkinan adanya perubahan atau pengurangan hak sebagai akibat dari UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.</p>
----	----------------------------------	--	---

