

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PERLINDUNGAN HUKUM MENURUT UU NO.13 TAHUN 2003  
PERSFEKTIF FIQH MUAMALAH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)**



**UIN SUSKA RIAU**

Oleh:

**Nazla Ramadani**

**NIM:11622201634**

**UIN SUSKA RIAU**

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH (MUAMALAH)  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2020**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Porter Di Desa Tanjungbatu Kota Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Dan Fiqh Muamalah”** yang ditulis oleh:

Nama : Nazla Ramadhani  
NIM : 11622201634  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 17 Maret 2020

Pembimbing Skripsi



**Dr. Johari, M.Ag**

**NIP. 19640302 199102 1 001**

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PARA PEKERJA PORTER DI  
DESA TANJUNGBATU KOTA MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 DAN  
FIQH MUAMALAH

Nama Penulis : NAZLA RAMADHANI  
NIM : 11622201634  
Program Studi : HUKUM EKONOMI SYARIAH

Telah dimunaqasyahkan pada :  
Hari / Tanggal : Senin / 15 Juni 2020  
Waktu : 08.00 Wib

Dan telah melakukan perbaikan sesuai dengan Catatan dari Tim Penguji Munaqasyah Fakultas  
Syariah dan Hukum UIN Suska Riau

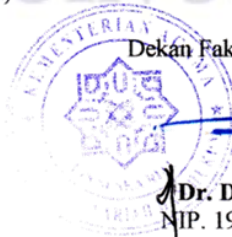


Pekanbaru, 2020  
Tim Penguji

1. Drs. H. Zainal Arifin, MA  
(Ketua sekaligus Anggota Penguji)
2. Dra. Nurlaili, M.Si  
(Sekretaris sekaligus Anggota Penguji)
3. Dr. H. Suhayib, M.A  
(Anggota Penguji)
4. Muhammad Nurwahid, MA.  
(Anggota Penguji)

*[Handwritten signatures of the examiners]*

Mengetahui  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



*[Handwritten signature of Dr. Drs.H. Hajar, M.Ag.]*  
Dr. Drs.H. Hajar, M.Ag.  
NIP. 19580712 198601 1 005

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NAZLA RAMADHANI  
Tempat/Tgl Lahir : SAPAT, 11 Januari 1998  
Nim : 11622201634  
Jurusan : HUKUM EKONOMI SYARIAH (MUAMALAH)  
Fakultas : SYARIAH DAN HUKUM

Menyatakan dengan sesungguhnya Laporan Akhir saya ini adalah asli hasil karya atau penelitian penyusunan sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Pekanbaru, 15 Juni 2020

Yang menyatakan,



**NAZLA RAMADHANI**  
**NIM. 11622201634**

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **Nazla Ramadhani : Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Porter Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Persfektif Fiqh Muamalah**

Dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, setiap orang pasti melaksanakan kegiatan mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Dan dalam mencari upah pekerja/buruh membutuhkan perlindungan hukum untuk menjamin hal-hal selama bekerja. Perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Dalam hal bekerja, pekerja/buruh banyak mendapatkan ketidakjelasan terhadap apa yang harus dia dapatkan. Perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja porter menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini, serta bagaimana tinjauan fiqh muamalah terhadap perlindungan hukum pekerja porter.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Yaitu penelitian yang dilakukan dalam kancah kehidupan sebenarnya yakni menyangkut data yang ada di lapangan. Yang mana sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 16 orang yang mana 11 orang merupakan para pekerja porter dan 5 orang syahbandar berdasarkan teknik total sampling. Sumber data primer penelitian ini diperoleh langsung di lapangan dengan menggunakan hasil observasi, angket dan wawancara. Selain itu, dilengkapi dengan data sekunder yang diperoleh dari data yang telah dikumpulkan walaupun sebenarnya data asli. Sedangkan metode analisa yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif, yaitu setelah semua data terkumpul, maka diklarifikasi dalam pemaparan dan penjelasan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam praktek perlindungan hukum terhadap para pekerja porter di Desa Tanjungbatu Kota terdapat berbagai macam ketidakjelasan. Yang mana secara umum dalam UU No.13 Tahun 2003 dan Fiqh Muamalah menjelaskan bahwa kejelasan dalam pemberian upah sudah sangat diatur. Namun dalam kenyataan upah tersebut sama sekali tidak memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain aspek upah, ada juga aspek jaminan kesehatan, keselamatan, kejelasan hari libur, upah bonus jika melewati jam kerja sama sekali tidak didapatkan oleh para pekerja porter tersebut.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah Swt atas segala rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan proposal ini dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Porter Menurut UU No 13 Tahun 2003 Persfektif Fiqh Muamalah”**. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dalam kondisi yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari dalam pembuatan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari nilai kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan oleh penulis. Dalam pembuatan proposal ini banyak menghadapi kendala-kendala, namun dengan keridhoan Allah SWT dan do'a maupun motivasi dari semua pihak, maka penulis dapat menghadapinya. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan penelitian ini tidak lepas dari dukungan dan do'a dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk itu melalui karya ilmiah ini penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Kepada seluruh keluarga besar tercinta penulis baik Ayahanda Tercinta Azuar Efendi, Ibunda Tersayang Erma Suryani, Adik Lelaki Tertampan Azifa Rifaldi dan Adik Perempuan Tercantik Leza Azriani yang memberi dukungan baik moril maupun materil, yang mampu memberikan kekuatan

kepada penulis sehingga penulis dapat bertahan dalam memperjuangkan mimpi dan tujuan hidup penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Akhmad Mujahiddin, M.Ag Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag Dekan Fakultas Syariah dan Hukum beserta Bapak Dr. Heri Sunandar, M.CI sebagai wakil dekan I, bapak Dr. Wahidin, M.Ag sebagai wakil dekan II, bapak Dr. Maghfirah, M. A sebagai wakil dekan III UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Drs. Zainal Arifin., MA, Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dra.Nurlaili., M.Si Sekretaris Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Dr. Johari, M.Ag dosen pembimbing skripsi penulis yang telah membantu penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini.
7. Bapak Drs. Zainal Arifin., MA selaku dosen penasehat akademik yang telah membimbing memotivasi serta mengarahkan penulis selama menjalani pendidikan di bangku kuliah.
8. Segenap Bapak dan Ibu dosen Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan yang sangat berharga sebagai pedoman hidup di masa yang akan datang.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Untuk segenap Staf pemerintahan Desa Tanjungbatu Kota Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun yang menerima dengan ramah.
10. Pimpinan perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya yang telah memberikan fasilitas untuk mempermudah penulis dalam mencari referensi.
11. Kepada para senior maupun junior penulis di jurusan Hukum Ekonomi Syariah terutama para rekan satu tim dalam ruang lingkup Himpunan Mahasiswa Jurusan Hukum Ekonomi Syariah yang secara tidak langsung juga mendukung penulis selama dalam masa perkuliahan.
12. Untuk teman baik saya Junita Herlian Novianti dan Windy Novelasari, saya ucapkan terimakasih karena selalu memberikan saya do'a, dukungan, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Untuk sahabat Tercinta saya Intan Mariska Aretra, Nikko Dwiwijaya Ichwan dan Salman Al-Farisi, saya ucapkan banyak terimakasih karena selalu memberikan saya dukungan, do'a, dan motivasi bahkan rela mau disusahain.
14. Rekan-rekan seperjuangan jurusan Hukum Ekonomi Syariah A dan B angkatan 2016, teman-teman KKN semuanya, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, Terimakasih atas bantuan yang tidak pernah penulis lupakan.  
Akhirnya saya sebagai seorang manusia biasa, penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan dalam penulisan skripsi ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





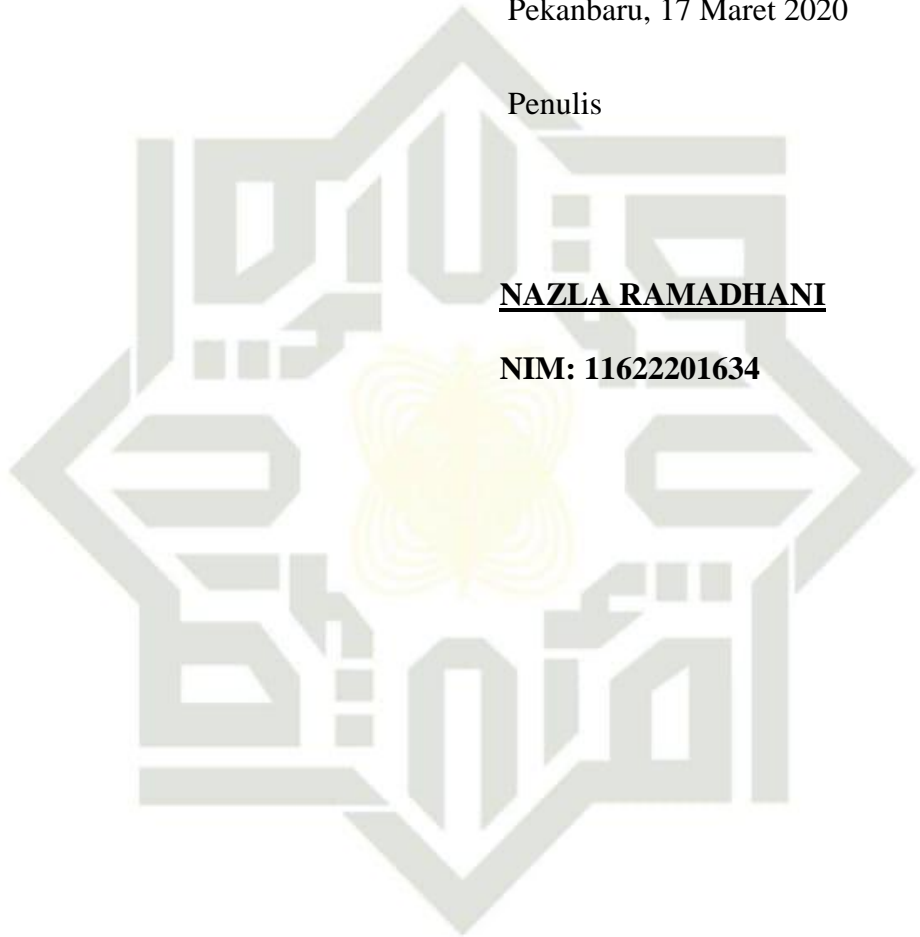
Untuk itu kritik dan saran serta masukan-masukan yang mendukung dari semua pihak demi penyempurnaan skripsi ini akan diterima dengan senang hati. Semoga penulisan proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Pekanbaru, 17 Maret 2020

Penulis

**NAZLA RAMADHANI**

**NIM: 11622201634**



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

### LEMBAR PENGESAHAN

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii

### BAB I PENDAHULUAN.....

A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan masalah.....	8
D. Tujuan Penulisan .....	9
E. Manfaat Penulisan .....	9
F. Metodologi Penelitian .....	10
G. Sitematika Penulisan .....	13

### BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....

A. Gambaran Umum Kecamatan Kundur .....	15
B. Gambaran Umum Pasar Tradisional Tanjungbatu Kota .....	25

### BAB III LANDASAN TEORI .....

A. Sejarah Lahirnya UU No.13 Tahun 2003.....	28
B. Porter/Buruh .....	30
C. Tinjauan Umum Pengupahan Menurut UU No.13 Tahun 2003	34

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Tinjauan Umum Pengupahan Menurut Fiqh Muamalah.....	53
--	----

**BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PARA PEKERJA PORTER MENURUT UU NO.13 TAHUN 2003 DAN FIQH MUAMALAH.....**

A. Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Porter Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .....	66
B. Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Perlindungan Hukum Para Pekerja Porter Di Desa Tanjungbatu Kota .....	82

**BAB V PENUTUP .....**

A. Kesimpulan .....	89
B. Saran .....	90

**DAFTAR PUSTAKA .....**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Jumlah Rt/Rw Menurut Desa di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun.....	19
Tabel II.2	Klasifikasi Desa di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun	
Tabel II.3	Klasifikasi Jumlah Penduduk di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun.....	20
Tabel II.4	Klasifikasi Jumlah Penduduk Berdasarkan Tingkat Umur di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun.....	20
Tabel II.5	Klasifikasi Jumlah Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun....	21
Tabel II.6	Sarana Pendidikan di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun .....	
Tabel II.7	Gambaran Mata Pencaharian Masyarakat di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun.....	22
Tabel II.8	Penduduk Menurut Agama di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun.....	23
Tabel II.9	Sarana Rumah Ibadah di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun.....	23
Tabel II.10	Jumlah Pedagang di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun .....	24
Tabel II.11	Karakteristik Pedagang Berdasarkan Masa Kerja di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun.....	25
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	68

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel IV.2	Usia Responden .....	69
Tabel IV.3	Pendidikan Terakhir Responden.....	69
Tabel IV.4	Tentang Pengetahuan Sistem Upah Yang Diberikan.....	70
Tabel IV.5	Tentang Setuju Upah Yang Diberikan Para Penumpang Kapal.....	71
Tabel IV.6	Tentang Upah Cukup Untuk Kehidupan Sehari-hari.....	71
Tabel IV.7	Tentang Kejelasan Hari Libur.....	72
Tabel IV.8	Tentang Mendapatkan Hari Libur.....	73
Tabel IV.9	Tentang Mendapatkan Jaminan Kesehatan.....	73
Tabel IV.10	Tentang Mendapatkan Jaminan Keselamatan.....	74
Tabel IV.11	Tentang Mendapat Bonus Upah Ketika Bekerja Melewati Jam Kerja.....	74
Tabel IV.12	Tentang Para Pekerja Tau Alasan Para Penumpang Memberikan Upah Yang Tidak Sesuai Dengan Ketetaoan	75

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Islam menganjurkan umatnya untuk melakukan kegiatan bisnis, dan hal tersebut juga diatur dalam Al-Qur'an. Lebih jauh Al-Qur'an juga memuat tentang bentuk yang sangat detail mengenai praktek bisnis yang diperoleh. Konsep Al-Qur'an tentang bisnis sangatlah komprehensif, sehingga parameternya tidak hanya menyangkut dunia, tetapi juga menyangkut urusan akhirat.<sup>1</sup>

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk atau jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki daya saing di pasaran. Kecendrungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan tidak ada kejelasan batasan waktu pekerja pada umumnya salah satu teknik perusahaan.<sup>2</sup>

Peranan Hukum Islam dalam era modern ini sangat diperlukan dalam menjawab permasalahan yang timbul. Kompleksitas permasalahan umat yang selalu berkembang seiring dengan perkembangan zaman membuat Hukum Islam memperlihatkan sifat elastisitasnya guna memberi yang terbaik serta dapat memberikan kemaslahatan bagi umat manusia. Islam diyakini oleh umatnya sebagai agama universal, tidak terbatas oleh waktu dan tempat

<sup>1</sup>Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung : Alfabeta, 2009), hlm 1.

<sup>2</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hlm 217.

tertentu. Al-Qur'an menyatakan bahwa lingkup keberlakuan ajaran Islam yang dibawa oleh Nabi Muhammad saw adalah untuk seluruh umat manusia di manapun mereka berada.<sup>3</sup>

Firman Allah dalam Al-Qur'an Surah Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ  
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : “Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Al-Jumu'ah : 10)

Manusia sebagai makhluk individu yang memiliki berbagai kebutuhan hidup, telah disediakan Allah swt. Beragam benda yang dapat memenuhi kebutuhannya, dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang beragam tersebut tidak mungkin dapat diproduksi sendiri oleh individu yang bersangkutan. Dengan kata lain, ia harus bekerja sama dengan orang lain.<sup>4</sup> Tanggung jawab manusia sebagai khalifah adalah mengelola *resources* yang telah disediakan oleh Allah secara efisien dan optimal agar kesajahteraan dan keadilan dapat ditegakkan. Dengan demikian, segala macam kegiatan ekonomi yang diajukan untuk mencari keuntungan tanpa mengabaikan hak-hak pekerja atau karyawan yang bekerja.

Indonesia adalah negara berkembang maka perekonomian di Indonesia terbilang tidak terlalu stabil. Pembangunan adalah sesuatu yang sangat penting

<sup>3</sup> Dr. Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, ( Jakarta : Pustaka al-Kautsar,2001), hlm

<sup>4</sup> Suhrawardi K. Lubis, Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, ( Jakarta : Sinar Grafika, 2014 hlm 4

bagi suatu negara, terutama bagi negara berkembang seperti Indonesia. Dan akibat perekonomian yang kurang mendukung maka sebagian dari masyarakat banyak yang mencari pekerjaan. Pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang sangat penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan akan jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.<sup>5</sup>

Pengangguran dan inflansi adalah dua masalah ekonomi utama yang dihadapi setiap masyarakat. kedua masalah ekonomi itu dapat mewujudkan beberapa efek buruk yang mungkin timbul, berbagai kebijakan ekonomi perlu dijalankan.<sup>6</sup> Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kerjasama antara perusaha dan pekerja, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, disisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya.

Oleh sebab itu, perlu adanya perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksanaan dari perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

<sup>5</sup> Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm 95

<sup>6</sup> Sudono Sukirno, *Mkroekonomi: Teori Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm 331

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Perlindungan pekerja juga dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi. Berkaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo sebagaimana dikutip oleh Zainal Asikin membagi perlindungan pekerja menjadi tiga macam yaitu:

1. Perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya serta keluarganya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesejahteraan keluarga.
3. Perlindungan teknis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja ataupun oleh lain-lainnya. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.<sup>7</sup>

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan pekerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerja dan peran

<sup>7</sup> Zainal Asikin, *Dasar....*, hlm 75

sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.<sup>8</sup>

Bentuk perlindungan pekerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang memperkejakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan maksudnya diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial pekerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong-royongan sebagaimana tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Hukum ketenagakerjaan yang berperan mengatur keajekan hubungan kerja, selain pengaturannya melalui peraturan perundang-undangan terbit pula melalui bentuk peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja. Pada dasarnya ketentuan hukum ini, berlandaskan pada asas kepastian, keadilan, manfaat, keseimbangan kepentingan, musyawarah-mufakat, serta persamaan kedudukan dalam hukum. Asas-asas ini mempunyai nilai sebagai cita hukum ketenagakerjaan dalam memberikan landasan bagi perlindungan dan penegakan hukum bidang ketenagakerjaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

<sup>8</sup> Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di tentukan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan”. Ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa dalam menjalankan Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya tidak boleh ada diskriminasi. Maka setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari tempat dimana ia bekerja.

Perlindungan hukum terhadap buruh merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konsitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap buruh dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Namun dalam kenyataannya, ada sebagian buruh yang merasa belum dapat sejahtera karena upahnya tidak bisa mencukupi kebutuhannya.

Upah buruh dalam hukum Islam juga mendapat tempat yang sangat penting, dalam Islam hak-hak orang lain sangat dihargai, tidak peduli siapapun orang tersebut, seorang buruh. Sebegitu pentingnya upah buruh ini, Islam

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



memberikan pedoman kepada para pihak yang memperkerjakan orang lain, bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yakni harus adil dan mencukupi.<sup>9</sup>

Pekerja Porter di Pelabuhan Domestik Desa Tanjungbatu Kunder yang kerjanya tiap hari tidak mendapatkan upah sesuai ketentuan upah minimum sesuai tempat tersebut. Disini setiap Porter menerima uang sesuai dengan apa yang diberikan oleh para penumpang yang barangnya diangkat. Upahnya bisa saja Rp 20.000 sampai Rp 50.000, tergantung sama pemberian para penumpang kapal. Porter juga tidak mendapat jaminan kesehatan bahkan keselamatan dalam bekerja.

Berdasarkan gambaran di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas. Salah satunya di Pelabuhan Domestik Desa Tanjungbatu Kota Kecamatan Kunder Kabupaten Karimun. Pelabuhan Domestik ini sudah berdiri sejak 22 Tahun yang lalu. Pekerja atau buruh yang bekerja disana bekerja mulai dari pukul 06.00 WIB sampai malam. Jam kerja tersebut berjalan sesuai dengan masuknya kapal di Pelabuhan tersebut. Bekerjanya setiap hari dan tidak ada jadwal libur. Untuk masalah upah, kecelakaan kerja, jamsostek, kesehatan dan keselamatan, dll masih belum terlaksana dengan baik.

Disinilah peneliti tertarik untuk menelusuri dan meneliti bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas tersebut sudah sesuai dan adil atau tidak. Adapun yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



<sup>9</sup>A. Annisa'atun, *Ketentuan Upah Menurut Islam*, dalam <http://digilib.uinby.ac.id/8671/5/Bab2.pdf>. Diakses 12 Desember 2018

tentang “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PORTER MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 PERSFEKTIF FIQH MUAMALAH”.

## **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian yang diteliti pada Tahun 2020 ini mencapai pada sasaran yang diinginkan dengan benar dan tepat, maka penulis membatasi pembahasan terhadap Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Porter Di Desa Tanjungbatu Kota Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Fiqh Muamalah.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti menarik beberapa rangkaian permasalahan yang menjadi inti pokok pada penulisan skripsi ini adalah : Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Porter Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Persfektif Fiqh Muamalah.

Untuk menjawab rumusan pokok tersebut, ada hal-hal yang perlu diketahui melalui pernyataan berikut :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Porter Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Porter ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang peneliti hendak capai adalah :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Untuk mengetahui bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Porter Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
  - b. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Porter Menurut Fiqh Muamalah.
2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, penelitian ini sebagai ilmu pengetahuan dan diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja porter menurut UU No. 13 Tahun 2003 Perspektif Fiqh Muamalah. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pembaca dan penulis penelitian ini menjadi baik, sehingga proses pengkajian akan terus berlangsung dan memperoleh hasil yang maksimal.
- b. Secara praktis, penelitian ini dimaksudkan sebagai suatu syarat memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar S.H pada Fakultas Syariah UIN SUSKA RIAU.

**F. Metode Penelitian**

Untuk mendapat data yang lengkap dalam pelaksanaan penelitian, maka penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*Field Research*). yaitu penelitian yang dilakukan dalam kancah kehidupan

sebenarnya yakni menyangkut data yang ada di lapangan.<sup>10</sup> Dalam rangka untuk memecahkan masalah-masalah praktis dalam masyarakat. Adapun objek penelitian tersebut adalah perlindungan hukum terhadap pekerja porter menurut UU No. 13 Tahun 2003 Persfektif Fiqh Muamalah. Selain lapangan penelitian ini juga menggunakan penelitian kepustakaan (*Library Research*) sebagai pendukung dalam melakukan penelitian, dengan menggunakan berbagai literature yang ada di perpustakaan yang relevan dengan masalah yang akan di teliti.

## 2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti suatu objek yang bertujuan membuat deskriptif, gambaran, atau lukisan secara sistematis dan objektif, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, ciri-ciri, serta hubungan diantara unsur-unsur yang ada atau fenomena tertentu. Dalam penelitian ini akan di deskripsikan tentang bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Porter Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Persfektif Fiqh Muamalah.

## Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di laksanakan di Pelabuhan Domestik Tanjung Batu Kota pemilihan lokasi ini dikarenakan lokasi strategis dijadikan tempat penelitian karena di Pelabuhan Domestik ini adalah jalan penyebrangan laut sehingga bekerja di sini di jadikan profesi.

<sup>10</sup> Hadi Sutrisno, *Metode Research* (Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada, 2002), hlm 142

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### G. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 11 orang para pekerja Porter Pelabuhan Domestik dan 5 Syabandar terdiri dari Ketua dan Anggotanya. Karena jumlah populasi relatif sedikit yaitu 16 orang, maka penulis menjadikan seluruh populasi menjadi sampel, populasi dijadikan sampel dengan teknik *total sampling*.

### H. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data Primer yaitu data yang diperoleh peneliti dari sumber asli. Dalam hal ini maka proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memerhatikan siapa sumber utama yang akan dijadikan objek penelitian.<sup>11</sup>

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari lapangan atau lokasi penelitian yang memberikan informasi langsung kepada peneliti, yaitu di Pelabuhan Domestik Tanjung Batu Kota.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar dari penelitian sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data asli.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm 103

<sup>12</sup> *ibid*



## Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Observasi

Metode Observasi adalah metode yang digunakan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk pengamatan terhadap pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja porter di desa Tanjungbatu Kota.

### 2. Wawancara

Wawancara yaitu dengan mengadakan pertanyaan secara langsung kepada responden dengan wawancara langsung yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan pembahasan penelitian, berupa foto dan yang lainnya.

### 4. Angket

Angket adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis dan setelah itu akan diisi oleh narasumber dengan cara tertulis pula. Oleh masyarakat luas, angket juga sering kali disebut dengan sebutan *Kuesioner*.

### 5. Daftar Pustaka

Daftar Pustaka adalah penulis mengambil buku-buku referensi yang ada kaitannya dengan persoalan yang diteliti.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pengolahan data dan analisis data yaitu metode deskriptif kualitatif dengan cara deduktif, rumusan masalah digunakan sebagai konsep sehingga terbentuk hipotesis yang kemudian diuji melalui pengumpulan data dilapangan. Dan selanjutnya penulis akan menarik kesimpulan dari hipotesis-hipotesis tersebut dari yang bersifat umum kepada kesimpulan yang bersifat khusus.

## K. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh kemudahan dalam penelitian penulisan ini penulis mengklafikasikan penelitian ini dalam beberapa bab dan setiap bab terdiri dari sub bagian, yaitu:

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab satu yang terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat masalah, metode penelitian serta sistematika penelitian.

### BAB II : TINJAUAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini uraian gambar umum lokasi penelitian : keadaan geografis dan demografis lokasi penelitian.

### BAB III : TINJAUAN TEORI

Pada bab ini uraian tentang Perlindungan Hukum Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Fiqh Muamalah.

## BAB VI : PEMBAHASAN

Pada bab ini akan di uraikan hasil penelitian dan pembahasan yang menjawab permasalahan dalam penelitian ini, yaitu tentang Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Porter yang ditinjau menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Fiqh Muamalah.

## BAB V : PENUTUP

Pada bab ini, akan diuraikan hasil kesimpulan yang diperoleh berdasarkan penelitian dan saran.

## DAFTAR PUSTAKA

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Kecamatan Kundur

##### 1. Sejarah Kecamatan Kundur

Tanjungbatu Kota merupakan salah satu wilayah di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun yang memiliki potensi sumber daya alam yang bagus dan sejarah masa lampau yang cukup menarik. Nama Tanjungbatu Kota diambil dari sejarah tumbuhnya sebuah bunga Tanjung di atas sebuah batu, dan bunga tersebut hingga kini masih dijumpai didaerah pelabuhan hotel gembira di pelantaran sepanjang pantai pelabuhan Tanjungbatu Kota. Sejarah perjuangan masyarakat Tanjungbatu Kota dibagi menjadi tiga periode yaitu:

- a. Periode Penjajahan Belanda
- b. Periode Penjajahan Jepang
- c. Masa Agresi Militer Belanda

Perjuangan melawan penjajahan dilakukan oleh masyarakat Tanjungbatu Kota di bawah pimpinan Abdul Manaf dan Abdul Latif. Hingga kini Tanjungbatu Kota menjadi Ibu Kota Kecamatan Kundur. Menurut Sejarahnya, Tanjungbatu Kota Kecamatan Kundur pada zaman kolonial Belanda desa tertua pada masa itu adalah Desa Alai yang merupakan suatu perkampungan. Pada zaman penjajahan Belanda sistem pemerintahan di Kecamatan Kundur dipimpin oleh seorang Amir. Setelah

menjadi Kecamatan, Tanjungbatu Kota dipimpin oleh seorang camat dalam penyelenggaraan pemerintahan secara berperiode.

a. Tanjungbatu Kota pada masa penjajahan Belanda

Pada abad ke-16, kekuasaan asing mulai masuk ke Indonesia dimulai dari Portugis, Spanyol dan Belanda. Pada masa itu semua kawasan perkebunan dikuasai oleh Belanda. Tetapi hal itu tidak terjadi di Tanjungbatu. Pada awal abad ke-19, berdirilah sebuah pabrik yang dipegang oleh seorang berkebangsaan Jepang yang bernama Yamamoto, pabrik tersebut diberi nama Nan Kokogungu Kaisa. Kebun Yamamoto ini sangat luas, di mana kebun karetinya seluas 6 hektar dan kebun pinangnya seluas kebun Pinang dan Tanjung Sari yang ada sampai saat ini. dalam satu bulan hasil karet dan pinang yang didapat mencapai 80 ton. Oleh karena itu, untuk mempermudah angkutan maka dibangunlah sebuah parit yang sekarang yang bernama Parit Jepon

Wilayah ini sekarang sudah ditempati oleh ramai penduduk, dan berdiri kawasan perumahan dengan tetap menyisakan tanah-tanah perkebunan milik pribadi warga. Untuk menghormati dan menghargai jasa mereka, maka nama mereka diabadikan menjadi Jalan A.Manaf (Kota) dan Jalan A.Latif wilayah KM 2 Tanjungbatu Kota.

b. Tanjungbatu Kota pada masa penjajahan Jepang

Pada tahun 1941, pangkalan angkatan laut Amerika dibom oleh Jepang, yang mengakibatkan Yamamoto kembali ke Jepang dengan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



alasan kelentaraan dan Nan Koko Gungukaisa ditutup. Pada tanggal 8 Maret 1942, pemerintah Hindia Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang. Hal ini menjadi awal dari penjajahan Jepang di Indonesia. Kemenangan Jepang ini membuat Yamamoto kembali ke Tanjungbatu dan ia mendirikan pabrik baru yang diberi nama Nanyo Kabu Kusi Kaisa. Pada masa itu tentara Jepang banyak yang datang ke Tanjungbatu, mereka datang dengan menggunakan kapal yang bernama Mayang Betawi.

c. Tanjungbatu Kota pada masa Agresi Militer Belanda

Pada tanggal 29 September 1945, terjadi pendaratan tentara Sekutu di Indonesia. Bertepatan pada tanggal tersebut tentara Belanda memasuki kawasan Tanjungbatu, mereka mendirikan markas yang berlokasi berbeda dari markas Jepang, yaitu di sebuah bukit yang saat ini kawasan tersebut dijadikan sebuah klenteng.

## 2. Geografis Desa Tanjungbatu Kota

Tanjungbatu Kota sebagai sebagian wilayah Kabupaten Karimun yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999. Pada awalnya terbentuk wilayah Kabupaten Karimun terdiri dari 3 (Tiga) Kecamatan yakni Kecamatan Karimun, Kecamatan Moro dan Kecamatan Kunder. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karimun Nomor 16 Tahun 2001 yang berbunyi "*Pembentukan dan Struktur Organisasi Tata Kerja Kecamatan Tebing, Kecamatan Meral, Kecamatan*

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



*Buru, Kecamatan Kundur Utara, Kecamatan Kundur Barat*”. Dalam Pasal 7 di jelaskan Kecamatan Kundur sebelumnya sebagai Kecamatan Induk berasal dari sebagian wilayah Kecamatan Kundur yang terdiri dari 3 (Tiga) Kelurahan dan 4(Desa) diantaranya :

Kelurahan	Desa
Tanjungbatu Kota	Sungai Sebesi
Tanjungbatu Barat	Sungai Ungar
Alai	Lubuk
	Batu Limau

Kecamatan Kundur adalah salah satu Kecamatan dari 9 Kecamatan yang terdapat di wilayah Kabupaten Karimun Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang mempunyai letak dan wilayah yang strategis di tinjau dari pendekatan ekonomis. Luas wilayah Tanjungbatu Kota 1380<sup>o</sup> yang terdiri dari 596 KM<sup>2</sup> daratan dan 784 KM<sup>2</sup> lautan dan letak posisi 103<sup>o</sup> – 21<sup>o</sup> bujur sangkar timur dan 38<sup>o</sup> – 13<sup>o</sup> bujur utara serta tinggi pusat pemerintahan Kecamatan Kundur dengan permukaan laut adalah 00,32 M<sup>2</sup>.

### 3. Demografis Desa Tanjungbatu Kota

Kelurahan Tanjungbatu Kota telah memiliki V Lingkungan, 51 Rukun Warga dan 145 Rukun Tetangga. Letak dan wilayah yang strategis ini pula banyak dimanfaatkan oleh warga sekitar untuk membuka peluang usaha dengan menjual berbagai jenis kebutuhan masyarakat sekitar baik itu kebutuhan pangan maupun sandang. Salah satu tempat yang menjadi pusat perbelanjaan adalah pasar Tradisional Tanjungbatu Kota.

- a. Lingkungan I (Terletak di Pasir Gembur dan Paya Togok)
- b. Lingkungan II (Terletak di Pelabuhan, Dwi Kora dan Jl. Ahamad Latif)
- c. Lingkungan III (Terletak di Padang Bola dan Jl. Pramuka)
- d. Lingkungan IV (Terletak di Simpang Urung dan Batu Dua)
- e. Lingkungan V (Terletak di Tanjung Sari)

**Tabel II.1**  
**Jumlah Rt/Rw Menurut Desa di Kecamatan Kundur**  
**Kabupaten Karimun**

No	Kelurahan/Desa	Luas Wilayah (Km <sup>2</sup> )	RT	RW
1	Tanjungbatu Kota	18	46	14
2	Tanjungbatu Barat	15	25	9
3	Gading Sari	11	16	6
4	Sungai Ungar	25	23	10
5	Sungai Sebesi	23	22	8
6	Lubuk	11	13	4
<b>Total</b>		<b>103</b>	<b>145</b>	<b>51</b>

Sumber data: *Profil Kecamatan Kundur Tahun 2019*

Selanjutnya penduduk di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun terdiri dari berbagai jenis etnis suku, agama, budaya dan sosial kemasyarakatan. Penduduk merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu wilayah. Oleh karena itu dalam proses pembangunan, penduduk merupakan modal dasar bagi pembangunan suatu bangsa. Dengan demikian tingkat perkembangan penduduk sangat penting untuk diketahui dalam menentukan langkah pembangunan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel II.2**

**Klasifikasi Desa di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun**

No	Kelurahan/Desa	KK	Jumlah (Jiwa)	Presentase
1	Tanjungbatu Kota	2.226	12.765	22.27%
2	Tanjungbatu Barat	4.893	6.373	43.09%
3	Gading Sari	627	2.385	7.48%
4	Sungai Ungar	1.129	3.244	9.96%
5	Sungai Sebesi	1.062	3.440	9.12%
6	Lubuk	820	2.521	8.08%
<b>Total</b>		<b>10.757</b>	<b>30.728</b>	<b>100%</b>

Sumber data: *Profil Kecamatan Kundur Tahun 2019*

Disamping itu, jumlah penduduk yang ada di Kecamatan Kundur dari jenis kelamin antara lain: untuk laki-laki berjumlah 15.443 dan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 15.285 dan jumlah untuk seluruh penduduk yang ada di Kecamatan Kundur adalah 30.728 jiwa. Sehingga untuk lebih jelas mengenai klasifikasi jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin yang ada di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel II.3**

**Klasifikasi Jumlah Penduduk di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun**

No	Kelurahan/Desa	Jenis Kelamin	
		L	P
1	Tanjungbatu Kota	6.325 Jiwa	6.440 Jiwa
2	Tanjungbatu Barat	3.208 Jiwa	3.165 Jiwa
3	Gading Sari	1.235 Jiwa	1.150 Jiwa
4	Sungai Sebesi	1.722 Jiwa	1.718 Jiwa
5	Sungai Ungar	1.642 Jiwa	1.602 Jiwa
6	Lubuk	1.311 Jiwa	1.210 Jiwa
<b>Total</b>		<b>15.443 Jiwa</b>	<b>15.285 Jiwa</b>

Sumber data: *Profil Kecamatan Kundur Tahun 2019*

Berdasarkan data statistic yang diperoleh dari profil Kecamatan Kunder 2019, populasi penduduk Kecamatan Kunder yang berjumlah 30.728 Jiwa, tentunya populasi penduduk tersebut terbagi menjadi tingkatan umur yang berbeda. Untuk lebih jelas klasifikasi jumlah penduduk Kecamatan Kunder Kabupaten Karimun berdasarkan tingkat umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel II.4**  
**Klasifikasi Jumlah Penduduk berdasarkan Tingkat Umur di Kecamatan Kunder Kabupaten Karimun**

No	Usia	Jumlah (Jiwa)	Presentase (%)
1	0-4	1.898 Jiwa	6.18%
2	5-9	2.426 Jiwa	7.9%
3	10-14	1.898 Jiwa	6.18
4	15-19	2.426 Jiwa	7.9
5	20-24	2.576 Jiwa	8.38
6	25-29	2.193 Jiwa	7.14
7	30-34	2.437 Jiwa	7.93
8	35-39	2.746 Jiwa	8.94
9	40-44	2.512 Jiwa	8.17
10	45-49	2.136 Jiwa	6.95
11	50-54	1.794 Jiwa	5.84
12	55-59	1.518 Jiwa	4.94
13	60-64	1.176 Jiwa	3.83
14	65-69	803 Jiwa	2.61
15	70-74	567 Jiwa	1.84
16	>75	705 Jiwa	2.29
<b>Total</b>		<b>30.728</b>	<b>100</b>

Sumber data: *profil Kecamatan Kunder Tahun 2019*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa klasifikasi jumlah penduduk berdasarkan tingkat umur di Kecamatan Kunder lebih banyak pemuda dari pada orang tua. Banyaknya pemuda tersebut menunjukkan adanya semangat baru dalam upaya memajukan Kecamatan Kunder.

Selanjutnya, Pemerintah Kabupaten Karimun juga sangat memperhatikan masalah pendidikan. Karena semakin tingginya tingkat pendidikan suatu daerah, maka hal tersebut akan memberikan indikasi terhadap majunya pola berpikir masyarakat yang ada di dalamnya. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat pendidikan yang ada di Kecamatan Kundur dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel II.5**  
**Klasifikasi Jumlah Penduduk berdasarkan Tingkat Pendidikan di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Presentase (%)
1	Tidak/Belum Sekolah	6.119	19.91
2	Tidak/Tamat SD	3.279	10.67
3	Tamat SD/Sederajat	11.337	36.89
4	SLTP/Sederajat	3.952	12.86
5	SLTA/Sederajat	4.930	16.04
6	Diploma/II	241	0.78
7	Akademi/DIII/Sarjana Muda	273	0.88
8	Strata-I	572	1.86
9	Strata-II	25	0.08
<b>Total</b>		<b>30.728</b>	<b>100</b>

Sumber data: *Profil Kecamatan Kundur Tahun 2019*

Pendidikan juga sangat berpengaruh pada perkembangan ekonomi dan juga pola pikir masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah dan masyarakat senantiasa harus memberikan perhatian yang besar pada perkembangan pendidikan serta ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai pada umumnya. Untuk melihat gambaran secara umum perkembangan pendidikan di Kecamatan Kundur akan disajikan data tentang jumlah sarana pendidikan yang meliputi SD, SMP, SMA, SMK.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel II.6**

**Sarana Pendidikan di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Sekolah Dasar	22
2	SLTP/Sederajat	5
3	SMA/Sederajat	3
4	SMK/Sederajat	1
<b>Total</b>		<b>31</b>

Sumber Data: *Profil Kecamatan Kundur Tahun 2019*

Guna kebijakan pembangunan di berbagai bidang terutama yang menyangkut bidang kesejahteraan masyarakat, diperlukan indikator dan informasi mengenai keadaan sosial maupun ekonomi pada penduduk itu sendiri. Dengan adanya informasi ini, perencanaan pembangunan akan lebih terarah. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk mata pencaharian ataupun profesi yang digeluti oleh masyarakat yang ada di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel II.7**

**Gambaran Mata Pencaharian Masyarakat di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun**

No	Jenis Mata Pencaharian	Jumlah	Presentase (%)
1	Petani	530 orang	1.72
2	Pedagang	715 orang	2.32
3	Pengrajin	350 orang	1.139
4	Tukang Batu	200 orang	0.65
5	PNS	900 orang	2.928
6	Guru Tidak Tetap	205 orang	0.667
7	Belum Bekerja	17.998 orang	58.6
8	Lain-lain	9.830 orang	32
<b>Total</b>		<b>30.728 orang</b>	<b>100</b>

Sumber data: *Profil Kecamatan Kundur Tahun 2019*

Sesuai dengan letak geografis dan demografisnya, mata pencaharian masyarakat Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun didominasi oleh Petani, Pedagang, Pengrajin, Tukang batu, PNS, dan guru tidak tetap.

#### 4. Agama dan Budaya

Memeluk agama merupakan hak asasi manusia, kebebasan beragama di Negara Republik Indonesia dijamin dalam batang tubuh UUD 1945 dalam Pasal 29. Sikap yang perlu dikembangkan dari dalam Pasal 29 UUD 1945 adalah toleransi antar umat beragama, kerukunan untuk beragama, tidak mencampur adukkan kepercayaan. Mayoritas masyarakat yang ada di Kecamatan Kundur adalah Islam. Walaupun Islam sebagai agama mayoritas namun tidak ada penekanan serta pemaksaan dari agama yang minoritas ke Agama mayoritas. Hal ini membuktikan telah menetapnya toleransi antar umat beragama. Namun untuk mengetahui lebih jelas dari agama yang dianut oleh warga di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel II.8**

**Penduduk Menurut Agama di Kecamatan Kundur  
Kabupaten Karimun**

No	Agama	Jumlah	Presentase (%)
1	Islam	26.511	86.28
2	Kristen	854	2.78
3	Katholik	275	0.9
4	Budha	2.893	9.41
5	Konghucu	194	0.63
6	Hindu	1	0.0032
<b>Total</b>		<b>30.728</b>	<b>100</b>

Sumber data: *Profil Kecamatan Kundur Tahun 2019*

Selanjutnya, berkenaan dengan sarana rumah ibadah yang terdapat di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun sangat berpengaruh bagi masyarakat dalam melaksanakan ibadah. Berkenaan dengan hal tersebut untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel II.9**

**Sarana Rumah Ibadah di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun**

No	Rumah Ibadah	Jumlah
1	Masjid	26
2	Surau/Musholla	46
3	Gereja	4
4	Vihara	2
5	Cetiya	2
<b>Total</b>		<b>80</b>

Sumber data: *Profil Kecamatan Kundur Tahun 2019*

**B. Gambaran Umum Pasar Tradisional Tanjungbatu Kota**

**1. Sejarah Pasar Tradisional**

Pasar Tradisional Tanjungbatu Kota merupakan pasar yang terletak dipusat kota Tanjungbatu Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun Kepulauan Riau. Pasar Tradisional ini berada di Jl. Jendral Sudirman, Kelurahan Tanjungbatu Kota Kecamatan Kundur. Pasar Tradisional ini berdiri sejak tahun 1996 yang berlokasi di pusat kota yang berada tidak jauh dari pelabuhan domestik, di mana pada masa itu pasar tradisional Tanjungbatu dikelola oleh Tanjung Pinang hingga tahun 2001. Hal tersebut berlaku dikarenakan pada masa itu di Karimun belum ada pemekaran Kabupaten.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setelah pemekaran Kabupaten, maka pasar tradisional ini dikelola oleh Perusahaan Daerah Kabupaten Karimunyang berlokasi di Tanjungbatu, yang sebelumnya dikelola oleh Perusahaan Daerah Tanjung Pinang, dan pengelolaan pasar tersebut berlaku hingga sekarang.<sup>13</sup> Sejak tahun 1996, Pasar Tradisional Tanjungbatu merupakan pasar yang menjadi sektor perdagangan dan jasa. Pasar tersebut merupakan pusat perbelanjaan bagi masyarakat setempat dalam memenuhi kebutuhannya baik sandang maupun pangan. Pasar ini merupakan salah satu aset dan omzet daerah yang dikelola oleh PERUSDA atau Perusahaan Daerah dalam hal ini meningkatkan ekonomi masyarakat daerah Tanjungbatu Kota Kecamatan Kundur.

## 2. Kondisi Pasar Tradisional

Pasar Tradisional Tanjungbatu Kota berdiri sejak Tahun 1996. Pada pasar tradisional terdapat 40 kios pedagang pakaian, 35 lapak pedagang sayur, ikan dan kebutuhan sehari-hari, di mana hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel II.10**

**Jumlah Pedagang di Pasar Tradisional Tanjungbatu Kundur**

No	Jenis Pedagang	Jumlah Pedagang
1	Pakaian	40
2	Sayuran	12
3	Ikan	11
4	Kebutuhan Sehari-hari	12
<b>Total</b>		<b>75</b>

<sup>13</sup> Ahmad Bastari, BST, Ketua Perusda (Perusahaan Daerah)Tanjungbatu Kota Kecamatan Kundur, *Wawancara*, Tanjungbatu, 17 Juli 2017.

Berdasarkan tabel II.10 di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah pedagang pakaian di pasar tradisional berjumlah 40 pedagang pakaian, 12 pedagang sayuran, 11 pedagang ikan dan 12 pedagang kebutuhan sehari-hari. Maka dapat diketahui jumlah seluruh pedagang di pasar tradisional Tanjungbatu Kota adalah 75 pedagang.

**Tabel II.11**

**Karakteristik Pedagang Berdasarkan Masa Kerja**

No	Lama Kerja (Tahun)	Jumlah Pedagang	Presentase (%)
1	<1 Tahun	0	0
2	1-10 Tahun	11	55
3	>10 Tahun	9	45
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel II.11 di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah pedagang sebanyak 20 orang. Di mana pedagang yang berjualan < 1 tahun berjumlah 0 pedagang (0%), pedagang yang berjualan antara 1-10 tahun sebanyak berjumlah 11 pedagang (55%), dan jumlah pedagang yang berjualan > 10 tahun sebanyak 9 orang (45%).<sup>14</sup>

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>14</sup> Sumber: Hasil Wawancara Bapak Marwan Pedagang Pakaian Di Pasar Tradisional Tanjungbatu Kota Kecamatan Kundur.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### BAB III

## TINJAUAN UMUM UU NO. 13 TAHUN 2003 DAN FIQH MUAMALAH

### A. Sejarah Lahirnya UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kebijakan merupakan suatu bagian dari politik dikarenakan pemerintah adalah aktor untuk membuat suatu kebijakan baik itu dalam bentuk peraturan dan undang-undang. Maraknya masalah ketenagakerjaan yang terjadi membuat Negara harus turun tangan langsung untuk membuat suatu peraturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Sehingga lahir suatu peraturan yang di buat oleh pemerintah yang mengatur tentang ketenagakerjaan dalam bentuk suatu undang-undang.

Undang-undang tersebut muncul karena disebabkan kompleksnya masalah ketenagakerjaan di Indonesia dan belum terwujud nya kesejahteraan dan kehidupan yang layak terhadap kaum buruh. Kesejahteraan dan kehidupan yang layak merupakan hak setiap warga Negara termasuk buruh seperti tentang dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat 1 yang berbunyi : “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Atas dasar tersebut pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk melindungi kepentingan para buruh. Dalam hal ini pemerintah harus membuat suatu kebijakan yang tidak merugikan kaum buruh. Sehingga muncul Undang-Undang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003.

UU No. 13 Tahun 2003 merupakan suatu upaya pemerintah dalam hal mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian intergal dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar

Negara Republik Indonesia Tahun 1945 untuk mewujudkan bangsa Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya dan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan usaha pemerintah untuk mewujudkan demokrasi di tempat kerja sehingga diharapkan dapat mendorong keoptimalan dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia agar dapat membangun Negara Indonesia sesuai dengan yang dicita-citakan. Peraturan Undang-undang yang selama ini berlaku di Indonesia merupakan hasil karya kolonial dimana peraturan yang di buat tersebut menempatkan posisi para pekerja ke dalam posisi yang tidak menguntungkan dimana peraturan perundang-undangan selama ini lebih menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi kebutuhan masa kini dan masa yang akan datang sehingga perlu diperbarui agar Undang-undang yang berlaku dapat mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi kaum buruh atau pekerja sehingga tidak menguntungkan para pengusaha saja.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan undang-undang yang mengatur segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Pada saat itu pula, beberapa peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang dipandang sudah tidak lagi sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan dinyatakan tidak berlaku.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Undang-undang No.13 Tahun 2003 dibentuk, disahkan dan diberlakukan dengan cita-cita ingin mewujudkan suatu landasan, asas dan tujuan dalam pembangunan ketenagakerjaan serta mewujudkan hubungan industrial sesuai dengan nilai-nilai pancasila dan juga perlindungan buruh termasuk perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja atau buruh, perlindungan upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.<sup>15</sup>

## B. Porter/Buruh

### 1. Pengertian Porter/Buruh

Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintahan Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk dimeja di sebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk dalam golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.<sup>16</sup>

Setelah merdeka tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang lain maupun badan hukum disebut buruh. Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana diusulkan oleh pemerintah (Depnaker)

<sup>15</sup> Penjelasan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>16</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm 19-20

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

Menurut Abdul Rachmad Budiono, terdapat tiga Undang-Undang yang berkaitan dengan buruh dan tenaga kerja, yaitu Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Undang-Undang tersebut menggunakan istilah yang sama untuk menunjuk konsep “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”, yaitu pekerja atau buruh. Dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.<sup>17</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>18</sup> Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat.<sup>19</sup> Sedangkan pemberi kerja adalah perorangan, pengusaha badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>20</sup>

<sup>17</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Indeks, 2001), hlm 5

<sup>18</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3

<sup>19</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 2

<sup>20</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 4

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tenaga pekerja atau buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja atau buruh sehingga pekerja atau buruh itu selalu mengikuti tenaganya ketempat dimana dipekerjaka, dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja pekerja atau buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja atau buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.<sup>21</sup>

## 2. Bentuk-Bentuk Pekerja atau Buruh

Pekerja atau buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan di berikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tulisan, yang biasanya imbalan kerja tersebut di berikan secara harian.<sup>22</sup>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah atau imbalan.<sup>23</sup> Buruh terdiri dari beberapa macam, yaitu:

- a. Buruh harian, buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja.
- b. Buruh kasar, buruh yang menggunakan tenaganya karena tidak mempunyai keahlian di bidang tertentu.

<sup>21</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja...*, hlm 17

<sup>22</sup> <https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>, diakses pada tanggal 18 Januari 2018 Pukul. 12.22

<sup>23</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka,1995), hlm 191

- c. Buruh pabrik, buruh yang bekerja di pabrik.
- d. Buruh tambang, buruh yang bekerja di perusahaan tambang.
- e. Buruh terlatih, buruh yang sudah mendapatkan latihan atau pendidikan keterampilan tertentu.<sup>24</sup>

Pada dasarnya, buruh, pekerja, Tenaga kerja maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, “Buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tetapi otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti yaitu Pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia. Buruh di bagi atas 2 klasifikasi besar, yaitu:

- a. Buruh profesional (buruh kerah putih) yaitu buruh yang menggunakan tenaga otak dalam bekerja.
- b. Buruh kasar biasa (kerah biru) yaitu buruh yang menggunakan tenaga otot dalam bekerja.<sup>25</sup>

Buruh rosok merupakan jenis buruh kasar biasa yang sehari-harinya bekerja menggunakan otot dalam memilih-milih dan mengangkat barang-barang bekas. Buruh rosok dapat dikategorikan tenaga kerja tetap harian

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm 192

<sup>25</sup> <https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>, diakses pada tanggal 18 Januari 2018 Pukul. 12.22

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dan tenaga kerja borongan. Buruh rosok yang merupakan pekerja tetap harian mendapatkan upah sesuai waktu kerja mereka dan penerimaan upahnya dapat di lakukan perhari, perminggu, dan perbulan. Sedangkan buruh yang merupakan tenaga kerja borongan, adalah buruh yang bekerja borongan membersihkan barang-barang bekas dan akan mendapatkan upah berdasarkan timbangan dari barang rosok yang telah diselesaikannya.

## **Tinjauan Umum Pengupahan Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

### **1. Perlindungan Upah**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>26</sup>

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak. Hak untuk menerima upah timbul pada saat hubungan kerja berakhir. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003....., Pasal 1 angka 30

<sup>27</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum.....*, hlm 144

#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemerintah memberikan perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh pengasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.<sup>28</sup>

Adapun bentuk pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 angka (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdiri atas:<sup>29</sup>

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk membayar pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

<sup>28</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003....., Pasal 88

<sup>29</sup> *Ibid.*., Pasal 88 angka 3

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 angka 3 huruf a terdiri atas:<sup>30</sup>

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten atau kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten atau kota.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati atau Walikota. Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup yang layak diatur dengan Keputusan Menteri. Sebagaimana dalam Pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.<sup>31</sup>

Penetapan upah minimum di samping harus memberikan manfaat bagi perbaikan taraf hidup pekerja atau buruh dan keluarganya (terutama yang menerima upah rendah) dapat memenuhi hidup yang layak. Sebab tingkat upah yang terlalu rendah dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja, yang akhirnya menghambat produktivitas kerja dan

<sup>30</sup> *Ibid.*, Pasal 89 angka 1

<sup>31</sup> *Ibid.*, Pasal 90

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

prestasi kerja yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan produksi dan kelangsungan usaha (perusahaan).<sup>32</sup>

Upah minimum ini wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai dengan rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan permohonan tersebut Menteri Tenaga Kerja dapat menangguhkan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 bulan.<sup>33</sup>

Bentuk perlindungan upah yang kedua adalah waktu kerja.<sup>34</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:<sup>35</sup>

- a. Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 77 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.<sup>36</sup> Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:<sup>37</sup>

<sup>32</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan.....*, hlm 109

<sup>33</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum.....*, hlm 145

<sup>34</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan.....*, hlm 111

<sup>35</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003....., Pasal 78 angka 1

<sup>36</sup> *Ibid.*, Pasal 77 angka 1

<sup>37</sup> *Ibid.*, Pasal 77 angka 2

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Bentuk perlindungan upah yang ketiga adalah waktu istirahat dan cuti. Berdasarkan ketentuan Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh.<sup>38</sup> Waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh yaitu:<sup>39</sup>

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2

<sup>38</sup> *Ibid.*, Pasal 79 angka 1

<sup>39</sup> *Ibid.*, Pasal 79 angkat 2

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



(dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya yaitu perlindungan saat menjalankan ibadah. Sebagaimana diatur dalam Pasal 80 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.<sup>40</sup>

Perlindungan upah saat hari libur resmi diatur dalam Pasal 85 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Bahwa pekerja atau buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi harus berdasarkan kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.<sup>41</sup>

## 2. Macam-Macam Upah

### a. Jenis-Jenis Upah

#### 1) Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

#### 2) Upah Nyata (*Real Wages*)

Merupakan uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh

<sup>40</sup> *Ibid.*, Pasal 80

<sup>41</sup> *Ibid.*, Pasal 85 angka 1

daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

- a) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
  - b) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.
- 3) Upah Hidup

Upah hidup adalah upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

- 4) Upah Minimum (*Minimum Wages*)

Upah minimum ini adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah, dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu, seperti untuk melindungi kelompok kerja dengan adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materil kurang memuaskan, untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan dan untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.

- 5) Upah Wajar (*Fair Wages*)

Upah wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



berubah-ubah antara upah minimum, upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

- a) Nilai upah rata di daerah dimana perusahaan itu berada.
  - b) Peraturan perpajakan.
  - c) Standar hidup para buruh itu sendiri.
  - d) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.<sup>42</sup>
- b. Komponen Upah

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan atau penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah. Dalam surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah sebagaimana dikutip oleh Adrian Sutedi, bahwa komponen upah antara lain:<sup>43</sup>

- 1) Termasuk Komponen Upah adalah:
  - a) Upah pokok, merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
  - b) Tunjangan tetap, suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan

<sup>42</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1994), hlm 89-91

<sup>43</sup> Agrian Sutedi, *Hukum Perburuhan.....*, hlm 148

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

anak, tunjangan kesehatan, tunjangan kehamilan, tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak berkaitan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh.

- c) Tunjangan tidak tetap, suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.
- 2) Tidak Termasuk Komponen Upah
- a) Fasilitas, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah dan sejenisnya.
  - b) Bonus, pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi.
  - c) Tunjangan Hari Raya (THR) dan pembagian keuntungan lainnya.

c. Sistem Pemberian Upah

1) Sistem Upah Jangka Waktu

Upah menurut satuan waktu dapat ditentukan dalam bentuk upah per jam, upah per hari, upah per minggu, upah per bulan atau upah per tahun. Upah per jam biasanya dipergunakan untuk pelaksanaan kegiatan yang sifatnya tidak lama atau sifatnya temporer atau yang dapat dilakukan pekerja atau buruh tidak tetap.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Misalnya pekerjaan bangunan, pekerja atau buruh panen pertanian dan perkebunan. Upah per minggu diberlakukan juga untuk pekerjaan yang sifatnya temporer, tetapi perlu dilakukan oleh pekerja atau buruh yang sama secara terus-menerus dalam beberapa minggu.

Upah per bulan biasanya diberlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap. Pekerja atau buruh mempunyai ikatan kerja dalam waktu yang relatif lama atau tetap. Upah per bulan digunakan juga untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam waktu yang relatif lama, misalnya enam bulan, satu tahun, atau sesuai dengan peraturan maksimum tiga tahun.<sup>44</sup>

## 2) Sistem Upah Potongan

Sistem ini tujuannya adalah untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya akan diberikan jika pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

## 3) Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggota.

<sup>44</sup> *Ibid.*, hlm 150

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### 4) Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upah pun akan ikut naik, sebaliknya jika harga turun maka upah akan ikut turun.

#### 5) Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

#### 6) Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

#### d. Ketentuan Pembayaran Upah

Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Pasal 93 angka 1 dijelaskan, upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan.<sup>45</sup> Prinsip ini dikenal dengan asa “*no work no pay*”, maksudnya dapat dikesampingi dengan hal-hal tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak dapat melakukan pekerjaan.

<sup>45</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar.....*, hlm 91-93

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun penyimpangan terhadap asas “*no work no pay*” ini adalah sebagai berikut:<sup>46</sup>

- 1) Pekerja atau buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- 2) Pekerja atau buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- 3) Pekerja atau buruh tidak masuk bekerja karena pekerja atau buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
- 4) Pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
- 5) Pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- 6) Pekerja atau buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
- 7) Pekerja atau buruh melaksanakan hak istirahat.
- 8) Pekerja atau buruh melaksanakan tugas serikat pekerja atau serikat buruh atas persetujuan pengusaha.

<sup>46</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003....., Pasal 93 angka 1

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 9) Pekerja atau buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.<sup>47</sup>

Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh yang tidak masuk kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerja atau buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari.
- 2) Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 3) Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 4) Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 5) Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 6) Suami atau isteri, orang tua atau mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 7) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.<sup>48</sup>

### 3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, majikan untuk bekerja dan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>49</sup> Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa

<sup>47</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003....., Pasal 93 angka 2

<sup>48</sup> *Ibid.*, Pasal 93 angka 4

<sup>49</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar.....*, hlm 65

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh.<sup>50</sup> Perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis atau lisan.<sup>51</sup>

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara majikan dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dengan pekerja. Dengan kata lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.<sup>52</sup> Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.<sup>53</sup>

Hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha terdiri dari hubungan kerja tetap dan hubungan kerja tidak tetap. Dalam hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja atau buruh dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT).

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

<sup>50</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003....., Pasal 50

<sup>51</sup> *Ibid.*, Pasal 51

<sup>52</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan.....*, hlm 45

<sup>53</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003....., Pasal 1 angka 15

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 63 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

PKWT adalah perjanjian bersyarat, yaitu dipersyaratkan bahwa harus dibuat secara tertulis dan dibuat dalam Bahasa Indonesia, dengan ancaman apabila dibuat tidak tertulis dan tidak dibuat dengan Bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT (Pasal 57 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).<sup>54</sup> PKWT tidak boleh disyaratkan adanya masa percobaan. Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja.

