

**PELAKSANAAN HAK CUTI HAID DAN CUTI HAMIL
MENURUT HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN NO 13 TAHUN 2003**

(Studi Pada PT. Indokom Samudra Persada)



Skripsi

Diajukan Sebagai Syarat untuk Melakukan Penelitian dan
memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Dalam Ilmu Syari'ah

Oleh:

ALAN YATI

1321030149

Program Studi : Mu'amalah

Dosen Pembimbing I : Dr. Alamsyah, M.Ag.

Dosen Pembimbing II : Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si.

**FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG**

1438 H / 2016 M

ABSTRAK

PELAKSANAAN HAK CUTI HAID DAN CUTI HAMIL
MENURUT HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN NO 13 TAHUN 2003
(Studi pada PT. Indokom Samudra Persada)

Oleh :
Alan Yati

Mu'amalah merupakan bidang Islam yang sangat luas untuk dikaji dan juga erat kaitannya dengan berbisnis dan berniaga. Seperti halnya dengan mayoritas masyarakat Tanjung Bintang, Lampung Selatan yang banyak berprofesi sebagai karyawan atau buruh di sebuah perusahaan. karena banyaknya tempat industri yang berada di sekitaran perumahan penduduk sehingga banyaknya warga memilih menjadi karyawan di perusahaan tersebut. Salah satu perusahaan yang terdapat di Tanjung Bintang, Lampung Selatan ini adalah PT. Indokom samudra Persada yaitu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembekuan udang dan biota laut lainnya. Di dalam PT. Indokom samudra Persada terdapat hak-hak cuti salah satunya cuti haid dan cuti hamil,

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil di PT. Indokom Samudra Persada dan bagaimana pandangan hukum Islam dan Undang-undang Ketenagakerjaan tentang pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil di PT. Indokom Samudra Persada. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil bagi karyawan wanita di PT. Indokom Samudra Persada dan bagaimana Pandangan hukum Islam serta Undang-undang Ketenagakerjaan tentang pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil bagi pekerja atau karyaawan wanita di PT. Indokom Samudra Persada

Penelitian ini tergolong penelitian lapangan (*field research*), data primer dikumpulkan dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Populasi berjumlah dari 107 orang yang terdiri dari karyawan perusahaan dan staf Human Resource Development (HRD).

Bedasarkan hasil penelitian, bahwa pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil yang terjadi di PT. Indokom Samudra Persada sudah dilaksanakan tetapi dalam pelaksanaan cuti tersebut, perusahaan memberlakukan cuti haid yang seharusnya wajib diberikan pada hari pertama dan kedua pada saat merasakan sakit tetapi di dalam PT. Indokom Samudra Persada hanya diberikan satu hari saja dan pelaksanaan cuti hamil adanya perbandingan tunjangan yang diberikan bagi karyawan wanita di PT. Indokom Samudra Persada. Hukum Islam tentang pelaksanaan cuti haid dan hamil di perbolehkan karena sudah sesuai dengan rukun dan syarat, karena Islam sendiri mengajarkan kaumnya untuk berbuat kasih sayang kepada sesamanya.



KEMENTERIAN AGAMA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN
 LAMPUNG
 FAKULTAS SYARI'AH

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung Telp. Fax (0721) 703289

PERSETUJUAN

Tim Pembimbing telah membimbing dan mengoreksi skripsi Saudara :

Nama Mahasiswa : ALAN YATI

NPM : 1321030149

Program Studi : Mu'amalah

Fakultas : Syari'ah

Judul Skripsi : PELAKSANAAN HAK CUTI HAID DAN CUTI HAMIL
 MENURUT HUKUM ISLAM DAN UNDANG UNDANG
 KETENAGAKERJAAN (Studi Pada PT. Indokom Samudra
 Persada)

MENYETUJUI

untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah Fakultas
 Syari'ah IAIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

[Signature]
Dr. Alamsyah, M.Ag
 NIP.197009011997031002

Pembimbing II

[Signature]
Yufi Wiyos Rini M, M.Si
 NIP. 197304142000032003

Ketua Jurusan

[Signature]
H. A. Khumedi Ja'far, S.Ag., M.H.
 NIP. 19720826 200312 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH**

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung Telp. Fax (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **PELAKSANAAN HAK CUTI HAID dan CUTI HAMIL MENURUT HUKUM ISLAM dan UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN** (Studi pada PT. Indokom Samudra Persada) disusun oleh Alan Yati NPM. 13210301499 Program Studi Mu'amalah, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syari'ah IAIN Raden Intan Lampung pada Hari / Tanggal :

Ketua	: Marwin, S.H.,M.H.	(.....)
Sekretaris	: Fatkhul Mu'in, S.H.I., M.H.I	(.....)
Penguji I	: Drs. H. Khoirul Abror, M.H.	(.....)
Penguji II	: Dr. Alamsyah, M.Ag.	(.....)

Dekan Fakultas Syari'ah,
Dr. Alamsyah, S.Ag.,M.Ag.
NIP.19700901 199703 1 002

MOTTO

QS An-nisaa: 58

بِالْعَدْلِ تَحْكُمُوا أَنْ النَّاسَ بَيْنَ حَكْمَتُمْ وَإِذَا أَهْلَهَا إِلَى الْأَمْنَتِ تُؤَدُّوْنَ يَا مَرْكُمُ اللَّهُ إِنَّ

بَصِيرًا سَمِيعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ بِهِ يَعْظُمُكُمْ نِعْمًا اللَّهُ إِنَّ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.¹

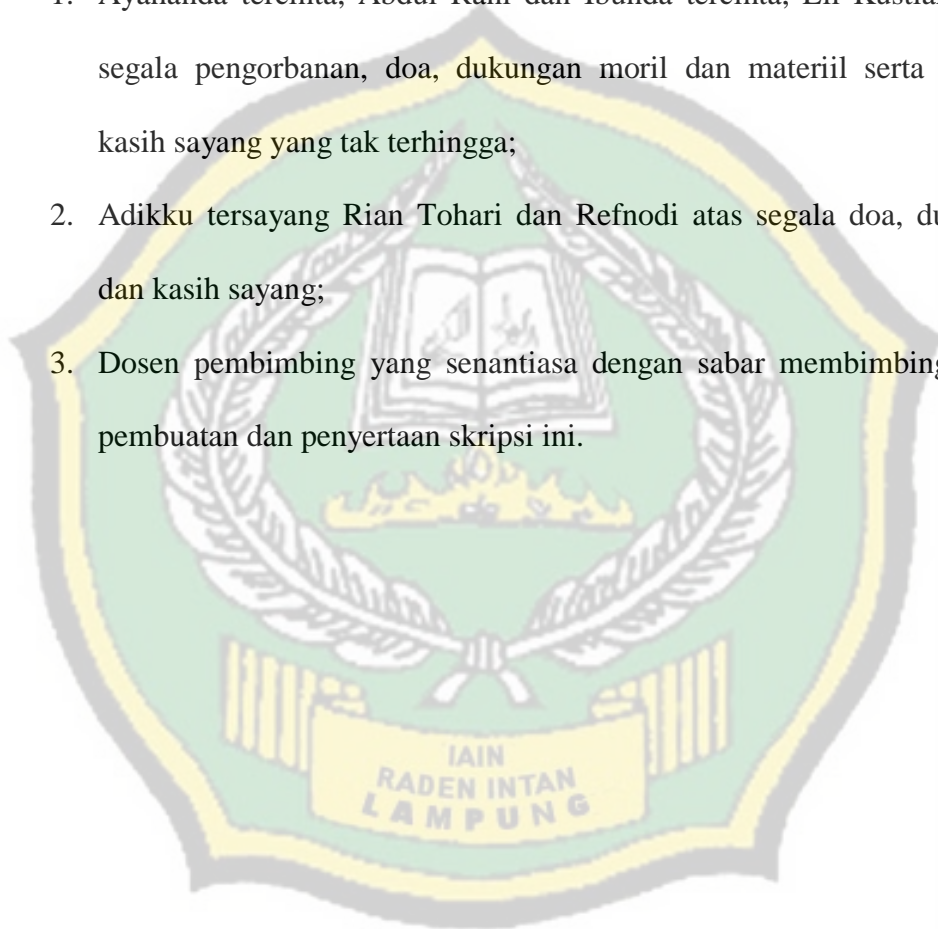


¹Departemen Agama RI, Al Quran dan Terjemahannya, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro,2002) hlm. 87

PERSEMBAHAN

Skripsi sederhana ini kupersembahkan sebagai tanda cinta, kasih sayang, dan hormat yang tak terhingga kepada:

1. Ayahanda tercinta, Abdul Rani dan Ibunda tercinta, Eli Kustiarni, atas segala pengorbanan, doa, dukungan moril dan materiil serta curahan kasih sayang yang tak terhingga;
2. Adikku tersayang Rian Tohari dan Refnodi atas segala doa, dukungan dan kasih sayang;
3. Dosen pembimbing yang senantiasa dengan sabar membimbing dalam pembuatan dan penyertaan skripsi ini.

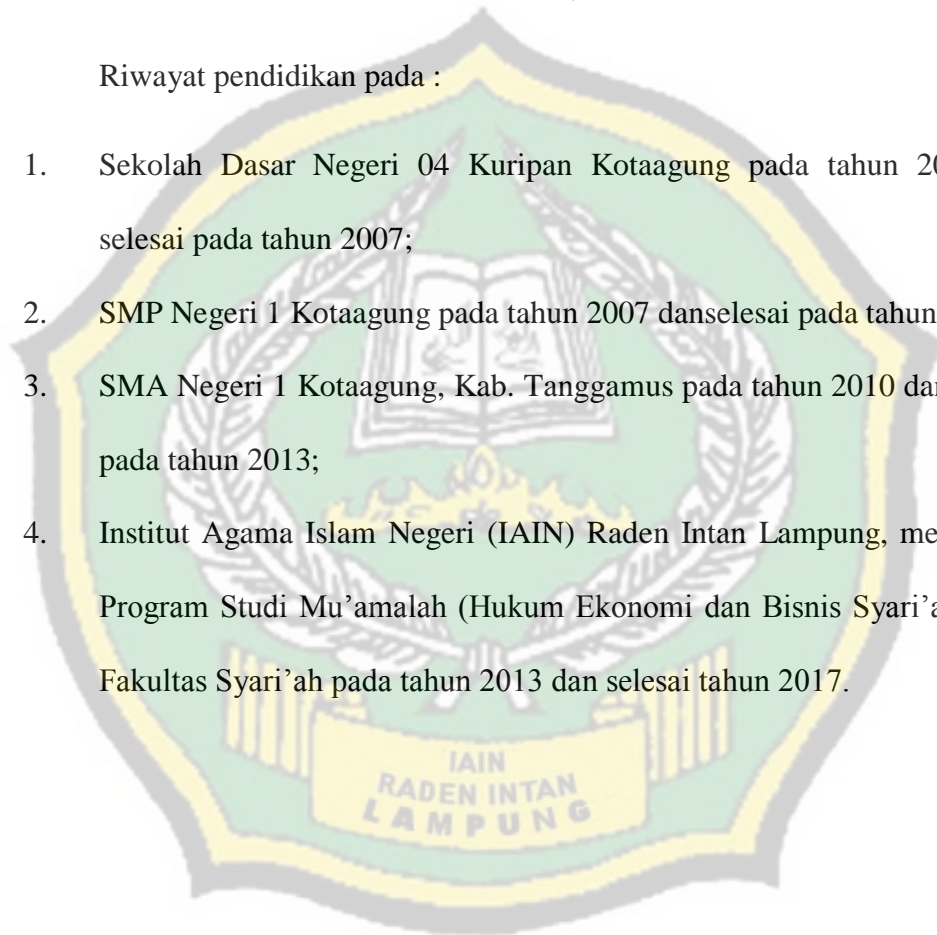


DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Alan Yati, putri pertama pasangan Bapak Abdul Rani dan Ibu Eli Kustiarni. Lahir di Banjar Negeri Pekon Kusa, Kecamatan Kotaagung, Kabupaten Tanggamus pada tanggal 11 Oktober 1994. Dan mempunyai saudara kandung yaitu dua Adik laki-laki bernama Rian Tohari, dan Refnodi.

Riwayat pendidikan pada :

1. Sekolah Dasar Negeri 04 Kuripan Kotaagung pada tahun 2002 dan selesai pada tahun 2007;
2. SMP Negeri 1 Kotaagung pada tahun 2007 dan selesai pada tahun 2010;
3. SMA Negeri 1 Kotaagung, Kab. Tanggamus pada tahun 2010 dan selesai pada tahun 2013;
4. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung, mengambil Program Studi Mu'amalah (Hukum Ekonomi dan Bisnis Syari'ah) pada Fakultas Syari'ah pada tahun 2013 dan selesai tahun 2017.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur kehadiran Allah Swt. yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuk sehingga skripsi dengan judul “Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil menurut Hukum Islam dan Undang Undang Ketenagakerjaan (Studi pada PT. Indokom Samudra Persada) dapat diselesaikan. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad Saw., keluarga, para sahabat, dan para pengikutnya yang setia kepadanya hingga akhir zaman.

Skripsi ini ditulis dan diselesaikan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Mu'amalah Fakultas Syari'ah IAIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) dalam bidang Ilmu Syari'ah.

Atas semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tak lupa menghaturkan terima kasih sebesar-besarnya. Secara rinci ungkapan terima kasih itu disampaikan kepada :

1. Dr. Alamsyah, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syari'ah IAIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswa;
2. H. Ahmad Khumedi Ja'far S.Ag., M.H selaku ketua jurusan Muamalah dan Khoiruddin M.S.I. sekretaris jurusan Muamalah;
3. Dr. Alamsyah, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan fakultas Syariah dan Pembimbing I dan, Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si.,selaku Pembimbing II yang yang telah banyak meluangkan waktu untuk

membantu dan membimbing serta memberi arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;

4. Kepada tim penguji Marwin, S.H.,M.H. selaku ketua sidang, Khoirul Abror, M.H. selaku Penguji pertama, Dr, Alamsyah, M.Ag. selaku penguji kedua, Fatkhul Mu'in S.H.I.,M.H.I. selaku sekretaris.
5. Bapak / Ibu Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Syari'ah;
6. PT. Indokom samudra Persada staf Hrd bapak Dedi Iskandar, Ibu Jumilah dan Ibu emi
7. Para karyawan PT. Indokom samudra Persada yang telah membantu dan meluangkan waktu untuk diwawancara;
8. Kepala Perpustakaan IAIN Raden Intan Lampung dan pengelola perpustakaan yang telah memberikan informasi, data, referensi, dan lain-lain;
9. Saudari-saudariku selalu mendukung, membantu, dan menemani dalam keadaan apapun, Rike Nurjannah, Yunara Muas, Nindi Riyana Saputri, Maharani Aji Kharisma, Ayu Ningtyas, Ayu Nadia, Fitria Andriani, Kurnia Marisska, Rizki Septi Permata, Merin Sivia, Netika Wuri;
10. Sahabat-sahabatku, Melita Indriani, Ayu Komala Sari, Fauziatul jamilah, Tubagus Agil, Sarah Yusmiarosa, Desryani, Jeshinta Fathania, Rizka Saputri, Irin, aam,Robbi, Ali Muctarom, Deni Ganesa, Riki Dio, Afrizal, Deni Susanto yang telah membantu dan memberikan dukungan selama ini;
11. Rekan-rekan seperjuangan dalam menuntut ilmu Mu'amalah B 2013;

12. Rekan-rekan KKN 68 tahun 2016 yang tidak bisa disebutkan satu per satu;
13. Almamater tercinta.

“Tak ada gading yang tak retak”, itulah pepatah yang dapat menggambarkan skripsi ini yang masih jauh dari kesempurnaan, hal itu disebabkan karena keterbatasan kemampuan, waktu, dana, dan referensi yang dimiliki. Oleh karena itu, untuk kiranya dapat memberikan masukan dan saran-saran, guna melengkapi skripsi ini.

Akhirnya, diharapkan betapapun kecilnya skripsi ini, dapat menjadi sumbangan yang cukup berarti dalam pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu-ilmu di bidang keislaman.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung, 30 Januari 2017

Penulis,

Alan Yati

DAFTAR ISI

JUDUL	
ABSTRAK	
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	
PENGESAHAN	
MOTTO.....	
PERSEMBAHAN	
RIWAYAT HIDUP.....	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL.....	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Pengesahan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	4
C. Latar Belakang Masalah	5
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	10
F. Metode Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Hukum Islam dan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003	18
1. Sejarah Singkat Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia	18
2. Pengertian Tenaga Kerja	25
a. Makna Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam.....	25
b. Pengertian Tenaga Kerja Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan.....	29
3. Hak-hak Tenaga Kerja	30
a. Hak-hak tenaga Kerja Menurut Hukum Islam	30
b. Hak-hak Tenaga Kerja Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan.....	32
4. Kewajiban Tenaga Kerja.....	33
a. Kewajiban Tenaga Kerja Menurut	

	Hukum Islam.....	33
b.	Kewajiban Tenaga Kerja Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan.....	34
B.	Aqad dalam Hukum Islam.....	34
	1. Pengertian Aqad.....	36
	2. Unsur-unsur Aqad.....	43
	3. Rukun dan Syarat Aqad.....	45
	4. Macam-Macam Aqad.....	53
	5. Batal atau Berakhirnya Aqad.....	58
C.	Cuti Haid dan Cuti Hamil dalam Hukum Islam dan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003.....	60
	1. Pengertian Cuti haid dan Cuti Hamil.....	60
	2. Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil menurut Hukum Islam dan UU No 13 tahun 2003.....	66
	3. Hak-hak khusus bagi Karyawan Wanita.....	70
BAB III PENYAJIAN DATA		
A.	Gambaran Lokasi Penelitian.....	73
	1. Sejarah singkat berdirinya, Kedudukan Fungsi dan Peranan serta Letak Lokasi PT Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung Selatan.....	73
	2. Visi dan Misi PT Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung Selatan.....	76
	3. Kebijakan Mutu PT Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung Selatan.....	77
	4. Hasil Produk dan Pemasaran PT Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung Selatan.....	79
	5. Struktur Organisasi PT Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung Selatan.....	79
	6. Program Kerja PT Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung selatan.....	81
B.	Sistem Pelaksanaan Cuti Haid dan Cuti Hamil di PT Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung selatan.....	88
BAB IV ANALISIS DATA		
A.	Sistem Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil yang dilakukan oleh perusahaan kepadakaryawan Wanita di PT Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung Selatan.....	96
B.	Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut	

Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung selatan	99
--	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	104
B. Saran.....	105

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel

1. Nama produk-produk udang	85
2. Sarana Produksi.....	86

DAFTAR ISI

JUDUL	
ABSTRAK	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN	
MOTTO.....	
PERSEMBAHAN	
RIWAYAT HIDUP.....	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL.....	
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Pengesahan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	4
C. Latar Belakang Masalah	5
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	10
F. Metode Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Hukum Islam dan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003	18
1. Sejarah Singkat Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia	18
2. Pengertian Tenaga Kerja	25
a. Pengertian Tenaga Kerja Menurut	

	Hukum Islam.....	
	b. Pengertian Tenaga Kerja Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan.....	
3.	Hak-hak Tenaga Kerja	27
	a. Hak-hak tenaga Kerja Menurut Hukum Islam	
	b. Hak-hak Tenaga Kerja Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan.....	
4.	Kewajiban Tenaga Kerja.....	28
	a. Kewajiban Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam.....	
	b. Kewajiban Tenaga Kerja Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan.....	
B.	Aqad dalam Hukum Islam.....	29
	1. Pengertian Aqad.....	30
	2. Unsur-unsur Aqad	38
	3. Rukun dan Syarat Aqad	39
	4. Macam-Macam Aqad.....	47
	5. Batal atau Berakhirnya Aqad	52
C.	Cuti Haid dan Cuti Hamil dalam Hukum Islam dan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003.....	55
	1. Pengertian Cuti haid dan Cuti Hamil	55
	2. Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil menurut Hukum Islam dan UU No 13 tahun 2003	60
	3. Hak-hak khusus bagi Karyawan Wanita	64
BAB III PENYAJIAN DATA		
A.	Gambaran Lokasi Penelitian.....	67
	1. Sejarah singkat berdirinya, Kedudukan Fungsi dan Peranan serta Letak Lokasi PT Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung Selatan	67
	2. Visi dan Misi PT Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung Selatan.....	70
	3. Kebijakan Mutu PT Indokom Samudra Pesada tanjung Bintang, Lampung Selatan.....	71
	4. Hasil Produk dan Pemasaran PT Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung Selatan.....	73
	5. Struktur Organisasi PT Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung Selatan	73
	6. Program Kerja PT Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung selatan	75
B.	Sistem Pelaksanaan Cuti Haid dan Cuti Hamil	

	di PT Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung selatan	81
BAB IV	ANALISIS DATA	
	A. Sistem Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan Wanita di PT Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung Selatan.....	89
	B. Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung selatan	92
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	97
	B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum melanjutkan pembahasan tentang proposal ini, terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian judul yang akan diteliti. Sebab judul ini merupakan kerangka bertindak, apalagi di dalam suatu penelitian ilmiah. Hal ini untuk menghindari penafsiran yang berbeda oleh pembaca. Oleh karena itu, perlu adanya penjelasan dengan memberi arti dari beberapa istilah yang terkandung di dalam judul.

Adapun proposal ini berjudul “ **Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil di PT. INOKOM SAMUDRA PERSADA Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan** “beberapa istilah judul yang memerlukan beberapa pengertian adalah sebagai berikut :

Pelaksanaan yaitu proses, cara perbuatan melaksanakan keputusan atau rancangan.²Maksud pelaksanaan disini adalah keseluruhan proses dalam rangkaian kegiatan dilakukan untuk semua rencana guna untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu program atau proyek.

²Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kedua, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), hlm. 174

Hak adalah milik, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu atau kekuasaan yang benar atas sesuatu.³ Adapun hak menurut C.S.T Kansil yaitu kekuasaan yang diberikan hukum atau wewenang.⁴

Maksudnya hak adalah segala sesuatu yang mutlak menjadi milik kita penggunaannya tergantung diri kita sendiri contohnya hak mendapatkan pengajaran dan mengeluarkan pendapat.

Cuti adalah meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat.⁵

Haid yaitu tentang peristiwa psikologis dan siklus pada wanita di masa reproduksi dengan keluarnya darah dari rahim sebagai akibat pelepasan selaput lender rahim.⁶ Dalam penelitian ini yang di maksud dengan cuti haid yaitu seseorang yang sedang mengalami menstruasi dan merasa sakit maka seseorang atau pekerja berhak beristirahat atau cuti.

Hamil merupakan mengandung janin dari rahim karena sel telur di buahi oleh sel sperma.⁷ Dalam penelitian ini yang di maksud dengan cuti hamil atau melahirkan di khususkan kepada pegawai wanita yang di berikan karena alasan melahirkan.

³*Ibid.*, hlm.474

⁴C.S.T Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm.311

⁵*Ibid.*, hlm.281

⁶*Ibid.*, hlm.473

⁷*Ibid.*, hlm.487

Hukum Islam adalah seperangkat peraturan berdasarkan wahyu Allah Swt. dan sunnah Rasul tentang tingkah laku manusia (*mukallaf*) yang diakui dan diyakini mengikat untuk semua yang beragama Islam.⁸



⁸ Syarifuddin, Amir, *Ushul Fiqh*, Cetakan Kesatu, (Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu, 1997), hlm. 5

Sedangkan hukum Islam menurut Hasbi Ash-Shiddieqi adalah :

بِجْمُوعِ مَحَاوَلَاتِ الْمُفْتَاهِ لِتَطْبِيقِ الشَّرِيعَةِ عَلَى حَاجَاتِ الْمُجْتَمَعِ⁹

Artinya :“Koleksi daya upaya ahli hukum untuk menetapkan Syari’at Islam sesuai dengan kebutuhan masyarakat”.

Jadi, hukum Islam dalam penelitian diartikan sebagai kumpulan peraturan dalam agama Islam baik peraturan yang ditetapkan oleh Allah Swt.atau Sunnah Rasul atau hasil ijtihad para ulama.

Undang-undang merupakan ketentuan dan peraturan negara yang di buat oleh pemerintah (menteri, badan eksekutif, dsb).Disahkan oleh parlemen (Dewan Perwakilan Rakyat, badan legislative, dsb). Ditandatangani oleh kepala negara (presiden, kepala pemerintah, raja) dan mempunyai kekuatan yang mengikat.Undang-undang Ketenagakerjaan segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja.Undang-undang ketenagakerjaan mengatur mengenai hak pekerja wanitaseperti hak cuti haid, cuti hamil, gugur kandung dan menyusui yang dilihat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003.

Bedasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan judul proposal ini adalah suatu penelitian tentang “Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil di PT. Indokom Samudra Persada Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan”hal yang ingin diketahui adalah bagaimana sistem pelaksanaan hak serta apakah sistem

⁹ Hasbi Ash-Shiddieqi, *Falsafah Hukum Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1975), hlm. 44

pelaksanaan hak cuti haid dan hamil tersebut sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

B. Alasan Memilih Judul

Beberapa alasan dipilihnya judul proposal “Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil di PT. Indokom Samudra Persada Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, antara lain:

1. Alasan Objektif

- a. Karena masih banyaknya karyawan yang tidak menerima pelaksanaan hak cuti haid dan hamil sesuai dengan ketentuan berlaku;
- b. Adanya perbedaan antara teori yang pelajari di Fakultas Syariah dengan pelaksanaan praktek pelaksanaan hak cuti haid dan hamil yang masih diberlakukan di dalam suatu perusahaan.

2. Alasan Subjektif

- a. Terdapat buku atau literature yang berkaitan dengan pelaksanaan hak cuti haid dan hamil;
- b. Terdapat penelitian terjangkau;
- c. Judul proposal yang diambil sangat menarik karena belum ada yang pernah membahas dan menjadi tantangan tersendiri;
- d. Pembahasan proposal sesuai dengan jurusan yang sedang diambil yaitu Jurusan Mu’amalah Fakultas Syariah.

C. Latar Belakang Masalah

Islam merupakan agama yang *kaffah*, yang mengatur segala aspek kehidupan untuk kelangsungan hidup manusia. Dalam Islam, kehidupan di dunia dan akhirat haruslah seimbang, sebagaimana firman Allah Swt. :

وَأَبْتَعِ فِي مِمَّا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ صَالِحًا وَلَا تَتَسَنَّ نَصِيْبِكَ مِنْ آلدُّنْيَا... .

Artinya : “Dan carilah pada apa saja yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi...” (Q.S. Al-Qashash (28) : 77)¹⁰

Dalam mencapai keseimbangan tersebut, Islam tidak hanya mengatur ibadah yang bersifat *mahdhah*, seperti shalat, puasa, dan haji. Tetapi juga mengatur segala aspek yang berhubungan dengan manusia lainnya, seperti bidang ekonomi.

Ekonomi dalam istilah Fiqh Mu’amalah dikenal dengan istilah mu’amalah. Manusia dalam menjalankan kehidupan, mereka tidak akan lepas dari kegiatan mu’amalah, dimana mereka akan saling berinteraksi dengan sesama manusia lainnya baik interaksi tersebut menimbulkan akibat hukum maupun tidak yang dimana hal ini sesuai dengan pengertian mu’amalah itu sendiri yang memiliki arti saling bertindak, saling berbuat, dan saling beramal.

Bermu’amalah sangat erat kaitannya dengan hal berbisnis atau berniaga. Kegiatan mu’amalah pada dasarnya adalah boleh dilakukan, tergantung rukun dan syarat yang nantinya dapat membuat kegiatan tersebut

¹⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-quran dan Terjemahannya*, Cetakan Kedua, (Bandung: PT Mizan Buaya Kreativa, 2012) hlm. 395

menjadi sah atau batal. Selain itu, di dalam Syariat Islam terdapat ketentuan halal dan haram, yaitu apa yang dibolehkan dan apa yang dilarang.¹¹ Sesuai dengan pendapat Imam Ali Karromallahu Wajhah pernah mengatakan bahwa, “Hukum dahulu baru berbisnis”. Hal ini membuktikan bahwa sangat jelas dalam melakukan suatu bisnis hendaknya paham terlebih dahulu dengan hukum dari bisnisnya tersebut.¹²

Dalam bermualah ataupun bisnis suatu hal yang sangat penting adalah masalah aqad (perjanjian). Aqad merupakan salah satu cara untuk memperoleh harta dalam syariat Islam yang banyak digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Aqad merupakan cara yang diridhai Allah Swt. dan harus ditegakkan. Seperti dalam Qs Al-Maidah ayat: 1

بِالْعُقُودِ أَوْ فِئَاءِ الْمُؤْمِنِينَ يَتَأَيُّهَا

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu”.¹³

Bedasarkan penjelasan dalil di atas maka dapat disimpulkan bahwa secara syariat Aqad (perjanjian) boleh dilaksanakan sesuai ketentuan syara' maksudnya adalah melakukan suatu perjanjian atau aqad sesuai dengan rukun dan syarat.

PT. Indokom Samudra Persada merupakan suatu perusahaan yang terdapat di daerah Lampung Selatan tepatnya di daerah Tanjung Bintang

¹¹ Ismail Muhammad Syah, Dkk, *Filsafat Hukum Islam*, Cetakan Ketiga, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 166

¹² A. Kadir, *Hukum Bisnis Syariah dalam Al-quran*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm 1

¹³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-quran dan Terjemahan*, Op.Cit., hlm.106

Provinsi Lampung, perusahaan ini merupakan perusahaan pembekuan udang dan biota laut lainnya yang menjadi lokasi untuk penelitian.

Menurut Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang hak cuti haid dan cuti hamil, gugur kandung, menyusui diatur dalam pasal 81-82 yang berbunyi:

Pasal 81 : (1) Pekerja/buruh dalam masa haid dan merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.¹⁴

Pasal 82 : (1) Pekerja buruh wanitaberhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah bulan) sebelum dan 1,5(satu setengan bulan) setelah melahirkan anak menurut perhitungan dokter atau bidan kandungan.

Filosofi yang mendasari diaturnya hak reproduksi bagi pekerja wanita dalam Undang-undang Ketenagakerjaan untuk melindungi kodratwanitasebagai ciptaan Allah Swt. dari lahir dan ciptaan Allah Swt. yang dikaruniai fungsi reproduksi sejak lahir.

DiPT. Indokom Samudra Persadaperusahaan ini memberlakukan sistem pelaksanaan hak cuti pada pekerjaseperti contoh yang terjadi di perusahaan ini, karyawan wanita yang mengalami sakit pada saat menstruasi hanya pasrah di tempat kerja dan tidak berani mengambil cuti pada saat menstruasi walaupun karyawan izin atau mengambil cutikaryawan lebih memberatkan terhadap upah lebih baik bekerja dibandingkan mengambil cuti haid. Bukan hanya itu di PT. Indokom Samudra Persada juga

¹⁴Undang-undang Ketenagakerjan No13 Tahun 2003

memberikan cuti kepada karyawan wanita yang mengalami masa sakit pada menstruasi hanya satu hari saja.

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan wanita yang sedang mengalami sakit masa haid boleh mengambil cuti di hari pertama dan kedua dan berhak mendapatkan upah pada saat itu. Bahkan perusahaan mengabaikan tentang hak cuti haid bagi wanita dan mengabaikan hak pekerja wanita. Perusahaan yang baik akan memberikan waktu beristirahat untuk cuti haid.

Bagi karyawan wanita yang mengambil cuti hamil perusahaan memberikan blanko dengan syarat mengajukan surat keterangan dokter kemudian serta hanyamemberikan gaji pokok saja, tidak adanya biaya pemeriksaan hamil dan biaya persalinan serta adanya pemotongan gaji kepada karyawan serta tidak adanya perlindungan reproduksi bagi karyawan serta hak cuti tidak sesuai dengan ketentuan kondisi di lapangan dan tidak berjalan sebagaimana mestinya dan juga perusahaan mengabaikan aturannya.

Dalam hal ini masalah tersebut sangat bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003. Jika dilihat dari segi kesehatan bagi wanita yang sedang datang bulan atau haid dan merasakan sakit harus diberi cuti demi keselamatan dan keamanan fisik mereka begitu juga dengan cuti hamil demi kesehatan reproduksi wanita.

Di dalam hukum Islam terdapat ajaran yang dimana terdapat prinsip-prinsip Islam tentang keadilan terhadap para pekerja yang bersandarkan

pada Al-quran dan hadits. Al-quran sebagai dasar pedoman mengajarkan kepada pemeluknya harus bersikap kasih sayang terhadap para sesamanya termasuk para pekerja. Ajaran Islam mengajarkan serta menganjurkan untuk mengakui dan menghormati setiap individu. Hal ini sesuai dengan Al-Quran QS Al-Maaidah ayat: 8 yang berbunyi :

وَالْأَعْلَىٰ قَوْمِ شَعْنَانٍ يُجْرِمَنَّكُمْ وَلَا بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ قَوْمًا مِّمَّنْ كُونُوا أَمْنًا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا
تَعْمَلُونَ بِمَا خَيْرَ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ وَاتَّقُوا لِلتَّقْوَىٰ أَقْرَبُ هُوَ أَعْدِلُوا تَعَدَّلُوا

Artinya:“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”¹⁵

Haid merupakan sesuatu kotoran yang keluar dari kemaluan wanita. Pada saat wanita sedang mengalami masa haid diharamkan bagi wanita yang sedang mengalami haid untuk bersetubuh, karena akan mengganggu sistem reproduksi, didalam masa haid pula wanita yang bekerja harus mendapatkan perlakuan khusus seperti hak-hak cuti haid pada awal-awal sedang menstruasi karena akan mengganggu sistem kesetabilan tubuh. Begitu pula halnya bagi wanita yang sedang hamil harus mendapatkan cuti agar mengurangi risiko kanker ovarium dan kanker payudara serta sindrom kematian mendadak. Tetapi di dalam PT. Indokom Samudra Persadahak-hak tersebut tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya. Hal ini tentu saja sangat merugikan pihak perempuan, karena pada saat-saat masa itu

¹⁵Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-quran dan Terjemahannya*, Op.Cit., hlm.108

seharusnya wanitayang mengalami awal-awal menstruasi dan selama masa kehamilan harus mendapatkan hak khusus bagi wanita agar tidak membahayakan tubuh serta kesehatan bagi wanita tersebut dan diberikan waktu untuk beristirahat.

Bedasarkan uraian di atas sangat relevan apabila meneliti tentang pelaksanaan hak cuti haid dan hamil. Dalam hal ini pelaksanaan yang terjadi masih sangat bertolak belakang dengan peraturan yang ada sehingga mengangkat judul penelitian **“Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil di PT. Indokom Samudra Persada Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan”**

D. Rumusan Masalah

Bedasarkan uraian dan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan yang selanjutnya akan menjadi objek pembahasan. Adapun rumusannya masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil bagi pekerja karyawan wanitaPT. Indokom Samudra Persada?
2. Bagaimana pandangan menurut hukum Islam dan Undang-undang Ketenagakerjaan tentang pelaksanaanhak cuti haid dan cuti hamil di PT. Indokom Samudra Persada?

E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui sistem pelaksanaan hak cuti haid dan hak cuti hamil bagi Karyawan wanita di PT. Indokom Samudra Persada;

- b. Untuk mengetahui bagaimana pandangan hukum Islam tentang pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil bagi pekerja wanita di PT. Indokom Samudra Persada.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

a. Sacara Praktis:

dapat bermanfaat untuk memberikan pengetahuan baru dan dapat dijadikan landasan bagi masyarakat yang bekerja sebagai karyawan atau buruh di perusahaan mengenai sistem pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan syariat Islam.

b. Secara Teoritis:

1. Bagi masyarakat penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman mengenai sistem dalam pelaksanaan hak cuti haid dan hamil bagi karyawan wanita.
2. Dapat memperkaya pemikiran keIslaman dan diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya sehingga proses pengkajian akan terus berlangsung.

F. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam memecahkan masalah penelitian ini yaitu :

1. Jenis dan sifat penelitian

a. Jenis Penelitian

Menurut jenisnya, penelitian dalam proposal ini termasuk dalam penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian lapangan yang dilakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya.¹⁶

b. Sifat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan dalam proposal ini deskriptif analitis. Yang di maksud dengan deskriptif analitis adalah suatu metode dalam meneliti suatu objek yang bertujuan membuat depproposal, gambaran, atau lukisan secara sistematis dan objektif mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, ciri-ciri serta hubungan diantara unsur-unsur yang ada atau fenomena tertentu.¹⁷ Dalam penelitian ini akan dijelaskan tentang pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil di PT. Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung Selatan.

Sedangkan yang dimaksud dengan analitis sendiri yaitu suatu proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar yang kemudian melakukan pemahaman, penafsiran, dan interpretasi data.¹⁸ Dengan demikian, maka dalam penelitian ini hanya melukiskan, memaparkan, dan

¹⁶ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Cetakan Ketujuh, Mandar Maju, Bandung, 1996, hlm. 32

¹⁷ Kaelan, M.S., *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, Paradigma, Yogyakarta, 2005, hlm. 58

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 68

melaporkan suatu keadaan obyek tanpa menarik kesimpulan umum, kemudian pada akhir pembahasan dilakukan suatu analisis.

2. Sumber Data

Sumber data adalah tempat dari mana data itu diperoleh.¹⁹

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain :

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian di lapangan dalam hal objek yang akan diteliti atau digambarkan sendiri oleh yang hadir pada waktu kejadian.²⁰ Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari lapangan atau lokasi penelitian yang memberikan informasi langsung kepada peneliti, yaitu di PT. Indokom Samudra Persada dan para karyawannya;
- b. Data Sekunder adalah kesaksian atau data yang tidak berkaitan langsung dengan sumbernya yang asli.²¹ Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari membaca buku-buku, dan proposal lain yang berhubungan dengan pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil.

3. Populasi dan Sampel

- a. Populasi

Populasi atau *universe* adalah sejumlah manusia atau unit yang mempunyai karakteristik yang sama.²² Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita PT. Indokom samudra

¹⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998, hlm. 114

²⁰ Louis Gookschalk, *Understanding History A Primer Of Historical Method*, UI Press, 1985, hlm. 32

²¹ *Ibid.*, hlm. 78

²² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, S, (Jakarta: UI-PRESS, 2012), hlm.172

Persada yang berjumlah 11 orang dan seluruh karyawan PT. Indokom Samudra Persada yang jumlahnya 100 orang. Jadi populasi penelitian ini berjumlah 107 orang karyawan wanita.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.²³ Jumlah populasi yang tersedia yaitu 107 orang. Berdasarkan buku Suharsimi Arikunto yang menyebutkan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, jika objeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%.

Oleh karena itu, berdasarkan penentuan jumlah sampel yang telah dijelaskan, dapat mengambil sampel sebanyak 10% dari populasi yang tersedia yaitu sebanyak 11 orang yang terdiri dari karyawan wanita di PT. Indokom Samudra Persada.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian lapangan (*field research*) ini, menggunakan metode pengumpulan data dengan metode sebagai berikut :

a. Metode Observasi

Observasi dilakukan dengan pengamatan sistematis mengenai fenomena sosial, kemudian dilakukan pencatatan.²⁴ Observasi dilakukan dengan mengamati dan menggali informasi mengenai sistem pelaksanaan hak cuti haid dan cuti

²³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 124

²⁴P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*, Melton Putra, Jakarta, 2011, hlm. 63

hamil tersebut. Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk perusahaan dan karyawan wanita di PT. Indokom Samudra Persada, untuk kemudian menganalisisnya menurut hukum Islam dan undang-undang ketenagakerjaan, agar diketahui ketentuan hukumnya dengan jelas.

b. Metode Interview (Wawancara)

Interview adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan kepada si peneliti.²⁵

Berdasarkan jenisnya, skripsi ini menggunakan metode *interview* bebas terpimpin, yaitu proses *interview* dimana *interview* menggunakan daftar pertanyaan, akan tetapi dapat dimungkinkan keluar dari daftar pertanyaan, mengikuti situasi *interview*. Metode ini akan ditujukan kepada pemilik perusahaan PT. Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung Selatan dan karyawan wanita yang bekerja di PT. Indokom Samudra Persada.

c. Metode Dokumentasi

²⁵ Mardalis, *Metode Penelitian Sebagai Pendekatan Proposal*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004, hlm. 65

Dokumentasi yaitu mencari data-data mengenai hal-hal atau variabel yang merupakan catatan, transkrip, buku-buku, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan lainnya.²⁶ Dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan Pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil di PT. Indokom Samudra Persada.

5. Metode Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan melalui kegiatan pengumpulan kemudian diproses melalui pengolahan data dengan menggunakan beberapa metode, yaitu :

- a. *Editing* yaitu data yang diperoleh, diperiksa untuk mengetahui apakah masih terdapat kekurangan-kekurangan serta apakah data tersebut sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas.
- b. Sistematisasi yaitu melakukan penyusunan pokok bahasan secara sistematis atau berurutan sehingga memudahkan pembahasan.

6. Analisis Data

Setelah data terhimpun, selanjutnya data dianalisis secara kualitatif, yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tulisan atau lisan dari orang-orang yang berperilaku yang dapat dimengerti.²⁷

²⁶ Ronny Kountur, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Dan Thesis*, (Jakarta: PPM, 2014), hlm. 41-43

²⁷ Lexy L Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, Cetakan Keempatbelas, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2001, hlm. 3

Setelah analisis data selesai maka hasilnya akan disajikan secara deskriptif, yaitu suatu penjelasan dan penginterpretasian secara logis, sistematis. Dari hasil tersebut kemudian ditarik suatu kesimpulan yang merupakan jawaban atas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dengan menggunakan caraberfikir deduktif. Cara berfikir deduktif adalah metode analisa data dengan cara bermula dari data yang bersifat umum tersebut, kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.



BAB II

LANDASANTEORI

A. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja Dalam Hukum Islam Dan UU Ketenagakerjaan

1. Sejarah Singkat Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

a. Masa Sebelum Proklamasi

Perbudakan merupakan hubungan kerja yang pernah terjadi dalam sejarah kehidupan bangsa Indonesia. Dalam perbudakan ada unsur pemberi kerja dan penerima kerja/pelaksana kerja. Perbudakan adalah suatu keadaan dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan dibawah perintah lain yaitu sebagai pemilik budak.

Secara sosiologis budak adalah manusia sama seperti pemiliknya namun, secara yudiris budak tidak lebih dari barang milik pihak lain yang dapat diperjualbelikan dan dimiliki mutlak kehidupan sosialnya ekonominya bahkan hidup dan matinya.²⁸

Pemerintah Hindia Belanda mulai mengatur masalah perbudakan pada Tahun 1817 yaitu dengan melarang memasukkan budak ke pulau jawa guna membatasi bertambahnya budak. Setelah tahun-tahun tersebut perintah Hindia Belanda berturut-turut mengeluarkan peraturan-peraturan guna meringankan beban para budak. Pada

²⁸ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), hlm.1

Tahun 1825 dikeluarkannya peraturan yang membatasi pemilik budak. Dalam peraturan tersebut diatur antara lain:

- 1) Budak yang telah kawin tidak boleh dipisahkan dari anak dan isterinya;
- 2) Melarang perdagangan budak dan mendatangkan dari luar Hindia Belanda;
- 3) Mengatur hak-hak yang dapat membebaskan budak;
- 4) Mengatur kewajiban untuk memberi makan, pakaian dan upah;
- 5) Mengancam dengan pidana penganiayaan terhadap budak dan ancaman pidana bagi budak yang meninggalkan pekerjaan atau menolak pekerjaan yang layak.

Selain perbudakan sejarah ketenagakerjaan Indonesia diwarnai pula dengan lembaga perhambaan dan lembaga peruluran, serta kerja rodi dan *punale sanski*. Perhambaan adalah peristiwa dimana seorang meminjam sejumlah uang dengan cara menggadaikan dirinya sendiri atau orang lain yang berada dibawah kekuasaannya untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah orang yang meminjamkan uang tersebut hingga hutangnya lunas.

Peruluran terjadi pada zaman Gubernur Jenderal Jan Pieterzoon Coen berkuasa. Pada masa itu pemerintah Hindia Belanda membagi-bagi tanah kosong untuk dijadikan kebun kepada orang-orang yang disebut perkenir atau ulur. Selain peruluran pernah terjadi juga kerja rodi dalam sejarah ketenagakerjaan Indonesia,

kerja rodi adalah melakukan pekerjaan untuk kepentingan bersama dalam suatu satuan desa, suku atau kerajaan atau keperluan raja. Pekerjaan yang awalnya merupakan kerja bersama untuk kepentingan bersama dalam perkembangannya menjadi kerja paksa untuk kepentingan seseorang atau pihak lain tanpa upah. Pemerintah Hindia Belanda memanfaatkan kerja rodi untuk kepentingan membuat pabrik, benteng, jalan, dan kepentingan pegawai pemerintah.

Punale sanksi adalah hukuman yang diberikan kepada pekerja karena meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaan tanpa alasan yang dapat diterima dengan pidana denda antara enam belas ribu rupiah hingga dua puluh lima ribu rupiah atau dengan kerja paksa selama tujuh hari atau dua belas hari. *Punale* timbul sebagai akibat diadakannya Undang-undang Agraria tahun 1870 yang mendorong munculnya perkebunan-perkebunan swasta besar sehingga membutuhkan pekerja dalam jumlah banyak. *Punale* sanksi memberikan kedudukan yang tinggi pada para pengusaha dan mudah untuk disalah gunakan mengingat posisi kerja buruh sangat lemah dan kurangnya pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam parlemen Belanda pun timbul kecaman terhadap *punale* sanksi sehingga 1879 *punale* sanksi dicabut.

Pada tahun 1880 keluar peraturan serupa *punale* sanksi yang disebut *KoeliOrdonnsntie* dan berlaku untuk wilayah Sumatra

Timur. Pada tahun berikutnya peraturan-peraturan serupa juga diberlakukan untuk daerah yang lain. keluarnya peraturan tersebut membuat kondisi ketenagakerjaan semakin memprihatinkan karena timbul pemerasan tenaga kerja, penganiyaan pekerja, dan pengawasan yang selalu berpihak pada pengusaha. Melihat kondisi memprihatinkan tersebut maka dikeluarkan peraturan yang mencabutnya pada tahun 1941 yang mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 1942.²⁹

b. Masa Setelah Proklamasi Kemerdekaan

Sejak diproklamasikannya kemerdekaan, pemerintah Republik Indonesia berusaha memperbaiki kondisi ketenagakerjaan agar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal ini sejalan dengan salah satu tujuan didirikannya negara Republik Indonesia yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum, dan ketentuan pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyatakan tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaannya dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pada awal berdirinya Negara Republik Indonesia, ketenagakerjaan belum merupakan masalah serius yang harus segera ditangani. Hal ini karena seluruh rakyat masih sibuk pada perjuangan mempertahankan kemerdekaan yang telah diproklamirkan

²⁹*Ibid.*, hlm. 4

pada tanggal 17 Agustus 1945. Perusahaan-perusahaan penting itu masih dikuasai oleh Negara sehingga masalah ketenagakerjaan terutama perselisihan antara pengusaha dan pekerja buruh belum begitu menonjol. Setelah adanya pengakuan kedaulatan oleh pemerintah Belanda lewat Konferensi Meja Bundar, perhatian rakyat terutama pada pekerja mulai beralih ke masalah sosial ekonomi. Hingga tahun 1951 *dibidang* ketenagakerjaan baru diundangkan satu Undang-undang yaitu Undang-undang No 12 Tahun 1948 yang bertitel Undang-undang Kerja. Mengingat saat itu Negara Republik Indonesia yang sekarang masih berbentuk negara serikat maka Undang-undang berlaku untuk negara Republik Indonesia. Baru pada tahun 1951 dengan Undang-undang No 1 Tahun 1951 Undang-undang kerja tahun 1948 tersebut dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia.

Guna mengatasi keadaan ketenagakerjaan yang tidak kondusif tersebut, pemerintah pada tanggal 13 Februari 1951 mengeluarkan Keputusan Militer No 1 Tahun 1951 yang membentuk panitia penyelesaian pertikaian perburuhan ditingkat pusat dan daerah. Walaupun keadaannya menjadi sedikit lebih baik namun peraturan ini belum begitu mampu dalam menghadapi kesulitan yang timbul *dibidang* ketenagakerjaan. Oleh karena itu pada bulan September 1951 pemerintah mengeluarkan Undang-undang Darurat No 16 Tahun 1951 guna mengganti Peraturan Keputusan Militer No 1

Tahun 1951. Undang-undang darurat tersebut memberikan aturan-aturan baru tentang penyelesaian perselisihan perburuhan dan memberikan tugas kepada pemerintah untuk membentuk Panitia Penyelesaian Perelisihan Perburuhan di tingkat pusat dan di tingkat daerah.

Sejalan dengan perkembangan kehidupan sosial ekonomi masyarakat, pemerintah Orde Baru mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan guna mengganti ketentuan lama yang tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman dan untuk memperbaiki kondisi ketenagakerjaan di tanah air dalam rangka memberikan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan kepada warga Negara.

Dalam perkembangan lebih lanjut program Asuransi Tenaga Kerja dengan suatu program jaminan sosial yang lebih baik dan diatur dalam suatu Undang-undang yaitu Undang-undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Undang-undang ini mewajibkan pengusaha untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dan keluarganya dalam suatu jaminan sosial yang disebut jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja
- 2) Jaminan Kematian
- 3) Jaminan Hari Tua
- 4) Jaminan pemeliharaan Kesehatan

Pada hakikatnya jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian untuk berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.³⁰

Dalam rangka reformasi *dibidang* ketenagakerjaan tersebut, pemerintah bersama DPR telah mengundangkan beberapa Undang-undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut adalah Undang-undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-undang No 21 Tahun 2000 memberikan kebebasan kepada pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus serta menjadi anggota atau tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh guna memperjuangkan kepentingan-kepentingannya.

Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan Undang-undang ketenagakerjaan yang bersifat komprehensif dan menyeluruh, mengatur berbagai hal *dibidang* ketenagakerjaan yang sebelumnya tidak pernah diatur dalam satu undang-undang. Beberapa ketentuan ketenagakerjaan yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan sebelumnya tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman termasuk yang merupakan

³⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 122

produk Kolonial, dicabut dan diganti dengan undang-undang ini. Selain mencabut ketentuan lama, undang-undang ini dimaksudkan untuk menampung perubahan yang sangat mendasar disegala aspek kehidupan bangsa Indonesia sejak dimulainya reformasi pada tahun 1998.

Undang-undang No 13 Tahun 2003 juga mencabut berlakunya Undang-undang serupa sebelumnya yaitu Undang-undang No 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini dinyatakan berlaku efektif satu tahun sejak diundangkannya tetapi dalam prakteknya undang-undang tidak pernah berlaku di Indonesia. Hal ini karena bergulirnya reformasi, Undang-undang No 25 Tahun 1997 banyak diprotes karena dianggap banyak merugikan pekerja/buruh. Akhirnya dengan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang yang dikuatkan dengan Undang-undang No 11 Tahun 1998 jo. Undang-undang No 28 Tahun 2000, Undang-undang No 25 Tahun 1997 ditunda masa berlakunya hingga akhirnya dicabut dan diganti dengan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Pengertian Tenaga Kerja

a. Makna Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam

Bekerja adalah suatu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran penting dalam kehidupan sosial. Para cerdik pandai menganjurkan untuk bekerja sebagaimana dianjurkan juga oleh ajaran-

ajaran agama dan etika, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang.

Dalam konsep Islam bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rizki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Dalam surah At-Taubah ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan manusia untuk bekerja.

Manusia diciptakan oleh Allah Swt. tidak dengan sia-sia. Terdapat alasan manusia yang mendasarinya yakni untuk beribadah mengabdikan kepada Allah Swt. dalam proses beribadah untuk mencapai ridha Allah Swt. maka manusia harus bekerja. Hakikat bekerja adalah tenaga dan pikiran yang dikeluarkan manusia untuk menghasilkan barang dan jasa untuk mengharap imbalan berupa uang. Pentingnya bekerja dalam Islam dijelaskan oleh firman Allah Swt. Qs An-Najm (53): 39.

سَعَىٰ مَا لِلْإِنْسَانِ لَيْسَ وَأَنْ

Artinya : Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya

Ayat ini menjelaskan bahwa untuk menghasilkan sesuatu harus dilakukan dengan bekerja keras. Kesuksesan manusia dalam berusaha tergantung pada usaha kerasnya kesungguhan hal ini di jelaskan pula dalam Qs An-Nisa (4): 32

وَلِلنِّسَاءِ أَكْثَرُ مِمَّا نَصِيبُ لِلرِّجَالِ بَعْضُ عَلَى بَعْضٍ بِمَا آتَاهُ اللَّهُ فَضْلًا مَّا تَمَنَّوْا وَلَا
 عَلِيمًا شَيْءٌ بِكُلِّ كَانِ اللَّهُ إِنْ فَضَّلَهُ مِنْ اللَّهِ وَسْئَلُوا أَكْتَسَبْنَ مِمَّا نَصِيبُ

Artinya: Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.

Firman Allah Swt. dalam Qs As-Fusilat (41): 10 menjelaskan pula

لِّلسَّالِبِينَ سَوَاءٌ أَيَّامٍ أَرَبَعَةٍ أَوْ قَوَاتِمَا فِيهَا وَقَدَّرَ فِيهَا أَوْ بَرَكَ فَوْقَهَا مِنْ رَوْسِي فِيهَا وَجَعَلَ

Artinya: Dan Dia menciptakan di bumi itu gunung-gunung yang kokoh di atasnya. Dia memberkahinya dan Dia menentukan padanya kadar makanan-makanan (penghuni)nya dalam empat masa. (Penjelasan itu sebagai jawaban) bagi orang-orang yang bertanya.

Apabila manusia mau sungguh-sungguh dalam bekerja sesuai dengan kompetensinya maka dia akan mendapat hasil dari bekerjanya tersebut. Apabila manusia tidak mau bekerja atau berusaha maka Allah Swt. berfirman dalam Qs An-Nahl (16): 53 yang maksudnya adalah apabila manusia tidak mau bekerja atau berusaha maka Allah Swt. tidak akan mengubah nasib orang atau kaum tersebut.

تَجْرُونَ فَإِلَيْهِ الْضُرْمُ مَسْكُكُمْ إِذَا تَمَّ اللَّهُ فَمِنْ نِعْمَةٍ مِنْكُمْ وَمَا

Artinya: Dan apa saja nikmat yang ada pada kamu, Maka dari Allah-lah (datangnya), dan bila kamu ditimpa oleh kemudharatan, Maka hanya kepada-Nya-lah kamu meminta pertolongan.

Makna lebih dalam dari ayat tersebut adalah seharusnya manusia sebagai individu atau suatu masyarakat bangsa agregat bekerja atau berusaha semaksimal mungkin agar terpenuhi segala kebutuhannya. Apabila manusia atau suatu masyarakat malas atau tidak mau bekerja keras, maka manusia atau masyarakat tersebut tidak akan berhasil atau tidak akan mengalami kemajuan. Manusia atau masyarakat yang malas bekerja akan tertinggal dan tidak akan mampu hidup selayaknya sesuai kebutuhan zamannya.³¹ Pada kondisi saat ini, dimana persaingan pada semua aspek kehidupan sangat berat, dibutuhkan semangat dan kemauan berusaha yang tinggi. Manusia atau masyarakat yang bekerja keras dan bersungguh-sungguh akan mendapatkan hasilnya.

Kemampuan manusia menghadapi halangan, rintangan dan kegagalan dalam bekerja atau proses usahanya perlu diperhatikan, karna tidak semua proses usaha berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Tidak jarang halangan atau kegagalan ditemui dalam proses bekerja tersebut. Maka disini diperlukan keuletan dan semangat juang dalam proses meraih kesuksesan usaha atau bekerja. Firman Allah Awt. Terkait dalam hal ini yaitu sesungguhnya sesudah ada kesulitan ada kemudahan (Qs Alam Nasyrah (94): 6)

﴿يَسِّرَ الْعُسْرَ مَعِ إِنَّ﴾

Artinya: Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

³¹ Foerdebi Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 225

b. Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.³²

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³³

Adapun pengertian lain, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³⁴

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁵ Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁶

Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, dan orang-orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit dan lain-lain. Masing-masing profesi tersebut. Bagi pekerja atau buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat antara para pihak yang mempunyai

³² Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003, (Jakarta: Sinar Grafika), hlm. 2

³³ *Ibid.*, hlm. 2

³⁴ Hidayat Muharam, Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaan di Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006)., hlm.1

³⁵ *Ibid.*, hlm. 3

³⁶ Maimun, *Op.Cit.*, hlm.13

kedudukan perdata.³⁷ Hubungan hukum antara kedua belah pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tanda tangani juga diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi/ lembaga yang berwenang untuk itu.

3. Hak-hak Tenaga Kerja

a. Hak-hak Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam

Islam mengakui bahwa dengan manusia bekerja disertai dengan penggunaan modal akan mendapatkan output yang lebih tinggi. Pada umumnya pekerja sering mendapat perlakuan kurang adil dari atasannya, padahal tenaga kerja para pekerja telah menghasilkan keuntungan yang tidak sedikit bagi usaha tersebut. Pengusaha sering melupakan kewajibannya terhadap pekerja. Rasulullah Saw. telah memperingatkan tentang sikap dan perlakuan yang seharusnya bagi para pekerja sebagaimana sabdanya *“budak harus diberi makan dan pakaian sebagaimana lazimnya dan tidak boleh dipaksa dengan pekerjaan yang tidak mampu dipikulnya”* (Mu’atta)

Afzalurahman (1997, 237) menjelaskan bahwa Abu Huairah meriwayatkan bahwa Rasulullah berkata *“Allah akan menjadi musuh bagi golongan manusia di hari kiamat nanti, dan salah satu jenis manusia dari golongan manusia ini adalah orang yang memperkerjakan buruh dan mengurus tetapi tidak membayar upahnya”* (HR Bukhari)

³⁷Ibid., hlm. 13

Islam dalam ajaran moralnya meminta para pengusaha membayar buruh dengan upah yang wajar serta meningkatkan fasilitas kerja mereka. Jika para pengusaha tidak memenuhi ketentuan tersebut, maka pemerintah berhak untuk mengatasi permasalahan ini. Sehingga para pekerja memiliki jaminan bahwa hak-hak mereka akan terpenuhi.

Dalam masyarakat pra-islam perbutuhan pada umumnya diisi oleh para budak, karena pada saat itu para budak adalah tulang punggung dari sektor produksi. Keadaan budak pada saat itu sangat menderita karena pada umumnya mereka diberi makan , pakaian, tempat tinggal yang tidak layak. Bahkan mereka sering mendapatkan perlakuan buruk dari tuannya. Budak tidak dianggap sebagai manusia yang memiliki hak.

Dengan latar belakang seperti itu nabi Muhammad Saw. mengusahakan sebuah program untuk emansipasi dan kesejahteraan para budak. Meskipun yang dilakukan nabi Muhammad adalah arahan-arahan sederhana. Sebenarnya mengenai hak asasi manusia termasuk hak-hak buruh atau pekerja disebutkan dalam Al-Quran Hadist bahkan hak asasi manusai (HAM) yang ada dalam Al-Quran dan Hadist tersebut sudah dirumuskan kaidah-kaidah fiqih.

Adapun hak-hak tersebut antara lain:

1. Hak untuk hidup, hak untuk mendapat kebebasan, hak untuk mendapatkan perlindungan dan kehormatan nama baik.
2. Hak bebas memilih agama, hak untuk bebas berpikir dan berbicara, hak atas jaminan sosial,

3. Para buruh harus mendapatkan upah yang semestinya dan hidup yang layak.
4. Buruh juga harus tidak dapat diberi pekerjaan yang melampaui batas kemampuannya.
5. Buruh juga harus mendapat bantuan medis jika sakit dan dibantu biaya perawatan.
6. Pengusaha harus diberi dorongan untuk menafkahkan sedekah mereka pada para pekerja dan anak-anak.
7. Pengusaha membayar ganti rugi kecelakaan yang cukup selama dalam bekerja.
8. Buruh diperlakukan dengan baik.
9. Pekerja harus mendapatkan hak persamaan dan kedudukan.³⁸

b. Hak-hak Tenaga Kerja Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan

1. Hak atas upah/gaji (pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 s/d 97 Undang-undang No. 13 tahun 2003, Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan upah.
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 4 Undang-undang No.13 tahun 2003)
3. Hak bebas memilih pekerjaan dan pindah sesuai dengan bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 5 tahun 2003)
4. Hak Pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9-30 Undang-undang No.13 tahun 2003)
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No.3 tahun 2003)
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota pemeriksaan tenaga kerja (Pasal 104 Undang-undang No.13 Tahun 2003 dan Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja dan serikat buruh)
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
8. Hak upah penuh selama istirahat tahunan (pasal 89-98 Undang-undang No.13 tahun 2003)
9. Hak atas suatu pembayaran atas penggantian jam istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari pada saat ia berhak istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila berhubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan

³⁸Foerdebi Adesy.,Op.Cit

- mendesak yang diberikan oleh buruh atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150-172 Undang Undang No. 13 tahun 2003)
10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartite, mediasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-undang No 2 tahun 2004)
 11. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja (Pasal 79 ayat 1)
 12. Perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter dan bidang kandungan (Pasal 82)

4. Kewajiban Tenaga Kerja

a. Kewajiban Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam

Kewajiban seorang pekerja adalah memenuhi semua kewajiban yang ada dalam perjanjian kerja. Pekerja harus bersungguh-sungguh mengerahkan kemampuannya sesuai perjanjian kerja dengan efisien dan jujur. Ia harus mencurahkan perhatiannya dan komitmen dengan pekerjaannya.³⁹ Jika ia diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya dan pengetahuannya secara moral ia terikat untuk selalu setia untuk tulus kepada majikannya.

Hadist Nabi Saw. yang menyoroti tanggung jawab dan kewajiban pekerja dikutip Abu Hurairah (semoga Allah ridha padanya) melaporkan bahwa utusan Allah (semoga penghormatan dan kesejahteraan dari Allah selalu terucarkan kepada beliau) bersabda: *berapa budak yang kau miliki? Dia sembah tuhannya dengan baik dan pemberi semangat bagi sesamanya (HR Bukhari)*

³⁹ Ibid., hlm. 232

Pekerja yang bekerja dengan intelektual, penting baginya untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan, sehingga ia mampu memberikan layanan di dalam tugasnya secara profesional. Al-Quran menjelaskan tentang kualitas bekerja dari kisah Nabi Yusuf yang ditunjuk untuk menangani lumbung kekaisaran Mesir, adapun Firman Allah Swt Qs Yusuf (12): 55

عَلِيمٌ حَفِيظٌ إِنِّي الْأَرْضِ حَزَائِنٍ عَلَيَّ أَجْعَلَنِي قَالَ

Artinya: Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".

b. Kewajiban Tenaga Kerja Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan

1. Wajib mematuhi pertauran perusahaan
2. Wajib memenuhi perjanjian perburuhan
3. Wajib menjaga rahasia perusahaan
4. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

B. Aqad Dalam Hukum Islam

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak lepas dari kehidupan bermasyarakat, yang selalu mengadakan kontrak dengan manusia lainnya dalam bentuk muamalah, baik di bidang harta kekayaan maupun dalam hubungan kekeluargaan. Hubungan antara sesama manusia khususnya

dalam bidang harta kekayaan biasanya diwujudkan dalam bentuk perjanjian (aqad).

Aqad (perjanjian dan perikatan) memiliki posisi dan peranan yang sangat strategis dalam berbagai persoalan muamalah. Bahkan aqad dapat menjadi salah satu penentu sah atau tidaknya suatu transaksi. Aqad yang telah terjadi mempunyai pengaruh yang sangat kuat. Dengan aqad pula dapat merubah suatu kewenangan, tanggung jawab dan merubah sesuatu. Sebagaimana yang tercantum dalam surah Ali Imran ayat: 76 berikut ini:

الْمُتَّقِينَ يُحِبُّ اللَّهُ فَإِنْ وَاتَّقَىٰ بِعَهْدِهِ أَوْفَىٰ مِنْ بَلَىٰ ﴿٧٦﴾

Artinya: “(Bukan demikian), sebenarnya siapa yang menepati janji (yang dibuat)nya dan bertakwa, Maka Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa. Yakni janji yang telah dibuat seseorang baik terhadap sesama manusia maupun terhadap Allah.”⁴⁰

Aqad atau kontrak berasal dari bahasa Arab yang berarti ikatan simpulan yang baik atau katan yang Nampak maupun yang tidak nampak, kamus *almawrid* menerjemahkan aqad sebagai *contract and agreement* atau kontak dan perjanjian. Sedangkan aqad dan kontrak menurut istilah adalah suatu kesepakatan atau komitmen bersama baik lisan, isyarat, maupun tulisan antara dua belah pihak atau lebih yang memiliki implikasi hukum yang mengikat untuk melaksanakannya.

1. Pengertian Aqad

⁴⁰Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-quran dan Terjemahannya*, Cetakan Kedua, (Bandung: PT Mizan Buaya Kreativa, 2012), hlm. 59

Menurut bahasa aqad mempunyai beberapa arti, antara lain yaitu mengikat, sambungan, janji. Mengikat merupakan mengumpulkan dua ujung tali yang mengikat salah satunya dengan yang lain sehingga bersambung kemudian keduanya menjadi sebagai sepotong benda.⁴¹ Sedangkan sambungan memegang kedua ujung kemudian mengikatnya dan janji adalah menepati janji dan takut kepada Allah Swt. sebagaimana tercantum dalam QS Al-Maidah ayat: 1

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أَوْفُوا بِالْعُقُودِ
 يَدِ مَجْلَى غَيْرِ عَلَيْكُمْ يَتَلَى مَا إِلَّا الْأَنْعَمِ هَيْمَةً لَكُمْ أَحَلَّتْ بِالْعُقُودِ أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أَوْفُوا بِالْعُقُودِ
 يُرِيدُ مَا نَحْكُمُ اللَّهُ إِنْ حَرَّمَ وَأَنْتُمْ الْصَّ.⁴²

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.

Aqad (perjanjian) mencakup janji prasetia hamba kepada Allah dan Perjanjian yang dibuat oleh manusia dalam pergaulan sesamanya”.

Istilah *aqdu* dalam alquran mengacu pertanyaan seseorang untuk mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu dan tidak ada sangkut pautnya dengan orang lain. Perjanjian yang dibuat seseorang tidak memerlukan pihak yang lain baik setuju maupun tidak, tidak berpengaruh kepada janji yang dibuat oleh orang tersebut.

Perkataan *aqdu* mengacu terjadinya dua perjanjian atau lebih, bila seseorang mengadakan janji kemudian ada orang lain yang menyetujui janji tersebut serta menyatakan pula suatu janji yang berhubungan

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 44

⁴² Departemen Agama Republik Indonesia, *Op.Cit.*, hlm. 106

dengan janji yang pertama, maka terjadilah perikatan dua buah janji ('ahdu) dari dua orang yang mempunyai hubungan antara yang satu dengan yang lain disebut perikatan (aqad).

Menurut istilah terminologi yang di maksud dengan aqad adalah perikatan ijab qabul yang dibenarkan syara yang menetapkan keridhaan kedua belah pihak.⁴³

Aqad menurut fuqaha ialah perikatan ijab dan qabul yang disyari'atkan agama nampak bekasnya pada yang diaqadkan itu.⁴⁴ Aqad merupakan suatu macam *tasharruf* yang dilakukan manusia. *Tasharruf* menurut fiqih segala yang dilakukan dari seseorang dengan iradatnya (kehendaknya) dan syara menetapkan kepada orang tersebut beberapa natijah hak.⁴⁵

Tasarruf memiliki dua macam yaitu *fi'li* dan *qauli*. Dan *tasarruf qauli* ada dua macam pula yaitu sesuatu yang berdasarkan persetujuan kedua belah pihak seperti jual beli *ijarah*, *syirkah*. dari pengertian ini fuqaha juga memakai juga lafal aqad untuk sumpah, untuk 'ahd (perjanjian) untuk suatu persetujuan dalam jual beli, kemudian dalam istilah fuqaha adalah perikatan ijab dan qabul yang dibenarkan syara yang menetapkan persetujuan kedua belah pihak.⁴⁶

Gambaran yang menerangkan maksud diantara kedua belah pihak itu dinamakan ijab qabul. ijab ialah permulaan penjelasan yang keluar dri

⁴³ Hendi Suhendi, *Op.Cit.*, hlm. 46

⁴⁴ Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqih Muamalah*, (Semarang: Pustaka Riski Putra, 2009), Hlm. 12

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 22

⁴⁶ *Ibid.*, hlm.23

salah satu seseorang yang beraqad, buat memperlihatkan kehendaknya dalam mengadakan aqad siapa yang memulainya. Qabul ialah jawaban pihak lain sesudah adanya ijab buat menyatakan persetujuannya.⁴⁷ Aqad ini sudah lama terkenal dalam masyarakat. Menurut penelitian aqad timbul sesudah adanya *ihrazul mubahat*. Sebelum timbul *ihrazul mubahat* belumlah timbul aqad ini. Pada zaman kita tidak dapat mengetahui bagaimana pertumbuhan aqad ini dalam kehidupan manusia di dunia ini sejak zaman purbakala sampai zaman kita ini.

Setidaknya ada dua jenis istilah dalam Al-quran yang berhubungan dengan perjanjian, yaitu *al-aqdu* (akad) dan *al ahdu* (janji). Pengertian aqad secara bahasa adalah ikatan, mengikat. Dikatan ikatan (*al-rabh*) maksudnya adalah pengimpun atau mengumpulkan dua ujung ke ujung . kata *al-aqdu* terdapat d surah Al-Maidah ayat: 5

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ وَأَوْفُوا بِالْعُقُودِ وَأَوْفُوا بِالْعُقُودِ . يَا أَيُّهَا
 يُرِيدُ مَا حَرَّمَ اللَّهُ إِنْ حُرِّمَ وَأَنْتُمْ الصَّ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.⁴⁸

Aqad (perjanjian) mencakup: janji prasetia hamba kepada Allah dan Perjanjian yang dibuat oleh manusia dalam pergaulan sesamanya”.

⁴⁷*Ibid.*, hlm. 24

⁴⁸Departemen Agama Republik Indonesia, *Op.Cit.*, hlm.107

Menurut Fathurrahman Djamil istilah *al-‘aqdu* ini dapat disamakan dengan istilah *verbinten* dalam KUH Perdata. Sedangkan istilah *al-‘aqdu* dapat disamakan dengan istilah perjanjian atau *overeenkomst*, yaitu pernyataan dari seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu yang tidak berkaitan dengan orang lain.⁴⁹ Istilah ini terdapat dalam QS Ali Imran: 76

الْمُتَّقِينَ يُحِبُّ اللَّهُ فَإِنْ وَاتَّقَىٰ بَعْدَهُ أَوْفَىٰ مِنْ بَلَىٰ ﴿٧٦﴾

Artinya: “(Bukan demikian), sebenarnya siapa yang menepati janji (yang dibuat)nya dan bertakwa, Maka Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa”.⁵⁰

Para ahli hukum Islam (jumhur ulama) memberikan definisi aqad sebagai pertalian antara ijab dan qabul yang dibenarkan oleh syara yang menimbulkan akibat hukum terhadap objeknya.⁵¹ Abdoerraoef mengemukakan terjadinya suatu perikatan melalui tiga tahap, yaitu sebagai berikut:

- a. Perjanjian yaitu pernyataan dari seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dan tidak ada sangkut pautnya dengan kemauan orang lain. Janji ini mengikat orang yang menyatakannya untuk melaksanakan janjinya tersebut, seperti yang di firmankan oleh Alah Swt. dalam QS. Ali Imran: 76

⁴⁹ Gemala Dewi, Wirdayaningsih, *Yeni salma Barlinti, Hukum Perikatan Islam Di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 45

⁵⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Op.Cit.*, hlm 59

⁵¹ *Op.Cit.*, hlm. 46

- b. Persetujuan yaitu pernyataan setuju dari pihak kedua untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sebagai reaksi terhadap janji yang dinyatakan oleh pihak pertama. Persetujuan tersebut harus sesuai dengan janji pihak pertama.
- c. Apabila dua buah janji dilaksanakan maksudnya oleh para pihak maka terjadilah apa yang dinamakan *akdu* oleh Alquran yang terdapat dalam QS Al-Maidah ayat: 1, maka yang mengikat masing-masing pihak sesudah pelaksanaan perjanjian itu bukan lagi perjanjian atau *ahdu* itu, tetapi *akdu*.⁵²

Proses perikatan ini tidak terlalu berbeda dengan proses perikatan yang dikemukakan oleh Subekti yang disadarkan oleh KUH Perdata. Subekti memberikan pengertian perikatan adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut suatu hal dari pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Sedangkan pengertian perjanjian menurut Subekti adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Peristiwa perjanjian ini menimbulkan hubungan antar orang-orang tersebut yang disebut dengan perikatan.⁵³ Dengan demikian hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah perjanjian menerbitkan perikatan. Seperti tercantum dalam pasal 1233 KUH Perdata bahwa perjanjian adalah salah satu sumber perikatan.

⁵²*Ibid.*, hlm. 46

⁵³*Ibid.*, hlm. 47

Perbedaan yang terjadi dalam proses perikatan antar hukum Islam dan KUH Perdata adalah pada tahap perjanjiannya. Pada hukum perikatan Islam janji pihak pertama terpisah dari janji pihak kedua (merupakan dua tahap), baru kemudian lahir perikatan. Sedangkan dalam KUH Perdata perjanjian antara pihak pertama dan pihak kedua adalah satu tahap yang kemudian yang menimbulkan perikatan diantara mereka. Menurut A. Ghani Abdullah dalam hukum perikatan Islam titik tolak yang paling membedakannya adalah pentingnya unsur ikrar (ijab dan qabul) dalam setiap transaksi. Apabila dua janji antara para pihak tersebut disepakati dan dilanjutkan dengan ikrar (ijab dan qabul) maka terjadilah 'aqdu (perikatan).⁵⁴

Fiqh muamalat membedakan antar *wa'ad* dan *aqad*. *Wa'ad* adalah janji antara satu pihak yang memberi janji yang berkewajiban untuk melaksanakan kewajibannya. Sedangkan pihak yang diberi janji tidak memikul kewajiban apa-apa terhadap pihak lain.⁵⁵ *Wa'ad* belum ditetapkan secara rinci dan spesifik *terms and condition-nya*. Maka sanksi yang diterimanya lebih merupakan sanksi moral.

Adapula yang mengatakan Aqad adalah ikatan kontrak kedua belah pihak yang bersepakat hal ini berarti didalam aqad masing-masing pihak terkait untuk melaksanakan kewajiban mereka masing-masing yang telah disepakati terlebih dahulu. Aqad telah disepakati secara rinci dan spesifik tentang *terms and condition-nya*. Dengan demikian bila salah satu atau

⁵⁴ *Ibid.*, hlm. 47

⁵⁵ Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2011), hlm. 85

kedua belah pihak yang terikat kontrak tidak dapat memenuhi kewajibannya maka salah satu kedua belah pihak tersebut menerima sanksi yang sudah di sepakati.⁵⁶

Di dalam fiqih muamalah, pembahasan aqad berdasarkan segi ada atau tidak adanya kompensasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu *aqad tabarru* dan *aqad tijarah mu'awada*. *Aqad tabarru* dalam bahasa Arab yang artinya kebaikan adalah segala perjanjian macam perjanjian yang menyangkut transaksi yang tidak mengambil untung. Dengan kata lain pada hakikatnya bukan transaksi bisnis untuk mencari keuntungan komersil. Tujuan diterapkan *aqad tabarru* adalah untung saling tolong-menolong dalam rangka berbuat kebaikan. Fungsi *aqad tabarru* adalah untuk mencari keuntungan akhirat karena bukan aqad bisnis. Sedangkan fungsi aqad *tijarah* adalah macam perjanjian yang menyangkut transaksi. Aqad-aqad ini dilakukan dengan tujuan mencari keuntungan karena bersifat komersil.⁵⁷ Adapun definisi yang mengatakan berikut pengertian aqad:

1. Menurut Al-Qasimi aqad ialah perjanjian Allah swt. yang ditetapkan hambanya dan wajib dilaksanakan oleh setiap *mukallaf*.⁵⁸
2. Ibnu Abbas berpendapat bahwa aqad ialah perjanjian yang telah dihalalkan, diharamkan, atau difardhukan batas-batas telah terinci dalam Al-quran.

⁵⁶*Ibid.*, hlm 85

⁵⁷*Ibid.*, hlm. 86

⁵⁸ Ahsin W Alhafidz, *Kamus Fiqih*, (Jakarta: Amzah, 2013), hlm. 11

3. Zaid bin Aslam mengatakan bahwa aqad merupakan perjanjian Allah swt. aqad sumpah, aqad syirkah, aqad nikah, aqad nazar, dan aqad perdagangan.
4. Ada juga yang berpendapat aqad ialah ikatan Allah swt. terhadap orang-orang mukmin dalam agamanya, menghalalkan apa yang diharamkan oleh Allah swt dan mengharamkan apa yang diharamkan oleh Allah swt.
5. Menurut Abdullah bin Sinan aqad identik dengan *al-uhud* yaitu perjanjian yang ditetapkan oleh Allah swt. dalam Al-quran seperti mengamalkan perintah Allah swt. menjauhi larangannya, menepati perjanjian dengan sesama manusia, termasuk dengan orang-orang musyrik.

Bedasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas , dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan aqad (perjanjian) dalam hukum perdata adalah perjanjian antara kedua belah pihak atau lebih yang mengadakan perjanjian untuk melakukan sesuatu, dimana didalamnya terdapat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Bila tidak dipenuhi hak dan kewajiban tersebut maka ada konsekwensi hukum yang berlaku untuk mereka yang tidak memenuhinya.

2. Unsur-unsur Aqad

Telah disebutkan sebelumnya, bahwa definisi aqad adalah pertalian ijab dan qabul yang dibenarkan oleh syara yang menimbulkan akibat

hukum terhadap objeknya. Dari definisi tersebut dapat diperoleh tiga unsur yang terkandung dalam aqad, yaitu sebagai berikut:

a. Pertalian ijab dan qabul

Ijab adalah pernyataan atau kehendak oleh salah satu pihak (*mujib*) untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Kabul adalah pernyataan menerima atau menyetujui kehendak *mujib* tersebut oleh pihak lainnya (*qaabil*). Ijab dan Kabul ini harus ada melaksankan suatu perikatan. Bentuk dari ijab dan qabul ini beraneka ragam dan diuraikan pada bagian rukun.

b. Dibenarkan oleh syara

Akad yang dilakukan tidak boleh bertentangan dengan syariah atau hal-hal yang diatur oleh Allah Swt. Dalam alquran dan nabi Muhammad Saw. nabi Muhammad dalam hadist. Pelaksanaan akad, tujuan aqad, objek akad tidak boleh bertentangan dengan syariah. Jika bertentangan akan mengakibatkan akad itu tidak sah. Sebagai contoh suatu perikatan yang mengandung *riba* atau objek perikatan yang bersifat tidak halal (seperti minuman keras) mengakibatkan tidaknya suatu perikatan menurut hukum Islam.⁵⁹

c. Mempunyai akibat hukum terhadap objeknya

Aqad merupakan salah satu tindakan hukum adanya aqad menimbulkan akibat hukum terhadap objek hukum yang

⁵⁹*Op.Cit.*, hlm. 48

diperjanjikan oleh para pihak dan juga memberikan hak dan kewajiban yang mengikat para pihak.⁶⁰

3. Rukun dan Syarat Aqad

Dalam melaksanakan suatu perikatan, terdapat rukun dan syarat yang harus dipenuhi. Secara bahasa rukun adalah yang harus dipenuhi untuk sahnya suatu pekerjaan. Sedangkan syarat adalah ketentuan (peraturan, petunjuk) yang harus diindahkan dan dilakukan.⁶¹ Dalam syariah rukun dan syarat sama-sama menentukan sah atau tidaknya suatu transaksi.

Secara definisi rukun adalah suatu unsur bagian tak terpisahkan dari suatu perbuatan atau lembaga yang menentukan sah atau tidaknya perbuatan tersebut dan ada atau tidaknya sesuatu itu.⁶² Sedangkan definisi syarat adalah sesuatu yang tergantung padanya keberadaan hukum syar'i dan ia berada diluar hukum itu sendiri, yang ketidakadaanya menyebabkan hukum pun tidak ada.⁶³ Perbedaan antara rukun dan syarat menurut Ulama Ushul Fiqih rukun merupakan sifat yang kepadanya tergantung keberadaan hukum dan ia termasuk dalam hukum itu sendiri sedangkan syarat merupakan sifat yang kepadanya tergantung keberadaan hukum tetapi ia berada di luar hukum itu sendiri. Jika tidak ada rukuk daan sujud dalam shalat maka shalat itu batal, tidak

⁶⁰*Ibid.*, hlm. 48

⁶¹ Gemala Dewi, Wirdyaningsih, Yeni Salma Barlinti, *Op.Cit.*, hlm. 50

⁶²*Ibid.*, hlm. 50

⁶³*Ibid.*, hlm. 50

sah. Syarat shalat salah satunya adalah wudhu merupakan bagian luar shalat tetapi dengan tidak adanya wudhu, shalat menjadi tidak sah.

Pendapat mengenai rukun perikatan atau sering disebut dengan rukun aqad dalam hukum Islam beraneka ragam dalam kalangan ahli fiqh. Dikalangan madzhab Hanafi berpendapat, bahwa rukun Aqad hanya *Shigat al 'aqd* yaitu ijab dan qabul sedangkan syarat aqad adalah *al-aqidain* (subjek aqad) dan *mahallul aqd* (objek aqad).⁶⁴

Pendapat dari kalangan madzhab Syafi'i termasuk Imam Ghazali dan kalangan Madzhab Maliki termasuk Syihab al-Karakhi bahwa *al-aqidain* dan *mahallul 'aqd* termasuk rukun aqad karena kedua hal tersebut merupakan salah satu pilar utama dalam tegaknya aqad.

Jumhur Ulama berpendapat bahwa rukun aqad adalah *al-aqidain*, *mahallul 'aqd*, *sighat al 'aqd* (tujuan aqad). Ia tidak menyebut keempat hal tersebut dengan rukun tetapi dengan *muqawimat 'aqd* (unsur-unsur penegak aqad). Sedangkan menurut T.M. Hasbi Ash-Shiddiqi keempat hal tersebut merupakan komponen-komponen yang harus dipenuhi untuk terbentuknya aqad.

- a. Subjek Perikatan (*al-'Aqidain*) ialah para pihak yang melakukan aqad. Sebagai pelaku dari suatu tindakan hukum tertentu, dalam hal ini tindakan hukum aqad (perikatan) dari sudut hukum adalah sebagai subjek hukum. Subjek hukum terdiri dari dua macam yaitu manusia dan badan hukum.

⁶⁴*Ibid.*, hlm. 50

- b. Objek Perikatan (*Mahallul 'aqd*) adalah sesuatu yang dijadikan objek aqad dan dikenakan padanya akibat hukum yang ditimbulkan. Bentuk objek aqad dapat berupa benda berujud seperti mobil dan rumah.
- c. Tujuan Perikatan (*Maudhu'ul 'aqd*) adalah tujuan hukum suatu aqad diisyaratkan untuk tujuan tersebut. Dalam hukum Islam, tujuan aqad ditentukan oleh Allah Swt. dalam Alquran dan nabi Muhammad Saw. Dalam Hadist. Menurut Ulama Fiqih tujuan aqad dapat dilakukan apabila sesuai dengan ketentuan syariah tersebut. Apabila tidak sesuai maka hukumnya tidak sah. seperti contoh A dan B melakukan kerja sama untuk melakukan pembunuhan atau perampokan maka perikatan tersebut haram hukumnya.
- d. Ijab dan Qabul (*Sighat al'aqd*) adalah suatu ungkapan para pihak yang melakukan aqad berupa ijab dan qabul. Ijab merupakan suatu pernyataan janji atau penawaran dari pihak pertama untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.⁶⁵

Setelah diketahui aqad merupakan salah satu perbuatan yang sengaja dibuat oleh dua orang tau lebih bedasarkan keridhaan masing-masing maka timbul bagi kedua belah pihak *haq* dan *iltijam* yang diwujudkan oleh aqad, rukun-rukun aqad ialah sebagai berikut:

- a. *'Aqid* ialah yang beraqad, terkadang masing-masing pihak terdiri dari satu orang, terkadang terdiri dari beberapa orang, misalnya

⁶⁵*Ibid.*, hlm. 63

penjual dan pembeli beras di pasar biasanya masing-masing pihak satu orang, ahli waris sepakat untuk memberikan sesuatu kepada pihak lain yang terdiri dari beberapa orang. Seseorang yang berakad terkadang orang yang memiliki *haq* (*aqis ashli*) terkadang merupakan wakil dari yang memiliki *haq*.⁶⁶

- b. *Ma'qud 'Alaih* adalah benda-benda yang diaqadkan, seperti benda-benda yang dijual dalam aqad jual beli, dalam aqad *hibbah* (pemberian), dalam aqad gadai, utang yang dijamin seseorang dalam aqad kafalah.
- c. *Maudhu' al 'aqd* adalah tujuan atau maksud pokok mengadakan aqad. Berbeda aqad maka berbedalah tujuan pokok aqad.
- d. *Shighat al 'aqd* adalah ijab dan qabul, ijab ialah permulaan penjelasan yang keluar dari salah seorang yang berakad sebagai gambaran kehendaknya dalam mengadakan aqad. Sedangkan qabul adalah perkataan yang keluar dari pihak yang berakad pula yang diucapkan setelah adanya ijab.

Syarat aqad di bagi menjadi empat macam, yaitu:⁶⁷

- a. Syarat Terbentuknya Aqad (*syurut al-in- 'iqad*)

Masing-masing rukun (unsur) yang membentuk aqad di atas memerlukan syarat-syarat agar rukun itu dapat berfungsi membentuk aqad. Tanpa adanya syarat-syarat yang dimaksud, rukun aqad tidak dapat membentuk aqad. Dalam hukum Islam,

⁶⁶ Hendi Suhendi, *Op.Cit.*, hlm 47

⁶⁷ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: studi tentang aqad dalam fiqih muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.68.

syarat-syarat dimaksud dinamakan syarat-syarat terbentuknya aqad. Rukun pertama yaitu para pihak harus memenuhi dua syarat terbentuknya aqad, yaitu (1) Tamyiz, dan (2) berbilang (*at-ta'addud*). Rukun kedua yaitu pernyataan kehendak, harus memenuhi dua syarat juga, yaitu: (1) adanya penyesuaian ijab dan qabul, dengan kata lain tercapainya kata sepakat, dan yang (2) kesatuan majelis aqad. Rukun aqad ketiga yaitu objek aqad harus memenuhi tiga syarat, yaitu: (1) objek itu dapat diserahkan, (2) tertentu atau dapat ditentukan, dan (3) objek itu dapat ditransaksikan. Rukun keempat memerlukan satu syarat, dapat disimpulkan bahwa syarat terbentuknya aqad jumlahnya ada beberapa macam, yaitu:

- 1) Tamyiz
- 2) Berbilang pihak
- 3) Persesuaian ijab dan qabul
- 4) Kesatuan majelis aqad
- 5) Objek aqad dapat diserahkan
- 6) Objek aqad tertentu atau dapat ditentukan
- 7) Objek aqad dapat ditransaksikan
- 8) Tujuan aqad tidak bertentangan dengan syara.

Kedelapan syarat ini beserta rukun aqad yang disebutkan terdahulu dinamakan pokok. Apabila pokok ini terpenuhi, maka tidak terjadi aqad dalam pengertian bahwa aqad tidak memiliki

wujud yuridis syar'i apapun. Aqad semacam ini disebut aqad batal.

b. Syarat keabsahan aqad

Perlu ditegaskan bahwa dengan memenuhi rukun dan syarat terbentuknya, suatu aqad memang sudah terbentuk dan mempunyai wujud yuris syar'i, namun belum serta merta sah.

Untuk sahnya suatu aqad, rukun dan syarat terbentuknya aqad tersebut memerlukan unsur-unsur penyempurna ini disebut keabsahan aqad. Syarat keabsahan ini dibedakan menjadi dua macam, yaitu syarat keabsahan umum yang berlaku terhadap semua aqad atau paling tidak berlaku dari kebanyakan aqad dan syarat keabsahan khusus yang berlaku masing-masing aneka aqad khusus.

c. Syarat berlakunya akibat Hukum

Apabila memenuhi rukun dan syarat terbentuknya syarat-syarat keabsahan maka suatu aqad dinyatakan sah. Akan tetapi, meskipun sudah sah ada kemungkinan bahwa akibat-akibat hukum aqad tersebut belum dapat dilaksanakan. Aqad belum dapat dilaksanakan akibat hukumnya itu, meskipun sudah sah disebut aqad *maukuf* (terhenti/tergantung). Untuk dilaksanakan akibat hukumnya, aqad sudah sah itu harus memenuhi dua syarat berlakunya akibat hukum, yaitu: adanya kewenangan

sempurna atas objek aqad dan adanya kewenangan atas tindakan hukum yang harus dilakukan.

d. Syarat mengikatnya aqad (*syarthul luzum*)

Pada dasarnya apabila suatu aqad telah memenuhi rukun dan syaratnya maka aqad tersebut sudah dapat dikatakan sah dan mengikat bagi para pihak. Dan tidak boleh salah satu menarinya kembali persetujuannya secara sepihak tanpa kesepakatan pihak lain.

Adapun syarat-syarat aqad setiap pembentuk aqad, aqad mempunyai syarat yang ditentukan syara yang wajib disempurnakan.

Syarat terjadinya aqad ada dua macam:

- a. Syarat-syarat yang bersifat umum, yaitu syarat-syarat yang wajib sempurna wujudnya dalam berbagai aqad.
- b. Syarat-syarat yang bersifat khusus, yaitu syarat syarat yang wujudnya wajib ada dalam sebagian aqad. Syarat khusus ini bisa disebut juga syarat *idhafi* (tambahan) yang harus ada di samping syarat-syarat yang umum seperti syarat adanya saksi dalam pernikahan.⁶⁸

Sebenarnya aqad-aqad harus dikhususkan untuknya beberapa syarat atau boleh juga dengan perkataan syarat-syarat *idlafiyh* (syarat-syarat tambahan) yang harus ada disamping syarat-syarat umum seperti syarat adanya saksi intuk terjadinya nikah, dan seperti tidak boleh adanya

⁶⁸*Ibid.*, hlm. 50

ta'liq dalam *aqad mu'awadlah* dan *aqad tamlik* seperti jual beli dan hibah, ini merupakan syarat *idlafiyah*.

Syarat-syarat umum yang harus terdapat dalam segala macam syarat ialah:

- a. Kedua belah pihak cakap berbuat;
- b. Yang dijadikan objek *aqad*, dapat menerima hukumnya;
- c. *Aqad* itu diizinkan oleh syara, dilakukan oleh orang yang mempunyai hak melakukannya dan melaksanakannya walaupun dia bukan si *aqid* itu sendiri;
- d. Janganlah *aqad* itu yang dilarang syara;
- e. *Aqad* itu memberi faedah;
- f. Ijab itu berjalan terus, tidak dicabut, sebelum terjadinya qabul;
- g. Bertemu di majlis *aqad*.⁶⁹

Dalam pasal 22 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah rukun dan syarat akad hampir sama dengan syarat sahnya suatu perjanjian berdasarkan pasal 1320 kitab Undang-undang Hukum Perdata Bara (BW), yaitu:

- a. Pihak yang berakad harus memiliki kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum.⁷⁰
- b. Objek akad harus amwal atau menawarkan jasa yang diharamkan yang dibutuhkan oleh masing-masing pihak.

⁶⁹ Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, Pengantar Fiqih Muamalah, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2009), hlm. 29

⁷⁰ Irma devita purnama sari, Suswinaryo, *Akad Syariah*, (Bandung: Penerbit Kaifa PT Mizan Pustaka), hlm. 6

- c. Tujuan pokok akad
- d. Adanya kesepakatan

Rukun dan syarat aqad dalam konsep syariah:

a. Rukun Aqad

Merupakan persyaratan penting yang harus ada dalam setiap aqad. Tidak adanya salah satu unsur dalam rukun aqad tersebut dapat mengakibatkan batalnya suatu aqad. Dalam setiap aqad syariah rukun aqad harus ada subjek aqad (aqid), objek yang diperjanjikan (*al-mauqud*), dan sepakat yang dinyatakan (*shighatul aqad atau ijab qabul*).

b. Syarat Aqad

Merupakan suatu syarat yang dapat dilaksanakannya suatu aqad. Seperti halnya syarat sah perjanjian berdasarkan kitab Undang-undang Hukum Perdata Barat. Syarat pelaksanaan aqad meliputi syarat subjektif dan syarat objektif.⁷¹

4. Macam-macam Aqad

Aqad banyak macamnya dan berlainan nama serta hukumnya, lantaran berlainan objeknya. Hukum Islam sendiri telah memberikan nama-nama itu untuk membedakan satu dengan yang lain. Para ulama fiqih mengemukakan bahwa aqad itu dapat dibagi jika dilihat dari beberapa segi. Berikut ini akan diuraikan aqad dilihat dari segi keabsahan menurut syara. Maka aqad terbagi menjadi dua yaitu aqad shahih dan

⁷¹*Ibid.*, hlm. 8

aqad aqad tidak shahih.⁷² Untuk lebih jelasnya berikut akan diuraikan mengenai keterangan aqad tersebut

a. Aqad Shahih

Aqad Shahih yaitu merupakan aqad yang telah memenuhi rukun dan syarat-syaratnya. Hukum dari aqad shahih ini adalah berlakunya seluruh akibat hukum yang ditimbulkan aqad itu dan mengikat bagi para pihak-pihak yang beraqad. Aqad shahih ini dibagi oleh ulama Hanafiah dan Malikiyah menjadi dua macam, yaitu:

- 1) *Aqad Nafiz* (sempurna untuk dilaksanakan) yaitu aqad yang dilangsungkan dengan memenuhi rukun dan syaratnya dan tidak ada penghalang untuk melaksanakannya.
- 2) *Aqad Mauquf* yaitu aqad yang dilakukan seseorang yang cakap bertindak hukum, tetapi ia tidak memiliki kekuatan untuk melangsungkan dan melaksanakan aqad itu. Seperti aqad yang dilakukan oleh anak yang telah *mumayyis*.

b. Aqad Tidak Shahih

Aqad tidak shahih yaitu aqad yang terdapat kekurangan pada rukun dan syaratnya, sehingga seluruh akibat hukum aqad itu tidak berlaku dan tidak mengikat pihak-pihak yang beraqad. Kemudian ulama Hanifiah membagi aqad shahih ini menjadi dua macam, yaitu: aqad *batil* dan aqad *fasid*. Suatu aqad dikatakan *batil* apabila aqad itu

⁷² Wahab Az-Zuhaili, *Al-Fiqih Al-Islami Wa Adilatuhu*, (Beirut: Daar Al-Fikr, 1984), hlm. 231.

tidak memenuhi salah satu rukunnya atau ada larangan langsung dari syara'. Sedangkan aqad *fasid* menurut mereka adalah suatu aqad yang pada syaratnya diisyaratkan, tetapi sifat yang diadakkan itu tidak jelas.

c. Aqad *Munjiz*

Yaitu aqad yang dilaksanakan pada waktu selesainya aqad. Pernyataan aqad yang diikuti dengan pelaksanaan aqad ialah pernyataan yang tidak disertai dengan syarat-syarat dan tidak pula ditentukan waktu pelaksanaan setelah adanya aqad.

d. Aqad *Mu'allaq*

Yaitu aqad yang didalam pelaksanaannya terdapat syarat-syarat yang telah ditentukan dalam aqad. Seperti penentuan penyerahan barang-barang yang diaqadkan setelah adanya pembayaran.

e. Aqad *Mudhaf*

Aqad *mudhaf* yaitu aqad yang didalam pelaksanaannya terdapat syarat-syarat mengenai penangguhan pelaksanaan ditangguhkan hingga waktu yang ditentukan, perkataan ini sah dilakukan pada waktu aqad, tetapi belum mempunyai akibat hukum sebelum tibanya waktu yang telah ditentukan.

Selain aqad *munjiz*, *mu'allaq* dan *mudhaf* macam-macam aqad beranekaragam tergantung dari sudut pandang tujuannya, mengingat ada perbedaan tinjauan, maka aqad akan ditinjau dari segi:

- 1) Ada dan tidaknya qismah pada aqad, maka aqad terbagi menjadi dua bagian yaitu aqad *musammah* dan aqad *ghairmusammah*.
- 2) Diisyaratkan dan tidaknya aqad, ditinjau dari segi aqad terbagi menjadi dua bagian yaitu aqad *musyara'ah* dan aqad *mamnu'ah*.
- 3) Sah batalnya aqad, ditinjau dari segi ini terbagi menjadi dua:
 - a) Aqad *Shahibah* yaitu aqad-aqad yang mencukupi persyaratannya, baik syarat khusus maupun syarat umum.
 - b) Aqad *Fasihah* yaitu aqad aqad-aqad yang cacat atau cidera karena kurang salah satu syarat-syaratnya baik itu syarat khusus maupun syarat umum.
- 4) Sifat bendanya, ditinjau dari segi sifat ini benda aqad terbagi menjadi dua:
 - a) Aqad *Ainiyah* yaitu aqad yang diisyaratkan dengan penyerahan barang-barang seperti jual beli.
 - b) Aqad *ghairr aniyah* yaitu aqad yang disertai dengan penyerahan barang-barang, Karena tanpa penyerahan barangpun aqad sudah berhasil seperti aqad amanah.
- 5) Cara melakukannya, dari segi ini aqad dibagi menjadi dua bagian:
 - a) Aqad yang harus dilaksanakan dengan upacara tertentu seperti aqad pernikahan dihadiri oleh dua orang saksi.
 - b) Aqad *ridla'iyah* yaitu aqad yang dilakukan tanpa upacara tertentu dan terjadi karena keridhaan kedua belah pihak.

- 6) Berlakunya dan tidaknya aqad, dibagi menjadi dua bagian:
- a) Aqad *Nafidzah* yaitu aqad yang bebas terlepas dari penghalang-penghalang.
 - b) Aqad *Mauqufah* yaitu aqad yang bertalian dengan persetujuan-persetujuan.
- 7) Tukar menukar hak, dari segi ini dibagi menjadi empat bagian:
- a) Aqad *Mu'athah* yaitu kedua belah pihak yang melakukan aqad masing-masing memberikan barteran kepada yang lainnya tanpa menyebutkan ijab dan qabul.
 - b) Aqad *Mu'awadlah* yaitu aqad yang belaku atas dasar timbale balik seperti jual beli.
 - c) Aqad *Tabarru'at* yaitu aqad yang berlaku atas dasar pemberian dan pertolongan seperti hibah.
 - d) Aqad yang *tabarru'at* pada awalnya menjadi aqad *mu'awadlah* pada akhirnya seperti *qiradh* dan *kafalah*.
- 8) Harus dibayar tidaknya, dari segi ini aqad dibagi menjadi tiga bagian:
- a) Aqad *dhaman* yaitu aqad yang menjadi tanggung jawab pihak kedua sesudah benda-benda diterima seperti *qaradh*.
 - b) Aqad *Amanah* yaitu tanggung jawab oleh kerusakan pemilik benda.

- c) Aqad yang dipengaruhi oleh beberapa unsur, salah satu segi merupakan dhaman, menurut segi yang lain merupakan amanah, seperti *rahn* (gadai).

5. Batal atau Berahirnya Aqad

Suatu aqad dipandang berakhir apabila telah tercapai tujuannya. Dalam aqad jual beli misalnya, aqad dipandang telah berakhir apabila barang telah berpindah milik kepada pembeli dan harganya telah menjadi milik penjual. Dalam aqad gadai dan pertanggungan (*kafalah*), aqad dipandang telah berakhir apabila hutang telah dibayar.

Selain telah tercapai tujuannya aqad dipandang berakhir apabila terjadi *fasakh* (pembatalan) atau telah berakhir waktunya. *Fasakh* terjadi karena sebab-sebabnya sebagai berikut:

- a. Di-*Fasakh* (dibatalkan) karena adanya hal-hal yang tidak dibenarkan syara'. Seperti yang disebutkan dalam aqad rusak. Misalnya jual beli yang tidak memenuhi syarat kejelasan.
- b. Dengan sebab-sebab *khiyar* baik *khiyar rukyat*, cacat, syarat, atau *khiyar majelis*.
- c. Selain satu pihak dengan persetujuan pihak lain membatalkan karena merasa menyesal atas aqad yang baru saja dilakukan. *Fasakh* dengan cara ini disebut *iqalah*. Dengan hubungan ini dengan hadist Nabi riwayat Abu daud mengajarkan bahwa, barang siapa mengabulkan permintaan pembatalan orang yang menyesal atas aqad jual beli

dilakukan, Allah swt. akan menghilangkan kesukarannya pada hari kiamat kelak.

- d. Karena kewajiban yang ditimbulkan, oleh adanya aqad tidak dipenuhi oleh pihak-pihak bersangkutan. Misalnya *khiyar* pembayaran penjual mengatakan bahwa ia menjual barang kepada pembeli, dengan ketentuan apabila dalam tempo seminggu harganya tidak dibayar. Akad jual beli menjadi batal, apabila pembeli dalam waktu yang ditentukan itu membayar, akad berlangsung. Akan tetapi apabila ia tidak membayar akan menjadi rusak (batal).
- e. Karena habis waktunya, seperti dalam aqad sewa-menyewa berjangka waktu tertentu dan tidak dapat diperpanjang.
- f. Karena tidak mendapat izin pihak yang berwenang
- g. Karena kematian, mengenai kematian ini terdapat perbedaan pendapat para fuqaha mengenai masalah apakah kematian pihak-pihak yang melakukan aqad mengakibatkan berakhirnya aqad. Sejalan dengan perbedaan pendapat mereka apakah akan ditimbulkan oleh aqad itu dapat diwariskan atau tidak. Demikian pula adanya perbedaan pendapat tentang bagaimana terjadinya aqad-aqad tertentu serta sifat atau watak masing-masing.

Jadi apakah kematian salah satu pihak yang mengadakan aqad mengakibatkan berakhirnya aqad atau tidak, pada umumnya dapat disimpulkan bahwa apabila aqad menyangkut hak-hak perorangan bukan hak-hak kebendaan, kematian salah satu pihak mengakibatkan

berakhirnya aqad. Seperti perwalian, perwakilan, dan sebagainya. Apabila aqad menyangkut hak-hak kebendaan terdapat berbagai macam ketentuan bergantung kepada bentuk dan sifat aqad yang diadakan.⁷³

Berakhirnya aqad berbeda dengan *fasakh* dan batalnya aqad. Berakhirnya aqad karena *fasakh* adalah rusak atau putusnya aqad yang mengikat antara *muta'qidain* (kedua belah pihak yang melakukan aqad) yang disebabkan karena adanya kondisi atau sifat-sifat tertentu yang dapat merusak iradah, para fuqaha berpendapat suatu aqad dapat berakhir apabila:

- 1) Telah jatuh tempo atau berakhirnya masa berlaku aqad yang telah disepakati.
- 2) Terealisasinya tujuan aqad secara sempurna.
- 3) Berakhirnya aqad karena *fasakh* atau digugurkan oleh pihak-pihak yang beraqad.
- 4) Salah satu pihak beraqad meninggal dunia.

C. Cuti Haid dan Cuti Hamil dalam Hukum Islam dan Undang-undang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Cuti Haid dan Cuti hamil

Cuti merupakan meninggalkan pekerjaan bebarapa waktu secara resmi untuk beristirahat.⁷⁴ Di dalam Pasal 79 undang-undang no 13

⁷³ Gemala Dewi, dkk, *Op.Cit.*, hlm. 93-95

⁷⁴ Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kedua, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), hlm. 281

tahun 2003 pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada buruh atau pekerja.⁷⁵

Waktu istirahat atau cuti sebagaimana yang di maksud dalam Pasal 79 ayat 1 meliputi:

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut dan tidak termasuk jam kerja.
- b. Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama enam tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam dua tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja enam tahun.
- e. Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat 2 huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

⁷⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

- f. Hak istirahat panjang yang dimaksud dalam ayat 2 huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- g. Perusahaan tertentu sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 4 diatur dengan keputusan Menteri.

Haid dalam Al-quran hanya disebutkan empat kali dalam dua ayat. Sekali dalam bentuk *fi'ilmudhari* dan tiga kali dalam bentuk isi *mashdar*, masalah haid dijelaskan dalam Al-quran QS Al-Baqarah: 222:

رَن حَتَّى تَقْرَبُوهُنَّ وَلَا الْمَحِيضِ فِي النِّسَاءِ فَاعْتَرِلُوا أَدْيَى هُوَ قُلُ الْمَحِيضِ عَنِ وَيَسْأَلُونَكَ
 أَمْرَكُمْ حَيْثُ مِنْ فَاتُوهُنَّ تَطَهَّرْنَ فَإِذَا يَطَّهَّرَهُنَّ اللَّهُ
 ۞ الْمُتَطَهَّرِينَ وَبِحُبِّ التَّوَّابِينَ يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ

Artinya: “Mereka bertanya kepadamu tentang haidh. Katakanlah: "Haidh itu adalah suatu kotoran". oleh sebab itu hendaklah kamu menjauhkan diri dari wanita di waktu haidh; dan janganlah kamu mendekati mereka, sebelum mereka suci. apabila mereka telah Suci, Maka campurilah mereka itu di tempat yang diperintahkan Allah kepadamu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaubat dan menyukai orang-orang yang mensucikan diri.

Maksudnya menyetubuhi wanita di waktu haidh. Ialah sesudah mandi. Adapula yang menafsirkan sesudah berhenti darah keluar.

Sebab turunnya ayat ini dijelaskan dalam hadist riwayat Imam Ahmad dari Anas, bahwa bilamana perempuan yahudi sedang haid, masakannya tidak boleh dimakan dan tidak boleh berkumpul bersama keluarga dirumahnya. Sebab seorang sahabat menanyakan hal itu kepada nabi, kemudian beliau berdiam sementara, maka turunlah ayat tersebut.⁷⁶

⁷⁶ Nasaruddin Umar, *Ketika Fiqih membela Perempuan*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014), hlm.51

Haid menurut bahasa adalah mengalir.⁷⁷ Adapun haid menurut istilah ulama fiqih madzhab Maliki haidh adalah darah yang keluar dengan sendirinya dari kelamin wanita yang telah berusia menurut adat kebiasaan dapat hamil meskipun pancaran. Yang dimaksud dengan darah menurut mereka adalah segala sesuatu yang mempunyai warna, baik itu merah murni, kuning atau antara hitam dan putih. Jadi haid itu mencakup ketiga macam darah tersebut meskipun pada hakekatnya warna darah itu hanya merah murni.⁷⁸ Ini adalah pendapat yang masyhur dikalangan ulama Malikiyyah. Ungkapan yang keluar dengan sendirinya dari alat kelamin perempuan artinya darah haidh yang dianggap adalah darah yang keluar tanpa sebab. Maka jika darah itu keluar karena melahirkan maka tidak disebut haidh tapi adalah darah nifas. Ungkapan menurut adat kebiasaan wanita itu dapat hamil mengecualikan darah yang keluar dari seseorang anak perempuan yang masih kecil yang belum pernah mengeluarkan haidh atau oleh seseorang perempuan tua yang sama sekali tidak pernah melakukan haidh. Darah itu tidak disebut haidh.

Menurut madzhab Hanafi mereka berkata haidh itu dapat dianggap sebagai hadas biasa seperti keluarnya kentut dan dapat dianggap najis seperti kencing.⁷⁹ Menurut anggapan pertama ulama ini memberi batasan sebagai berikut bahwa haidh adalah suatu sifat yang ditetapkan syara yang dimiliki oleh seseorang perempuan lantaran mengeluarkan darah sehingga haram digauli dengan dilarang melakukan shalat, puasa,

⁷⁷ Moh Zuhri, Dipl Tafel, *Fiqih Empat Madzhab*, (semarang: CV Asy Syifa, 1994), hlm. 214

⁷⁸ *Ibid.*, hlm 217

⁷⁹ *Ibid.*, hlm. 217

dan lain sebagainya sebagaimana uraian pada sub bab hal-hal yang tidak boleh dilakukan oleh seorang wanita yang sedang haidh.

Menurut anggapan kedua memberi pengertian bahwa haid adalah darah yang keluar dari rahim perempuan yang tidak hamil bukan anak kecil atau telah lanjut usia yang telah lepas dari menstruasi tanpa sebab melahirkan atau sakit.⁸⁰ Ungkapan dari semua darah yang mempunyai warna salah satu dari enam yaitu: merah, keruh, hijau, mirip warna debu, kuning, hitam. Maka jika ada cairan yang mempunyai warna salah satu dari warna-warna tersebut di atas keluar dari rahim perempuan, ia adalah haidh dengan syarat cairan itu keluar sampai di luar kelamin dalam arti sampai pada bagian yang tampak.

Madzhab Syafi'i Mereka berkata haidh adalah darah yang keluar dari alat kelamin perempuan yang sehat yang menyebabkan keluar darah usianya mencapai Sembilan tahun atau lebih dan tidak karena melahirkan.⁸¹ Ungkapan darah yang dimaksudkan adalah darah yang mempunyai warna, warna itu ada lima macam yaitu: hitam, merah, merah kekuning-kuningan, keruh dan kuning. Ungkapan yang keluar dari alat kelamin perempuan pengertiannya adalah pangkal rahim. Menurut mereka darah haidh itu keluar darah otot yang berada dipangkal rahim baik perempuan itu sedang hamil atau tidak. Karena menurut ulama Syafiiyah perempuan yang hamil itu mungkin mengeluarkan darah sebagaimana pendapat ulama Malikiyah berbeda dengan ulama

⁸⁰*Ibid.*, hlm. 217

⁸¹*Ibid.*, hlm. 218

Hanafiyyah dan Hanabillah. Masa menstruasi bagi perempuan hamil dihitung seperti kebiasannya seperti ia tidak dalam keadaan hamil.

Madzhab Hambali mereka berkata bahwa darah haidh adalah menurut tabiatnya keluar dari pusat rahim perempuan dalam keadaan sehat tidak sedang hamil dalam waktu-waktu tertentu dan tanpa sebab melahirkan. Ungkapan daerah pada ghalibnya mempunyai warna:hitam, merah atau keruh.⁸² Ungkapan menurut tabiatnya pengertiannya adalah bahwa darah itu secara tabiat lazim dikeluarkan oleh orang perempuan, batasan-batasan ini telah disepakati oleh ulama madzhab.

Hamil merupakan mengandung janin dari rahim karena sel telur di buahi oleh sel sperma.⁸³ Dalam penelitian ini yang di maksud dengan cuti hamil atau melahirkan dikhususkan kepada pegawai wanita yang di berikan karena alasan melahirkan.

Cuti haid merupakan waktu yang diberikan kepada karyawan wanita yang menyebutkan bahwa karyawan wanita yang merasakan sakit pada saat haid dan memberitahukan kepada pengusaha berhak mendapatkan istirahat pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (pasal 81 ayat 1). Selanjutnya di dalam pasal 81 ayat 2 undang-undang ketenagakerjaan mengatur bahwa pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 81 ayat 1 diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

⁸²*Ibid.*, hlm. 219

⁸³ Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kedua, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), hlm. 487

Bentuk perlindungan lain yang diberikan kepada buruh wanita adalah mengenai cuti hamil hingga melahirkan/keguguran kandungan, hal itu sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 dalam pasal 82 ayat (1) dan (2). Cuti hamil merupakan di dalam pasal 82 undang undang ketenagakerjaan pekerja buruh perempuan yang berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.⁸⁴ Pekerja atau buruh wanita yang mengalami keguguran kandungan juga berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

2. Hak Cuti haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-undang Ketenagakerjaan

Dalam ajaran Islam pun lebih dahulu telah mengajarkan tentang prinsip-prinsip keadilan terhadap para pekerja yang berdasarkan Al-quran dan Hadist. Al'quran sebagai pedoman umat Islam berisi ajaran yang mengajarkan pemeluknya untuk bersikap kasih sayang terhadap sesamanya, termasuk terhadap para pekerja. Ajaran Islam mengajarkan dan menganjurkan untuk mengakui dan menghormati setiap hak individu. Sehingga tidak dibenarkan apabila peraturan-peraturan yang mengatur tentang hubungan pekerja dan pengusaha merugikan satu sama lain. Dalam hukum Islam wanita memiliki masa beristirahat yaitu bagi wanita yang sedang mengalami masa haid, Para ulama berpendapat

⁸⁴ Undang-undang No 13 tahun 2003, *Op.Cit.*, hlm. 34

tentang batasan minimal masa tersebut. Sebagian dari mereka menyatakan, masa minimal suci adalah lima belas hari ada juga yang mengatakan tiga belas hari. Yang benar tidak ada dalil yang bisa dijadikan rujukan untuk menentukan batasan waktu haid.⁸⁵

Ummu Salamah r.a pernah bertanya kepada Rasulullah saw. tentang perempuan yang mengeluarkan darah. Rasulullah saw. Menjawab: hendaklah ia melihat hitungan hari dan malam, ketika ia mengalami darah haid,. Juga dalam hitungan dalam satu bulan. (jika sudah tiba), maka hendaklah ia meninggalkan shalat, kemudian bermandilah lalu balutkanlah kemaluannya dan shalatlah.

Begitupun bagi wanita yang sedang hamil, kemuliaan wanita yang sedang hamil memberikan gambaran bahwa agama ini memuliakan kaum wanita sehingga dapat merasakan ketenangan dan ketentraman sewaktu masa mengandung. Wanita yang sedang hamil harus diberi istirahat untuk menjaga kandungannya sehingga janin yang berada di dalam kandungan beserta ibu yang mengandung merasa kenyamanan.

Ummu Salamah r.a berkata bagi wanita yang sedang melahirkan pada masa Rasulullah saw. tidak melakukan apa-apa selama empat puluh hari. setelah meriayatkan hadist ini Tirmidzi berkata “ kalangan ahli ilmu mulai dari para sahabat Nabi saw. para tabi'in dan orang-orang yang hidup setelah mereka bersepakat bahwa perempuan yang

⁸⁵ Sayyid Sabiq, Fiqih Sunnah, (Jakarta: Tinta Abadi Gemilang, 2013), hlm. 131

nifas harus meninggalkan shalat selama empat puluh hari kecuali jika mereka merasa bersih sebelum masa itu. Jika sudah bersih maka ia wajib mandi dan menunaikan shalat. Yaitu yang sesudah melahirkan diharamkan berpuasa dan bersenggama.

Di dalam Pasal 49 ayat 2 dan 3 UU HAM juga menyebutkan, bahwa wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum. Perempuan, sebagai bagian kelompok dalam masyarakat di suatu negara, merupakan kelompok yang juga wajib mendapatkan jaminan atas hak-hak yang dimilikinya secara asasi. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 ada beberapa hak yang tercantum di dalam pasal tersebut yang mencakup hak pekerja yaitu di antaranya:

- a. Pasal 5 setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- b. Pasal 6 setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- c. Pasal 11 setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

- d. Pasal 18 (1) tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan swasta atau pelatihan di tempat kerja.
- e. Pasal 79 (1) pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh.
- f. Pasal 80 Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya terhadap pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- g. Pasal 81: (1) pekerja buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (2) pelaksanaan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.
- h. pasal 82 (1) pekerja atau buruh perempuan memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan anak menurut perhitungan dokter atau bidan kandungan.
- i. Pasal 84 setiap pekerja/ buruh yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat (2) huruf b.c. dan d pasal 80 dan 82 berhak mendapatkan upah penuh.
- j. Pasal 85 pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi.

- k. Pasal 86 (1) setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 2) Moral dan kesusilaan;
 - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia sebagai nilai-nilai agama.
- l. Pasal 88 (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- m. Pasal 90 pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 89.
- n. Pasal 99 (1) setiap pekerja dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja

3. Hak-hak Khusus Bagi Karyawan Wanita

Berbicara mengenai wanita atau perempuan di Indonesia, dimana sebagian besar penduduknya adalah para wanita beragama yang mayoritas muslim, sehingga meskipun kini para wanita mulai diakui sejajar dengan pria, tetapi hendaknya tetap berpegang pada aturan dan dasar-dasar agama. Mengenai wanita bekerja, di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2004 tidak dijelaskan secara khusus. Antara pekerja pria maupun wanita tidak ada perbedaan. Hal itu dapat dilihat dari pengertian mengenai tenaga kerja dan pekerja.

Karena seorang wanita dikodratkan mempunyai fungsi reproduksi yang berbeda dan tidak dapat digantikan oleh pria, maka

bukanlah suatu bentuk diskriminasi apabila pekerja/buruh wanita diberikan perlindungan-perlindungan khusus bahwa di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 secara khusus mengatur dan menetapkan perlindungan kepada buruh wanita.

Di dalam Undang-undang NO 13 Tahun 2003 telah di atur tentang hak-hak bagi pekerja wanita yang di atur dalam pasal 76:

1. Pekerja buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00
2. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan
3. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antar pukul 23.00 s.d. 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00-05.00.
5. Ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) dan (4) diatur dengan keputusan menteri.
6. Pasal 81 (1) pekerja buruh perempuan yang di dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

(2) pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

7. Pasal 82 (1) pekerja buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter dan bidan kandungan. (2) pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
8. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan di tempat kerja.



BAB III

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Perusahaan PT Indokom Samudra Persada

1. Sejarah Singkat

a) Sejarah

PT. Indokom Samudra Persada yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan udang beku. PT. Indokom Samudra Persada ini disahkan dalam Akte Notaris Imran Ma'aruf S.H. dengan nomor 09 pada tanggal 16 Agustus 2001. Berdasarkan akte tersebut PT. Indokom Samudra Persada dinyatakan Beralamat jalan Ir Sutami km 13, dusun Kemang, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan. Perusahaan ini berdiri diatas lahan seluas 29.0553 m² serta luas bangunan 14.215 m². Bernomor registrasi 252/HO/2000, ijin dagang bernomor 59/07/-01/PM/IX/2000. Perusahaan ini didirikan di provinsi Lampung dengan pertimbangan bahwa provinsi Lampung merupakan daerah yang strategis, dimana di daerah ini tersedia bahan baku yaitu udang yang cukup melimpah serta ketersediaan tenaga kerja dari penduduk sekitar. Jarak perusahaan dari pusat bahan baku sendiri ±60 Km (daerah tambak udang lampung). Sedangkan dari pusat kota Bandar lampung sendiri berjarak ± 15 km.

PT. Indokom Samudra Persada yang berlokasi di jalan Ir. Sutami KM 13, dimana daerah tersebut merupakan daerah yang

banyak terdapat industri-indusrti lain, seperti Industri PT. Japfa Comfeed, Deltapack, dan Chiljedang, BMI. PT. Indokom Samudra Persada sendiri terletak bersebelahan dengan industri *furniture* “*Bigland*” dan gudang kopi. Disekitar industri tersebut juga banyak terdapat lahan jagung dan singkong milik warga.

Industri ini merupakan perusahaan yang sangat mengedepankan mutu dalam produksinya, sehingga perusahaan ini segera mendaftarkan diri untuk memperoleh sertifikat *Good Manufacturing Practice* (GMP) dan *Hazard Analysis Critical ControlPoint* (HACCP). Nomor sertifikat GMP PT. Indokom Samudra Persada yang pertama adalah 022/PPSKP/PB/1/1/02. Sedangkan nomor sertifikat HACCP yang diberikan dirjent Perikanan adalah 558/DPT.DS/IK.360.DS/11/02.⁸⁶

PT. Indokom Samudra Persada bergerak dibidang perikanan, dimana bahan bakunya adalah udang. Dimana bahan baku yang digunakan adalah udang yang diperoleh dari tambak milik perusahaan dan dari nelayan. Perusahaan ini tidak hanya berperan sebagai penyedia memenuhi keinginan dari pembeli akan tetapi menghasilkan produk dengan merek perusahaan sendiri. ekspor non migas dan sektor pertanian (udang) yang memproduksi udang untuk kebutuhan pasar luar negeri terutama pasar udang Prancis, Jepang, Amerika Serikat. Perusahaan ini mengikuti Trand-trand yang sedang diminati

⁸⁶ Dokumentasi, Sejarah PT. Indokom Samudra Persada, sejak tahun 2001 sampai dengan 2016

konsumen. Usaha ini dilakukan agar terus diminati oleh pasar udang negara tujuan yang akan berdampak pada peningkatan tiap tahunnya. Luas total tambak yang dikelola PT. Indokom telah mencapai 120 hektar dengan produksi 100-200 ton setiap bulannya. Perseroan juga telah membangun tambak baru seluas 50 hektar yang rencananya akan dimulai beroperasi. Produk akhir yang dihasilkan oleh PT. Indokom Samudra Persada sendiri adalah berupa produk udang beku, ada dua macam produk udang beku yang dihasilkan berupa produk mentah dan matang. Hasil dari produk akhir dari perusahaan adalah berupa produk ekspor.

b) Kedudukan Fungsi dan Peranan Perusahaan

Perusahaan PT. Indokom Samudra Persada adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perikanan. Bahan baku yang digunakan adalah udang yang diperoleh dari tambak milik perusahaan dan dari nelayan, perusahaan ini tidak hanya berperan sebagai penyedia yang memenuhi keinginan dari pembeli, akan tetapi menghasilkan produk dengan merk perusahaan sendiri.

c) Letak Lokasi Penelitian

Lokasi Perusahaan PT. Indokom Samudra Persada terletak di jalan Ir Sutami KM 13 Dusun Kemang Kecamatan Tanjung Bintang kabupaten Lampung Selatan. Jarak perusahaan dari Bandar Lampung adalah 15 Km, perusahaan ini didirikan di daerah perindustrian seperti PT. Japfa Comfeed, Deltapack, Chiljeddang. Disekitar perusahaan

terdapat banyak ladang jagung milik warga setempat. Luas lahan yang ditempati 29.0553 m dan luas bangunan 14.215 m adalah merupakan hak milik bapak Usman Shaleh, dan sertifikat tanah No.112 dan surat ukuran sementara No.224 dan ukuran No. 35/Sukanegara/2000.⁸⁷

Lokasi Perusahaan tidak jauh dari rumah para penduduk setempat lokasi yang strategis dimana penulis dapat melakukan penelitian terutama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan objek penelitian yang akurat. Selain itu pula disamping perusahaan yang dekat dengan kawasan penduduk sehingga para penduduk juga dapat bekerja di sektor perusahaan tersebut sehingga angka pengganguran dapat diminimalisir.

Lokasi PT. Indokom Samudra Persada yang berada di jalan Lintas Sumatera dapat memberikan keuntungan dari segi pemasaran selain itu jarak dari Pelabuhan Bakauheni yang merupakan jalur perdagangan Pulau Sumatera. Untuk pemasaran di pulau Sumatera juga mudah untuk diakses karena lokasinya yang sangat Strategis.

2. Visi, Misi PT Indokom Samudra Persada

Visi misi perusahaan lebih mengacu pada era persaingan global dengan memproduksi produk yang bernilai tambah.

⁸⁷ Dokumentasi, PT. Indokom Samudra Persada, pada tahun 2016

Adapun moto PT. Indokom Samudra Persada adalah “*Good Seafood Good Life, Your Satisfaction Is Our Spirit*” maka dengan tekad untuk mempertahankan visi dan misinya sebagai perusahaan bersekala Internasional, PT. Indokom Samudra Persada telah berhasil memiliki izin dagang yang dikeluarkan oleh pemerintah Uni Eropa No.435.08 b.⁸⁸

3. Kebijakan Mutu

PT. Indokom Samudra Persada adalah perusahaan yang mengutamakan produk akhir dari setiap proses yang dilalui oleh produk tersebut. Pada setiap produksi yang ada diperusahaan ini memiliki ketentuan-ketentuan untuk menjaga bahan baku agar tetap terjaga mutunya dari perusahaan memiliki standar-standar untuk peralatan yang digunakan. Karyawan yang bekerja dibagian produksi juga harus memenuhi ketentuan dari perusahaan. produksi yang berlangsung dan bahan baku yang digunakan.⁸⁹

Bagi karyawan yang memasuki ruang proses harus dalam keadaan sehat, memakai perlengkapan seperti masker, cadar, sepatu, afron dan sarung tangan. Sebelum memasuki ruang produksi juga harus mencuci tangan terlebih dahulu dengan sabun dan mencelupkan sepatu kedalam bak cuci kaki, pada saat proses berlangsung setiap satu jam sekali karyawan harus mencuci tangan dengan larutan klorin 25 ppm yang telah disediakan dan berlaku bagi semua yang bekerja dibagian produksi.

⁸⁸ Dokumentasi, PT. Indokom Samudra Persada, pada tahun 2016

⁸⁹ Dokumentasi, PT. Indokom Samudra Persada, pada tahun 2016

Sedangkan untuk peralatan yang digunakan yang bukan berbahan plastik. Sebelum digunakan harus dibilas terlebih dahulu kedalam larutan klorin 100 ppm. Sedangkan untuk peralatan yang terbuat dari bahan plastik dibilas dengan air biasa atau disemprot dengan air betekanan tinggi. Biasanya untuk peralatan yang digunakan akan dilakukan perendaman dengan larutan klorin agar tetap bersih dan terhindar dari bakteri.⁹⁰

Untuk peralatan yang tidak dapat dilakukan perendaman seperti meja, maka cukup disemprot dengan air , tetapi bila sedang tidak melakukan produksi maka peralatan dicuci dengan deterjen. Untuk proses produksi yang berlangsung dari bahan baku datang sampai dengan produk akhir selalu mengawasi pngawasan, proses yang berlangsung harus selalu menjaga udang tetap segar. Maka untuk itu dalam semua proses yang berlangsung selau dilakukan penambahan es pada udang agar bakteri tidak dapat berkembang biak. Yang akan menyebabkan mutu dan produk mutu berkurang seperti warna udang yang akan berubah, dan kulit udang menjadi lunak, selain udang diberi es juga mengalami pencucian dalam setiap proses yang berlangsung dengan larutan klorin dan ballozon.

Maka dari pengawasan yang dilakukan baik untuk karyawan, peralatan, proses produksi, dan bahan baku yang digunakan oleh perusahaan PT. Indokom Samudra Persada diharapkan dapat menjaga

⁹⁰ Dokumentasi, PT. Indokom Samudra Persada, pada tahun 2016

mutu dan kualitas produk yang perusahaan hasilkan. Dengan pengujian yang dilakukan maka mutu dari produk dapat diketahui yaitu dari bahan baku datang sampai menjadi produk akhir terdapat pengujian-pengujian baik secara mikrobiologi maupun organoleptik.

4. Hasil Produk dan Pemasaran

Produk akhir yang dihasilkan PT. Indokom Samudra Persada sendiri adalah berupa produk udang beku. Ada dua macam udang beku yang dihasilkan berupa produk mentah dan matang. Hasil produk akhir dari perusahaan berupa produk ekspor. Negara yang biasa menerima produk PT. Indokom Samudra Persada adalah Amerika, Jepang, tetapi selain itu juga masih banyak Negara lainnya.

5. Struktur Organisasi dan Pembagian Kerja Karyawan

a. Plant Manager

Fungsi utama adalah memimpin kegiatan perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tugas dan tanggung jawabnya memimpin ,mengendalikan, serta mengawasi perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. *Finance and Accunting Manager*

Bertanggung jawab melaporkan tentang keuangan perusahaan kepada *plant manager*

c. *Quality Assurance and Quality Control Manager*

Bertanggung jawab untuk mengontrol standar mutu *Raw Material* and Spesifikasi produk dan mengendalikan proses produksi mulai dari penerimaan sampai produk akhir dan penyimpanan.

d. *Production Manager*

Bagian ini bertanggung jawab terhadap *plant manager* terhadap kegiatan-kegiatan produksi dalam melaksanakan tugasnya dari awal hingga selesai.

e. *Logistic*

Bagian ini memiliki fungsi sebagai penyedia dan penyimpanan semua kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan operasional.

f. *Maintenance And Engineering manager*

Bertugas melakukan pemeliharaan dan memperbaiki peralatan yang rusak. Dan bertugas dibagian pengawasan serta pemeliharaan mesin.

g. *Marketing Manager*

Bertugas memasarkan hasil produksi dan menangani masalah ekspor produk.

h. *Purchasing Raw Material and Raw Material Manager*

Bertugas mengadakan pembelian segala kebutuhan perusahaan untuk kelancaran produksi.

i. *HRD Manager*

Menyediakan tenaga kerja, menempatkan tenaga kerja, mengadakan pelatihan tenaga kerja, serta mengadakan penilaian terhadap tenaga kerja.⁹¹

6. Program Kerja

Berikut ini yang akan dijabarkan penerapan konsep dalam aktivitas di PT. Indokom Samudra Persada.

a. Perbaikan yang terus-menerus

Perbaikan yang terus-meneru telah dilakukan oleh PT. Indokom Samudra Persada dengan sangat baik. Hal ini dibuktikan salah satunya telah mendapatkan sertifikasi terkait mutu, diantaranya adalah ISO:9001 dan British Retail Consortium (BRC). Kedua sertifikat mutu tersebut menunjukkan komitmen PT. Indokom Samudra Persada dalam pengembangan mutu perusahaan. Selain karena tuntutan pangsa pasar yang meminta pelaksanaan sertifikasi sebagai syarat pemasaran produk. Pangsa Pasar PT. Indokom Samudra Persada adalah jepang, Uni eropa, Amerika Serikat, dan lainnya. Ruang lingkup dan perbaikan tidak hanya dari segi proses produksi saja, tetapi sudah mencakup pihak terkait seperti pemasok bahan baku udang, es, peralatan dan penunjang produksi lainnya. Setiap pemasok udang dan budidaya yang berkerjasama dengan PT. Indokom Samudra Persada harus terdaftar dan memiliki jaminan kualitas Produk yang baik. Tidak hanya itu sebelum produk diterima akan dilakukan pengambilan

⁹¹ Dokumentasi, PT. Indokom Samudra Persada, Pada Tahun 2016

sampel dan pengujian terlebih dahulu. Sampel selanjutnya akan di uji melalui beberapa metode diantaranya ialah pengujian fisik dna penampakan, uji kesegaran, mikrobiologi dan residu kimia.

b. Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan berarti melibatkan karyawan pada setiap langkah proses produksi. Adapun teknik yang membangun pemberdayaan di PT. Indokom Samudra Persada adalah membangun jaringan komunikasi yang melibatkan karyawan seperti sebagian karyawan atau pekerja dilibatkan dalam pengambilan keputusan sehingga para penyelia diberikan kesempatan untuk melakukan pelatihan minimal setahun sekali. Perusahaan juga secara tepantau memindahkan tanggung jawab dari manager staf pada karyawan di bagian produksi dengan mempercayakan bagian-bagian produksi untuk sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Indokom Samudra Persada juga meningkatkan pemberdayaan karyawan dengan cara membangun organisasi yang memiliki moral yang tinggi. Salah satunya dilakukan dengan cara melakukan acara *gathering* bersama antara pemilik, karyawan dan keluarga serta pemasok. Diharapkan dengan metode ini karyawan tidak merasa bekerja tetapi juga memiliki perusahaan sehingga tujuan akhir TQM dapat tercapai. Langkah lainnya dalam meningkatkan pemberdayaan karyawan adalah menciptakan struktur organisasi formal tim dan lingkaran kualitas.

c. *Benchmarking*

Patokan (*benchmarking*) yang meliputi pemilihan produk standar, jasa, biaya atau kebiasaan yang mewakili suatu kinerja yang baik dalam proses atau aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Langkah-langkah untuk menetapkan patokan adalah menetapkan apa yang dijadikan standar, membentuk tim pengawas, mengidentifikasi rekanan standar, dan mengumpulkan serta menganalisis informasi standar.

d. *Just In Time (JIT)*

Dalam usaha agribisnis hambatan dikarenakan keadaan alam yang merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh keadaan alam yang sulit diprediksi dengan alasan inilah maka konsep *just in time* sulit untuk diterapkan. Perlu perencanaan dan persiapan agar menjamin konunitas produksi. Komoditi udang diperoleh dari proses budidaya yang sangat bergantung pada kebersihan budidaya udang. Seringkali proses dan produksi target tidak dapat memenuhi karena kegagalan budidaya udang mengingat keadaan tersebut penerapan konsep JIT hanya dapat diterapkan jika budidaya udang sudah menerapkan metode intesip yang menjamin kotinuitas pasokan dan kualitas.

e. Pengetahuan Alat

Bedasarkan faktor-faktor meningkatkan kualitas udang beku yang diproduksi oleh perusahaan PT. Indokom Samudra Persada, ada beberapa faktor sebagai berikut:

1) Metode Kerja

Keberhasilan untuk mendapatkan kualitas udang beku dapat dipengaruhi oleh metode kerja yang dilakukan. Hal-hal yang mempengaruhi adalah penerapan HACCP terjadi defect (kerusakan) penerapan rantai dingin pada seluruh proses dan pelaksanaan QC . penerapan HACCP adalah hal yang mutlak dilakukan mengingat HACCP adalah prosedur standar dalam penanganan bahan pangan, dalam hal ini udang beku. Aspek HACCP sangat terkait dengan rantai dingin dan sanitasi. Produk selama proses dijaga agar suhunya dibawah 5 derajat celcius untuk mengnonaktifkan aktivitas mikroba. Dalam pelaksanaan rantai dingin, perusahaan menggunakan beberapa cara diantaranya menggunakan es dengan perbandingan 1:1 antara es dan produk, menggunakan suhu ruangan 18 derajat dan menggunakan mesin pembeku.

2) Bahan Baku

Bahan baku menjadi sangat krusial dalam proses produksi karena apapun proses produksi yang dilakukan dapat meningkatkan kualitas produk. Hanya dapat

menjaganya atau mengubahnya menjadi produk baru. Aspek bahan baku juga terkait keamanan produk karena budidaya udang sangat lekat dalam bahan kimia yang mengendap dan mungkin terdeteksi. Untuk mengantisipasi kurangnya bahan baku perusahaan memiliki tambak pribadi yang menggunakan teknologi terbaru sehingga kuantitas produksi dan kualitas dapat terjaga.

3) Sumber daya manusia

Faktor sumberdaya manusia juga mempengaruhi kuantitas udang beku yang dihasilkan seperti pelatihan, jumlah pekerja, kedisiplinan serta ketelitian.

4) Teknologi

Teknologi memegang peranan penting khususnya dalam proses produksi dan pengujian sampel. Proses pembekuan harus dilakukan dengan cepat untuk menghindari kehilangan cairan dan terbentuknya Kristal air. Penggunaan teknologi juga perlu diperhatikan, secara umum pembekuan dapat digunakan beberapa metode yaitu contac palte, air blast, dan individual quick frozen. Diafgram air PT Indoom Samudra Persada menggunakan karyawan memahami suatu proses atau menjelaskan suatu proses khususnya kepada karyawan baru. Adapun keterangan produk tersebut:

Table: 1

NO	Nama Produk	Keterangan
1	HO	produk udang yang dibekukan secara utuh
2	HL	produk udang yang dibekukan tanpa kepala
3	PTO	produk udang yang dimana udang sudah dipotong kepal disisakan satu segmen terakhir
4	PDTO	produk udang dimana udang dipotong kepalanya disisakan satu segmen terakhir kerapasnya ekor masih ada kerapasnya usus dicukit
5	PTO'S	yang sudah di potong kepalanya, disisakan segmen terakhir kerapasnya . ekor masih ada serta udang diluruskn
6	PUD	produk udang beku yang dimana kepala sudah diambil dan kulit sudah dikupas
7	PCD	udang beku dimana kepala sudah diambil dan kulit sudah dikupas dengan perlakuan pengambilan usus

Sumber: PT. Indokom Samudra Persada, 2016

Daftar Table Istilah

Tabel: 2

No	Daftar Istilah	Keterangan
1	BSA	Bismuth Sulphite, media yang digunakan untuk pengujian bakteri salmonella
2	BTF	Produk yang dikupas, dibelah dan dibuang ususnya
3	Countack Plate Freezer	Mesin pembekuan untuk produk udang blok beku
4	Cool Box	Kotak pendinginan yang digunakan untuk mengangkat udang dari tambak
5	Cool Room	Ruang pendinginan untuk menyimpan udang sebelum di ekspor
6	Defrost	Proses ulang pada produk yang tidak memenuhi standar
7	Es Floke	Es yang telah dihancurkan
8	Glazing	Perendaman dalam air, untuk menutupi pori-pori es yang masih terbuka dan memperbaiki penampakan dari produk
9	Good Manufacturing Proctice	Cara produksi makanan yang baik
10	HACCP	System yang digunakan untuk menilai bahaya dan menetapkan system pengendalian yang

		memfokuskan pada pencergahan
11	Inner Carton	Kotak kecil yang digunakan sebagai pengemas
12	Long Pan	Pan panjang yang terbuat dari stainless steel
13	Master partoon	Kardus atau kotak besar
14	Plant Manager	Bagian yang bertanggung jawab penuh memimpin semua kegiatan perusahaan
15	Precooling	Proses sebelum pembekuan
16	Poly Bag	Plastik pembungkus/pengemas
17	Raw Material	Bahan baku
18	Receiver	Bagian yang menerima bahan baku
19	Direktorat Quality control	Bagian yang bertugas menjaga, mengawasi dan mengontrol kualitas produk
20	Spiral Freezer	Mesin pendingin
21	Soaking	Proses perendaman untuk memberi rasa pada produk
22	Sortir	Proses pemisahan udang berdasarkan ukuran
23	Steam Cooker	Kompor uap atau pemanas uap
24	STTP	Sodium Tripholyphosphate
25	TPC	Angka lempeng total
26	Wash Tank	Bak pencuci

Sumber : PT. Indokom Samudra Persada, 2016

7. Peralatan yang digunakan serta Prosedur Kerja

Adapun alat-alat yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- Neraca analitik
- Autociape
- Incubator
- Cawan petri
- Tabung reaksi
- Pipet ukur
- Bunsen burner
- Oven
- Erlenmayer
- Kompor listrik
- Stomacher
- Botol reagen
- Accu-jet
- Kawat ose
- Gunting
- Pinset

B. Sistem Pelaksanaan Cuti Haid dan Cuti Hamil di PT. Indokom Samudra Persada

1. Macam-macam Cuti di PT. Indokom Samudra Persada

PT. Indokom samudra Persada merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan udang beku. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 162 karyawan yang diantaranya 107 karyawan wanita dan 55 karyawan laki-laki, perusahaan ini memiliki jumlah karyawan wanita lebih banyak dibandingkan karyawan laki-laki karena di dalam sistem produksinya karyawan wanita lebih dibutuhkan karena wanita memiliki tingkat ketelitian dan kesabaran dibanding dengan karyawan laki-laki.

Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, dalam pelaksanaan cuti merupakan meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat. PT. Indokom Samudra Persada sendiri terdapat hak-hak bagi karyawan wanita dan laki laki contohnya seperti cuti.

Cuti sendiri wajib diberikan bagi karyawan yang berhalangan kerja karena ada suatu seperti sakit, dispensasi menjalankan ibadah, cuti tahunan dan lain-lain. Di PT. Indokom samudra Persada sendiri terdapat beberapa cuti yang wajib diberikan oleh karyawan seperti:

1. Cuti Tahunan

Setiap karyawan berhak memperoleh 1 hari cuti dalam sebulan atau 12 hari dalam setahun. Jenis cuti pada karyawan ini yang dinamakan cuti tahunan dan diatur dalam pasal 79 dan 84 Undang-undang Ketenagakerjaan NO 13 Tahun 2003

2. Hak Cuti Sakit

Di dalam PT. Indokom samudra persada karyawan diperbolehkan pulang jika tidak dimungkinkan untuk bekerja karena kurang enak badan dengan mengajukan surat keterangan dokter.

3. Cuti Hamil

Bagi karyawan wanita yang sedang hamil diperbolehkan untuk cuti dengan surat keterangan dari dokter, kemudian masa waktu cuti yaitu 90 hari atau tiga bulan, di dalam PT. Indokom Samudra Persada cuti hamil memiliki 2 tunjangan yaitu tunjangan jabatan dan tunjangan penilaian bagi karyawan wanita pada saat akan melahirkan. Tunjangan jabatan merupakan tunjangan yang diberikan perusahaan bagi karyawan yang memiliki jabatan seperti manager, plant managr, marketing manager, sedangkan tunjangan penilaian wanita karyawan yang dimana dalam masa kerjanya memiliki syarat-syarat sendiri contohnya kerja karyawan yang dinilai bagus dan layak diberi tunjangan jadi di dalam tunjangan penilaian ini kryawan benar-benar di nilai dari sistem kerjanya.

5. Cuti Haid atau Mentruasi

Di dalam PT. Indokom samudra Persada karyawan wanita yang mengalami menstruasi berhak mendapatkan cuti,

dengan syarat diperiksa atau pengajuan surat dokter kemudian karyawan mengkonfirmasi terhadap atasan.

6. Cuti Dispensasi

Cuti dispensasi merupakan cuti yang diberikan oleh PT. Indokom Samudra Persada yang dimana karyawan diberikan dispensasi jika berhalangan kerja karena ada alasan seperti menikah, sunatan atau khitanan bagi anak mereka, ada kerabat yang meninggal dunia, dan karyawan yang ingin menjalankan ibadah seperti haji dan umroh.

2. Pelaksanaan Cuti Haid dan Hamil di PT. Indokom Samudra Persada

Prosedur pelaksanaan cuti sendiri di PT. Indokom Samudra Persada yaitu bagi karyawan yang akan melaksanakan cuti, karyawan diberikan blanko kemudian diisi setelah selesai karyawan langsung mengkonfirmasi terhadap atasan selain itu bagi karyawan yang akan melaksanakan cuti tidak sembarangan karena di dalam perusahaan sendiri bagi karyawan yang sedang sakit terdapat klinik sendiri di PT. Indokom samudra Persada.⁹²

Adapun hak khusus pelaksanaan cuti bagi karyawan wanita seperti Cuti haid dan cuti hamil dalam pelaksanaan di PT. Indokom samudra Persada pada Tanggal 16 November 2016, di dalam PT. Indokom samudra persada Implementasi atau pelaksanaan cuti tersebut sudah

⁹²Wawancara, Dengan Bapak Dedi Iskandar, Sebagai karyawan bagian HRD pada 16 November 2016.

dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan sebagaimana mestinya. Misalnya karyawan wanita yang akan melakukan cuti hamil mengisi blanko yang telah disediakan oleh perusahaan yaitu PT. Indokom Samudra Persada dengan syarat karyawan yang akan melakukan cuti harus memiliki surat keterangan dokter sebagaimana mestinya, dari hasil pemeriksaan tersebut menjadikan syarat untuk dilakukannya cuti kemudian karyawan wanita tersebut langsung memberitahukan pihak atasan seperti HRD manager. Bagi karyawan wanita yang akan melakukan cuti melahirkan tetap mendapatkan upah penuh sebagaimana gaji yang ia peroleh tiap bulannya tanpa ada pemotongan.⁹³

Di dalam PT. Indokom samudra Persada untuk cuti melahirkan karyawan berhak mendapatkan tunjangan. Ada dua macam tunjangan dalam PT. Indokom samudra Persada yaitu Tunjangan berdasarkan jabatan dan yang kedua tunjangan berdasarkan penilaian. Tunjangan yang diberikan berdasarkan jabatan seperti karyawan yang memiliki jabatan di perusahaan tersebut seperti plant manager, Finance and Accounting Manager, HRD manager dan lain sebagainya. Dan untuk tunjangan berdasarkan penilaian karyawan yang memiliki kerja yang bagus dan memiliki keahlian serta disiplin dalam melakukan pekerjaannya.⁹⁴

⁹³Wawancara, Dengan Bapak Dedi Iskandar, Sebagai karyawan bagian HRD pada 16 November 2016.

⁹⁴Wawancara, Dengan Bapak Dedi Iskandar, Sebagai karyawan bagian HRD pada 16 November 2016.

Untuk pelaksanaan cuti haid sendiri di PT. Indokom Samudra Persada, perusahaan memberikan cuti atau istirahat bagi karyawan wanita yang sedang menstruasi dan tidak bisa bekerja pada hari pertama dan kedua dimana karyawan tersebut mengalami sakit yang dirasakan. Prosedur yang dilakukan PT. Indokom Samudra Persada bagi karyawan yang ingin melakukan cuti haid tersebut karyawan memberikan surat keterangan dokter tetapi di dalam PT. Indokom Samudra Persada memiliki klinik yang disediakan oleh perusahaan tersebut sehingga karyawan yang mengalami sakit langsung diperiksa di klinik tersebut, setelah mendapatkan surat keterangan dari dokter karyawan memberitahukan kepada pihak atasan dan bagi karyawan yang melakukan cuti haid tetap mendapatkan upah pada saat itu tidak adanya pemotongan gaji disaat cuti haid.⁹⁵

Adapun pendapat karyawan wanita tentang pelaksanaan cuti haid dan cuti hamil di PT. Indokom Samudra Persada adalah sebagai berikut:

1. Menurut ibu Jumilah, bahwa di dalam PT. Indokom Samudra Persada terdapat hak khusus bagi wanita yaitu cuti haid dan cuti hamil. Pelaksanaan cuti haid dilakukan Sembilan puluh hari atau setara dengan 3 bulan serta pemberian tunjangan bagi karyawan yang sedang hamil sesuai dengan penilaian

⁹⁵Wawancara, Dengan Bapak Dedi Iskandar, Sebagai karyawan bagian HRD pada 16 November 2016.

dari pihak atasan jika cuti haid karyawan mendapatkan cuti hanya sehari saja.⁹⁶

2. Menurut ibu Ida cuti haid dan cuti hamil sudah diterapkan di dalam PT. Indokom Samudra Persada, cuti haid diberikan waktu istirahat bagi karyawan hanya sehari dan cuti hamil tiga bulan. Didalam cuti hamil karyawan mendapatkan gaji penuh serta mendapatkan tunjangan sesuai dengan penilaian pihak perusahaan dan cuti hamil tidak mendapatkan upah penuh.⁹⁷
3. Menurut ibu Hayati, terdapat adanya cuti hamil di PT. Indokom Samudra Persada tetapi untuk cuti haid sendiri beliau belum memahi ada atau tidaknya cuti haid tersebut.⁹⁸
4. Menurut ibu Hasanah, Pelaksanaan cuti haid dan cuti hamil ada di dalam PT. Indokom Samudra Persada, cuti haid diberikan waktu hanya satu hari sedangkan cuti hamil hanya tiga bulan pelaksanaannya. Dan tunjangan bedasarkan penilaian dari pihak perusahaan.⁹⁹
5. Menurut ibu Sinta, di dalam PT. Indokom Samudra Persada terdapat cuti diantaranya cuti haid dan cuti hamil, cuti hamil

⁹⁶Wawancara, Dengan Ibu Jumilah, Sebagai karyawan PT. Indokom Samudra Persada pada 18 November 2016.

⁹⁷Wawancara, Dengan Ibu Ida, Sebagai karyawan PT. Indokom Samudra Persada pada 18 November 2016.

⁹⁸Wawancara, Dengan Ibu hayati, Sebagai karyawan PT. Indokom Samudra Persada pada 18 November 2016.

⁹⁹Wawancara, Dengan Ibu Hasanah, Sebagai karyawan PT. Indokom Samudra Persada pada 18 November 2016.

diberikan masa istirahat tiga bulan sedangkan cuti haid hanya sehari dan untuk tunjangan yang di berikan bagi karyawan yang sedang hamil brdasarkan sistem penilaian dan jabatan dan cuti haid tidak mendapatkan upah penuh.¹⁰⁰

6. Menurut ibu Asiah, cuti haid dan cuti hamil ada, cuti hamil diberikan waktu tiga bulan tetapi untuk cuti haid beliau lupa batas waktunya.¹⁰¹
7. Menurut ibu Lina, bahwa cuti haid dan cuti hamil pelaksanaannya di PT. Indokom Samudra Persada yaitu untuk cuti haid sendiri diberikan waktu selama 3 bulan (1,5 sebelum melahirkan dan 1,5 setelah melahirkan) dan adanya biaya tunjangan bagi karyawan yang mengalami cuti hamil yaitu tunjangan jabatan dan tunjangan penilaian sedangkan untuk cuti haid sendiri diberikan waktu cuti hanya sehari saja.¹⁰²
8. Menurut ibu Aisyah bahwa cuti haid dan cuti hamil sudah ada di dalam PT. Indkom Samudra Persada tetapi beliau tidak mengetahui berapa kisaran tentang cuti tersebut.¹⁰³

¹⁰⁰Wawancara, Dengan Ibu sinta, Sebagai karyawan PT. Indokom Samudra Persada pada 18 November 2016.

¹⁰¹Wawancara, Dengan Ibu Asiah, Sebagai karyawan PT. Indokom Samudra Persada pada 18 November 2016.

¹⁰²Wawancara, Dengan Ibu lina, Sebagai karyawan PT. Indokom Samudra Persada pada 18 November 2016.

¹⁰³Wawancara, Dengan Ibu aisyah, Sebagai karyawan PT. Indokom Samudra Persada pada 18 November 2016.

9. Menurut ibu muji PT. Indokom Samudra Persada terdapat cuti diantaranya cuti haid dan cuti hamil, cuti hamil diberikan masa istirahat tiga bulan sedangkan cuti haid hanya sehari dan tunjangan berdasarkan penilaian sedangkan cuti haid hanya sehari saja.¹⁰⁴

10. Menurut ibu Rena adanya cuti haid dan hamil yang terdapat di PT. Indokom Samudra Persada batas waktu cuti haid hanya sehari dan cuti hamil selama tiga bulan.¹⁰⁵

11. Menurut ibu Halimah terdapat Cuti haid dan cuti hamil di PT. Indokom Samudra Persada tersebut hanya saja cuti haid diberi waktu sehari dan tidak adanya pemberian upah sedangkan cuti hamil selama tiga bulan.¹⁰⁶

¹⁰⁴Wawancara, Dengan Ibu Muji, Sebagai karyawan PT. Indokom Samudra Persada pada 18 November 2016.

¹⁰⁵Wawancara, Dengan Ibu Rena, Sebagai karyawan PT. Indokom Samudra Persada pada 18 November 2016.

¹⁰⁶Wawancara, Dengan Ibu Halimah, Sebagai karyawan PT. Indokom Samudra Persada pada 18 November 2016.

BAB IV

ANALISIS DATA

A. **Sistem Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Kepada Karyawan Wanita di PT Indokom Persada**

Sebagaimana yang telah dijabarkan mengenai pelaksanaan Cuti haid dan cuti hamil di PT. Indokom Samudra Persada Tanjung Bintang, Lampung Selatan yang ditinjau di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 akan peneliti analisis secara sistematis. Sistem pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil dalam sudut pandang semaksimal mungkin agar pemecahan masalah dalam penelitian ini dapat diterima secara ringan dan mudah.

Seperti yang dijelaskan pelaksanaan cuti merupakan meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat. Di dalam pasal 79 Undang-undang No 13 tahun 2003 pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada buruh atau pekerja.

Sistem pelaksanaan cuti haid di PT. Indokom samudra Persada dimana karyawan wanita yang sedang mengalami sakit pada masa haid diberikan dispensasi masa cuti hanya satu hari saja, karyawan wanita yang bekerja di PT. Indokom Samudra Persada lebih mementingkan bekerja di waktu haid walaupun terasa sakit karena menitik beratkan kepada upah yang diberikan kepada perusahaan. Menurut mereka upah sangat penting dibandingkan hanya rasa sakit yang dialami karyawan wanita. Dalam hal ini seharusnya perusahaan tidak memotong upah karyawan yang sedang melaksanakan cuti,

karena dengan adanya pemotongan sistem upah hanya akan memberatkan karyawan dan perusahaan juga memotong waktu cuti yang seharusnya cuti diberikan pada hari pertama dan hari kedua tetapi pihak perusahaan hanya menjadikan cuti satu hari saja. PT. Indokom Samudra Persada memberlakukan kepada karyawan wanita yang mengalami menstruasi atau haid yang seharusnya dapat mengambil cuti pada hari pertama dan kedua tetapi hanya dijadikan satu hari saja, hal ini sangat merugikan bagi karyawan wanita selain pemotongan cuti haid yang hanya dijadikan sehari dan juga dalam sistem upah karyawan tidak membayar upah penuh atau ada pemotongan diwaktu melaksanakan cuti tersebut, dan juga hal semacam ini dapat mengganggu sistim reproduksi karyawan wanita yang dimana harusnya cuti haid seharusnya dari hari pertama dan kedua melainkan hanya diberikan sehari saja. Dan seharusnya karyawan wanita berhak mendapatkan upah walapun sedang melakukan cuti sesuai pasal yang di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003.

Selain itu di dalam Perusahaan PT. Indokom Samudra Persada juga memberikan cuti kepada karyawan wanita yang sedang mengalami cuti hamil atau melahirkan, bagi karyawan wanita yang sedang hamil, karyawan tersebut dapat langsung mengisi blanko yang disediakan perusahaan dengan adanya surat keterangan yang diberikan oleh dokter, kemudian karyawan langsung memberitahukan atau mengkonfirmasi kepada pihak atasan.

Dalam pelaksanaan cuti hamil atau melahirkan PT. Indokom Samudra Persada memberikan dispensasi waktu 90 Hari atau setara dengan

tiga bulan, yaitu 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan anak.

PT. Indokom Samudra Persada juga memberikan upah penuh terhadap karyawan wanita yang sedang mengalami cuti hamil tersebut dan PT. Indokom Samudra Persada hanya memberikan tunjangan bagi orang-orang pilihan dan memberikan tunjangan bagi yang mempunyai jabatan. Dalam pemberian tunjangan pihak perusahaan PT. Indokom samudra Persada seperti membanding-bandingkan karyawan wanita, seharusnya tunjangan diberikan kepada setiap karyawan wanita yang akan melakukan proses kelahiran sehingga dapat membantu perekonomian dan juga dengan diberikannya tunjangan juga dapat membantu biaya persalinan, konsultasi dokter dan lain-lain, seharusnya karyawan wanita memiliki hak yang sama tidak ada perbandingan, karena wanita makhluk yang lemah yang wajib diberikan bantuan dan dilindungi.

Dari analisis diatas dilihat melihat adanya kejanggalan-kejanggalan atau ketidaksesuaian keterangan yang diberikan oleh PT. Indokom Samudra Persada. Yang telah dijelaskan sebelumnya di dalam pelaksanaan cuti haid dan juga cuti hamil. Seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya PT. Indokom Samudra Persada memberikan masa cuti haid atau dispensasi melakukan cuti pada hari pertama dan hari kedua pada saat merasakan sakit diwaktu haid, tetapi PT. Indokom samudra Persada hanya memberlakukan cuti haid tersebut hanya sehari selain itu pihak perusahaan juga tidak memberikan upah penuh disaat karyawan wanita sedang melakukan cuti

haid serta adanya perbandingan tunjangan yang diberikan kepada karyawan wanita melakukan cuti hamil. Hal ini sangat bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang dimana disebutkan di dalam Pasal 81 pekerja atau buruh yang didalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha boleh beristirahat pada hari pertama dan hari kedua pada waktu haid. Dan pada saat melakukan cuti hamil tidak adanya perbandingan bagi karyawan sebagaimana terdapat di dalam Pasal 6 undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang berbunyi setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

B. Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT Indokom Samudra Persada

Masalah hukum boleh atau tidaknya sebenarnya hukum setiap kegiatan mu'amalah adalah boleh, sesuai dengan kaidah fiqh yang berbunyi:

الأصل في الأشياء الإباحة حتى يدل الدليل على التحريم.

Artinya : “Hukum yang pokok dari segala sesuatu adalah boleh, sehingga ada dalil yang mengharamkannya.”

Aqad Pelaksanaan cuti haid dan hamil didalam hukum Islam memiliki posisi dan peranan yang sangat strategis dalam berbagai persoalan muamalah. Aqad yang telah terjadi mempunyai pengaruh yang sangat kuat. Dengan aqad pula dapat merubah suatu kewenangan, tanggung jawab dan merubah sesuatu. Sebagaimana yang tercantum dalam ayat berikut ini

الْمُتَّقِينَ يُحِبُّ اللَّهُ فَإِنْ وَاتَّقَىٰ بَعْدَهُ أَوْفَىٰ مِنْ بَلَىٰ ﴿٦٦﴾

Artinya: “(Bukan demikian), sebenarnya siapa yang menepati janji (yang dibuat)nya dan bertakwa, Maka Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa.

Yakni janji yang telah dibuat seseorang baik terhadap sesama manusia maupun terhadap Allah.”

Dari kaidah *fiqh* di atas, sebenarnya hukum aqad pada umumnya tidak ada masalah, karena sejauh ini belum ada dalil yang mengharamkannya. Akan tetapi, dalam transaksi *mu'amalah* ada ketentuan rukun dan syarat yang harus dipenuhi yang berpengaruh dengan sah atau tidaknya suatu aqad dalam perjanjian.

Secara kontekstual, aqad atau perjanjian yang dibahas oleh peneliti memang ditemukan banyak kejanggalan. Contohnya di dalam cuti haid perusahaan PT. Indokom Samudra Persada memberlakukan cuti kepada karyawan wanita yang semestinya hari pertama dan kedua karyawan wanita berhak mendapatkan cuti pada saat mengalami sakit di waktu haid tetapi pada implementasinya hanya dijadikan satu hari saja, padahal rasa sakit pada saat menstruasi tersebut melebihi saau hari, dan dalam cuti haid karyawan wanita yang mengambil cuti pada saat menstruasi lebih baik bekerja karena bila tidak bekerja atau beristirahat mengambil cuti karyawan wanita tersebut tidak mendapatkan upah atau adanya pemotongan upah yang membuat karyawan lebih baik bekerja ketimbang harus mengambil cuti. Seharusnya perusahaan memberikan hak bagi karyawan yang memang diharuskan untuk bercuti sesuai dengan peraturan di dalam Undang-undang

Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, Sebagai mana firman Allah Swt. yang tercantum dalam Qs An-Nahl: 91-92

لَا عَلَيْكُمْ وَاللَّهِ جَعَلْتُمْ وَقَدْ تَوَكَّيْتُمْ هَا بَعْدَ الْإِيمَانِ تَنْقُضُوا وَلَا عَهْدَ تُمْ إِذَا اللَّهُ بِعَهْدِهِ وَأَوْفُوا
 بِذُنُوبِكُمْ أَنْ كُنْتُمْ قَوْمًا يَعْلَمُونَ ۝ تَفْعَلُونَ مَا يَعْلَمُ اللَّهُ إِنْ كُنْتُمْ
 مَلَائِكَةً لَيُبَيِّنَنَّ بِهِ إِلَهُكُمْ يَلُوكُمْ أَنْتُمْ مِنْ أَرْبَابِهِ أُمَّةٌ تَكُونُ أَنْ بَيْنَكُمْ دَخَلًا إِيْمَانِكُمْ تَخْذ
 ۝ تَخْتَلِفُونَ فِيهِ كُنْتُمْ مَا الْقِيَمَةِ يَوْمَ

Artinya: “Dan tepatilah Perjanjian dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu membatalkan sumpah-sumpah(mu) itu, sesudah meneguhkannya, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah-sumpahmu itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat.”

“Dan janganlah kamu seperti seorang perempuan yang menguraikan benangnya yang sudah dipintal dengan kuat, menjadi cerai berai kembali, kamu menjadikan sumpah (perjanjian) mu sebagai alat penipu di antaramu, disebabkan adanya satu golongan yang lebih banyak jumlahnya dari golongan yang lain. Sesungguhnya Allah hanya menguji kamu dengan hal itu. dan Sesungguhnya di hari kiamat akan dijelaskan-Nya kepadamu apa yang dahulu kamu perselisihkan itu.”

Dalam ayat ini dijelaskan prinsip-prinsip tentang akhlak dalam perilaku sosial dan keadilan, ihsan dan menjauhi kezaliman yang berdasarkan hubungan social, sedangkan ayat selanjutnya menyebutkan bahwa menjaga janji baik kepada Allah Swt. maupun manusia adalah kewajiban setiap manusia mukmin yang mempercayai Allah Swt.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 di dalam Pasal 79 (1) pengusaha wajib memberikan waktu istirahat atau cuti kepada pekerja atau buruh. Dan di dalam Pasal 81 (1) pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada

waktu haid. Serta di dalam Pasal 84 berbunyi setiap pekerja atau buruh yang menggunakan waktu istirahat atau cuti sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 79 ayat 2 huruf a,b,c dan d, Pasal 80, Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.

Dalam hal ini seharusnya pemberian waktu cuti harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagaimana telah ditetapkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan. Dan seharusnya pula karyawan tidak mengkhawatirkan tentang upah yang tidak dibayar pada waktu cuti karena sudah merupakan peraturan yang telah tercantum di dalam undang-undang tersebut,

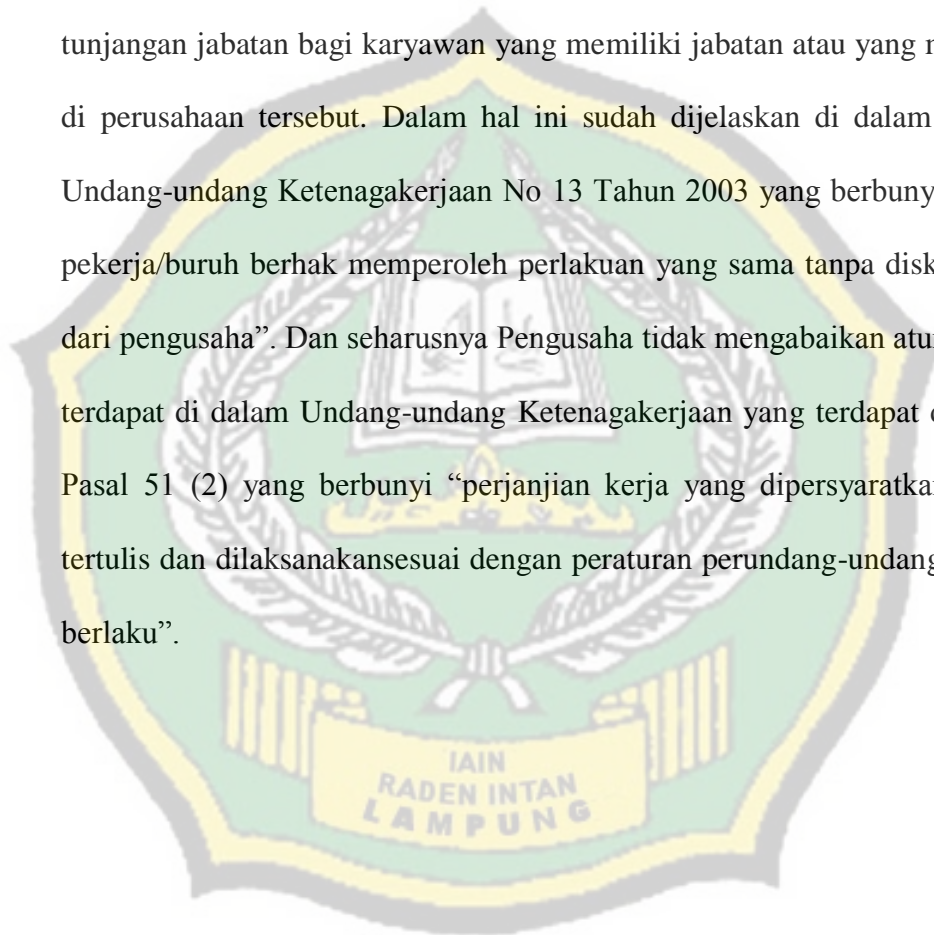
Dalam hal ini perusahaan melanggar serta mengabaikan tentang hak karyawan wanita, dalam masalah ini karyawan wanita sangat dirugian, karena ketidakpahaman mengenai undang-undang karyawan wanita yang bekerja di PT. Indokom Samudra Persada hanya menerima apa yang telah diberikan perusahaan tersebut.

Merasakan sakit disaat sedang menstruasi sangat berbahaya bagi pekerja wanita itu sendiri, karena akan mengganggu kesehatan reproduksi wanita dan cuti merupakan hak bagi pekerja yang wajib diberikan oleh pengusaha. Dan jika pengusaha melanggar atau mengabaikan peraturan tentang cuti tersebut maka akan dikenakan sanksi yang tegas.

Bedasarkan penjelasan di atas adanya kesenjangan yang terjadi di PT. Indokom samudra Persada, dalam hal ini PT. Indokom samudra Persada memberikan keterangan yang tidak sesuai dengan Hukum Islam dan Unang-

undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, selain itu mengandung Unsur pelanggaran dan hukumnya tidak diperbolehkan.

Dan didalam pelaksanaan cuti hamil di PT. Indokom Samudra Persada adanya perbandingan tunjangan yaitu hanya karyawan wanita tertentu yang diberikan tunjangan pada saat cuti hamil serta adanya tunjangan jabatan bagi karyawan yang memiliki jabatan atau yang menjabat di perusahaan tersebut. Dalam hal ini sudah dijelaskan di dalam Pasal 6 Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Dan seharusnya Pengusaha tidak mengabaikan aturan yang terdapat di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang terdapat di dalam Pasal 51 (2) yang berbunyi “perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dan dilaksanakansesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Bedasarkan uraian pembahasan pada bab-bab terdahulu, baik dalam Bab II landasan teori, maupun dalam Bab III laporan penelitian “Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil di PT. Indokom samudra Persada Menurut Hukum Islam dan Undang-undang Ketenagakerjaan, yang kemudian dilakukan analisis pada dua bab tersebut. Maka dalam hal ini dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan hak cuti haid dan hamil di PT. Indokom Samudra Persada sudah dilaksanakan tetapi dalam pelaksanaan cuti tersebut, perusahaan memberlakukan cuti haid yang seharusnya wajib diberikan pada hari pertama dan kedua pada saat merasakan sakit tetapi di dalam PT. Indokom Samudra Persada hanya diberikan satu hari saja dan tidak adanya upah yang diberikan kepada karyawan wanita yang sedang melakukan cuti haid tersebut. Serta pelaksanaan cuti hamil adanya perbandingan tunjangan yang diberikan bagi karyawan wanita di PT. Indokom Samudra Persada. Yaitu perbandingan tunjangan dimana tunjangan hanya diberikan kepada pejabat yang menempati kedudukan di PT. Indokom Samudra Persada serta tunjangan berdasarkan penilaian kerja, seharusnya perusahaan menyamaratakan atau tidak membeda-bedakan karna wanita hamil sama-sama mengandung 9 bulan dan merasakan sakit yang sama.

2. Hukum Islam tentang pelaksanaan cuti haid dan hamil di dalam aqadnya sudah sesuai dengan rukun dan syarat dan diperbolehkan karena Islam sendiri mengajarkan kaumnya untuk berbuat kasih sayang kepada sesamanya. namun di dalam pelaksanaannya terdapat kesenjangan dengan peraturan yang sudah di atur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, yang dimana implementasinya atau prakteknya tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku dimana sudah dijelaskan pengusaha wajib memberikan waktu cuti kepada pekerja dan seharusnya pengusaha tidak mengabaikan itu.

B. Saran

bedasarkan analisis data dilapangan dan telah disimpulkan bahwa pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil di PT Indokom Samudra Persada pelaksanaannya aqadnya sudah sesuai namun praktek yang terjadi adanya ketidakadilan, maka peneliti mempunyai beberapa saran:

1. Bagi perusahaan hendaknya di dalam pelaksanaan cuti harus sesuai dengan peraturan yang telah di undang-undangkan sebagaimana mestinya, tidak adanya deskriminasi dan perlu adanya pengawasan.
2. serta adanya pemberian tunjangan seperti tunjangan kesehatan untuk melindungi sistem reproduksi bagi wanita, tunjangan biaya lainnya dan adanya edukasi bagi karyawan agar lebih menegtahui apasaja hak hak khusus yang diberikan serta dapat memberikan pengetahuan bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Kadir, *Hukum Bisnis Syariah dalam Al-quran*, Jakarta: Amzah, 2010.
- Anwar, Syamsul, *hukum Perjanjian Syariah*, Jakarta: PT .Raja Grafindo, 2007.
- Ash-Shiddieqy, Teungku Muhammad Hasbi, *Pengantar Fiqih Muamalah*, Semarang: Pustaka Riski Putra, 2009.
- C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-quran dan Terjemahannya*, Cetakan Kedua, Bandung: PT Mizan Buaya Kreativa, 2012.
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kedua, Jakarta: Balai Pustaka, 1991
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2011.
- Dewi, Gemala, Wirdayaningsih, *Yeni salma Barlinti, Hukum Perikatan Islam Di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Fordebi Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, Jakarta: Rajawali pers, 2016.
- Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalh*, Jakarta: Rajawali, 2010.
- Hasbi Ash-Shiddieqi, *Falsafah Hukum Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1975.
- Ismail Muhammad Syah, Dkk, *Filsafat Hukum Islam*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Kaelan, M.S, *Metode Peneitian Kualitatif Bidang Filsafat*, Paradigma, Yogyakarta, 2005.
- Louis Gookschalk, *Understanding History A Primer Of Historical Method*, UI Press, 1985.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2004.
- Muharam.Hidayat, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaan di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006
- Mz,Labib, Aqil Bil Qisthi, *Risalah Fiqih Wanita*, Surabaya: Bintang Usaha Jaya, 2005.

Ronny Kountur, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Dan Thesis*, Jakarta: PPM, 2014.

Sabiq, Sayyid, *Fiqih sunnah Jilid*, Jakarta: Tinta Abadi Gemilang, 2013.

Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia, 1986.

Suwahid Soekarno, hadis pilihan, Surabaya: Amanah, 1996.

Syafei, Rahmat, *Fiqih Muamalah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2001.

Syarifuddin, Amir, *Ushul Fiqh*, Cetakan Kesatu, Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu, 1997.

Umar, Nasaruddin, *Ketika Fiqih Membela Perempuan*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014.

Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003.

Undang-Undang RI No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2008, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Bandung: Fokusmedia, 2008.

Wijatanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

