



Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) Dalam Sistem Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Dan Hukum Islam

Shafaa Nur Azzahra¹, Ubaidillah², Ilham Bustomi³

^{1,2,3} Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia

Email: shafaanzharaa@gmail.com¹, firlyubaidillah@gmail.com²,

ilhambustomi@syekhnurjati.ac.id³

Abstrak

Banyaknya kasus pelanggaran HAM dalam sistem ketenagakerjaan yang terjadi saat ini membuat pemerintah mengeluarkan UU Ketenagakerjaan terbaru yaitu UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana di dalamnya membahas tentang hak-hak pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pelaksanaan perlindungan HAM di PT. Bumi Daya Plaza menurut UU No. 11 Tahun 2020 dan Hukum Islam terhadap sistem ketenagakerjaan security. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan (HAM) dalam sistem ketenagakerjaan pada PT. Bumi Daya Plaza Cirebon sudah terlaksana terpenuhi hak-haknya sesuai UU No. 11 Tahun 2020. Sedangkan dalam Hukum Islam perlindungan hak-hak pekerja telah terpenuhi sesuai syarat dan rukunnya asalkan tidak ada unsur pemaksaan, sesuai dengan kemampuan dan akadnya sama-sama ridho.

Kata Kunci: Perlindungan HAM, Sistem Ketenagakerjaan, Hukum Islam

Abstract

The number of cases of human rights violations in the current employment system has prompted the government to issue the latest Labor Law, namely Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation which discusses workers' rights. This study aims to examine more deeply the implementation of human rights protection at PT. Bumi Daya Plaza according to Law no. 11 of 2020 and Islamic Law on the security employment system. The method used in this study is qualitative with a normative juridical approach. Data collection techniques are observation, interviews and documentation. The results showed that protection (HAM) in the employment system at PT. Bumi Daya Plaza Cirebon has fulfilled its rights according to Law no. 11 of 2020. Whereas in Islamic Law the protection of workers' rights has been fulfilled in accordance with the conditions and pillars as long as there is no element of coercion, in accordance with the capabilities and contracts that are mutually acceptable.

Keywords: Human Rights Protection, Employment System, Islamic Law



Pendahuluan

Hak asasi manusia dan manusia adalah dua hal yang sulit untuk dipisahkan. Manusia lahir di bumi dengan membawa hak-hak kodrat yang melekat dalam hidupnya. Pada dasarnya manusia adalah makhluk bebas. Sebagaimana pendapat Jean Jaquas Rousseau bahwa manusia akan semakin berkembang potensinya dan merasakan nilai-nilai kemanusiaan dalam suasana kebebasan alamiah.¹ Hak asasi manusia merupakan hak yang melekat pada diri seseorang dan tidak ada seorangpun yang dapat mengganggu gugat. Permasalahan-permasalahan yang terus muncul kepermukaan tentang ketidakadilan yang mengganggu hak asasi manusia seseorang semakin hari semakin meningkat.

Padahal, hukum yang mengatur tentang hak asasi manusia sudah sangat rinci dan jelas. Indonesia sebagai negara hukum memberikan jaminan hidup dan bebas dari perlakuan bersifat diskriminatif. Demikian pula perlindungan hak asasi manusia merupakan kewajiban pemerintah dalam melaksanakan fungsi pelayanan, pengawasan, maupun penindakan pelanggaran hukum. Ketenagakerjaan. Cita hukum dalam rangka menjamin kesejahteraan masyarakat, pekerja, dan pengusaha dalam hubungan kerja wajib menjamin aspek keadilan, yang pada gilirannya dapat mewujudkan nilai kemanfaatan bagi kepentingan pelaku ekonomi dan pengguna produksi sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), di mana isi dari Undang-Undang tersebut sudah tercantum berbagai hal yang mencakup tentang peraturan untuk para pekerja dan para pelaku usaha.²

Perlindungan terhadap pekerja 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. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.³

Hakikat penghormatan dan perlindungan terhadap HAM dalam perspektif Islam adalah menjaga dan menghormati keselamatan eksistensi manusia berdasarkan keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta keseimbangan antara kepentingan perseorangan dan kepentingan umum berdasarkan islam.⁴ Bekerja adalah terhormat dalam Islam, sedangkan memintaminta adalah hina. Setiap individu hendaknya memilih pekerjaan yang terhormat sesuai dengan kemampuan dan bakatnya. Para ahli fikih memutuskan bahwa semua

¹ Sri Rahayu Wilujeng, "Hak Asasi Manusia: Tinjauan Dari Aspek Historis Dan Yuridis", *Jurnal Humanika* Vol. 18, No. 2 (Juli 2013), 1.