PKWT tidak dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:<sup>55</sup>

- 1) Pekerjaan (paket) yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara.

<sup>54</sup> *Ibid.*, Pasal 57 angka 2

<sup>55</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan.....*, hlm 47

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- 2) Pekerjaan yang waktu penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.
  - 3) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
  - 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru (yang masih dalam masa percobaan atau penajakan). Hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali perpanjangan dalam waktu satu tahun.<sup>56</sup>
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan). Pekerja atau buruh yang diperkerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila PKWTT dibuat (maksudnya diperjanjikan) secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan.<sup>57</sup>

<sup>56</sup> *Ibid.*, hlm 49

<sup>57</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003....., Pasal 63

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4. Hak dan Kewajiban Buruh-Majikan

Hak merupakan suatu kekuasaan atau wewenang yang dapat dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang tertentu berdasarkan peraturan yang berlaku. Kewajiban mengandung makna adanya keharusan untuk tunduk dan patuh dalam melaksanakan sesuatu. Hak dan kewajiban berada dalam hubungan timbal balik dan melekat pada subjek hukum.

Dalam konsep hubungan kerja, dimana terdapat dua pihak yaitu buruh dan majikan yang merupakan landasan bagi adanya perjanjian kerja, dan sudah tentu akan melahirkan hak-hak dan kewajiban. Sehingga masing-masing pihak akan menyatakan kesanggupan untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu. Pihak buruh, misalnya akan menyatakan diri sanggup melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan keterampilan yang dimiliki, sebagai suatu kewajiban. Sebagai imbalan jasa atas kewajiban tersebut maka buruh akan mendapatkan upah (gaji) yang layak sebagai hak yang patut ia terima.

Sebagai pihak yang perlu mendapat perlindungan dan perlakuan yang wajar, maka segala sesuatu yang menyangkut kepentingan kesejahteraan buruh yang merupakan haknya, harus dilaksanakan dengan baik oleh majikan sebagai suatu kewajiban. Begitu juga dengan pihak buruh, setelah mendapatkan perlakuan yang wajar, maka ia harus bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh majikan. Secara terperinci hak-hak majikan dan buruh adalah sebagai berikut:

- a. Hak-hak Majikan

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Berhak mendapatkan kepuasan dari hasil kerja buruh.
  - 2) Berhak memutus hubungan kerja, jika buruh bersangkutan terbukti melanggar kesepakatan atau tidak bekerja profesional.
  - 3) Berhak mengingatkan atau menegur jika pekerjaan yang dilakukan buruh tidak memuaskan.
- b. Hak-hak Buruh
- 1) Berhak mendapatkan upah yang adil dari pekerjaannya.
  - 2) Berhak atas kesehatan selama kerja.
  - 3) Berhak atas libur, cuti, termasuk cuti hamil dan melahirkan.
  - 4) Berhak untuk menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinan.

Dalam KUH Perdata Pasal 1603 dikatakan bahwa buruh yang baik adalah, “buruh yang menjalankan kewajiban-kewajiban dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan”<sup>58</sup> kewajiban dari buruh atau pekerja yang diatur dalam KUH Perdata yaitu sebagai berikut:

- a. Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaikbaiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.<sup>59</sup>

<sup>58</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie) Pasal 1603d

<sup>59</sup> *Ibid.*, Pasal 1603

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- b. Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya.<sup>60</sup>
- c. Buruh wajib menaati aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.<sup>61</sup>
- d. Buruh yang tinggal menumpang di rumah majikan wajib berkelakuan menurut tata tertib rumah tangga majikan.<sup>62</sup>

Sedangkan kewajiban majikan yang terpenting adalah membayar upah buruh pada waktu yang ditentukan (Pasal 1602 KUH Perdata).<sup>63</sup>

Kewajiban pokok lain dari majikan menurut peraturan yang ada ialah mengatur pekerjaan, mengatur tempat kerja dan memberikan surat keterangan. Kewajiban majikan yaitu:

- a. Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama dari pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu.
- b. Kewajiban memberikan istirahat atau cuti, pihak majikan diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan.

<sup>60</sup> *Ibid.*, Pasal 1603a

<sup>61</sup> *Ibid.*, Pasal 1603b

<sup>62</sup> *Ibid.*, Pasal 1603c

<sup>63</sup> *Ibid.*, Pasal 1602

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, majikan wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Dalam perkembangan hukum ketenagaaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan.

#### D. Tinjauan Umum Pengupahan Dalam Fiqh Muamalah

##### 1. Pengertian *Ijarah*

Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Syafi'i* sebagaimana yang dikutip oleh Hendi Suhendi, berpendapat bahwa *ijarah* berarti upah-mengupah, hal ini terlihat ketika beliau menerangkan rukun dan syarat upah-mengupah, yaitu *mu'jir* dan *musta'jir* (yang memberikan upah dan menerima upah). Sedangkan Kamaluddin A. Marzuki sebagai penerjemah *Fiqh Sunnah* karya Sayyid Sabiq sebagaimana yang dikutip juga oleh Hendi Suhendi, menjelaskan makna *ijarah* sebagai sewa-menyewa.<sup>64</sup>

Berasal dari dua buku tersebut ada perbedaan terjemahan kata *ijarah* dari Bahasa Arab ke dalam Bahasa Indonesia, antara sewa dan upah juga ada perbedaan makna operasional, sewa biasanya digunakan untuk benda, seperti “Seorang mahasiswa menyewa kamar untuk tempat tinggal selama kuliah”, sedangkan upah digunakan untuk tenaga, seperti “Para

<sup>64</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*....., hlm 113

karyawan bekerja di pabrik dibayar gajinya (upahnya) satu kali dalam seminggu” dalam bahasa arab upah dan sewa disebut *ijarah*.<sup>65</sup>

Sedangkan pengertian menurut istilah, terdapat perbedaan pendapat di kalangan ulama, antara lain sebagai berikut:

a. Menurut Hanafiah bahwa *ijarah* adalah:

عقد على المنافع بعوض

*Akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti.*

b. Menurut Syafi'iyah bahwa *ijarah* adalah:

عقد على منفعة مقصودة معلومة مباحة قابلة للبدل والإباحة بعوض معلوم

*Akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.*

c. Menurut Malikiyah dan Hanabilah bahwa *ijarah* adalah:

تمليك منافع شيء مباحة مدة معلومة بعوض

*Menjadi milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.*<sup>66</sup>

d. Menurut Sayyid Sabiq bahwa *ijarah* adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi.<sup>67</sup>

Dari definisi tersebut dapat diambil intisari bahwa *ijarah* atau sewa-menyewa adalah akad atas manfaat dengan imbalan. Dengan demikian objek sewa-menyewa adalah manfaat atas suatu barang atau jasa.<sup>68</sup>

## 2. Dasar Hukum *Ijarah*

Dasar hukum atau rujukan atas *ijarah* adalah Al-Qur'an, Al-Sunnah, dan al-Ijma'.

<sup>65</sup> *Ibid.*, hlm 114

<sup>66</sup> Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*....., hlm 121

<sup>67</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Jilid 4*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006)

<sup>68</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2015), hlm 317

a. Dasar hukum *ijarah* dari Al-Qur'an antara lain:

1. Firman Allah surat At-Thalaq ayat 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا عَلَيْكُمْ وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَبْصُرَنَّ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَانظُرُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُم فَاسْتَرْضِعْ لَهُنَّ أُخْرَىٰ

*"Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya".*

2. Firman Allah surat Al-Qashas ayat 26 dan 27

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنِّي خَيْرٌ مِمَّنِ اسْتَجَرَتِ الْفَوِیُّ الْأَمِیْنُ  
قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَىٰ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أُنشِقَّ عَلَيْكَ ۚ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

*Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu, dan kamu Insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik".*

b. Dasar hukum *ijarah* dari Al-Sunnah antara lain:

1. Hadis yang diriwayatkan Imam Ibnu Majah

عن ابن عمر قال قال رسول الله: أعطوا الاجير اجره قبل أن يجف عرقه

Dari Ibnu 'Umar r.a berkata: "Rasulullah SAW Bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya kering". (HR. Ibnu Majah).

## 2. Hadis yang diriwayatkan Imam Bukhari

ان النبي صلى الله عليه وسلم احتجم و اعطى الحجام أجره

"Dari Abbas r.a berkata: "Nabi SAW berbekam dan beliau memberikan kepada tukang bekam itu upahnya". (HR. Al-Bukhari).

أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَالصَّادِقَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ اسْتَأْجَرَ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدَّيْلِ يُقَالُ لَهُ عَبْدُ اللَّهِ بْنِ الْأَرْيَاطِ

Yahya bin Ibnu Bukair menceritakan kepadaku dari Lais dari Sukail berkata Ibnu Syihab bahwa Urwah bin Zubair telah memberi kabar bahwasannya Aisyah r.a istri Nabi berkata: "Rasulullah SAW dan Abu telah mengupah seorang laki-laki dari golongan (Bani) Dail untuk menjadi petunjuk jalan dan laki-laki tersebut masih dalam agama orang-orang kafir Quraisy. Nabi SAW dan Abu Bakar telah mengamatkan kepada laki-laki tersebut lalu menyerahkan kedua kendaraan mereka dan mereka berjanji untuk bertemudi Gua Tsur setelah kendaraan tersebut tiba pada pagi hari pada malam ke tiga mereka pergi". (HR. Al-Bukhari).

## c. Dasar Hukum Ijma'

Landasan *ijma'*nya bahwa semua umat besepakat, tak ada seorang ulama yang membantah kesepakatan (*ijma'*) ini, sekalipun ada

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

beberapa orang di antara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tidak dianggap.<sup>69</sup>

### 3. Rukun dan Syarat *Ijarah*

Menurut Hanafiyah, rukun *Ijarah* hanya satu, yaitu *ijab* dan *qabul*, yakni pernyataan dari orang yang menyewa dan menyewakan. Sedangkan menurut jumhur ulama, rukun *ijarah* itu ada empat, yaitu:

- a. *Aqid*, yaitu *mu'jir* (orang yang menyewakan) dan *musta'jir* (orang yang menyewa).
- b. *Shighat*, yaitu *ijab* dan *qabul*.
- c. *Ujrah* (uang sewa atau upah).
- d. Manfaat, baik manfaat dari suatu barang yang disewa atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja.<sup>70</sup>

Selain rukun *ijarah* di atas, juga terdapat syarat-syarat *ijarah* yang terdiri dari:

- a. Syarat terjadinya akad (syarat *in'iqad*)

Syarat terjadinya akad (syarat *In'iqad*) berkaitan dengan *aqid*, akad, dan objek akad. Menurut Ulama Hanafiyah, syarat yang berkaitan dengan *aqid* adalah berakal, dan *mumayiz* (minimal 7 tahun), sertatidak disyaratkan harus baligh. Akan tetapi, jika bukan barang miliknya sendiri, akad *ijarah* anak *mumayiz*, dipandang sah bila telah diizinkan walinya. Ulama Malikiyah berpendapat, bahwa *tamyiz* adalah syarat *ijarah* dan jual-beli, sedangkan baligh adalah syarat

<sup>69</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah.....*, hlm 117

<sup>70</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah.....*, hlm 319

penyerahan. Dengan demikian, akad anak *mumayyiz* adalah sah, tetapi bergantung atas keridaan walinya. Ulama Syafi'iyah dan Hanabilah mensyaratkan orang yang akad harus mukallaf, yaitu baligh dan berakal.

b. Syarat pelaksanaan (*an-nafadz*)

Agar *ijarah* terlaksana, barang harus dimiliki oleh *aqid* atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk akad. Dengan demikian, *ijarah al-fudhul* (*ijarah* yang dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kekuasaan atau tidak diizinkan oleh pemiliknya) tidak dapat menjadikan adanya *ijarah*.

c. Syarat sah *ijarah*

- 1) Adanya keridaan dari kedua belah pihak yang berakad. Apabila salah satu pihak dipaksa untuk melakukan akad, maka akadnya dinyatakan tidak sah.
- 2) *Ma'qud 'alaih* bermanfaat dengan jelas. Di antara cara mengetahui *ma'qud 'alaih* adalah dengan menjelaskan manfaatnya, waktunya, atau menjelaskan jenis pekerjaan jika *ijarah* atas pekerjaan atau jasa seseorang.
- 3) Manfaat barang tersebut status hukumnya mubah, bukan termasuk yang diharamkan.
- 4) Penjelasan waktu

Menurut ulama tidak memberikan batasan maksimal atau minimal. Jadi, dibolehkan selamanya dengan syarat asalnya masih



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tetap ada sebab tidak ada dalil yang mengharuskan untuk membatasinya. Penjelasan waktu kerja bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan.

#### 5) Sewa bulanan

Menurut ulama Syafi'iyah, seseorang tidak boleh menyatakan, "Saya menyewakan rumah ini setiap satu bulam Rp. 50.000,-" sebab pernyataan seperti ini membutuhkan akad baru setiap kali membayar. Akad yang betul adalah dengan menyatakan "Saya sewa selama satu bulan". Selain itu yang paling penting adalah adanya keridaan dan kesesuaian dengan uang sewa.

#### 6) Penjelasan jenis pekerjaan

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.<sup>71</sup>

### 4. Macam-Macam Ijarah

Hukum *ijarah sahih* adalah tetapnya kemanfaatan bagi penyewa, dan tetapnya upah bagi pekerja atau orang yang menyewakan *ma'qud 'alaih*. Adapun hukum *ijarah* rusak, menurut ulama Hanafiyah, jika penyewa telah mendapatkan manfaat tetapi orang yang menyewakan atau yang bekerja dibayar lebih kecil dari kesepakatan pada waktu akad. Ini bila kerusakan terjadi pada syarat. Akan tetapi, jika kerusakan disebabkan

<sup>71</sup> Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah.....*, hlm 125-127

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



penyewa tidak memberitahukan jenis pekerjaan perjanjian, upah harus diberikan semestinya.<sup>72</sup> *Ijarah* sendiri terbagi menjadi dua, yaitu:<sup>73</sup>

- a. *Ijarah 'ala al-manafi*, yaitu *ijarah* yang akadnya adalah manfaat, seperti menyewakan rumah untuk ditempati, mobil untuk dikendarai, baju untuk dipakai dan lain-lain.
- b. *Ijarah 'ala al-amanah*, yaitu *ijarah* yang obyek akadnya adalah jasa atau pekerjaan, seperti membangun gedung atau menjahit pakaian. Akad *ijarah* ini terkait erat dengan masalah upah menupah. *Ijarah* ini dititik beratkan kepada pekerjaan atau buruh (*ajir*)

*Ajir* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu *ajir khass* dan *ajir musytarak*. Pengertian *ajir khass* adalah pekerja yang melakukan suatu pekerjaan secara individual dalam waktu yang telah ditetapkan, seperti pembantu rumah tangga dan sopir.

Adapun *ajir musytarak* adalah seseorang yang bekerja dengan profesinya dan tidak terikat oleh orang tertentu. Dia mendapatkan upah karena profesinya, pengacara dan konsultan. Pembagian kedua *ajir* tersebut mempunyai akibat terhadap tanggung jawab masing-masing. *Ajir khass*, menurut empat ulama madzhab tidak bertanggung jawab atas rusaknya atau hilangnya sesuatu ketika dia bekerja kepada majikannya, sepanjang itu bukan akibat kelalaiannya. Adapun *ajir musytarak*, menurut kelompok Hanafiyah dan Hanabilah bahwa *ajir musytarak* sama dengan *ajir khass* dalam tanggung jawabnya. Adapun menurut Malikiyah, *ajir*

<sup>72</sup> *Ibid.*, hal. 131.

<sup>73</sup> Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hal. 85.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



*musytarak* harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap rusak atau hilangnya benda yang dijadikan obyek pekerjaannya.<sup>74</sup>

Pada dasarnya semua yang dipekerjakan untuk pribadi dan kelompok (serikat), harus mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Apabila terjadi kerusakan atau kehilangan, maka dilihat dulu permasalahannya apakah ada unsur kelalaian atau kesengajaan. Apabila kerusakan ini bukan karena kesengajaan dan kelalaian, maka para pekerja tidak dituntut ganti rugi. Jika ada unsur kelalaian atau kesengajaan, maka para pekerja harus mempertanggung jawabkannya, apakah dengan mengganti atau sanksi lainnya.

## 5. Hak Upah

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai dengan adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.
- b. Upah sepadan (*ajrun misli*), yaitu upah sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya, maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang pada umumnya.<sup>75</sup>

Islam memandang upah sebagai hak mutlak yang wajib diberikan majikan atau perusahaan atau pemerintah kepada seorang pekerja. Sehubungan dengan itu, kualitas kerja dan upah harus adil. Hal ini

<sup>74</sup> *Ibid.*, hlm 88

<sup>75</sup> Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm 230

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan realisasi terhadap deklarasi Al-Qur'an mengenai konsep upah. Dalam hal ini, kesetaraan dan keadilan menjadi harga mati yang tidak bisa ditawar lagi.

Adil dapat bermakna jelas dan transparan yang dapat dijamin dengan adanya kejelasan akad (perjanjian) serta komitmen untuk memenuhinya dari para pihak yaitu pekerja dan pengusaha, atau dapat diartikan pula dengan adanya sesuatu yang mengatur selama hubungan kerja terjalin, sebelum pekerja dipekerjakan harus ada kejelasan beberapa upah yang akan diperoleh pekerja serta bagaimana untuk pembayarannya. Seperti hadis Nabi Muhammad SAW menjelaskan cara pembayaran upah pekerja:

Dari Ibnu Umar r.a berkata:

عن ابن عمر قال قال رسول الله: أعطوا الاجير اجره قبل أن يجف عرقه

“Rasulullah SAW Bersabda: “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum tenaganya kering”. (HR. Ibnu Majah).

Yusuf Qardhawi menjelaskan sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikan dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



mendapatkan upah secara penuh maka kewajibannya juga harus dipenuhi.<sup>76</sup>

Adil dapat bermakna proporsional hal ini sebagaimana tersirat dalam ayat berikut ini, yang menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat ringan pekerjaanya, karena Islam sangat menghargai keahlian dan pengalaman.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أُجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan". (Al-Ahqaf: 19)*

Ayat diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya, hal ini menjadi prinsip dalam Islam bahwa bayaran yang sama akan diberikan pada pekerja yang sama. Tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar.

Dalam kehidupan bermuamalah, Islam telah memberikan garis kebijaksanaan perekonomian yang jelas. Transaksi bisnis merupakan hal yang diperhatikan dan dimuliakan oleh Islam. Sama seperti halnya upah, dalam Islam dipandang sebagai sesuatu yang fundamental, tidak hanya hubungan kerja sepihak, tapi unsur moral dan kesetaraan di dalamnya. Islam memandang pembayaran upah di bawah kelayakan buruh sebagai manusia dan mengeliminasinya dari keuntungan kerja, sama artinya dengan pembunuhan buruh sebagai makhluk sosial.

Menurut mazhab Hanafi bahwa upah tidak dibayarkan hanya dengan adanya akad. Tetapi, boleh untuk memberikan syarat mempercepat

<sup>76</sup> Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 2000), hlm 405

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dan menanggihkan upah seperti, mempercepat sebagian upah dan mengguhkan sisanya. Jika tidak tercapai kesepakatan saat akad dalam hal mempercepat atau menanggihkan upah sekiranya upah dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah jatuh tempo. Misalnya, jika akadnya atas jasa, maka wajib membayar upah pada saat jasa telah dilakukan.

Hak-hak dalam upah bermakna bahwa, janganlah upah seseorang jauh di bawah upah biasanya diberikan. Hubungan antara pengusaha sebagai majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal belaka melainkan pekerja merupakan bagian dari keluarga pengusaha sehingga dalam memperlakukan pekerja layaknya kepada keluarga yang mengusung nilai-nilai kemanusiaan dan persaudaraan.

Dalam perjanjian tentang upah kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tapi tidak mereka peroleh. Oleh karena itu Al-Qur'an memerintahkan dalam surat Al-Baqarah ayat 279:

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

*"Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. Dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu. Kamu tidak menganiayanya dan tidak (pula) dianiaya".*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam hal upah tidak selayaknya mengurangi atau mengambil hak orang lain. Kepada majikan untuk

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membayar pekerja dengan bagian seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka. Islam memiliki beberapa ketentuan dalam pengupahan yaitu dengan memenuhi syarat-syarat:

- a. Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad.
- b. Manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul masalah di kemudian hari.
- c. Objek akad itu sesuatu yang halal atau tidak diharamkan dan upah harus jelas.
- d. Besaran upah merujuk pada kesepakatan antara kedua belah pihak.

#### 6. Pembatalan dan Berakhirnya *Ijarah*

- a. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang kejadian itu terjadi pada tangan penyewa.
- b. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh.
- c. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur'alaih*), seperti baju yang diupahkan untuk menjahit.
- d. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan.
- e. Menurut Hnafiyah, boleh fasakh *ijarah* dari salah satu pihak, seperti yang menyewa untuk daging, kemudian dagingnya ada yang mencuri, maka ia boleh memfasakhkan sewaan itu.<sup>77</sup>

<sup>77</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah.....*, hlm 122

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan analisis tentang pembahasan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan:

1. Pelaksanaan perlindungan hukum para pekerja porter di Desa Tanjungbatu Kota Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat ketidakjelasan mengenai upah, jaminan kesehatan, keselamatan, hari libur dan upah bonus jika bekerja melebihi jam kerja. Cara para penumpang memberikan upah kepada para pekerja porter secara suka-suka hati, padahal penetapan upah yang di tarifkan yaitu Rp. 20.000 per barang yang diangkat. Tetapi para penumpang masih banyak memberi upah sesuka hati mereka dan bahkan ada para penumpang yang tidak memberi upah kepada para pekerja porter. Dalam UU No 13 Tahun 2003 di jelaskan bahwa para pekerja/buruh harus menerima jaminan kesehatan, keselamatan, hari libur dan upah bonus. Namun, kenyataannya para pekerja porter tidak menerima semua itu.
2. Tinjauan Fiqh Muamalah terhadap perlindungan hukum para pekerja porter di Desa Tanjungbatu Kota ini tidak sesuai dengan prinsip-prinsip syari'at Islam terutama dalam prinsip *ujrah* (upah). Menurut penulis akad dalam transaksi pemberi dan penerima upah tetap sah. Namun dalam sistem pemberian upah yang dilakukan oleh para penumpang tidak sesuai dalam syariat Islam terutama dalam Fiqh Muamalah. Ketidakjelasan dalam

3. memberi upah yang sesuai kepada para pekerja porter dan juga tidak adanya jaminan kesehatan, keselamatan, hari libur dan upah bonus.

### B. Saran

Melihat kenyataan yang terjadi di Desa Tanjungbatu Kota tentang perlindungan hukum terhadap para pekerja porter, penulis menyarankan:

1. Diharapkan kepada para penumpang kapal agar lebih banyak mengetahui tentang perlindungan hukum terhadap para pekerja porter menurut UU No 13 Tahun 2003 dan menurut syari'at Islam yang sebenarnya dan tidak lagi melakukan pemberian upah yang bertentangan dengan ketetapan agar bisa saling tolong-menolong sehingga terjalin kehidupan ekonomi yang baik dan sehat.
2. Dan juga diharapkan kepada para pekerja porter agar lebih terbuka soal ketepatan upah kepada para penumpang kapal. Dan mencari kejelasan mengenai jaminan yang berupa kesehatan, keselamatan, ketentuan hari libur, upah bonus agar bisa memiliki kehidupan yang layak.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar,dkk, 2009. *Ensiklopedia Fiqh Muamalah Dalam Pandangan 4 Madzhab*, Yogyakarta: Griya Arga Permai.
- Abdul Rachmad Budiono, 2001. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks.
- Abdul R. Budiono, 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks.
- Adek, Pekerja Porter, *Wawancara*, Desa Tanjungbatu Kota, 12 Januari 2020.
- Adrian Sutendi, 2000. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Kencana.
- Ahmad Azhar Basyir, 2008. *Asas-asas Hukum Muamalat*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ahmad Bastari, BST, Ketua Perusda (Perusahaan Daerah)Tanjungbatu Kota Kecamatan Kunder, *Wawancara*, Tanjungbatu, 17 Juli 2017.
- Ahmad Mustaq. 2001. *Etika Bisnis Dalam islam*. Jakarta: Pustaka al-Kautsar.
- Ahmad Wardi Muslich, 2015. *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah.
- Ali Muzar, Pekerja Porter, *Wawancara*, Desa Tanjungbatu Kota, 12 Januari 2020.
- Alma Buchari. 2009. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta
- A. Annisa'atun, *Ketentuan Upah Menurut Islam*, dalam <http://digilib.uinby.ac.id/8671/5/Bab2.pdf>. Diakses 12 Desember 2018.
- Aikin Zainal, 1994. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Asyhadie Zaeni, 2007. *Hukum Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bambang, Pekerja Porter, *Wawancara*, Desa Tanjungbatu Kota, 12 Januari 2020.
- Buyung, Pekerja Porter, *Wawancara*, Desa Tanjungbatu Kota, 12 Januari 2020.
- Eta Mamang Sangadji dan Sopiiah. 2010. *Metodologi Penelitian : Pendekatan Praktis dalam Penelitian*.,Yogyakarta: C.V. Andi
- Heri Minah, Pekerja Poretr, *Wawancara*, Desa Tanjungbatu Kota, 12 Januari 2020.
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>, diakses pada tanggal 18 Januari 2018 Pukul. 12.22 WIB
- Hisni Lulu, 2009. *Pengantar Hukum*. (Jakarta: Kencana.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ijul, Pekerja Porter, *Wawancara*, Desa Tanjungbatu Kota, 12 Januari 2020.
- Jamaluddin, Pekerja Porter, *Wawancara* Desa Tanjungbatu Kota, 12 Januari 2020.
- Jhon, Pekerja Porter, *Wawancara*, Desa Tanjungbatu Kota, 12 Januari 2020.s
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1995. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kasno, Pekerja Porter, *Wawancara*, Desa Tanjungbatu Kota, 12 Januari 2020.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie) Pasal 1603d
- Misban, Pekerja Porter, *Wawancara*, Desa Tanjungbatu Kota, 12 Januari 2020.
- M Hajar. 2017. *Model-Model Pendekatan dalam Penelitian Hukum & Fiqh*. Yogyakarta : Kalimedia
- Nawawi Ismail, 2012. *Fiqh Mumalah Klasik dan Kontempore*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Namrul, Ketua Syahbandar, *Wawancara*, Desa Tanjungbatu Kota, 12 Januari 2020.
- Nurul Huda, 2008. *Ekonomi Makro Islam*,. Jakarta: Kencana.
- Qardhawi Yusuf, 2000. *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Jakarta: Robbani Press.
- Qomarul Huda, 2011. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Teras.
- Sayyid Sabiq, 2006. *Fiqh Sunnah Jilid 4*, Jakarta: Pena Pundi Aksara.
- Sudono Sukirno. 2004. *Mkroekonomi: Teori Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Subrawardi K. Lubis, Farid Wajdi. 2014. *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta : Sinar Grafika
- Subendi Hendi, 2011. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cet. Ke-28*, Bandung : Alfabeta
- Sumber: *Hasil Wawancara Pedagang Pakaian Di Pasar Tradisional Tanjungbatu Kota Kecamatan Kundur*.
- Supriadi, dkk, Syahbandar, *Wawancara*, Desa Tanjungbatu kota, 12 Januari 2020

- Stedi Adrian. 2018. *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Sutrisno Hadi. 2002. *Metode Research*, Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Sumber: *Hasil Wawancara Pedagang Pakaian Di Pasar Tradisional Tanjungbatu Kota Kecamatan Kundur*.
- Syafe'i Rachmat, 2007. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Kencana.
- Syahrial, Pekerja Porter, *Wawancara*, Desa Tanjungbatu Kota, 12 Januari 2020.
- Tabel disajikan setelah dihitung berdasarkan angket yang telah disebar dan diisi oleh responden sebanyak 16 orang.
- Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wijayanti Asri, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LAMPIRAN INSTRUMEN PENELITIAN**

**INSTRUMEN WAWANCARA**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PARA PEKERJA PORTER DI  
DESA TANJUNGBATU KOTA MENURUT UU NO.13 TAHUN 2003 DAN  
FIQH MUAMALAH**

---

Nama :  
Pekerjaan :  
Pendidikan :  
Umur :  
Tanggal wawancara :

Pertanyaan:

1. Sudah berapa lama anda bekerja di Pelabuhan Tanjungbatu Kota ini ?
2. Bagaimana pendapat anda dengan sistem upah yang diberikan para penumpang kapal ?
3. Bagaimana pendapat anda mengenai kejelasan jaminan selama bekerja di Pelabuhan Tanjungbatu Kota ini ?
4. Bagaimana pendapat anda tentang kejelasan hari libur selama bekerja di Pelabuhan Tanjungbatu Kota ini ?
5. Apakah anda setuju dengan alasan bahwa para penumpang memberikan upah sesuka hati dikarenakan sudah dianggap sebagai saudara ?

## ANGKET PENELITIAN

### PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PORTER DI DESA TANJUNGBATU KOTA MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003 DAN FIQH MUAMALAH

#### A. Pendahuluan

Angket/ kuisioner penelitian ini di susun dan ditujukan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan, maka saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i yang di pilih sebagai responden untuk meluangkan waktu mengisi jawaban pada kuisioner (pertanyaan) ini sesuai dengan keadaan sebenarnya guna membantu terlaksananya penelitian ini. Atas partisipasi Bapak/ Ibu/ Saudara/ i saya ucapkan terimakasih.

#### B. Identitas Responden

Nama :  
 Jenis Kelamin :  
 Pekerjaan :  
 Tanggal :

#### C. Petunjuk Pengisian

- Angket ini digunakan untuk keperluan ilmiah
- Isi identitas diri dengan benar
- Beri tanda (x) pada salah satu pilihan yang Bapak/ Ibu/ Saudara/ i anggap sesuai dengan keadaan sebenarnya
- Setelah di isi harap angket penelitian ini dikembalikan
- Kejujuran Bapak/ Ibu/ Saudara/ i dalam menjawab angket ini turut membantu kesuksesan penelitian ini.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Apakah Bapak/Ibu/saudara/i mengetahui sistem upah yang diberikan para penumpang ?
  - a. Mengetahui
  - b. Tidak Mengetahui
2. Apakah Bapak/Ibu/saudara/I ssetuju dengan dengan upah yang diberikan para penumpang kapal ?
  - a. Setuju
  - b. Tidak Setuju
3. Apakah upah yang didapatkan cukup untuk kehidupan sehari-hari?
  - a. Cukup
  - b. Tidak Cukup
4. Bagaimana kejelasan tentang hari libur?
  - a. Jelas
  - b. Tidak jelas
5. Apakah para pekerja mendapat hari libur kerja ?
  - a. Selalu
  - b. Tidak Pernah
6. Apakah para pekerja mendapat jaminan kesehatan ?
  - a. Dapat
  - b. Tidak Dapat
7. Apakah anggota keluarga mendapat jaminan kesehatan?
  - a. Dapat
  - b. Tidak Dapat
8. Apakah para pekerja mendapat bonus upah ketika bekerja melewati jam kerja?
  - a. Dapat
  - b. Tidak Dapat
9. Apakah para pekerja tau alasan para penumpang meberikan upah yang tidak sesuai dengan ketentuan?
  - a. Tau
  - b. Tidak Tau

## LAMPIRAN DOKUMENTASI



© Hak ci

St

im Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© H

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Riau

© H

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



sim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**JURNAL HUKUM ISLAM**

مجلة الأحكام الشرعية

**Journal For Islamic Law**

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Panam Pekanbaru 28293

Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052

www.Jurnalhukumislam.com email. admin@jurnalhukumislam.com

HP. 081275158167 – 085213573669

**SURAT KETERANGAN**

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : NAZLA RAMADANI  
 NIM : 11622201634  
 Program Studi : EKONOMI SYARIAH  
 Judul : *Perlindungan Hukum Menurut Uu No.13 Tahun 2003 Persfektif Fiqh Muamalah*  
 Pembimbing : Dr. Johari, M.Ag

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, Juni 2020

Pimpinan Redaksi

**M. Alpi Syahrin, SH., MH., CPL**  
 NIP. 198804302019031010

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARIAH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-561645  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: rektor@uin-suska.ac.id

**PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

Proposal dengan judul, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PORTER  
DI DESA TANJUNGBATU KOTA MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 DAN FIQH  
MUAMALAH".

ditulis oleh saudara :

Nama : Nazla Ramadhani  
NIM : 11622201634  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Diseminarkan pada :

Hari / Tanggal : Selasa, 29 oktober 2019  
Narasumber : Ade Fariz Fahrullah, M.Ag

Telah diperbaiki sesuai dengan saran narasumber seminar proposal mahasiswa  
Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

Kepala Bagian Tata Usaha  
Fakultas Syariah dan Hukum

**Erni, S.Sos., MM**  
NIP. 19680226 199103 2 002

Pekanbaru, 07 November 2019  
Narasumber

**Ade Fariz Fahrullah, M.Ag**  
NIP. 19671112 200501 1 006

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





PEMERINTAH KABUPATEN KARIMUN  
 DINAS PEMERINTAHAN  
**KELURAHAN TANJUNGBATU-KUNDUR**  
 JL. DIPONEGORO ☎ 0779-21329 FAX 431140 ( 29662 )

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anton Ferry, S.H  
 Jabatan : Kepala Kelurahan Tanjungbatu kota  
 Alamat : JL. Diponegoro

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Nazla Ramadhani  
 NIM : 11622201634  
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
 Alamat : Jalan Pramuka Lapangan Gelora Tanjungbatu Kota  
 Sekolah/Univ. : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Telah selesai melakukan penelitian di Desa Tanjungbatu Kota, Kecamatan Kundur, Kabupaten Karimun selama 30 (Tiga Puluh ) hari, terhitung mulai tanggal 13 Januari s/d 11 Febuari 2020 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi/Tesis/Disertasi/ Penelitian yang berjudul : **"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PARA PEKERJA PORTER DI DESA TANJUNGBATU KOTA MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 DAN FIQH MUAMALAH"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Tanjungbatu Kota, 12 Febuari 2020  
 LURAH TANJUNGBATU KOTA

**ANTON FERRY, S.H**  
 NIP. 19710210 199312 1 001s

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## RIWAYAT HIDUP



Nazla Ramadhani lahir di Sapat pada tanggal 11 Januari 1998, anak pertama dari tiga bersaudara yang lahir dari seorang ibu bernama Erma Suryani dan ayah Azuar Efendi. Penulis menempuh pendidikan di sekolah dasar di SDN 04 Kundur pada tahun 2004-2010, melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Kundur pada tahun 2010-2013, selanjutnya Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Kundur pada tahun 2013-2016.

Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, tepatnya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau di Fakultas Syari'ah dan Hukum pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah). Selama menempuh pendidikan di Universitas, penulis aktif di Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Hukum Ekonomi Syariah dan beberapa organisasi lain.

Pada tahun awal tahun 2019 penulis melaksanakan PKL (Praktek Kerja Lapangan) di Pengadilan Agama Kota Bangkinang kelas 1 B. Kemudian pada pertengahan tahun 2019 penulis melaksanakan KKN (Kuliah Kerja Nyata) di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Selanjutnya penulis melakukan Penelitian skripsi lapangan di Desa Tanjungbatu Kota dengan judul ***“Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Porter Menurut UU No 13 Tahun 2003 dan Persfektif Muamalah.*** Pada tanggal 15 Juni 2020 penulis mengikuti ujian *Munaqasah* dan *alhamdulillah* dinyatakan lulus dengan prediket sangat memuaskan dan memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH).