

**IMPLEMENTASI PEMBAGIAN *SHIFT* KERJA MENURUT  
PASAL 21 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35  
TAHUN 2021 TENTANG PENJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU  
KERJA, DAN WAKTU ISTIRAHAT  
MENURUT *FIQH SIYASAH*  
(Studi Pada Klinik Sabila Bandar Lampung)**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (S.H.) dalam Ilmu Syari'ah

Oleh :

**AGUNG REZKI PUTRA**

**NPM : 1621020534**

**Jurusan : Hukum Tata Negara ( Siyasa Syar'iyah )**



**FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1445 H / 2023 M**

**IMPLEMENTASI PEMBAGIAN *SHIFT* KERJA MENURUT  
PASAL 21 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35  
TAHUN 2021 TENTANG PENJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU  
KERJA, DAN WAKTU ISTIRAHAT  
MENURUT *FIQH SIYASAH*  
(Studi Pada Klinik Sabila Bandar Lampung)**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (S.H.) dalam Ilmu Syari'ah

Oleh :

**AGUNG REZKI PUTRA**

**NPM : 1621020534**

**Jurusan : Hukum Tata Negara ( Syiasah Syar'iyah )**

Pembimbing I : Drs. H. Irwantoni, M.Hum

Pembimbing II : Eko Hidayat, S.Sos., M.H

**FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1445 H / 2023 M**

## ABSTRAK

Klinik Sabila adalah sebuah klinik yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Waktu pelayanan Klinik Sabila dari pukul 07.00 WIB sampai 21.00 WIB. Karyawan di Klinik Sabila pun bekerja selama jam kerja yang ditetapkan oleh Klinik. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin melakukan kegiatan penelitian dengan judul **“Implementasi Pembagian Shift Kerja Menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Perspektif Fiqh Siyasah (Studi Pada Klinik Sabila Bandar Lampung).”** Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana implementasi pembagian *shift* kerja menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di klinik Sabila kota Bandar Lampung? Dan (2) Bagaimana perspektif *fiqh siyasah* terhadap implementasi pembagian shift kerja menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Klinik Sabila kota Bandar Lampung?

Penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan *field research*. Informan pada penelitian ini berjumlah 6 orang yaitu 1 orang manager, 1 orang dokter, 2 orang perawat, dan 1 orang apoteker, dan 1 orang cleaning service di Klinik Sabila Kota Bandar Lampung. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi pembagian *shift* kerja di Klinik Sabila kota Bandar Lampung belum sesuai dengan Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini dikarenakan di Klinik Sabila kota Bandar Lampung karyawan bekerja selama 14 jam dan tidak ada pembagian shift kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Implementasi pembagian shift kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Klinik Sabila kota Bandar Lampung belum sesuai dengan fiqh siyasah. Peraturan mengenai pembagian shift kerja terdapat dalam Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, namun dalam kenyataannya peraturan itu belum maksimal dijalankan. Kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah wajib dipatuhi dan diikuti. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS An Nisa ayat 59.

**Kata Kunci : Pembagian *Shift* Kerja, Peraturan Pemerintah, dan *Fiqh Siyasah*.**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Agung Rezki Putra  
NPM : 1621020534  
Jurusan/Prodi : Hukum Tata Negara  
Fakultas : Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Implementasi Pembagian *Shift* Kerja Menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Perspektif *Fiqh Siyasah* (Studi Pada Klinik Sabila Bandar Lampung).”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun sandaran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 02 mei 2023  
Penulis,



Agung Rezki putra  
NPM. 1621020534





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS SYARIAH**

*Jl. Letkol. Hendro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Tlp (0721)703260*

**PERSETUJUAN**

Nama : **Agung Rezki Putra**  
Npm : **1621020534**  
Jurusan : **Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)**  
Fakultas : **Syariah**  
Judul Skripsi : **Implementasi Pembagian Shift Kerja Menurut Pasal 21  
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang  
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja  
dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja  
Perspektif Fiqh Siyasah (Studi Pada Klinik Sabila Bandar  
Lampung)**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah Fakultas  
Syariah UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Drs. H. Irwanto M. Hum.**  
**NIP. 196001021191031002**

**Eko Hidayat, S.Sos., M.H.**  
**NIP. 197512302003121002**

**Ketua Program Studi Hukum Tata Negara**

**Frenki, M.Si.**  
**NIP. 198003/52009011017**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS SYARIAH**

*Jl. Letkol. Hendro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Tlp. (0721) 703260*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“Implementasi Pembagian Shift Kerja Menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Perspektif Fiqh Siyasah (Studi Pada Klinik Sabila Bandar Lampung)”** disusun oleh Agung Rezki Putra, NPM: 1621020534 program studi Siyasah ( hukum tata negara). Telah di ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung pada hari rabu 03 mei 2023

**TIM PENGUJI**

**Ketua penguji : Dr.Fathul Mu'in,S.H.I.,M.H.I**

**Sekretaris : Abidin Latua, S.H.I.,M.H**

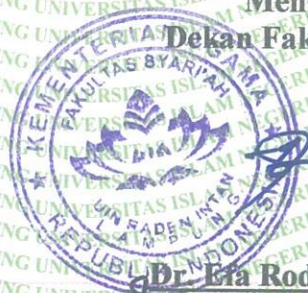
**Penguji utama : Frenki.,M.Si**

**Penguji pendamping I : Drs.H. Irwantoni,M.Hum**

**Penguji pendamping II : Eko Hidayat, S.Sos.,M.H**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Syariah**



**Dr. Eta Rodiah Nur, M.H.**  
**NIP. 196908081993032002**



## MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ  
وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا □ ٥٩

*“Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allah dan ta'atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”*

(QS. An-Nisa (4) : 59)

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan kepada ibu dan ayah tercinta Hartati dan Arip Ali yang telah banyak berjuang sekuat tenaga demi tercapainya Pendidikan anak yang kalian sayang ini .

Kepada kakakku Mulya Sari dan Muhammad Fikri yang selalu menjadi penyemangat dan memberikan dukungannya kepadaku.

Kepada Nenekku tersayang yang memberikan Nasihat dan dukungan baik moril maupun materil.

Kepada Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



## **RIWAYAT HIDUP**

Agung Rezki Putra atau biasa dikenal dengan panggilan agung , dilahirkan di bandar Lampung pada tanggal 23 Agustus 1998, anak ke tiga dari pasangan Bapak Arip ali dan Ibu Hartati . Pendidikan penulis mulai dari Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 2 labuhan dalam dan lulus pada tahun 2010, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 20 bandar Lampung dan lulus pada tahun 2013, Sekolah Menengah atas (SMA) di SMK Bhakti utama Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2016, dan mengikuti Pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas syariah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester I Tahun Akademik 2016/2017.

Selama Menjadi Mahasiswa aktif diberbagai kegiatan intra maupun ekstra Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung.02 mei 2023  
Yang Membuat

Agung Rezki Putra

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Segala Puji bagi Allah SWT Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, yang telah melimpahkan karunia – Nya berupa ilmu pengetahuan, Kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi yang berjudul “**Implementasi Pembagian *Shift* Kerja Menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Perspektif *Fiqh Siyasah* (Studi Pada Klinik Sabila Bandar Lampung)**” dapat terselesaikan. Shalawat teriring salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Agung, Nabi Muhammad SAW yang membawa ummatnya dari zaman Jahiliyyah menuju zaman Islamiyyah dan semoga kita sebagai ummatnya mendapatkan syafa'atnya kelak, aamiin serta kepada keluarga , para sahabat dan para pengikutnya yang setia hingga akhir zaman.

Skripsia ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Prodi Hukum tatanegara (Siyasah ) Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis telah menerima banyak bimbingan, bantuan, nasihat, motifasi, serta kemudahan.

Skripsi ini tidak akan selesai tepat pada waktu tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan banyak kontribusi dan perannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena itu penulis sampaikan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Wan Jamaluddin Z, M. Ag., Ph.D. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Efa Rodiah Nur, M.H.Selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung yang selalu tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswa.
3. Bapak Frenki .M. Si Selaku Ketua Program Studi Hukum Tatanegara yang telah memfasilitasi segala kepentingan mahasiswa.
4. Bapak Drs. H. Irwantoni, M. Hum. Selaku Pembimbing I penulis yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian skripsi ini serta memotivasi penulis dalam pengerjaan skripsi ini.
5. Bapak Eko Hidayat ,S. Sos. M. H Selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu disela-sela kesibukannya, serta memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.
6. Seluruh dosen Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sumbangan pemikiran selama penulis duduk di bangku kuliah hingga selesai.
7. Ayahanda Arip ali dan Ibunda hartati yang tidak henti-hentinya berjuang sekuat tenaga baik lahir maupun batin demi pendidikan sang anak serta selalu memberikan semangat, motivasi, nasihat, dan saran untuk kehidupan sang anak terutama selama proses Pendidikan ini.
8. Kakakku mulya sari dan Muhammad Fikri yang selalu menjadi penyemangat untuk menyelesaikan pendidikan ini.



9. Nenekku tersayang yang memberikan Nasihat dan dukungannya baik moril maupun materil.
10. Terimakasih kepada saudara-saudara yang selalu memberikan solusi disetiap kesulitan.
11. Kepada sahabat-sahabatku, yang selalu memberikan dukungan, motivasi, nasihat serta saran kepada penulis terutama saat pengerjaan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabatku yang lain Ade ,Budi ,Fuad,Ali,atoy,regina yang sudah membantu banyak hal selama masa kuliah ini, dan memberikan kontribusinya dalam skripsi ini serta memberikan saran dan motivasi yang sangat berguna selama pengerjaan skripsi.
13. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan khususnya teman angkatan yang menjadi bagian dari keluargaku di bangku kuliah dari awal hingga akhir.
14. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung.

Semoga bantuan serta segalanya yang telah diberikan oleh semua pihak kepada penulis baik dalam proses pengerjaan skripsi maupun hal-hal lain selama penulis berada di bangku kuliah ini mendapatkan balasan yang berlipat serta pahala dari Allah SWT.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Bandar Lampung.02 mei b 2023  
Penulis

Agung Rezki Putra  
NPM. 1621020534

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Fokus Penelitian dan Sub Fokus Penelitian .....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	11
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	12
H. Metode Penelitian .....	13
I. Sistematika Pembahasan .....	20
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Fiqh Siyasah .....	25
B. Shift Kerja .....	27
C. Dasar Hukum Pembagian Shift Kerja .....	43
<b>BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Klinik Sabila Kota Bandar Lampung .....	49
1. Sejarah Berdirinya Klinik Sabila Kota Bandar Lampung ...	49
2. Visi dan Misi Klinik Sabila Kota Bandar Lampung .....	50
3. Struktur Klinik Sabila Kota Bandar Lampung .....	51
B. Praktik Pembagian Shift Kerja di Klinik Sabila Kota Bandar Lampung .....	51
<b>BAB IV ANALISIS PENELITIAN</b>	
A. Pelaksanaan Pembagian Shift Kerja Menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Klinik Sabila Kota Bandar Lampung .....	55

B. Perspektif <i>Fiqh Siyasah</i> Terhadap Pelaksanaan Pembagian Shift Kerja Menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Klinik Sabila Kota Bandar Lampung .....	60
---	----

## **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	61
B. Rekomendasi .....	62

## **DAFTAR RUJUKAN LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan Judul**

Sebagai langkah awal untuk memahami judul skripsi ini, dan untuk menghindari kesalahpahaman, maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan beberapa kata yang menjadi judul skripsi ini. Adapun judul skripsi yang dimaksudkan adalah “Implementasi Pembagian *Shift* Kerja Menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Perspektif *Fiqh Siyasah* (Studi Pada Klinik Sabila Bandar Lampung).” Adapun istilah-istilah yang perlu penulis jelaskan adalah :

1. Implementasi ialah pelaksanaan atau penerapan.<sup>1</sup>
2. Pembagian *shift* kerja adalah proses, cara, perbuatan membagi atau membagikan periode waktu dimana suatu kelompok pekerja dijadwalkan bekerja dijadwalkan bekerja pada tempat kerja tertentu.<sup>2</sup>
3. Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah peraturan perundang-undangan yang berisi tentang ketenagakerjaan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2007), h 1092.

<sup>2</sup> *Ibid*, h 2729.

<sup>3</sup><https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/tk/UU13-2003Ketenagakerjaan.pdf> diakses pada 31 Agustus 2020

4. Perspektif *fiqh siyasah* yaitu suatu cara atau sudut pandang tentang suatu peristiwa mengetahui ketentuan-ketentuan hukum tentang masalah-masalah politik yang dikaji dari dalil-dalil yang terinci dalam Al-Qur'an dan Sunnah.<sup>4</sup>

Jadi yang penulis maksud dari judul skripsi ini adalah penerapan proses membagi periode waktu bekerja menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan pandangan ketentuan-ketentuan hukum yang terinci di dalam Al Qur'an.

## **B. Latar Belakang Masalah**

*Fiqh siyasah* sebagai salah satu aspek hukum Islam yang membicarakan pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara demi mencapai kemaslahatan manusia itu sendiri terlepas dari masa pemerintahan setelah wafatnya Nabi Muhammad SAW. Walaupun di dalam Al Qur'an tidak ada satu dalil pun yang secara eksplisit memerintah atau mewajibkan umat Islam untuk mendirikan negara. Lebih dari itu bahkan istilah negara (*Daulah*) pun tidak pernah disinggung dalam Al Qur'an, tetapi, unsur-unsur dasar dalam masyarakat, berbangsa dan bernegara, dapat ditemukan didalamnya. Beberapa prinsip pokoknya antara lain musyawarah, keadilan, dan persamaan.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Bunyana Sholihin, *Metodologi Penelitian Syariah*, (Yogyakarta : Kreasi Total Media, 2018), 18.

<sup>5</sup> Mujar Ibnu Syarif, *Hak-Hak Minoritas Non-Muslim Dalam Komunitas Islam* (Bandung: Angkasa Bandung, 2003), 11

Kata *siyasah* yang merupakan bentuk *masdar* atau kata benda abstrak dari kata *sasa*, ( ساس - يسوس - سياسة ) memiliki banyak makna yaitu mengemudi, mengendalikan, pengendali, cara pengendalian.<sup>6</sup> *Sasa* juga berarti mengatur, mengurus dan memerintah atau pemerintahan, politik dan pembuat kebijakan. Selain itu, *siyasah* juga dapat diartikan administrasi dan manajemen.<sup>7</sup>

Secara termonologi, Abdul Wahab Khallaf mendefinisikan bahwa *siyasah* adalah pengaturan perundangan yang diciptakan untuk memelihara ketertiban dan kemaslahatan serta mengatur keadaan. Sementara Louis Ma'luf memberikan batasan bahwa *siyasah* adalah membuat maslahat manusia dengan membimbing mereka ke jalan keselamatan. Selanjutnya Ibn Manzhur mendefinisikan *siyasah* sebagai mengatur atau memimpin sesuatu dengan cara yang mengantarkan manusia kepada kemaslahatan.<sup>8</sup> Sedangkan di dalam Al Munjid disebutkan, *siyasah* adalah membuat kemaslahatan manusia dengan membimbing mereka ke jalan yang menyelamatkan. *Siyasah* juga berarti ilmu pemerintahan untuk mengendalikan tugas dalam negeri dan luar negeri, serta kemasyarakatan, yakni mengatur kehidupan atas dasar keadilan dan istiqomah.<sup>9</sup>

Sejak negara Indonesia didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana

---

<sup>6</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), 3

<sup>7</sup> Ridwan, *Fiqh Politik Gagasan Harapan Dan Kenyataan*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2007), 74

<sup>8</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), 4

<sup>9</sup> *Ibid*, 22



diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>10</sup>

Perlu perencanaan matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara, dengan mengupayakan kebijakan-kebijakan di berbagai sektor terutama dalam perluasan kesempatan bekerja.<sup>11</sup> Kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik pekerjaan dengan usaha sendiri maupun bekerja pada pengusaha atau majikan. Pekerjaan dengan usaha sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha, modal dan tanggung jawab sendiri. Bekerja pada pengusaha atau majikan maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada pengusaha atau majikan, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena itu ia harus tunduk dan patuh pada pengusaha atau majikan yang memberikan pekerjaan tersebut.<sup>12</sup>

Memberikan kepastian hukum di bidang Ketenagakerjaan pemerintah bersama legislatif dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>10</sup> Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2.

<sup>11</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, 1.

<sup>12</sup> Zainal Asikin, et. Al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008, 1

Pekerja berdasarkan jenis kelamin disebabkan oleh faktor-faktor biologis laki-laki dan perempuan. Faktor-faktor itu adalah anggapan secara psikologis bahwa perempuan itu emosional, pasif, submisif dan tidak bisa bekerja keras. Sedangkan laki-laki memiliki jiwa kepemimpinan, lebih perkasa, arif, agresif, mandiri dan kuat.<sup>13</sup>

Hubungan antara pekerja/ buruh dan pengusaha merupakan hubungan timbale balik, maka ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu jika kewajiban-kewajiban itu dilaksanakan maka hak masing-masing akan terpenuhi.<sup>14</sup>

Pengertian kerja *shift* adalah kerja yang dibagi secara bergantian selama waktu 24 jam. Pekerja yang terlibat dalam sistem kerja bergantian atau *shift* kerja, maka rotasi kerjanya akan berubah-ubah waktu kerjanya pagi, sore, dan malam hari, sesuai dengan sistem kerja *shift* rotasi yang ditentukan. Sistem kerja *shift* ada yang memiliki rotasi bersifat lambat dan ada yang bersifat cepat. Dalam sistem kerja *shift* yang memiliki rotasi bersifat lambat, pertukaran *shift* berlangsung setiap bulan atau setiap minggu, misalnya seminggu kerja malam, seminggu kerja sore, dan seminggu kerja pagi.

---

<sup>13</sup>Saidah, *Sistem Pembagian Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin (Analisis Gender Terhadap Tenaga Kerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Muaratoyu Subur Lestari*, ejournal Sosiologi, 2013, 3.

<sup>14</sup> Ni Wayan Megajayantari. *Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam* Jurnal Ilmiah, Fakultas Hukum Universitas Mataram, Edisi I, No. 1 Februari 2013, h 7

Sedangkan dalam sistem kerja shift yang memiliki rotasi cepat, pertukaran shift terjadi setiap satu, dua atau tiga hari.<sup>15</sup>

Pada tahun 1960an, peraturan jam kerja *shift* dibuat selama mungkin, sekitar 3-4 minggu. Dasar pemikiran saat itu adalah bahwa para pekerja shift memerlukan waktu yang cukup lama untuk dapat beradaptasi dengan jadwal kerja shift rotasi yang baru. Namun sekarang ternyata dasar pemikiran tersebut tidak tepat. Setelah beberapa minggu pun para pekerja sebenarnya tidak dapat beradaptasi dengan baik, terutama dalam hal tidur.<sup>16</sup>

Penelitian menunjukkan bahwa kerja *shift* terutama di malam hari merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja terutama yang bekerja di pabrik. Para pekerja *shift* malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari para pekerja pagi atau siang dan dampak dari kerja *shift* terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan-gangguan perut. Pengaruhnya adalah emosional dan biologis, karena gangguan jam tidur atau daur keadaan bangun (*wake cycle*), pola suhu, dan ritme pengeluaran adrenalin. Jadi yang sangat penting bagi pekerja yang bekerja pada jam yang berbeda-beda adalah rotasi jam kerja, jam tidur, waktu bersama keluarga dan bersosialisasi.

Di Indonesia jam kerja normal adalah Senin-Jumat 08.00-17.00 atau Senin-Sabtu 08.00-16.00. Namun terkadang perusahaan mesti menggunakan shift kerja karena situasi hal tertentu. Sebagai sebuah contoh, dalam bisnis penjualan atau jasa, pemilik usaha cenderung akan membagi karyawannya

---

<sup>15</sup> Asikin, Zainal, et. Al., 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta., 13

<sup>16</sup> *Ibid*, 15.

dalam dua atau tiga *shift* kerja agar pelanggan bisa dilayani selama 24 jam. Hal ini mungkin saja berlaku pada perusahaan manufaktur, ketika kapasitas pabriknya belum mencukupi permintaan jika hanya mengikuti jam kerja yang umum. Maka dari itu, jumlah pekerjanya harus dibagi dalam dua *shift* kerja agar mesin produksi bisa digunakan terus menerus.<sup>17</sup>

Pemerintah memahami bahwa perusahaan atau industri yang sedang berkembang mungkin harus memberlakukan shift kerja yang berbeda dari perusahaan pada umumnya. Jam kerja, waktu Istirahat kerja dan waktu lembur diatur dalam pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja :

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan)jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) ja- 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

---

<sup>17</sup> Husni, Lalu., 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (PERMENKES RI) Nomor 9 Tahun 2014 yang dimaksud dengan Klinik adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan medis dasar dan/atau spesialisik. Adapun, tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Klinik Sabila adalah sebuah klinik yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Karena berlokasi di tengah lingkungan perumahan menjadikan klinik ini sebagai klinik yang mempunyai pasar masyarakat umum. Klinik Sabila terletak di Jalan Cut Nyak Dien Nomor 27 Durian Payung Kecamatan Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung.

Klinik ini mengusahakan pelayanan holistik untuk setiap pelanggan meliputi aspek preventif, kuratif, promotif dan rehabilitatif serta menjalin hubungan yang profesional dengan setiap pelanggan. Ini memberi arti baru sebuah pelayanan bahwa sehat itu harus lahir batin, sehat fisik dan spiritual sehingga membuat hidup terasa begitu indah.

Kepuasan pelanggan merupakan tujuan dalam memberikan layanan jasa kesehatan secara terpadu dan memenuhi kebutuhannya secara tepat, cepat, ramah dan bersahabat, dengan fasilitas lengkap seperti pelayanan dokter umum, pelayanan dokter gigi, farmasi dan laboratorium. Waktu pelayanan



Klinik Sabila dari pukul 07.00 WIB sampai 21.00 WIB. Karyawan di Klinik Sabila pun bekerja selama jam kerja yang ditetapkan oleh Klinik.

Ditinjau dari penjelasan di atas, penulis menduga bahwa Klinik Sabila Kota Bandar Lampung belum mengimplementasikan proses membagi periode waktu bekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin melakukan kegiatan penelitian dengan judul **“Implementasi Pembagian *Shift* Kerja Menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Perspektif *Fiqh Siyarah* (Studi Pada Klinik Sabila Bandar Lampung).”**

### **C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian**

#### **1. Fokus Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian pada penerapan proses membagi periode waktu bekerja menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Klinik Sabila Bandar Lampung.

#### **2. Sub Fokus Penelitian**

- a. Penulis meneliti pembagian *shift* kerja di Klinik Sabila Bandar Lampung.
- b. Penulis meneliti perspektif *fiqh siyarah* terhadap implementasi Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Klinik Sabila Bandar Lampung.

#### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang akan penulis bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi pembagian *shift* kerja menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Klinik Sabila Bandar Lampung?
2. Bagaimana perspektif *fiqh siyasah* terhadap implementasi pembagian shift kerja menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Klinik Sabila Bandar Lampung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui implementasi pembagian *shift* kerja menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Klinik Sabila kota Bandar Lampung?
2. Mengetahui perspektif *fiqh siyasah* terhadap implementasi pembagian shift kerja menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan

Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Klinik Sabila kota Bandar Lampung?

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan ketajaman analisis yang terkait dengan masalah Implementasi Pembagian *Shift* Kerja Menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Perspektif *Fiqh Siyasah*.

### **2. Secara Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran terhadap salah satu keilmuan hukum Islam yaitu keilmuan dibidang Siyasah dan sebagai salah satu syarat memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar S.H. pada Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung.

## **G. Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

1. Penelitian Taufiq Nur Hidayat tentang “Pelaksanaan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Bagi Karyawan Sales Marketing Pada PT Ekajaya Motor Malang”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat pada salah satu perusahaan terkait pelaksanaan, permasalahan, serta penyelesaian sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Berdasarkan hasil penelitian diambil kesimpulan Pada pelaksanaannya, mengenai waktu kerja dan waktu istirahat yang

diberlakukan pada karyawan sales marketing di PT Ekajaya Motor Malang, waktu kerja yang berlaku tidak sesuai dengan ketentuan pada Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Akibatnya, dalam pelaksanaan waktu kerja tersebut timbul konsekuensi bagi pihak perusahaan maupun bagi pihak karyawan.<sup>18</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Taufiq Nur Hidayat berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelitian Taufiq Nur Hidayat membahas tentang waktu kerja dan waktu istirahat yang diberlakukan pada karyawan sedangkan penulis berfokus pada pembagian *shift* kerja menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Penelitian Fachri Avicienna, tentang “Pengaruh Jam Kerja *Shift* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Keude Kupie Uleekareng & Gayo Di Medan (Studi Kasus Pada Karyawan Keude Kupie Uleekareng & Gayo Medan”. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh jam kerja *shift* terhadap kinerja karyawan pada Keude Kupie Uleekareng & Gayo Medan yang dilatar belakangi oleh rotasi pekerjaan yang bersifat rutin akan menimbulkan kebosana atau kejenuhan dimana sengat kerja dan kegairahan kerja akan menurun serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jam kerja *shift* terhadap kinerja karyawan pada Keude Kupie

---

<sup>18</sup> Taufiq Nur Hidayat, “Pelaksanaan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Bagi Karyawan Sales Marketing Pada PT Ekajaya Motor Malang,” (Skripsi IAIN Walisongo, 2020), 2.

Uleekareng Medan. Data yang telah diuji menunjukkan adanya pengaruh jam kerja *shift* terhadap kinerja karyawan.<sup>19</sup>

Penelitian Fachri Avicienna berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelitian Fachri Avicienna membahas tentang pengaruh jam kerja *shift* terhadap kinerja karyawan sedangkan penulis berfokus pada pembagian *shift* kerja menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

3. Penelitian Rikit Mala Ratih, tentang “Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar).” Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses *shift* kerja di PT. BKS Kota Banjar untuk mengetahui bagaimana efektivitas kerja pegawai di PT. BKS Kota Banjar dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *shift* kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. BKS Kota Banjar. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa *shift* kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar.<sup>20</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Rikit Mala Ratih berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelitian Rikit Mala Ratih membahas tentang pengaruh *shift* kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan

---

<sup>19</sup> Fachri Avicienna, “Pengaruh Jam Kerja Shift Terhadap Kinerja Karyawan Pada Keude Kupie Uleekareng & Gayo Di Medan (Studi Kasus Pada Karyawan Keude Kupie Uleekareng & Gayo Medan,” (Skripsi IAIN Ponorogo, 2020), 2.

<sup>20</sup> Rikit Mala Ratih, “Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) Di Kota Banjar),” (Skripsi IAIN Kediri, 2020), 2.



sedangkan penulis berfokus pada pembagian *shift* kerja menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

## **H. Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk memperoleh data data yang diinginkan sesuai dengan tujuan peneliti sebagai bagian dari langkah pengumpulan data merupakan langkah yang sukar karena data data yang salah akan menyebabkan kesimpulan-kesimpulan yang ditarik akan salah pula.

Penelitian kualitatif yaitu suatu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan dari perilaku yang dapat diamati.

### **1. Jenis dan Sifat Penelitian**

#### **a. Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan *field research*, yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan di lapangan, seperti di lingkungan masyarakat, lembaga-lembaga dan organisasi kemasyarakatan dan lembaga pemerintahan. Penelitian ini merupakan

penelitian kualitatif yakni suatu penelitian yang bertujuan untuk menerangkan fenomena sosial atau suatu peristiwa.<sup>21</sup>

#### **b. Sifat Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data sedetail mungkin tentang objek yang akan diteliti sesuai dengan keadaan yang ada dilapangan saat penelitian dilangsungkan dan menggambarkan secara lengkap.

### **2. Sumber Data**

Data adalah semua fakta dan angka-angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun sebuah informasi. Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan Klinik Sabila Kota Bandar Lampung.
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi, buku-buku, dan situs internet.

### **3. Populasi dan Sampel**

---

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 3.

### **a. Populasi**

Dalam penelitian, populasi didenifisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek, yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>22</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Klinik Sabila Kota Bandar Lampung yang berjumlah 6 orang yaitu 1 orang manager, 1 orang dokter, 2 orang perawat, dan 1 orang apoteker, dan 1 orang cleaning service di Klinik Sabila Kota Bandar Lampung.

### **b. Sampel**

Sampel adalah suatu bagian populasi yang dianggap mewakili data yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel untuk sebuah penelitian adalah jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Sampel pada penelitian ini berjumlah 6 orang yaitu 1 orang manager, 1 orang dokter, 2 orang perawat, dan 1 orang apoteker, dan 1 orang cleaning service di Klinik Sabila Kota Bandar Lampung.

## **4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.

---

<sup>22</sup> Lexy J Meolong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2020), 12.

**a. Observasi**

Teknik utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik observasi (sumber data primer). Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

**b. Wawancara**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk menunjang teknik observasi dalam penelitian ini adalah wawancara (sumber data sekunder). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

Wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkapkan kelebihan dan kesulitan dalam penerapan pembelajaran berbasis pendekatan ilmiah. Jenis wawancara ini cocok sebagai penelitian kasus. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini ditujukan kepada 6 orang yaitu 1 orang manager, 1 orang dokter, 2 orang perawat, dan 1 orang apoteker, dan 1 orang *cleaning service* di Klinik Sabila Kota Bandar Lampung.

**c. Dokumentasi**

Teknik pengumpulan data lain yang digunakan untuk menunjang teknik observasi selain teknik wawancara yaitu dokumentasi (sumber data sekunder). Teknik dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.<sup>23</sup>

## 5. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data menjelaskan prosedur pengolahan dan analisis data sesuai dengan pendekatan yang dilakukan. Karena penelitian ini menggunakan metode kualitatif, maka metode pengolahan data dilakukan dengan menguraikan data dalam bentuk kalimat teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data. Diantaranya melalui tahap: pemeriksaan data (*editing*), klasifikasi (*classifying*), verifikasi (*verifying*), analisis (*analysing*), dan pembuatan kesimpulan (*concluding*).

### a. *Editing* (Pemeriksaan Data)

*Editing* adalah meneliti data-data yang telah diperoleh, terutama dari kelengkapan jawaban, keterbacaantulisan, kejelasan makna, kesesuaian dan relevansinya dengan data yang lain.

### b. *Classifying* (Klasifikasi)

*Classifying* adalah proses pengelompokan semua data baik yang berasal dari hasil wawancara dengan subyek penelitian, pengamatan

---

<sup>23</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), 10.



dan pencatatan langsung di lapangan atau observasi. Seluruh data yang didapat tersebut dibaca dan ditelaah secara mendalam, kemudian digolongkan sesuai kebutuhan.

Hal ini dilakukan agar data yang telah diperoleh menjadi mudah dibaca dan dipahami, serta memberikan informasi yang objektif yang diperlukan oleh peneliti. Kemudian data-data tersebut dipilah dalam bagian-bagian yang memiliki persamaan berdasarkan data yang diperoleh pada saat wawancara dan data yang diperoleh melalui referensi.

c. *Verifying* (Verifikasi)

*Verifying* adalah proses memeriksa data dan informasi yang telah didapat dari lapangan agar validitas data dapat diakui dan digunakan dalam penelitian.

d. *Concluding* (Kesimpulan)

Selanjutnya adalah kesimpulan, yaitu adalah langkah terakhir dalam proses pengolahan data. Kesimpulan inilah yang nantinya akan menjadi sebuah data terkait dengan objek penelitian peneliti. Hal ini disebut dengan istilah *concluding*, yaitu kesimpulan atas proses pengolahan data yang terdiri dari empat proses sebelumnya: *editing*, *classifying*, *verifying* *analyzing*.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Ibid., 45.

## 6. Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan metode penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode penelitian kualitatif dalam pembahasan skripsi ini adalah dengan mengemukakan analisis dalam bentuk uraian kata-kata tertulis, dan tidak berbentuk angka-angka. Dengan metode analisis inilah peneliti berusaha untuk menggambarkan sekaligus menganalisa secara deskriptif dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

Metode analisis data dalam penelitian ini berdasarkan metode analisis dengan menggunakan cara berfikir deduktif. Metode deduktif berasal dari bahasa inggris deduction yang berarti penarikan kesimpulan dari keadaan-keadaan umum, menemukan yang khusus dari yang umum.<sup>25</sup> Deduktif adalah cara berpikir dimana dari pernyataan yang bersifat umum ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

Penarikan kesimpulan secara deduktif biasanya mempergunakan pola pikir silogisme yang secara sederhana digambarkan sebagai penyusun dua buah pernyataan dan sebuah kesimpulan. Jadi metode deduktif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cara analisis kesimpulan umum yang diuraikan menjadi contoh kongkrit atau fakta-fakta untuk menjelaskan kesimpulan umum menjadi khusus.

---

<sup>25</sup> Ibid., 10.

## I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini adalah sebagai berikut:

**Bab I Pendahuluan**, bab ini menguraikan tentang penegasan judul, latar belakang masalah, Fokus dan sub fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

**Bab II Landasan Teori**, bab ini mengemukakan tentang pengertian kerja, pengertian *shift* kerja, Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan tentang *fiqh siyasah*.

**Bab III Metode Penelitian** berisi tentang gambaran umum tempat penelitian, praktik pembagian *shift* kerja di Klinik Sabila Kota Bandar Lampung.

**Bab IV Analisis penelitian** berisi tentang pelaksanaan pembagian *shift* kerja di Klinik Sabila Kota Bandar Lampung menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja serta perspektif *fiqh siyasah* terhadap pelaksanaan pembagian *shift* kerja di Klinik Sabila Kota Bandar Lampung.

**Bab V Penutup** berisi tentang kesimpulan dari hasil pembahasan yang merupakan jawaban terhadap permasalahan berdasarkan penelitian serta rekomendasi penulis mengenai upaya yang harus ditingkatkan.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. *Fiqh Siyāsah*

#### 1. Pengertian *Fiqh Siyāsah*

*Fiqh Siyāsah* sebagai salah satu aspek hukum Islam yang membicarakan pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara demi mencapai kemaslahatan manusia itu sendiri terlepas dari masa pemerintahan setelah wafatnya Nabi Muhammad Saw.<sup>1</sup> Walaupun di dalam Al Qur'an tidak ada satu dalil pun yang secara eksplisit memerintah atau mewajibkan umat Islam untuk mendirikan negara. Lebih dari itu bahkan istilah negara (*Daulah*) pun tidak pernah disinggung dalam Al Qur'an, tetapi, unsur-unsur dasar dalam masyarakat, berbangsa dan bernegara, dapat ditemukan didalamnya.<sup>2</sup> Beberapa prinsip pokoknya antara lain musyawarah, keadilan, dan persamaan.

Kata *siyāsah* yang merupakan bentuk *masdar* atau kata benda abstrak dari kata *sasa*, memiliki banyak makna yaitu mengemudi, mengendalikan, pengendali, cara pengendalian. *Sasa* juga berarti mengatur, mengurus dan memerintah atau pemerintahan, politik dan pembuat kebijakan. Selain itu, *siyāsah* juga dapat diartikan administrasi dan manajemen.

---

<sup>1</sup> Relit Nur Edi, "As Sunnah (Hadis) (Suatu Kajian Aliran Ingkar Sunnah)," *Jurnal Asas* Volume 6, no. 2 (2014): 2, <https://media.neliti.com/media/publications/177972-ID-as-sunnah-hadits-suatu-kajian-aliran-ing.pdf>.

<sup>2</sup> Yusuf Baihaqi, "Dimensi Ekonomi Dalam Kisah Al-Quran," *Jurnal Asas* Volume 9, no. 1 (2017), <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/asas/article/view/1214>.

Secara termonologi, Abdul Wahab Khallaf mendefinisikan bahwa *Siyāsah* adalah pengaturan perundangan yang diciptakan untuk memelihara ketertiban dan kemaslahatan serta mengatur keadaan. Sementara Louis Ma'luf memberikan batasan bahwa *Siyāsah* adalah membuat maslahat manusia dengan membimbing mereka ke jalan keselamatan.<sup>3</sup>

Selanjutnya Ibn Manzhur mendefinisikan *Siyāsah* sebagai mengatur atau memimpin sesuatu dengan cara yang mengantarkan manusia kepada kemaslahatan. Sedangkan di dalam Al Munjid disebutkan, *siyāsah* adalah membuat kemaslahatan manusia dengan membimbing mereka ke jalan yang menyelamatkan. *Siyāsah* juga berarti ilmu pemerintahan untuk mengendalikan tugas dalam negeri dan luar negeri, serta kemasyarakatan, yakni mengatur kehidupan atas dasar keadilan dan istiqomah.<sup>4</sup>

Berdasarkan beberapa arti di atas, maka tidak keliru jika dikatakan bahwa *siyāsah* berarti penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan. Karena dalam penyelenggaraan negara itu sudah pasti ada unsur mengendalikan, mengatur, memerintah, mengurus, mengelolah, melaksanakan administrasi, dan membuat kebijaksanaan dalam hubungannya dengan kehidupan masyarakat.<sup>5</sup>

*Siyāsah* yang didasarkan pada Al Qur'an dan Hadis Nabi dikenal dengan istilah *Siyāsah syar'iyah* yakni *Siyāsah* yang dihasilkan oleh

---

<sup>3</sup> Abdul Wahab Khallaf, *Kaidah-Kaidah Hukum Islam* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 24.

<sup>4</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyāsah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007).

<sup>5</sup> Ridwan, *Fiqh Politik Gagasan Harapan Dan Kenyataan* (Yogyakarta: FH UII Press, 2007), 23.

pemikiran manusia yang berdasarkan etika, agama, dan moral dengan memperhatikan prinsip-prinsip umum syari'at dalam mengatur hidup manusia bermasyarakat dan bernegara. *Siyāsah syar'iyah* disebut juga politik ketatanegaraan yang bersifat syar'i.<sup>6</sup>

Mayoritas ulama syariat dan pakar undang-undang dalam konstitusional meletakkan musyawarah sebagai kewajiban keislaman dan prinsip konstitusional yang pokok diatas prinsip-prinsip umum dan dasar yang baku yang telah ditetapkan oleh nash-nash Al-Quran dan hadis nabawi.<sup>7</sup> Solusi untuk mendapatkan keadilan dalam Islam yakni dengan bermusyawarah, bahwa dalam bermusyawarah Islam memberikan batasan-batasan yakni tidak boleh melampaui kepada apa yang telah ada nash-nya secara pasti dan jelas, maka dalam hal ini larangan untuk berijtihad disana, kecuali ijtihad untuk memahami atau dalam rangka menerapkannya. Hal ini sesuai dengan QS. Al-Imran ayat 159 yang berbunyi :

فَمَا رَحْمَةً مِّنَ اللَّهِ لَئِنَّ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ  
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

*“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (Qs. Ali-Imran (3) : 159)*

<sup>6</sup> Ibid., 10.

<sup>7</sup> M. Edwar Rinaldo and Hervin Yoki Pradikta, “Analisis Fiqh Siyāsah Dusturiyah Dalam Pembentukan Peraturan Tentang Trading in Influence Dalam Hukum Positif Di Indonesia,” *AS-SIYASI: Journal of Constitutional Law* Volume, no. 1 (2021): 11, <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/assiyasi/article/view/8955>.

Menurut Imam Ibnu Abbas berhubungan dengan kisah Rasulullah saat perang badar. Pada waktu itu, pasca perang Badar Nabi Muhammad Saw mengajak musyawarah Abu Bakar dan Umar bin Khattab terkait para tawanan perang Badar. Sahabat Abu Bakar memberikan usulan kepada Rasulullah agar para tawanan dikembalikan kepada keluarganya dengan membayar sejumlah tebusan.

Sedangkan Umar berpendapat agar para tawanan perang dieksekusi dan yang mengeksekusi adalah keluarga mereka sendiri. Menanggapi usulan dua sahabatnya, Rasulullah mengalami kesulitan dalam memutuskan pendapat siapa yang akan digunakan. Kemudian, turunlah Surat Ali Imran Ayat 159 yang mengkonfirmasi pendapat sahabat Abu Bakar Shidiq.

## 2. Kedudukan *Fiqh Siyāsah*

Berdasarkan pembahasan pengertian *fiqh siyāsah* (*Siyāsah Syar'iyah*) di dalam hukum Islam, perlulah untuk diketahui dulu sistematika hukum Islam secara umum. Dengan diketahui sistematika hukum Islam, maka dapatlah difahami kedudukan *fiqh siyāsah* di dalam sistematika hukum Islam. Secara global hukum Islam dapat dibagi dalam dua bagian pokok, yaitu hukum yang mengatur hubungan manusia kepada Tuhannya dan hukum yang mengatur hubungan antara sesama manusia dalam masalah-masalah keduniaan secara umum (*mu'amalah*).<sup>8</sup>

Tatanan yang pertama sudah jelas, tegas dan tidak mengalami perkembangan, tidak membuka peluang untuk penalaran manusia.

---

<sup>8</sup> Agussalim Andi Gadjong, *Pemerintahan Daerah Kajian Politik Dan Hukum* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), 24.

Sedangkan tatanan yang kedua dasarnya adalah segala sesuatu yang menyangkut hak-hak sesama manusia.<sup>9</sup> Ketentuan-ketentuannya dijelaskan secara umum, dan masih dapat dikembangkan lebih lanjut untuk mewujudkan kemaslahatan yang merupakan tujuan utama dan menegakkan ketertiban hubungan dalam kehidupan masyarakat.<sup>10</sup>

Syari'at adalah ketentuan-ketentuan hukum yang tegas ditunjukkan oleh Al Qur'an dan sunnah Rasulullah yang dapat dibuktikan kesahihannya, sedangkan fiqh adalah ilmu tentang hukum-hukum syara' yang berkaitan dengan perbuatan yang dipahami dari dalil-dalilnya yang rinci dan fiqh adalah hasil dari ijtihad dan pemahaman ulama terhadap dalil-dalil hukum terutama Al Qur'an dan Hadis. *Fiqh Siyāsah* atau *Siyāsah Syar'iyah* adalah otoritas pemerintah untuk melakukan berbagai kebijakan melalui berbagai peraturan dalam rangka mencapai kemaslahatan sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip ajaran agama sekalipun tidak terdapat dalil tertentu.<sup>11</sup>

*Fiqh Siyāsah* atau *siyāsah syar'iyah* berarti politik menurut ajaran syari'at. Dalam bidang ini dibahas tentang ketatanegaraan dalam ajaran Islam. *Siyāsah syar'iyah* atau fiqh siyāsah lebih terbuka (dinamis) dari pada fiqh dalam menerima perkembangan dan perbedaan pendapat. Perbedaan kondisi dan perkembangan zaman berpengaruh besar terhadap

---

<sup>9</sup> Aziza Aziz Rahmaningsih and Retanisa Rizqi, "Agama Dan Moral Dalam Pembentukan Substansi Dan Struktur Hukum," *AS-SIYASI: Journal of Constitutional Law* Volume 2, no. 2 (2022): 27, <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/assiyasi/article/view/13884>.

<sup>10</sup> Yusdani, *Fiqh Politik Muslim Doktrin Sejarah Dan Pemikiran* (Yogyakarta: Amara Books, 2011), 26.

<sup>11</sup> Ridwan, *Fiqh Politik Gagasan Harapan Dan Kenyataan*, 28.



*siyāsah syar'iyah*. Dalam fiqh *siyāsah* pemerintah bisa menetapkan suatu hukum yang secara tegas tidak diatur oleh nash, tetapi berdasarkan kemaslahatan dibutuhkan oleh manusia. Dapat disimpulkan bahwa fiqh *Siyāsah* mempunyai kedudukan penting juga memiliki posisi yang strategis dalam masyarakat Islam.<sup>12</sup>

Untuk memikirkan, merumuskan dan menetapkan kebijakan-kebijakan politik praktis yang berguna bagi kemaslahatan masyarakat muslim khususnya, dan warga negara lain umumnya. Pemerintah membutuhkan *siyāsah syar'iyah*. Tanpa politik hukum pemerintah boleh jadi akan sulit mengembangkan potensi yang mereka miliki. fiqh *siyāsah (siyāsah syar'iyah)* juga dapat menjamin umat Islam dari hal-hal yang bisa merugikan dirinya. *Fiqh siyāsah* dapat diibaratkan sebagai akar sebuah pohon yang menopang batang, ranting, dahan dan daun, sehingga menghasilkan buah yang dapat dinikmati oleh umat Islam.

### 3. Ruang Lingkup Fiqh *Siyāsah*

Para ulama berbeda pendapat dalam menentukan ruang lingkup kajian *fiqh siyāsah (siyāsah syar'iyah)* diantaranya ada yang menetapkan lima bidang. Namun ada pula yang menetapkannya kepada empat atau tiga bidang pembahasan. Bahkan ada sebagian ulama yang membagi ruang lingkup kajian fiqh *siyāsah* menjadi delapan bidang. Tapi perbedaan ini semua sebenarnya tidak terlalu prinsip, karena hanya bersifat teknis.

---

<sup>12</sup> Iqbal, *Fiqh Siyāsah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, 18.

T. M. Hasbi Ash Shiddieqy sebagaimana yang dikutip dalam bukunya Muhammad Iqbal, membagi ruang lingkup *fiqh siyāsah* menjadi delapan bidang, delapan bidang sebagai berikut :

- a. Kebijakan tentang peraturan perundang-undangan (*Siyāsah Dusturiyyah Syar'iyah*).
- b. Kebijakan tentang penetapan hukum (*Siyāsah Tasyri'iyah Syar'iyah*).
- c. Kebijakan peradilan (*Siyāsah Qadha'iyah Syar'iyah*).
- d. Kebijakan ekonomi dan moneter (*Siyāsah Mâliyyah Syar'iyah*).
- e. Kebijakan administrasi negara (*Siyāsah Idariyyah Syar'iyah*).
- f. Kebijakan hubungan luar negeri atau internasional (*Siyāsah Dauliyyah/Siyāsah Kharijiyyah Syar'iyah*).
- g. Politik pelaksanaan undang-undang (*Siyāsah Tanfīdziyyah Syar'iyah*).
- h. Politik peperangan (*Siyāsah Harbiyyah Syar'iyah*).<sup>13</sup>

Sementara menurut Al-Mawardi, ruang lingkup kajian *fiqh siyāsah* (*Siyāsah Syar'iyah*) mencakup :

- a. Kebijakan pemerintah tentang peraturan perundang-undangan (*Siyāsah Dusturiyyah*).
- b. Ekonomi dan moneter (*Siyāsah Mâliyyah*).
- c. Peradilan (*Siyāsah Qadha'iyah*).
- d. Hukum perang (*Siyāsah Harbiyyah*).
- e. Administrasi negara (*Siyāsah Idariyyah*).<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fiqh Hukum Islam Dalam Menyelesaikan Masalah Yang Praktis* (Jakarta: Kencana, 2007), 12.

Sedangkan Ibnu Taimiyah meringkasnya menjadi empat bidang kajian, yaitu peradilan, administrasi negara, moneter serta hubungan internasional. Abdul Wahhab Khallaf membagi ruang lingkup kajian fiqh siyāsah (*siyāsah syar'iyah*) menjadi tiga bidang kajian yaitu peradilan, hubungan internasional dan keuangan negara.<sup>15</sup>

Penjelasan singkat tentang cakupan pembahasan *fiqh siyāsah (siyāsah syar'iyah)* di atas dapat dipahami bahwa pembahasan pokok *fiqh siyāsah* meliputi berbagai bidang yang terkait erat dengan masalah politik dan kenegaraan. Bidang-bidang tersebut antara lain adalah masalah dusturiah yang mencangkup siyāsah penetapan hukum, siyāsah peradilan, siyāsah administrasi dan siyāsah penerapan hukum. *siyāsah dusturiyyah* adalah *siyāsah* yang berkaitan dengan peraturan dasar tentang bentuk pemerintahan, batas kekuasaan pemerintahan, cara pemilihan kepala negara, hubungan penguasa rakyat. Dengan kata lain *siyāsah dusturiyyah* membahas tentang sistem politik hukum menurut ajaran Islam, politik perundang-undangan, lembaga legeslatif, lembaga yudikatif dan birokrasi atau eksekutif.<sup>16</sup>

Selain bidang *siyāsah dusturiyyah*. Pembahasan *fiqh siyāsah (siyāsah syar'iyah)* adalah *Siyāsah Dauliyyah/Kharijiyyah*, yaitu *siyāsah* yang berhubungan dengan pengaturan hubungan antar suatu negara dengan negara lain, tata cara pergaulan hubungan antar warga negara, baik dalam

---

<sup>14</sup> Tim Ulama Fikih di bawah Arahan Syaikh Shalih bin Abdul Aziz Alu asy-Syaikh, *Fikih Muyassar Panduan Praktis Fikih Dan Hukum Islam* (Jakarta: Darul Haq, 2015), 12.

<sup>15</sup> Abdul Wahhab Khallaf, *Kaidah-Kaidah Hukum Islam*, 5.

<sup>16</sup> Arif Fikri, "Fleksibilitas Hukum Islam Dalam Perubahan Sosial," *Asas : Jurnal Ekonomi Syariah* 11, no. 2 (2019): 8, <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/asas/article/view/5603>.

situasi perang maupun damai. Termasuk pula di dalam pembahasan fiqh *Siyāsah* adalah *Siyāsah Maliyyah* dan *Siyāsah Harbiyyah*. *Siyāsah Maliyyah* yaitu *siyāsah* yang mengatur sumber-sumber keuangan Negara Sedangkan *Siyāsah Harbiyyah*, yaitu *siyāsah* yang mengatur tentang peperangan dan aspek-aspek lain yang berhubungan dengan hal tersebut.<sup>17</sup>

Berdasarkan beberapa jenis fiqh *siyāsah* , maka secara spesifik *fiqh siyāsah* yang digunakan yakni *Siyāsah Dauliyyah/Khariyyah*. *Siyāsah Dauliyyah* merupakan dalam lingkup kajian Ketatanegaraan Islam, yang mana merupakan kajian akademik mengenai kekuasaan dan keteraturan masyarakat dalam perspektif agama Islam yang mencakup hukum, dogma, tradisi, sejarah dan pemikiran tokoh. Termasuk juga di dalam ketatanegaraan islam mengenai perang untuk menjaga kedaulatan wilayah. Istilah perang banyak yang menyamakannya dengan seruan jihad.<sup>18</sup>

Bidang-bidang *Siyāsah Syar'iyah* bukan harga mati yang tak dapat ditawar-tawar. Bidang-bidang *Siyāsah Syar'iyah* dapat berbeda-beda antara satu negara Islam dengan negara Islam lainnya dan dapat berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Faktor-faktor lain yang memungkinkan adanya perbedaan dan perkembangan *Siyāsah Syar'iyah* itu antara lain perbedaan orientasi politik, latar belakang budaya, tingkat pendidikan, dan sejarah perkembangan Islam itu sendiri di negara masing-masing.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Ridwan, *Fiqh Politik Gagasan Harapan Dan Kenyataan*, 20.

<sup>18</sup> Gadjong, *Pemerintahan Daerah Kajian Politik Dan Hukum*, 19.

<sup>19</sup> Yusdani, *Fiqh Politik Muslim Doktrin Sejarah Dan Pemikiran*, 18.

Dalam arti kata tidak ada aturan baku yang mengatur ruang lingkup sari *Siyāsah Syar’iyyah*.

#### 4. Kriteria *Fiqh Siyāsah*

Suatu kebijakan politik yang dikeluarkan pemegang kekuasaan harus sesuai dengan semangat syari’at. Kebijakan politik yang dikeluarkan kekuasaan disebut *Siyāsah Wad’iyah* (sumber-sumber hukum Islam yang tidak berasal dari wahyu). Namun *siyāsah wad’iyyah* harus tetap diseleksi dan diukur dengan kerangka wahyu, kalau ternyata bertentangan atau tidak sejalan dengan semangat wahyu. Maka kebijakan politik yang dibuat tersebut tidak dapat dikatakan sebagai *Siyāsah Syar’iyyah* dan tidak boleh diikuti, sebagaimana ditegaskan dalam sabda Rasulullah SAW:

*”Tidak ada ketaatan makhluk dalam hal melakukan maksiat kepada Allah”.*

Sebaliknya, kalau sesuai semangat kemaslahatan dan jiwa syar’iat maka kebijakan dan peraturan perundangundangan yang ditetapkan oleh penguasa tersebut wajib dipatuhi dan diikuti. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS An Nisa ayat 59 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا □ ٥٩

*“Hai orang-orang yang beriman, ta’atilah Allah dan ta’atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QS. An-Nisa (4) : 59)*

Suatu kebijakan politik yang dikeluarkan oleh pemegang kekuasaan harus memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut:

- a. Sesuai dan tidak bertentangan dengan syari'at Islam.
- b. Meletakkan persamaan (*al-musyawah*) kedudukan manusia di depan hukum dan pemerintahan.
- c. Tidak memberatkan masyarakat yang akan melaksanakannya
- d. Menciptakan rasa keadilan dalam masyarakat.
- e. Menciptakan kemaslahatan dan menolak kemudharatan.<sup>20</sup>

Selain kriteria di atas hukum Islam memiliki karakteristik tersendiri yang berbeda dengan karakteristik sistem hukum lain yang berlaku di dunia. Perbedaan karakteristik ini disebabkan karena hukum Islam berasal langsung dari Allah, bukan dari buatan manusia, dimana semua itu tidak luput dari kepentingan individu dan hawa nafsu pembuatan hukum tersebut. Salah satu contoh karakteristik hukum Islam adalah menyedikitkan beban agar hukum yang ditetapkan oleh Allah dapat dilaksanakan oleh manusia agar dapat tercapai kebahagiaan dalam hidupnya.

Sementara menurut Yusuf Al-Qadharawi sebagaimana yang dikutip dalam bukunya Abdul Manan, berpendapat bahwa karakteristik hukum Islam ada sepuluh, yaitu:

- a. Hukum Islam itu memudahkan dan menghilangkan kesulitan.

---

<sup>20</sup> Fikri, "Fleksibilitas Hukum Islam Dalam Perubahan Sosial," 1.

- b. Memerhatikan tahapan masa atau berangsur-angsur turun dari nilai ideal menuju realita dalam situasi darurat. Segala hal yang merugikan atau kesengsaraan umat harus dilenyapkan dan dihilangkan.
- c. Kemudharatan tidak boleh dihilangkan dengan kemudharatan.
- d. Kemudharatan yang bersifat khusus digunakan untuk kemudharatan yang bersifat umum.
- e. Kemudharatan yang ringan digunakan untuk menolak kemudharatan yang berat.
- f. Keadaan terpaksa memudahkan perbuatan atau tindakan yang terlarang.
- g. Apa yang dibolehkan karena terpaksa, diukur menurut ukuran yang diperlukan.
- h. Menutup sumber kerusakan didahulukan atas mendatangkan kemaslahatan.<sup>21</sup>

##### **5. Prinsip-prinsip *Fiqh Siyāsah***

Prinsip-prinsip pemerintahan Islam adalah kebenaran yang dijadikan dasar penyelenggaraan pemerintah dalam perspektif Islam. Prinsip dari pemerintahan Islam sebagaimana yang dirumuskan Muhammad Tahrir Azhary ada sembilan (9) prinsip, adapun prinsip tersebut sebagai berikut:

- a. Prinsip kekuasaan sebagai amanah.
- b. Prinsip musyawarah.
- c. Prinsip perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia .
- d. Prinsip persamaan.

---

<sup>21</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)* (Yogyakarta: Liberty, 2017), 32.

- e. Prinsip ketaatan rakyat.
- f. Prinsip keadilan.
- g. Prinsip peradilan bebas.
- h. Prinsip perdamaian.
- i. Prinsip kesejahteraan.<sup>22</sup>

## **B. Shift Kerja**

### **1. Pengertian Shift Kerja**

Shift kerja merupakan periode waktu 24 jam yang satu atau kelompok orang dijadwalkan atau diatur untuk bekerja di tempat kerja. Shift kerja didefinisikan sebagai suatu periode waktu yang dikerjakan oleh sekelompok karyawan yang mulai bekerja ketika kelompok yang lain selesai. Shift kerja adalah pembagian waktu kerja berdasarkan waktu tertentu. Sistem shift merupakan suatu sistem pengaturan kerja yang memberi peluang untuk memanfaatkan keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan.

Sistem shift digunakan sebagai sebuah cara yang paling memungkinkan untuk memenuhi tuntutan akan kecenderungan semakin meningkatnya permintaan barang-barang produksi. Shift kerja yang mendasar adalah waktu dari sehari seorang karyawan harus berada di tempat kerja. Dengan definisi ini, semua karyawan yang dijadwalkan berada di tempat kerja secara teratur, termasuk karyawan harian, adalah karyawan shift.

---

<sup>22</sup> Tim Ulama Fikih di bawah Arahan Syaikh Shalih bin Abdul Aziz Alu asy-Syaikh, *Fikih Muyassar Panduan Praktis Fikih Dan Hukum Islam*, 34.



Dari beberapa definisi di atas, maka dapat dinyatakan bahwa shift kerja adalah sebuah periode waktu yang mengharuskan para karyawan berada di tempat kerja secara teratur, dimana dilakukan bergantian secara kelompok dalam rentang waktu 24 jam.

## **2. Pembagian Shift Kerja**

Sistem shift kerja dapat berbeda antar instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan tiga shift setiap harinya dengan delapan jam kerja setiap shift. Menurut William (1992) dikenal dua macam sistem shift kerja, yaitu :

### **a. Sistem Shift Permanen**

Shift permanen adalah dimana para karyawan bekerja pada shift yang tetap setiap harinya selama delapan jam. Karyawan yang bekerja pada shift malam yang tetap adalah orang-orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari.

### **b. Sistem Rotasi**

Pada sistem rotasi, para karyawan tidak bekerja terus-menerus pada shift yang tetap. Terdapat dua sistem rotasi, yaitu sistem rotasi shift cepat dimana karyawan bekerja secara bergilir dengan periode rotasi kerja dan hari libur (setelah shift malam) 2-3 hari; serta sistem rotasi shift lambat dimana merupakan kombinasi antara sistem shift permanen dan sistem rotasi shift cepat dengan bentuk mingguan, dua mingguan atau bulanan. Shift rotasi adalah shift yang paling

mengganggu irama circadian dibandingkan dengan shift permanen bila berlangsung dalam jangka waktu panjang.

Kuswadi (1997) membagi shift kerja secara umum menjadi shift pagi, shift siang, dan shift malam dimana masing-masing karyawan akan mengalami delapan jam kerja yang sama selama 24 jam.

a. Shift Pagi

Shift pagi adalah shift yang beroperasi mulai dari pukul 06.00 sampai 14.00. Namun, terdapat juga perusahaan yang mulai beroperasi pada pukul 07.00, sehingga berakhir pada pukul 15.00. Bekerja pada shift pagi memberikan dampak positif bagi karyawan karena dianggap dapat memberikan waktu luang lebih dan waktu yang banyak bersama keluarga.

b. Shift Siang

Shift siang mulai beroperasi dari pukul 14.00 sampai 22.00. Bagi perusahaan yang shift paginya beroperasi pada pukul 07.00, shift siang akan dimulai dari pukul 15.00 sampai 23.00. Karyawan yang bekerja pada shift siang akan memiliki kehidupan sosial yang kurang baik. Selain itu, kebiasaan pulang malam juga dapat membahayakan keselamatan pribadi, terutama jika berada di kota-kota besar yang memiliki angka kriminalitasnya cukup tinggi.

c. Shift Malam

Pada perusahaan yang shift siangya berakhir pada pukul 22.00, shift malam akan dimulai dari pukul 22.00 sampai 06.00, sedangkan shift siang perusahaan yang berakhir pada pukul 23.00, shift malam akan dimulai pada pukul 23.00 sampai 07.00. Para karyawan yang bekerja pada shift malam akan memiliki masalah pada kehidupan sosial dan keluarga, memiliki gangguan tidur karena bising pada siang hari, serta waktu luang yang sering terbuang.

Perubahan kerja shift, dari shift pagi atau shift siang menjadi shift malam, menurut Grandjean (1988) akan mengganggu circadian rhythm yang akhirnya mengganggu semua fungsi organ tubuh. Menurut National Transport Comission (2006) dalam Ariani (2009), circadian rhythm adalah siklus alamiah tubuh yang mengatur pola tidur, suhu tubuh, pencernaan, serta fungsi tubuh lainnya yang terus berulang selama 24 jam.

Menurut Lee et al. (2014), pengaturan waktu kerja (work schedule) sangatlah penting. Metode pengaturan kerja yang sering digunakan di industri jasa adalah :

a. Shift Work

Shift kerja adalah metode tradisional dalam mengatur waktu kerja, yang memungkinkan perusahaan untuk memperpanjang jam operasional karyawan lebih dari jam kerja pada umumnya.

b. Night Work

Night Work merupakan bagian dari shift work, baik yang tetap maupun yang bergilir, terutama digunakan dalam industri yang menerapkan shift kerja.

c. Weekend Work

Sebagai industri yang beroperasi 24 jam setiap harinya, karyawan diharuskan untuk bekerja pada akhir minggu.

3. Alasan Penggunaan Shift Kerja

Menurut Riggio (1999), meskipun mayoritas pekerja bekerja dengan jadwal kerja yang normal, yaitu dari pukul 09.00 sampai dengan pukul 17.00, namun semakin banyak juga pekerja yang mulai bekerja dengan jadwal kerja alternatif. Seiring dengan perkembangan dan tuntutan dunia usaha, jadwal kerja alternatif seperti shift kerja menjadi semakin dibutuhkan. Ada beberapa alasan penting yang mendorong perusahaan untuk menggunakan sistem shift kerja, yaitu : 1. Banyak industri yang berorientasi pada kegiatan produksi (productionoriented) yang harus beroperasi selama 24 jam guna memenuhi permintaan atas barang yang ia produksi. Selain itu industri penyedia jasa, seperti hotel dan rumah sakit, juga membutuhkan pekerja selama 24 jam agar dapat memberikan jasanya secara maksimal. Hal tersebut mendorong industri untuk menerapkan sistem tiga shift. 2. Semakin banyak toko-toko, restoran, serta bisnis retail lainnya yang memperpanjang waktu operasionalnya hingga malam hari, sehingga membutuhkan lebih dari

satu pekerja dan lebih dari satu waktu kerja. 3. Karyawan dapat lebih fleksibel dalam mengatur kepentingan dan kebutuhannya dengan waktu kerja.

#### **4. Dampak Shift Kerja**

Coleman (1995) berpendapat bahwa terdapat tiga jenis dampak shift kerja, yaitu:

##### **a. Job Performance**

Job performance adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kondisi fisik seseorang sangat berpengaruh terhadap job performance orang tersebut. Hal ini dikarenakan kondisi tubuh yang lelah tidak memungkinkan seseorang untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Sebuah database tentang karyawan shift di Amerika Serikat menunjukkan bahwa sebanyak 59% karyawan tertidur ketika bekerja pada shift malam, 28% pada shift pagi, dan 22% pada shift siang. Penyesuaian tubuh terhadap perubahan jadwal kerja membuat tubuh sulit untuk beradaptasi, sehingga seringkali berdampak pada rasa kantuk yang berlebihan. Rasa kantuk ini menyebabkan 68% karyawan shift memiliki performa yang buruk. Selain rasa kantuk, shift kerja juga dapat menyebabkan kelelahan kerja pada karyawan. Kelelahan kerja sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap job performance, yaitu kelelahan kerja dapat menyebabkan

pekerja mengalami operational error, kecelakaan kerja, serta penurunan kualitas hasil produksi.

b. Personal Health

Kerja shift memiliki dampak negatif terhadap kesehatan, yaitu ketidakmampuan untuk mendapatkan tidur yang cukup dan rasa kantuk yang berlebihan selama waktu kerja. Dampak negatif lainnya yaitu gangguan kesehatan secara fisik dan mental, seperti depresi, rasa cemas, gangguan tidur, pelemahan daya ingat, tekanan darah tinggi, gangguan kesehatan jantung, dan obesitas. Sebanyak 49% karyawan mengalami obesitas walaupun 34% diantaranya makan pagi secara teratur. Kurang konsistennya jadwal makan dan kurang tersedianya makanan yang sehat sepanjang waktu berkontribusi terhadap tingginya tingkat obesitas.

c. Social and Domestic Factors

Pembagian shift kerja dapat menyebabkan seorang karyawan yang sudah berkeluarga atau karyawan wanita akan mengalami kesulitan dalam membagi waktu untuk bersosialisasi, berkomunikasi dengan anggota keluarga lain, dan melakukan aktifitas religius. Di samping itu, shift kerja juga menjadi salah satu faktor penyebab perceraian bagi beberapa karyawan karena kurangnya waktu untuk berkumpul bersama.

### **C. Dasar Hukum Pembagian Shift Kerja**

Pemerintah memahami bahwa perusahaan atau industri yang sedang berkembang mungkin harus memberlakukan shift kerja yang berbeda dari perusahaan pada umumnya. Jam kerja, waktu Istirahat kerja dan waktu lembur diatur dalam pasal Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan:

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan)jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) ja- 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (PERMENKES RI) Nomor 9 Tahun 2014 yang dimaksud dengan Klinik adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan medis dasar dan/atau spesialisik. Adapun, tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan

dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.



## DAFTAR RUJUKAN

### A. Buku

- Abdul Wahab Khallaf. *Kaidah-Kaidah Hukum Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rieneka Cipta, 2007.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqh Islam*. Jakarta: Gema Insani Press, 2011.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Grafika, 2003.
- Djazuli. *Kaidah-Kaidah Fiqh Hukum Islam Dalam Menyelesaikan Masalah Yang Praktis*. Jakarta: Kencana, 2007.
- Gadjong, Agussalim Andi. *Pemerintahan Daerah Kajian Politik Dan Hukum*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2007.
- Halim, Ridwan. *Hukum Perburuhan Aktual*. Jakarta: Pradnya Paramitha, 2004.
- Iqbal, Muhammad. *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.
- Lexy J Meolong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2020.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Liberty, 2017.
- Ridwan. *Fiqh Politik Gagasan Harapan Dan Kenyataan*. Yogyakarta: FH UII Press, 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Tim Ulama Fikih di bawah Arahan Syaikh Shalih bin Abdul Aziz Alu asy-Syaikh.

*Fikih Muyassar Panduan Praktis Fikih Dan Hukum Islam*. Jakarta: Darul Haq, 2015.

W.J.S. Poerwadarminta. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2006.

Yusdani. *Fiqh Politik Muslim Doktrin Sejarah Dan Pemikiran*. Yogyakarta: Amara Books, 2011.

## **B. Jurnal**

Avicienna, Fachri. “Pengaruh Jam Kerja Shift Terhadap Kinerja Karyawan Pada Keude Kupie Uleekareng & Gayo Di Medan (Studi Kasus Pada Karyawan Keude Kupie Uleekareng & Gayo Medan.” (Skripsi IAIN Ponorogo, 2020).

Hidayat, Taufiq Nur. “Pelaksanaan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Bagi Karyawan Sales Marketing Pada PT Ekajaya Motor Malang.” (Skripsi IAIN Walisongo, 2020).

Rahmaningsih, Aziza Aziz, and Retanisa Rizqi. “Agama Dan Moral Dalam Pembentukan Substansi Dan Struktur Hukum.” *AS-SIYASI: Journal of Constitutional Law* Volume 2, no. 2 (2022). <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/assiyasi/article/view/13884>.

Ratih, Rikit Mala. “Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) Di Kota Banjar).” (Skripsi IAIN Kediri, 2020).

Rinaldo, M. Edwar, and Hervin Yoki Pradikta. “Analisis Fiqh Siyasah Dusturiyah Dalam Pembentukan Peraturan Tentang Trading in Influence Dalam Hukum Positif Di Indonesia.” *AS-SIYASI: Journal of Constitutional Law* Volume, no. 1 (2021): 1. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/assiyasi/article/view/8955>.

Rusfi, Mohammad. “Validitas Maslahah Mursalah Sebagai Sumber Hukum.” *Jurnal Al-’Adalah* Volume 12, no. 1 (2014). <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/adalah/article/view/175>.

Sudrajat, Tedi. “Perlindungan Hukum Dan Pemenuhan Hak Pekerja Pada Program Jaminan Kesehatan Nasional.” *Jurnal Pandecta* Volume 15, no. 1 (2020). <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/pandecta/article/download/23647/1050>  
1.