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada, 2016), 55.

³ Barzah Latupono, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) Di Kota Ambon", *Jurnal Sasi* Vol. 17 No. 3 (Juli-September 2011), 59.

⁴ Muhammad Iqbal, "Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Pendidikan: Al-Allam* Vol 3 No. 5 (Mei 2022), 119.



pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan teknik khusus merupakan fardhu kifayah.

Realita yang terjadi saat ini yaitu masih adanya hak-hak pekerja yang tidak terpenuhi oleh perusahaan padahal sudah diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dalam hal ini penulis perlu mengkaji lebih dalam lagi mengenai: 1) Bagaimana sistem ketenagakerjaan karyawan di PT. Bumi Daya Plaza? 2) Bagaimana pelaksanaan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) bagi karyawan di PT. Bumi Daya Plaza? 3) Bagaimana sistem ketenagakerjaan dan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) di PT. Bumi Daya Plaza Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Hukum Islam pada PT. Bumi Daya Plaza?

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam membuat karya ilmiah penelitian ini adalah pengambilan data dari sumber wawancara, buku dan dari jurnal. Adapun metode yang digunakan yaitu metode kualitatif. Pemikiran terpenting dalam pembahasan ialah memberikan wawasan dan pemahaman mengenai perlindungan HAM yaitu pada pengimplementasian UU Cipta Kerja dan juga perspektif Hukum Islam oleh PT. Bumi Daya Plaza Cirebon.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan induktif tanpa diikuti oleh tabel statistik dan sumbernya tidak dapat dipisahkan dengan data-data kepustakaan, yakni buku-buku, majalah, jurnal. Jenis dan Sifat Penelitian Penulis menggunakan jenis Penelitian Lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan.⁵

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, perjanjian serta doktrin (ajaran). Penelitian yuridis normatif Ini menganalisis masalah dari sudut pandang ataupun ketentuan yang mengacu pada norma-norma yang ada dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menganalisis masalah dari sudut pandang fakta yang terjadi di lapangan.

Sumber data ada dua yaitu, pertama data primer yaitu suatu data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Kaitannya dengan penelitian ini adalah upaya mencari data yang mengikat secara langsung yang didapat dari Peraturan Perundang-Undangan, Hukum Islam, Observasi dan Wawancara pada pengelola dan karyawan PT Bumi Daya Plaza. Kedua, data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dengan aslinya.⁶ seperti sumber buku, jurnal hukum, artikel hukum atau pendapat pakar di bidang hukum yang berkaitan dengan judul yang dibahas yaitu Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) Dalam

⁵ Suharismi Arikunto, *Dasar-Dasar Research*, (Tarsoto: Bandung, 2014), 58.

⁶ H.B. Sutopo, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Surakarta: Sebelas Maret University Press, 2012), 95-115.



Sistem Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Hukum Islam.

Kemudian dalam teknik pengumpulan data yaitu ada observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi yaitu pengamatan yang bertujuan untuk mendapatkan suatu masalah yang sedang terjadi. Wawancara yaitu interaksi dan komunikasi verbal dengan tujuan untuk mendapatkan informasi penting yang diinginkan dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Dokumentasi yaitu dokumen yang digunakan merupakan data pendukung terhadap hasil pengamatan dan wawancara berkaitan dengan bentuk pesan verbal dan non verbal dan juga hambatan-hambatan yang ditemui oleh peneliti.⁷

Hasil Dan Pembahasan

Hak Asasi Manusia (HAM)

Hak asasi manusia pada dasarnya bersifat umum atau universal karena diyakini bahwa beberapa hak yang dimiliki manusia tidak memiliki perbedaan atas bangsa, ras, atau jenis kelamin.⁸ Hak asasi manusia adalah hak-hak yang melekat pada diri manusia dan tanpa hak-hak itu, manusia tidak dapat hidup layaknya sebagai manusia. Hak tersebut diperoleh bersama dengan kelahirannya atau kehadirannya di dalam kehidupan masyarakat. Hak asasi manusia juga bersifat *supralegal* yang berarti tidak tergantung pada adanya pada suatu negara atau Undang-Undang Dasar, kekuasaan pemerintah, bahkan memiliki kewenangan lebih tinggi karena berasal dari sumber yang lebih tinggi yakni Tuhan.⁹

Dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia disebutkan bahwa “Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakekat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintah dan setiap orang, demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”¹⁰

Sistem hak asasi manusia dalam Islam mengandung prinsip-prinsip dasar tentang kebebasan, persamaan, dan penghormatan terhadap sesama manusia. Persamaan artinya Islam memandang semua manusia sama dan mempunyai kedudukan sama, satu-satunya keunggulan yang dinikmati seorang manusia atas manusia lainnya hanya ditentukan oleh tingkat ketakwaanya. Al-Qur’an sebagai sumber hukum dalam Islam memberikan penghargaan yang tinggi terhadap hak asasi manusia. Al-Qur’an sebagai sumber hukum pertama bagi umat Islam telah melekatkan dasar-dasar hak asasi manusia serta kebenaran dan keadilan, jauh sebelum timbul pemikiran mengenai hal tersebut pada masyarakat dunia.

⁷ Nuning Indah Pratiwi, “Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi”, 215.

⁸ Jumadi, *Refleksi Hak Asasi Manusia di Indonesia*, (Makassar: Alauddin University press, 2012), 54.

⁹ Heri Herdiawanto, *Cerdas, Kritis, dan Aktif Berwarganegara*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2013), 64.

¹⁰ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.



Begitu pula halnya dengan sunnah Nabi, Nabi Muhammad Saw telah memberikan tuntutan dan contoh dalam penegakan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Hal ini misalnya terlihat dalam perintah nabi yang menyuruh untuk memelihara hak-hak manusia dan hak-hak kemuliaan, walaupun terdapat orang yang berbeda agama, melalui sabda beliau:¹¹

عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: " أَلَا مَنْ ظَلَمَ مُعَاهِدًا وَانْتَقَصَهُ وَكَلَّفَهُ فَوْقَ طَاقَتِهِ
أَوْ أَخَذَ مِنْهُ شَيْئًا بغيرِ طيبِ نَفْسٍ مِنْهُ فَأَنَا حَاجِبُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ

"Barang siapa yang menzalimi seseorang mu'ahid (seorang yang telah dilindungi oleh perjanjian damai) atau mengurangi haknya atau membebaninya diluar batas kesanggupannya atau mengambil sesuatu dari padanya dengan tidak rela hatinya, maka aku lawannya di hari kiamat."

Ketenagakerjaan

Dalam pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.¹² Pengertian hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Sistem ketenagakerjaan yaitu hukum yang berperan untuk mengatur keajekan hubungan kerja yang berlandaskan pada asas kepastian, keadilan, manfaat, keseimbangan kepentingan, musyawarah mufakat serta persamaan kedudukan dalam hukum.¹³

Dalam UU No 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja antara lain:

1. Hak atas upah yang layak.
2. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti.
3. Hak atas PHK.

Dalam pelaksanaannya negara berkewajiban untuk menyediakan lapangan pekerjaan, pelatihan, pedoman teknis, dan kebijakan. Hal ini agar melahirkan para tenaga kerja terdidik yang dapat bersaing dalam rangka memenuhi standar dan target dari sebuah perusahaan dalam menjalankan roda usahanya. Dengan demikian para buruh tersebut berhak atas upah yang layak dan mendapatkan hak-hak yang lain sesuai dengan aturan yang berlaku.

Seperti telah disebutkan bahwa dalam konstitusi kita khususnya pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945 telah mengatur bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan oleh karena itu, menjadi kewajiban Negara untuk memenuhi hak warga Negara atas pekerjaan.

¹¹ T. Muhammad Hasby Ash shiddieqh, *Islam dan Hak Asasi Manusia*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2011), 23.

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 24

¹³ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), . 90.



Ahli Daya (*Outsourcing*)

Ahli daya (*outsourcing*) dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Dalam bidang manajemen, Ahli daya (*outsourcing*) diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.¹⁴

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang untuk pertama kali membuka sistem kerja *outsourcing* di Indonesia menyebut, *Outsourcing* atau Alih Daya sebagai kondisi dimana perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Aturan ini dicabut oleh UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) yang menyebut alih daya adalah pengalihan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati antara perusahaan alih daya dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.

Hukum Islam

Perspektif hukum Islam yakni mencari dan menemukan kepastian dalam sebuah pandangan atau sudut pandang dalam kaitan kehidupan realitas saat ini, baik itu dalam hukum nasional maupun hukum Islam sekalipun dan hukum Islam sebagai peraturan yang dirumuskan berdasarkan wahyu Allah dan Sunnah Rasul tentang tingkah laku mukallaf (orang yang sudah dapat dibebani kewajiban) yang diakui dan diyakini berlaku mengikat bagi seluruh pemeluk agama Islam.¹⁵

Salah satu kajian dalam Islam yang mendapatkan perhatian adalah kepedulian pada tenaga kerjanya. Yunus Assegaf menyebut, dalam Syari'at Islam terdapat konsepsi ketenagakerjaan yang dapat dikembangkan dan dibangun dalam rangka untuk menambah dan memberikan nilai tambah ke dalam konsepsi ketenagakerjaan yang berlaku secara konvensional selama ini. Konsepsi ketenagakerjaan tersebut akan semakin mempunyai ciri khas, bila sistemnya didasari serta dilandasi oleh prinsip-prinsip dasar utama, yaitu prinsip tauhid, prinsip kemnusiaan dan prinsip akhlak (etika).¹⁶

Di dalam Deklarasi Organisasi Kerjasama Islam (OKI) pasal 13 juga disebutkan bahwa "bekerja adalah hal yang dijamin oleh pemerintah dan masyarakat untuk setiap orang yang siap untuk bekerja. Setiap orang harus bebas

¹⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 177-178.

¹⁵ Zainuddin Ali, *Pengantar Ilmu Hukum Islam di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 3.

¹⁶ Umar Faruq, "Kajian HAM dan Agama-Agama Dunia terhadap Problem Ketenagakerjaan", *Forum Peduli HAM Global*, Malang, (Mei 2020), 14.



untuk memilih pekerjaan yang paling sesuai dan berguna bagi dirinya dan masyarakat". Di dalam Al-Qur'an juga disebutkan "Dan katakanlah:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

"bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaannya itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan nyata. Lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".¹⁷

Sistem Ketenagakerjaan PT. Bumi Daya Plaza Cirebon

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa dalam suatu hubungan antar pekerja dan pengusaha dibuat berdasarkan perjanjian kerja baik secara tertulis maupun lisan atau tidak tertulis. Perjanjian kerja timbul berdasarkan perserikatan antar dua belah pihak yang menyatukan atau mengikatkan diri pada suatu kepentingan. Asas dalam suatu perjanjian harus dilandasi dengan adanya unsur kerelaan/ridho dan tidak diperkenankan adanya pemaksaan. Dan perjanjian dibuat harus berdasarkan kesepakatan dari kedua belah pihak. Perjanjian kerja kontrak merupakan perjanjian antara perusahaan *outsourcing* dengan tenaga kerja dengan bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Setelah perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pemberi kerja terikat dalam perjanjian, maka perusahaan pemberi kerja hanya akan menerima pekerja tanpa harus mengikat perjanjian dengan pekerja *outsourcing* nya. Pekerja *outsourcing* hanya terikat perjanjian dengan perusahaan *outsourcing*, begitu pula dalam hak dan kewajiban pekerja.

Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja yang telah diatur dalam pasal 59 ayat (1) dan (2) lalu pasal 61 Perppu Cipta Kerja. Hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Bumi Daya Plaza sebagai pihak kedua dan Jasamarga sebagai pihak pertama juga berpedoman pada perjanjian kerja waktu tertentu antara perjanjian kerja waktu tertentu PT. Bumi Daya Plaza dengan tenaga kerja (*security*). Hubungan kerja bertujuan untuk melancarkan perusahaan baik pekerja yang berstatus tetap maupun kontrak adalah sama yaitu saling menghormati kedudukan masing-masing dan slaing bekerja sama dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja dan perusahaan.

Dasar hukum dari ahli daya (*outsourcing*) adalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 64 yang menyebutkan bahwa: "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis". Hal ini sesuai dengan apa yang diperoleh peneliti dalam pengamatan di Jasamarga yang bekerja sama dengan PT. Bumi Daya Plaza dalam bidang *security*

¹⁷ Q.S At-Taubah ayat 105 lihat Departemen Agama RI Al-Hikmah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2011), 205.



management atau penyediaan jasa *security*. Pada dasarnya, pekerjaan yang bisa di-*outsourcing*-kan adalah pekerjaan penunjang dan bukan pekerjaan utama, dan harus sesuai dengan ketentuan pasal 66 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”.

Hal ini sesuai dengan yang tertera pada Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada Pasal 61 Ayat (3) yang menyebutkan bahwa: “dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh”.

Pihak PT. Jasamarga Cabang Palikanci sebagai pemberi kerja, tidak memiliki hubungan hukum tertentu dengan pekerja *outsourcing*, tetapi ada hubungan antara pihak PT. Jasamarga Cabang Palikanci dengan vendor atau pihak PT. Bumi Daya Plaza yaitu berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB), jika terjadi pelanggaran dari salah satu pihak, misalnya pelanggaran oleh pekerja terhadap PT. Jasamarga, maka dikembalikan lagi kepada pihak vendor untuk menyelesaikannya, tentunya atas pengaduan dari pihak PT. Jasamarga. Pihak pekerja *outsourcing*, mengungkapkan bahwa mendapatkan perlindungan hukum dari pihak vendor yaitu PT. Bumi Daya Plaza, jika terjadi suatu pelanggaran entah yang disengaja atau tidak disengaja, pihak vendor memperoleh laporan dari perusahaan pemberi kerja berupa Surat Peringatan (SP), dan kejadian terjadi berulang – ulang, terhitung dari SP1 sampai dengan SP3, maka secara langsung pekerja di pecat oleh pihak vendor.

Pelaksanaan Hak Asasi Manusia (HAM) Pada PT. Bumi Daya Plaza Cirebon Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020

Perlindungan HAM terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan adalah untuk menjamin hak-hak dasar dari pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha itu sendiri. Hak-hak pekerja kontrak merupakan hak asasi manusia telah disepakati untuk dijunjung tinggi dan dihormati harkat dan martabatnya baik dalam bidang privat maupun publik, pekerja kontrak menjadi bagian dari pelaku sejarah peradaban manusia atau warga bangsa yang tidak dapat diingkari oleh siapapun.

Dalam hal penentuan hak-hak yang harus diperoleh seorang pekerja, secara umum semuanya telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada Bab X (sepuluh) tentang Perlindungan, Pengupahan Dan Kesejahteraan. Berkenaan dengan hak-hak pekerja *outsourcing* (yang notabene non-organik), pada umumnya sama saja hak-haknya dengan pekerja organik di perusahaan pengguna pekerja *outsourcing*. Mengingat didalam



UU Nomor 11 Tahun 2020 tersebut tidak menjelaskan secara rinci hak-hak yang harus diterima oleh pekerja *outsourcing*, yang pada dasarnya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka dalam hal ini peneliti menggunakan peraturan khusus mengatur hak-hak yang harus diterima oleh pekerja *outsourcing* tersebut, seperti yang terdapat dalam Permenakertrans (peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi) Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 29 Ayat (3):

1. Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja.
2. Hak atas jaminan sosial
3. Hak atas tunjangan hari raya
4. Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu
5. Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja
6. Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui
7. Hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Sejauh ini security pada PT. Bumi Daya Plaza Cirebon sudah mendapatkan hak-hak mereka. Mereka sudah mendapatkan apa yang seharusnya menjadi haknya dari gaji pokok, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, keselamatan kerja, THR, upah lemburan. Dalam keselamatan dan kesehatan para tenaga kerja yang tujuannya untuk memberikan jaminan kondisi kerja yang aman kepada setiap tenaga kerjanya dan untuk melindungi sumber daya manusia. Selanjutnya untuk pemenuhan dalam hak-hak sosial bagi tenaga kerja khususnya sebagai tenaga kerja *outsourcing* itu adalah dari hak yang didapat itu ada hubungannya terhadap kehidupannya. Pada pekerja *outsourcing* dari salah satu hal yang benar-benar harus diperhatikan ialah hak-hak pekerjanya atau tenaga kerjanya, dimana pekerja harus mendapatkan hak-haknya di tempat ia bekerja diperusahaan tersebut.

Hak-hak terhadap pekerja telah diatur pada Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memuat diantaranya hak menerima gaji atau upah, seperti THR, gaji lembur, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan pembayaran pajak. Dalam perjanjian kerja tertentu itu telah jelas secara tertulis hak-hak yang diberikan kepada pegawai seperti peraturan yang mengenai tentang hak cuti, dimana setiap pegawai diberi waktu cuti oleh perusahaan setelah bekerja sekurang-kurangnya selama dua belas bulan atau satu tahun berturut-turut sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang sudah diatur dalam pengisian form untuk pengajuan cuti dan mendapat jatah cuti 12 hari dalam satu tahun, serta pelaksanaannya harus tetap mempertimbangkan kondisi operasional pekerja. Selain itu juga pekerja mendapatkan upah lembur dan THR yang diberikan oleh perusahaan.

Sistem Ketenagakerjaan Dan Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) di PT. Bumi Daya Plaza Cirebon Perspektif Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020



Ketika berbicara mengenai Hak Asasi Manusia pada sistem ketenagakerjaan maka menyangkut tentang hak-hak pekerja, maka banyak sekali yang harus kita bahas. Diantaranya pengusaha harus mempertimbangkan hak yang yang di dapatkan oleh pekerja. Berikut ini hasil penelitian berdasarkan wawancara terkait dengan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan Undang- Undang No. 11 Tahun 2020:

1. Waktu Kerja

Adapun ketentuan waktu kerja yang diatur dalam pasal 77 ayat (2) Perppu Cipta Kerja adalah 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, waktu istirahatnya 1 hari dalam 1 minggu. Sedangkan untuk waktu kerja 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu, waktu istirahatnya 2 hari dalam 1 minggu. Pasal 77 ayat (4) mengatakan “bahwa pelaksanaan jam kerja bagi pekerja atau buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

Dalam hal ini bapak Galih Firmansayah sebagai Manager Area Jawa Barat PT. Bumi Daya Plaza menjelaskan bahwasannya PT. Bumi Daya Plaza memperkejakan security selama 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan mendapatkan istirahat 2 (dua) hari dalam seminggu, serta menyediakan waktu istirahat untuk melakukan peribadatannya sesuai kepercayaan masing-masing dan untuk makan. Lalu untuk cuti kerja itu ada dan ketentuannya sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Artinya penerapan waktu kerja oleh PT. Bumi Daya Plaza sudah sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 (UU Cipta Kerja).

2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan faktor penting dalam pekerjaan terutama pekerjaan yang berpotensi kecelakaan. Salah satu tanggung jawab bentuk perlindungan perusahaan terhadap pekerjanya yaitu terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 86 yaitu:

- a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak memperoleh perlindungan 1) Keselamatan dan kesehatan kerja; 2) Moral dan kesusilaan; dan 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabak manusia serta nilai-nilai agama.
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja.
- c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesehatan dan keselamatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Upaya kesehatan dan keselamatan kerja yang dimaksudnya yaitu memberi jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan, pengendalian bahaya ditempat kerja, pengecekan kesehatan.



PT. Bumi Daya Plaza merupakan salah satu perusahaan yang sudah melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja, dengan cara menyelenggarakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja. Mengingat perusahaan tersebut bergerak dibidang penyediaan jasa salah satunya penyedia jasa *security*. Dalam hal ini bapak Galih Firmansyah sebagai Manager Area Jawa Barat PT. Bumi Daya Plaza menjelaskan yaitu mengenai kesehatan dan keselamatan kerja PT. Bumi Daya sudah mengupayakan terkait hal ini. Untuk keselamatan kerja *security* kami sudah menyediakan alat-alat pelindung kerja seperti seragam, sepatu, topi, rompi, ref light, masker, ht, borgol dan lainnya. Lalu untuk *security* yang bekerja dengan kami itu minimal harus pelatihan gada pratama, gada pratama sendiri yaitu pelatihan dasar satpam bagi anggota atau calon anggota satpam yang belum pernah mengikuti pelatihan di bidang satpam. Sedangkan untuk kesehatan, bentuk perlindungan dari PT. Bumi Daya Plaza yaitu mendaftarkan *security* pada program BPJS Kesehatan, apabila ada yang tiba-tiba sakit atau mengalami kecelakaan akibat kerja bisa menggunakan BPJS Kesehatan untuk pengecekan dan perawatan di rumah sakit. Lalu untuk pengecekan kesehatan secara rutin itu biasanya setiap 6 bulan sekali pada saat donor darah. Dapat diketahui bahwa PT. Bumi Daya Plaza sudah menyelenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja dengan cara menyediakan alat pelindung kerja untuk pekerjanya dan memfasilitasi BPJS Kesehatan untuk pekerjanya.

3. Pengupahan

Bekerja merupakan suatu kewajiban bagi manusia untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri ataupun untuk memberikan nafkah kepada keluarganya. Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatnya kesejahteraan.

Upah atau imbalan bagi *security* diatas yang bekerja pada PT. Bumi Daya Plaza dapat memperoleh gaji rata-rata sebesar Rp. 2.456.000 rupiah, data upah perusahaan tersebut tentunya sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Kota Cirebon. Ketika *security* bekerja ketika tanggal merah perusahaan tetap memberikan upah lembur. Kerja lembur di PT. Bumi Daya Plaza itu pershift atau 8 jam kerja, dalam memberikan upah kerja lembur perusahaan memberikan upah Rp. 148.000 rupiah untuk 8 jam kerja.

Menurut pasal 81 No. 24 Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - (a) upah minimum
 - (b) struktur dan skala upah
 - (c) upah kerja lembur



- (d) upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
- (e) bentuk dan cara pembayaran upah
- (f) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- (g) upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Dari penjelasan di bahwasannya PT. atas bisa di simpulkan bahwa Bumi Daya Plaza pada praktek dalam pengupahan security sudah sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 (UU Cipta Kerja).

4. Kesejahteraan Kerja

Kesejahteraan (*welfare*) adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar bagi individu atau kelompok baik berupa kebutuhan pangan, pendidikan, kesehatan, dan asuransi terhadap bencana. Menurut Mutiara S. Pangabean kesejahteraan karyawan yang dikenal juga sebagai benefits mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan.

Oleh karena itu para *security* dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja, sesuai dengan ketentuan Pasal 83 No. 1 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020:¹⁸

- (1) Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:
 - (a) Jaminan kecelakaan kerja
 - (b) Jaminan hari tua
 - (c) Jaminan pensiun
 - (d) Jaminan kematian
 - (e) Jaminan kehilangan pekerjaan.

Untuk program BPJS Ketenagakerjaan yang didapatkan oleh security PT. Bumi Daya Plaza yaitu:

1. Jaminan kecelakaan kerja yaitu apabila ada security yang mengalami kecelakaan mulai dari perjalanan pergi, pulang dan di tempat bekerja dan jaminan yang diperoleh berupa perawatan dan pengobatan.
2. Jaminan kematian yaitu memberikan uang tunai yang diberikan kepada keluarga ketika security meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Pasal 83 No. 1 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020:

- (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.

¹⁸ Pasal 83 No. 1 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 (UU Cipta Kerja).



(2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, program jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan program jaminan kehilangan pekerjaan.

Bahwasannya para *security* pada PT. Bumi Daya Plaza telah diberikan fasilitas dari perusahaan berupa BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, lalu ada THR Hari Raya Idul Fitri, uang visa dan uang santunan jika *security* atau keluarga *security* ada yang meninggal dunia.

Dari beberapa fasilitas di atas yang diberikan oleh PT. Bumi Daya Plaza Cirebon untuk *security*, hal tersebut telah menggugurkan kewajiban pengusaha untuk membuat para pekerja mendapatkan kepastian perlindungan. Karena keberadaan jaminan sosial sebagai upaya program Negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, oleh karena itu sebagai langkah untuk menjamin hidup pekerja, perusahaan sangat perlu memasukkan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola oleh BPJS.

Perspektif Hukum Islam Terhadap Sistem Ketenagakerjaan Dan Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) di PT. Bumi Daya Plaza Cirebon

Dalam bidang ketenagakerjaan Islam, hubungan antara pekerja dan pengusaha sangat penting dan saling membutuhkan satu sama lain. Dalam hukum Islam dipandang sah akadnya jika rukun dan syaratnya terpenuhi. rukun yang diaksudkan adalah unsur-unsur yang membentuk akad tersebut seperti yang menurut jumhur ulama terdiri dari 3 aspek, yaitu subyek akad, objek akad, dan *sighat* akad. Dalam suatu akad dilakukan dengan ijab qobul dengan tulisan maupun tidak dikatakan sah dengan syarat kedua belah pihak ridho. Apabila yang berakad itu orang bisu maka dapat dilakukan dengan tertulis atau dengan bahasa isyarat yang dipahami oleh orang bisu. Didalam hukum Islam tidak memepermasalahkan mengenai akad asalkan pekerja dan pengusaha saling sepakat atau ridho.

Dalam hukum Islam sendiri mengenal *ijārah* secara *lugowi* berarti upah, sewa, jasa atau imbalan. Sedangkan secara istilah *ijārah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.¹⁹ *Al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwāḍu* atau berarti ganti dan upah.

Dalam hukum Islam *ijarah* yang mentransaksikan suatu pekerjaan atas seseorang pekerja/buruh harus memenuhi syarat-syarat tertentu yaitu perbuatan tersebut harus jelas. Misalnya, batas waktu dan upah kerjanya. Di perusahaan PT. Bumi Daya Plaza Cirebon batas waktunya sudah jelas dan pengupahannya sudah sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) Kota Cirebon mendapatkan upah

¹⁹ M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2013), 179.



perbulannya Rp. 2.456.000 rupiah untuk security. Tetapi didalam hukum Islam memang tidak ada masalah ketika kedua belah pihak sama-sama ridho. Karena pekerja sebelum masuk kerja di jelaskan terlebih dahulu bahwa gaji sekian dan pekerja tersebut mengiakan atau tidak papa dan mereka ridho, maka sah-sah sah saja perjanjian tersebut dan tidak bertentangan dengan hukum Islam. Hukum Islam sendiri mengenal adanya perjanjian dalam hubungan kerja, perjanjian kerja dalam Hukum Islam digolongkan kepada Sewa menyewa (*al-ijārah*), yaitu *ijārah a'yān*, yakni perjanjian sewa menyewa tenga manusia untuk melakukan pekerjaan.²⁰

Dalam hukum Islam tidak di temukan kejanggalan terhadap perjanjian antara pekerja dengan PT. Bumi Daya Plaza, yang terpenting kedua belah pihak sama-sama saling menerima dan ridho terhadap seluruh peraturan yang di tentukan oleh perusahaan, baik upah, waktu kerja, kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja. Sesuai yang dijelaskan dalam al-Quran surat An-Nisa ayat 29 disebutkan:²¹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجْرَةً عَنِ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”

Dari keterangan di atas dapat dilihat bahwa Islam mencoba untuk menyatukan kedua pihak, baik pihak pekerja maupun pengusaha dengan memberikan nilai pada seluruh persoalan yang terdapat pada masalah ketenagakerjaan. Perlu diketahui bahwa tujuan disyariatkan *ijārah* itu adalah untuk memberikan keringanan umat dalam pergaulan hidup. Seseorang mempunyai uang tetapi tidak dapat bekerja, dipihak laian ada yang punya tenaga dan membutuhkan uang. Dengan adanya *ijārah* keduanya saling mendapatkan keuntungan dan memperoleh manfaat.

Perjanjian yang dibuat baik secara tertulis ataupun lisan, akadnya juga dapat diperantarakan. Urusan kedua belah pihak yang berakad, dengan syarat utusan dari satu pihak menghadap kepada pihak yang lain. Jika tercapai antara kedua belah pihak, akad dapat dikatakan sah.²²

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas di atas, pada bagian sebelumnya dalam peneliti ini, maka dapat ditarik kesimpulan yang penting untuk dikemukakan, yaitu: Perjanjian kerja kontrak merupakan perjanjian antara perusahaan outsourcing dengan tenaga kerja dengan bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Bumi Daya Plaza sebagai pihak kedua dan

²⁰ Ahmad Azhar Bayir, *Refleksi Atas Persoalna Keislaman, Seputar Filsafat, Hukum Politik dan Ekonomi*, (Bandung: Mizan, 2010), 191

²¹ Q.S An-Nisa (4) ayat 29 lihat Departemen Agama RI *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2011), 83.

²² Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1992), 42



Jasamarga sebagai pihak pertama juga berpedoman pada perjanjian kerja waktu tertentu antara perjanjian kerja waktu tertentu PT. Bumi Daya Plaza dengan tenaga kerja (security). Hubungan kerja bertujuan untuk melancarkan perusahaan baik pekerja yang berstatus tetap maupun kontrak adalah sama yaitu saling menghormati kedudukan masing-masing dan saling bekerja sama dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja dan perusahaan. Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Sistem Ketenagakerjaan di PT. Bumi Daya Plaza Cirebon ialah telah menerapkan semua peraturan yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2011 (UU Cipta Kerja). Dimana waktu kerja, waktu libur dan waktu cuti sudah sesuai dengan aturan yang berlaku, upah pekerja sudah sesuai dengan UMR Kota Cirebon, semua security sudah di daftarkan ke BPJS baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan, lalu pemberian kesejahteraan kerja dengan memberikan THR dalam hari raya Idul Fitri dan memberi santunan apabila dari pihak keluarga security atau security sendiri yang terkena musibah. Dalam prespektif hukum Islam mengenai perlindungan hak-hak pekerja yang terdapat pada PT. Bumi Daya Plaza Cirebon yaitu boleh dilakukan dan tidak melanggar syariat karena sudah sesuai dengan rukun-rukun dan syarat-syarat ijārah.

Daftar Pustaka

- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada, 2016
- Sri Rahayu Wilujeng, "Hak Asasi Manusia: Tinjauan Dari Aspek Historis Dan Yuridis", *Jurnal Humanika* Vol. 18, No. 2 (Juli 2013)
- Barzah Latupono, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) Di Kota Ambon", *Jurnal Sasi* Vol. 17 No. 3 (Juli-September 2011)
- Muhammad Iqbal, "Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Pendidikan: Al-Allam* Vol 3 No. 5 (Mei 2022)
- Jumadi, *Refleksi Hak Asasi Manusia di Indonesia*, Makassar: Alauddin University press, 2012
- Herdiawanto, Heri, *Cerdas, Kritis, dan Aktif Berwarganegara*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2013
- Ash shiddieq, T. Muhammad Hasby, *Islam dan Hak Asasi Manusia*, Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2011
- Ali, Zainudin, *Pengantar Ilmu Hukum Islam di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011
- Umar Faruq, "Kajian HAM dan Agama-Agama Dunia terhadap Problem Ketenagakerjaan", *Forum Peduli HAM Global*, Malang, (Mei 2020)
- Afandi, M. Yazid, *Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Logung Pustaka, 2013
- Bayir, Ahmad Azhar, *Refleksi Atas Persoalna Keislaman, Seputar Filsafat, Hukum Politik dan Ekonomi*, Bandung: Mizan, 2010
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja