

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Perlindungan Hukum Dalam Konteks Ketenagakerjaan

1. Definisi Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala upaya yang diberikan oleh hukum untuk melindungi hak dan kepentingan subjek hukum dari tindakan sewenang-wenang pihak lain.¹² Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dari tindakan sewenang-wenang pengusaha, memastikan keadilan, dan menciptakan kesejahteraan bagi pekerja.¹³

Menurut Philipus M. Hadjon, bentuk perlindungan hukum dapat diberikan melalui dua bentuk, yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa yang memberi rakyat untuk mengajukan keberatan atau pendapat sebelum keputusan pemerintah dapat bentuk yang definitif, yang sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan deskresi.

¹² Siahaan, Z.O., Tjoanda, M., & D.R. *Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Perjanjian Kerja*. TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 12. No. 3 (2024), h. 182.

¹³ Santoso, Iman Teguh., Abdillah Krisna R., Sobirin, M., & Agustina, N.E. *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan, Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja*. Jurnal IKAMAKUM, Vol. 3 No.1 (2023). h. 127.

b. Perlindungan Hukum Represif

Bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa dalam arti luas termasuk penanganan perlindungan hukum bagi rakyat oleh peradilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia.¹⁴

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan hukum bagi pekerja diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU ini menjamin hak-hak dasar pekerja, seperti hak atas upah yang adil, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, hak berorganisasi, dan perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan ini juga mencakup kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak tersebut tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, atau latar belakang pekerja.¹⁵

Selain itu, perlindungan hukum mencakup aspek ekonomis, sosial, dan teknis:

1) Perlindungan Ekonomis

Merupakan perlindungan yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak pekerja dan memastikan pekerja memperoleh penghasilan yang cukup untuk

¹⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987). h. 2.

¹⁵ Thooriq, Faridha Ath. *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak Di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan)*. *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 10 No. 3 (2023). h. 155

memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, termasuk perlindungan saat tidak mampu bekerja karena hal di luar kendalinya, yang secara tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan. Seperti upah minimum, jam kerja, cuti, jaminan sosial, dan keselamatan kerja.¹⁶

2) Perlindungan Sosial

Merupakan perlindungan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari resiko sosial yang mencakup jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan), jaminan kecelakaan dan keselamatan kerja (BPJS Ketenagakerjaan), kebebasan berserikat, dan hak untuk berorganisasi. Merupakan perlindungan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari resiko sosial yang mencakup jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan), jaminan kecelakaan dan keselamatan kerja (BPJS Ketenagakerjaan), kebebasan berserikat, dan hak untuk berorganisasi.¹⁷

3) Perlindungan Teknis

Merupakan perlindungan mencegah terjadinya pelanggaran hak pekerja serta memberikan sanksi atau penyelesaian jika terjadi pelanggaran, meliputi keamanan, kenyamanan, dan keselamatan dalam

¹⁶ Subekti, R. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. (Jakarta: Intermasa, 2001), h. 59

¹⁷ Adi, Isbandi Rukminto. *Perlindungan Sosial*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 136.

bekerja.¹⁸

Dengan demikian, definisi perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan adalah suatu konsep hukum yang memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan bagi pekerja melalui peraturan dan mekanisme hukum yang melindungi hak-hak mereka secara menyeluruh, baik sebelum maupun setelah terjadi pelanggaran hak. Perlindungan ini menjadi landasan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan antara pekerja dan pengusaha.¹⁹

2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah cabang hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, termasuk hak dan kewajiban keduanya selama masa kerja. Secara umum, hukum ketenagakerjaan mengatur hal-hal terkait:

- a. Pengerahan dan pendayagunaan tenaga kerja agar tenaga kerja dapat berdaya guna dan berhasil guna bagi masyarakat.
- b. Hubungan kerja yang muncul akibat perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha serta hubungan industrial yang melibatkan pemerintah.
- c. Kesehatan dan keselamatan kerja yang meliputi

¹⁸ Fachry, M. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Hukum Positif Indonesia Perspektif Dan Implementasinya*. (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2019). h. 45.

¹⁹ Nikodemus, Maringan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 3, No.3, (2015), h. 11.

perlindungan sosial agar harkat dan martabat pekerja dihargai dan dijunjung tinggi.

- d. Perlindungan ekonomis berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, pensiun, dan perlindungan upah.
- e. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme bipartit, mediasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial.

Hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai pedoman untuk menjaga keseimbangan dan keadilan antara pekerja dan pengusaha, serta menjamin perlindungan hukum bagi pekerja agar hak-haknya terpenuhi dan kewajiban pengusaha terlaksana dengan baik.²⁰

3. Pengertian Pekerjaan dan Hak-Hak Pekerja

Menurut Alam S, tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun. Menurut payaman dikutip A. Hamzah (1990), tenaga kerja adalah seseorang yang sudah atau sedang bekerja, atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melakukan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga.²¹

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13

²⁰ Khafi, Ashabul. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. Jurnal *Jurisprudentie*, Vol. 3, No. 2, (2016). h. 58.

²¹ Wiryawan, Wayan. *Urgensi perlindungan kurir dalam transaksi e-commerce dengan sistem COD*. Jurnal *Analisis Hukum*. Vol. 4, No. 2, (2021), h. 67.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Pekerja adalah orang yang bekerja; atau orang yang menerima upah atas hasil kerjanya; atau pekerja yang sudah dididik dan sudah memiliki keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan. Ada yang disebut sebagai pekerja dan ada juga yang disebut sebagai tenaga kerja, perbedaan tenaga kerja dengan pekerja yaitu Tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, termasuk di dalamnya bekerja pada sektor formal, misalnya wiraswasta atau pedagang yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun orang lain sedangkan Pekerja adalah mengarah pada bekerja untuk orang lain yang mendapatkan upah atau imbalan lain.²²

Konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja. Menurut Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana mewajibkan setiap pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.²³

²² Hestanto, 2021, <https://www.hestanto.web.id/ketenagakerjaan/> Pada tanggal 24 Desember 2024.

²³ Azis, Abdul., & dkk. *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan*, Jurnal Kencana Satu, Vol. 10, No. 1, (2019), h. 60-61.

Secara terinci hak lainnya diatur dalam beberapa Pasal berikut:

- a. Pasal 11, memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan potensi.
- b. Pasal 12 ayat (3), memuat hak untuk mengikuti (mendapatkan) pelatihan.
- c. Pasal 31, *jo*; Pasal 88 menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri.
- d. Pasal 86 ayat (1), menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja.
- e. Pasal 99 ayat (1) memuat hak pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek).
- f. Pasal 104 ayat (1) hak bagi pekerja untuk terlibat (membentuk atau menjadi anggota) dalam serikat pekerja/buruh.

Berdasarkan muatan Pasal-pasal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup:

- 1) Hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.
- 2) Keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3) Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, hak, dan penyandang cacat, dan
- 4) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan

jaminan sosial tenaga kerja.²⁴

4. Bentuk Perjanjian Kerja dan Status Pekerja

Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja. Bentuk perjanjian kerja dapat dibedakan berdasarkan durasi dan sifat hubungan kerja, dan status kerja menunjukkan posisi dan jenis hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, yang memengaruhi hak dan kewajiban serta perlindungan hukum yang diterima.

PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) adalah perjanjian kerja yang mengikat kedua belah pihak untuk jangka waktu tertentu atau untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. PKWT bersifat tertulis dan mengikat secara hukum.²⁵ Umumnya, PKWT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, proyek, atau musiman dengan durasi maksimal lima tahun termasuk perpanjangan.

Selain itu, terdapat pula Surat Perjanjian Kerja 21 (SPK 21) yang digunakan untuk pekerja harian. SPK 21 bersifat lebih fleksibel dan biasanya digunakan untuk pekerja yang dipekerjakan berdasarkan kebutuhan harian tanpa ikatan

²⁴ Khafi, Ashabul. *Perlindungan terhadap Tenaga Kerja. Jurnal Jurisprudentie*, Vol. 3 No. 2, (2016). h. 64.

²⁵ Lestari, Diah Puji. *Analisis Yudiris Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 3, No. 5, (2022). h. 122.

jangka panjang.²⁶

a. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

Perjanjian kerja yang mengikat kedua belah pihak untuk jangka waktu tertentu atau untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. PKWT bersifat tertulis dan mengikat secara hukum. Umumnya di gunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, proyek, atau musiman. Durasi PKWT biasanya dibatasi oleh undang-undang, misalnya maksimal 5 tahun termasuk perpanjangan. Status ini bersifat sementara dan memiliki hak serta perlindungan sesuai dengan perjanjian dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.²⁷

b. (PKWTT) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja tanpa batas waktu tertentu, yang mengikat pekerja dan pemberi kerja secara terus-menerus sampai salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sesuai ketentuan hukum. PKWTT biasanya digunakan untuk pekerja tetap. Pekerja yang dipekerjakan berdasarkan PKWTT tanpa batas waktu tertentu. Memiliki hak dan perlindungan lebih lengkap, termasuk jaminan sosial, pesangon, dan hak cuti.²⁸

²⁶ Sapoetra, Kartas. *Kedudukan hukum pekerja PKWT yang tidak sesuai*. Jurnal Notarius: Undip, 2021. h. 15.

²⁷ I Wayan, Suardana. *Tinjauan Yudirisi Terhadap Akibat Hukum Perjanjiankerja Secara Lisan*, Jurnal Hukum Warmadewa, Vol. 10, No. 2, (2022). h. 47.

²⁸ Ibid. h. 33.

c. Surat Perjanjian Kerja

Surat Perjanjian Kerja Adalah untuk pekerja harian lepas atau freelance. Bentuk perjanjian kerja yang lebih fleksibel dan biasanya digunakan untuk pekerja harian lepas atau freelance. Perjanjian ini mengatur hubungan kerja berdasarkan kebutuhan harian tanpa ikatan jangka panjang.²⁹ Pekerja yang dipekerjakan berdasarkan surat perjanjian kerja harian atau freelance, biasanya tanpa ikatan kerja jangka panjang dan dengan hak yang lebih terbatas.

5. Landasan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang sangat penting dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan. Landasan perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia didasarkan pada berbagai ketentuan yuridis yang kuat, baik dari konstitusi, undang-undang, maupun peraturan pelaksanaannya. Berikut penjelasan detailnya.³⁰

a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan pekerja secara lebih teknis diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang merupakan rujukan utama dalam

²⁹ Hidayat, Yusup., & Suartini. *Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Jurnal: *Binamulia Hukum*, Vol. 13, No. 1, (2024). h. 89.

³⁰ Muchsin. *"Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia"*. (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2003), h. 24.

hubungan industrial.³¹ Dalam Pasal 86 ayat (1) disebutkan bahwa Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas; keselamatan dan kesejahteraan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Pasal 6 mewajibkan pemberi kerja memberikan hak dan kewajiban pekerja secara adil.³² UU ini juga mengatur upah minimum, waktu kerja dan istirahat, cuti, PHK, serta hak pekerja atas jaminan sosial. Undang-undang ini menegaskan bahwa pekerja memiliki hak atas perlindungan kesehatan, keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.³³

b. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945)

Perlindungan tenaga kerja juga berlandaskan pada Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28D ayat (1) dan (2) menjamin hak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil tanpa

³¹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), h. 65.

³² Nurcahyono, Ngabidin. *Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundangundangan di Indonesia. Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol. 12, No. 1, (2021). h. 71.

³³ Sunaryo, *"Hukum Ketenagakerjaan"*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010) h. 144.

diskriminasi, serta hak atas perlindungan hukum.³⁴

a. Peraturan Pelaksanaan Dan Peraturan Pemerintah

Selain UU Ketenagakerjaan, terdapat peraturan pemerintah dan peraturan menteri yang mengatur lebih rinci tentang perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), pengupahan, jaminan sosial (seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan), serta perlindungan anak buruh.³⁵

b. Prinsip Perlindungan Dari Kekuasaan Pemberi Kerja Dan Pemerintah

Perlindungan hukum pekerja mencakup perlindungan dari tindakan sewenang-wenang pemberi kerja dan kebijakan pemerintah yang dapat merugikan pekerja. Hal ini diwujudkan melalui peraturan yang mengikat dan mekanisme pengawasan agar hak-hak pekerja terlindungi secara efektif.³⁶

c. Aspek Sosio-Filosofis Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum tidak hanya diukur dari sisi yuridis formal, tetapi juga dari sisi sosiologis dan filosofis

³⁴ Sinaga, Niru Anita., & Zaluchu, Tiberius. *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Teknologi Industri, Vol. 6, (2017). h. 64.

³⁵ Anindya, salma elsa., & damayanti, Ratih. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak dan Kewajiban Pekerja di Indonesia: Tantangan dan Solusi*. Jurnal Media Hukum Indonesia (MHI), Vol. 2, No. 4. (2024). h. 577

³⁶ Dede, Agus,. *Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Hukum, Vol. 4, No. 1, (2019), h. 8.

yang menilai keberlakuan hukum dalam masyarakat agar perlindungan terhadap pekerja benar-benar terwujud secara nyata dan berkeadilan.³⁷

Dengan demikian, landasan perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia bersifat komprehensif dan berlapis, mulai dari konstitusi, undang-undang, hingga peraturan pelaksana yang mengatur hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha, serta mekanisme penyelesaian perselisihan yang adil dan berkeadilan.

6. Tujuan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan upaya negara untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dalam hubungan kerja, serta menciptakan kondisi kerja yang adil, aman, dan manusiawi. Tujuan dari perlindungan ini tidak hanya untuk mencegah eksploitasi, tetapi juga untuk membangun keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pemberi kerja.

a. Menjamin Pemenuhan Hak-Hak Pekerja

Pekerja memiliki hak-hak dasar yang wajib dilindungi, seperti hak atas upah yang layak, waktu kerja dan istirahat yang manusiawi, jaminan sosial, serta perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan. Perlindungan hukum bertujuan agar hak-hak tersebut tidak hanya diakui, tetapi

³⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Buruh dan Tenaga Kerja*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2015) h. 65

juga ditegakkan secara nyata sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁸

b. Mencegah Terjadinya Eksploitasi

Tanpa regulasi hukum, pekerja terutama mereka yang berasal dari kelompok rentan berisiko dieksploitasi oleh pemberi kerja, misalnya dengan membayar upah di bawah standar atau memaksa kerja lembur tanpa kompensasi. Perlindungan hukum mencegah bentuk-bentuk eksploitasi ini dan menjamin martabat pekerja sebagai manusia.³⁹

c. Menciptakan Kepastian Hukum dalam Hubungan Industrial

Perlindungan hukum juga memberikan kepastian dalam hubungan kerja, termasuk dalam hal status pekerjaan, upah, jam kerja, hingga pemutusan hubungan kerja. Hal ini penting agar tidak terjadi penyimpangan dan agar penyelesaian konflik bisa dilakukan secara adil.⁴⁰

d. Mendorong Produktivitas dan Kesejahteraan

Pekerja yang merasa aman secara hukum cenderung lebih produktif dan loyal. Perlindungan hukum memberikan kepastian penghasilan, jaminan kesehatan,

³⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2006), h. 45.

³⁹ Muchammad Jumadi, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Yogyakarta: UII Press, 2010), h. 72.

⁴⁰ Abdul Rachmad Budiono, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), h. 98.

dan rasa aman di tempat kerja, yang berdampak pada meningkatnya kesejahteraan mereka dan keluarga.⁴¹

e. Menegakkan Nilai-Nilai Keadilan Sosial

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan bagian dari perwujudan keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.⁵ Negara berkewajiban menciptakan kesempatan kerja yang layak dan memastikan bahwa setiap warga negara memiliki akses terhadap penghidupan yang manusiawi.⁴²

B. Akad Perjanjian Kerja

1. Pengertian Akad Perjanjian Kerja

Pengertian akad perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan atau kontrak antara pekerja (karyawan/buruh) dan pengusaha (perusahaan) yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan kerja profesional. Akad ini bisa berupa dokumen tertulis maupun perjanjian lisan yang menjadi dasar hukum dan operasional hubungan kerja.⁴³

Dalam hukum perdata Indonesia, perjanjian kerja kerja merupakan suatu perbuatan hukum di mana satu pihak

⁴¹ Sumarlin, *Hukum Ketenagakerjaan: Prinsip dan Praktiknya di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media, 2012), h. 134.

⁴² Sri Redjeki Hartono, *Hukum dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 1999), h. 23.

⁴³ Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2002), h. 16.

mengikatkan diri kepada pihak lain untuk melakukan suatu pekerjaan dengan menerima upah. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdara, dan secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja didefinisikan sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁴⁴

Dari sisi hukum Islam yaitu fiqh muamalah, akad perjanjian kerja termasuk dalam kategori akad *Ijarah*, Menurut para ulama mazhab Hanafi, Syafi'i, Malikiyah, dan Hanbaliyah, akad *Ijarah* adalah transaksi pemindahan manfaat atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan imbalan yang diketahui dan disepakati. Akad *ijarah* harus memenuhi rukun dan syarat, yaitu:

- a. Adanya pihak yang berakad (pengusaha dan pekerja)
- b. Objek akad berupa jasa atau pekerjaan yang jelas
- c. Imbalan atau upah yang jelas dan disepakati
- d. Pernyataan ijab dan qabul⁴⁵

Adapun beberapa jenis-jenis akad dalam syariah:

- 1) Murabahah, yaitu akad jual beli dimana penjual menyebutkan harga beli dan keuntungan kepada pembeli.

⁴⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), Cet.ke-10, h .64.

⁴⁵ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 4

- 2) Kafalah, yaitu akad penjaminan misalnya dalam pemberian garansi atau penjaminan proyek.
- 3) Hawalah, yaitu akad peminahan utang/piutang dari satu pihak ke pihak lain.
- 4) Rahn, yaitu akad gadai penyerahan barang sebagai jaminan hutang
- 5) Qardh, yaitu pinjaman tanpa bunga, dimana pihak peminjam wajib mengembalikan pokok pinjaman dalam waktu tertentu.⁴⁶

Akad perjanjian kerja merupakan fondasi utama dalam hubungan kerja yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Dengan adanya kontrak kerja yang jelas dan sah secara hukum, hubungan kerja menjadi teratur, adil, dan terlindungi secara hukum.⁴⁷

2. Dasar Hukum Akad Perjanjian Kerja

Dasar hukum akad perjanjian kerja di Indonesia terutama diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

- a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

UU ini merupakan payung hukum utama yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha,

⁴⁶ Abdul Rahman dkk. *Fiqh Muamalat*. (Jakarta: Pernada Media Group, 2018). h.55

⁴⁷ *Ibid*, h. 45.

termasuk ketentuan tentang perjanjian kerja. Pasal 1 angka 14 UU No. 13/2003 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁴⁸ Adapun beberapa point penting dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003, yaitu:

- 1) Tujuan dan landasan, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, peran serta dalam pembangunan, dan perlindungan tenaga kerja sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.
- 2) Definisi Ketenagakerjaan, meliputi segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- 3) Perjanjian kerja, diatur secara rinci mengenai perjanjian kerja, termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), hak dan kewajiban para pihak, serta ketentuan masa percobaan
- 4) Perlindungan Tenaga Kerja, menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja, upah yang layak, dan jaminan social.

⁴⁸ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003.

- 5) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mengatur prosedur dan kompensasi terkait PHK untuk melindungi hak pekerja.

UU ini menggantikan beberapa peraturan lama yang mengatur ketenagakerjaan dan menjadi dasar hukum utama dalam hubungan industrial di Indonesia. UU No. 13/2003 juga telah mengalami penyempurnaan dan penyesuaian dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyisipkan beberapa perubahan terkait ketenagakerjaan.⁴⁹

- b. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur secara komprehensif mengenai beberapa aspek penting dalam hubungan kerja,⁵⁰ yaitu:

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

- a) PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

⁴⁹ Josvrianto, Micael. *Tinjauan Yudiris Perusahaan Dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konspetual*, Vol. 7, No. 1, (2022), h. 67

⁵⁰ Rahmitasari, Ayu Aulia. Efektivitas peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 dan peraturan perusahaan terhadap pemberian surat sanksi kepada pekerja. *Jurnal syntax admiration*. Vol.4, 3, (2023). h. 78.

- b) PKWT dapat dibuat berdasarkan jangka waktu maksimal 5 tahun atau berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- c) Jika pekerjaan belum selesai saat jangka waktu PKWT berakhir, PKWT dapat diperpanjang dengan kesepakatan para pihak, tetapi total durasi PKWT beserta perpanjangannya tidak boleh melebihi 5 tahun.
- d) PKWT tidak boleh mensyaratkan masa percobaan kerja.
- e) PKWT harus memuat informasi lengkap seperti identitas para pihak, jenis pekerjaan, tempat kerja, besaran dan cara pembayaran upah, hak dan kewajiban, jangka waktu berlaku, dan tanda tangan para pihak.⁵¹

2) Alih Daya (*Outsourcing*)

PP ini mengatur perlindungan pekerja/buruh dalam kegiatan alih daya, serta perizinan berusaha bagi perusahaan yang melakukan alih daya.

3) Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Menetapkan ketentuan waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu, termasuk pengaturan waktu kerja lembur dan upah lembur serta mengatur

⁵¹ Mukhsinun, M., & Fursotun, U. *Dasar Hukum dan Prinsip Asuransi Syariah di Indonesia*. LABATILA : Jurnal Ilmu Ekonomi Islam, Vol. 3, No. 01 (2019), h. 48-67

batasan perusahaan yang dapat menerapkan istirahat panjang.

4) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Mengatur tata cara pemutusan hubungan kerja yang sah dan prosedur yang harus ditempuh serta mengatur pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak bagi pekerja yang mengalami PHK.⁵²

Peraturan ini merupakan pelaksanaan dari ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bertujuan memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja.

c. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) merupakan dasar hukum utama yang mengatur perjanjian (akad) dalam hukum perdata Indonesia.⁵³

1) Pengertian Perjanjian (Pasal 1313 KUHPerdata)

⁵² Arifin., & Radian Muhammad Luthfi. *Tinjauan Kritis Hak Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021*. *Jurnal Hukum Pelita*, Vol. 6, No.1, (2025). H. 92.

⁵³ Mahmudah, Devina. *Skripsi: Analisis Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penerapan Upah Lembur Karyawan*. (Lampung: UIN Raden Intan, 2022). h.56.

Perjanjian adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dengan kata lain, perjanjian menimbulkan kewajiban atau prestasi dari satu pihak kepada pihak lain yang berhak atas pemenuhan prestasi tersebut.

2) Syarat Sahnya Perjanjian (Pasal 1320 KUHPerdata)

Agar suatu perjanjian sah dan mengikat secara hukum, harus memenuhi empat syarat utama:

- a) Kesepakatan para pihak yang mengikatkan diri (ada ijab qabul yang jelas tanpa hukum)
- b) Kecakapan para pihak untuk membuat perjanjian (mampu secara hukum melakukan perbuatan hukum)
- c) Suatu hal tertentu sebagai objek perjanjian yang jelas dan dapat ditentukan.
- d) Sebab yang halal atau tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum.⁵⁴

3) Asas pelaksanaan perjanjian

Perjanjian lisan yang memenuhi syarat sah perjanjian tetap sah dan mengikat, namun pembuktiannya lebih sulit dibandingkan perjanjian tertulis. Perjanjian tertulis lebih kuat sebagai alat bukti di pengadilan.

⁵⁴ Fatimah. Skripsi: *Penyelesaian Perkara Wanprestasi Di Pengadilan Negeri Sumber Pada Nomor Perkara 69/Pdt.G.S/2023/Pn Sbr Tentang Perjanjian Pinjam Meminjam*. (Cirebon: UIN Siber Syekh Nurjati) h. 66

4) *Asas pacta sunt servanda* (pasal 1338 KUHPerdara)

Perjanjian yang telah dibuat wajib dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya. Kewajiban yang timbul dari perjanjian dianggap sebagai undang-undang bagi para pihak (mengikat secara hukum).

KUHPerdara mengatur perjanjian sebagai suatu perbuatan hukum yang mengikat antara dua pihak atau lebih, dengan syarat sah yang meliputi kesepakatan, cakupan, objek tertentu, dan sebab yang halal. Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik dan memiliki kekuatan hukum mengikat, baik secara lisan maupun tertulis.⁵⁵

d. Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja

Undang-Undang ini adalah peraturan perundang-undangan yang dibuat untuk menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja seluas-luasnya bagi masyarakat Indonesia melalui kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan berbagai sektor usaha, termasuk koperasi, usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), serta investasi nasional. UU ini bertujuan untuk memperbaiki dan menyederhanakan berbagai regulasi yang terkait dengan ketenagakerjaan, investasi, kemudahan berusaha,

⁵⁵ Mudzakir, Muhammad Hafizh. Skripsi: *Pengaturan Pembayaran Uang Kompensasi Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Yang Masih Berlangsung Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*. (Palembang: Universitas Sriwijaya, 2022). h. 49

dan percepatan proyek strategis nasional guna menghadapi persaingan global dan tuntutan ekonomi modern.⁵⁶ Adapun beberapa poin utama UU Cipta Kerja adalah:

- a) Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha, dengan mempermudah proses perizinan dan pengembangan usaha agar lebih cepat dan efisien.
- b) Ketenagakerjaan, yang mengatur hubungan kerja, perlindungan dan kesejahteraan pekerja, termasuk pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), waktu kerja, upah, dan pemutusan hubungan kerja.
- c) Pemberdayaan koperasi dan UMKM, memberikan kemudahan dan perlindungan bagi usaha kecil agar dapat berkembang dan berkontribusi pada perekonomian nasional.
- d) Kemudahan berusaha, menyederhanakan berbagai prosedur dan persyaratan usaha agar lebih kompetitif.
- e) Percepatan proyek strategis nasional, mendukung percepatan pembangunan infrastruktur dan proyek strategis untuk mendukung pertumbuhan ekonomi.⁵⁷

⁵⁶ Afrianti, Wulan. *Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020*. Jurnal Unismuhpalu, Vol. 5, No. 2, (2021). 56.

⁵⁷ Khair, Otti Ilham. *Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia*. Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum, Vol. 3, No. 2, (2021). h. 80.

3. Unsur-Unsur Akad Perjanjian Kerja

Unsur-unsur akad perjanjian kerja menurut ketentuan KUHPerdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi

a. Kesepakatan Para Pihak

Kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha, harus sepakat untuk mengikat diri dalam perjanjian kerja. Kesepakatan ini diwujudkan melalui ijab dan qabul (penawaran dan penerimaan) yang bebas dari paksaan.

b. Kecakapan Membuat Perjanjian

Para pihak harus cakap secara hukum untuk membuat perjanjian, artinya mereka harus memiliki kemampuan hukum dan tidak dalam keadaan cacat hukum seperti di bawah umur atau tidak waras.

c. Adanya Pekerjaan (Objek Perjanjian)

Harus ada pekerjaan yang diperjanjikan yang dilakukan oleh pekerja secara pribadi, sesuai dengan kesepakatan. Pekerjaan tersebut harus jelas dan tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum. Pekerja wajib melakukan pekerjaan tersebut sendiri, kecuali dengan izin majikan dapat diwakilkan.

d. Adanya Perintah

Pekerja harus tunduk pada perintah pengusaha dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian kerja.

Unsur subordinasi ini membedakan hubungan kerja dengan hubungan lain.

e. Adanya Upah

Pekerja menerima upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah harus jelas besarnya dan cara pembayarannya.

f. Jangka Waktu Perjanjian

Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) atau waktu tidak tertentu (PKWTT), sesuai kesepakatan para pihak dan ketentuan perundang-undangan.

g. Sebab yang Halal

Perjanjian harus memiliki sebab yang tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum.⁵⁸

4. Jenis-Jenis Akad Perjanjian Kerja

Akad Perjanjian Kerja dapat dibuat dalam dua bentuk yaitu PKWT/PKWTT, yang merupakan:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah kontrak kerja yang mengikat pekerja dan pengusaha untuk jangka waktu tertentu atau sampai selesainya suatu pekerjaan tertentu. Durasi PKWT minimal adalah sampai pekerjaan selesai, dan durasi maksimalnya

⁵⁸ Hidayat, Samsul. Skripsi: *Analisis perjanjian kerja PT. Go-JEK indonesia perspektif undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan kompilasi hukum ekonomi syariah*. (Jember: IAIN Jember), h. 43.

adalah 3 tahun, yang dapat diperpanjang paling lama 1 tahun. PKWT biasanya digunakan untuk pekerjaan bersifat sementara, proyek, atau musiman. Status pekerja dalam PKWT adalah pekerja kontrak atau lepas, dan tidak diperbolehkan adanya masa percobaan. Kontrak PKWT harus dibuat secara tertulis dengan bahasa Indonesia dan huruf latin, serta wajib dicatatkan pada dinas ketenagakerjaan.⁵⁹

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

PKWTT adalah perjanjian kerja tanpa batas waktu tertentu, yang berlaku terus menerus hingga pekerja pensiun, mengundurkan diri, atau meninggal dunia. PKWTT biasanya digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan. Status pekerja PKWTT adalah pekerja tetap. Masa percobaan diperbolehkan maksimal 3 bulan. Perjanjian PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, namun pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja tersebut. PKWTT tidak memiliki batasan waktu dan memberikan kestabilan kerja jangka panjang bagi karyawan.⁶⁰

Perbedaan utama antara PKWT dan PKWTT terletak pada durasi kontrak, status kepegawaian, masa percobaan, dan

⁵⁹ Saraswati. Skripsi: *Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu pada PT Haleris karya mandiri perspektif UU No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim), h. 69.

⁶⁰ *Ibid.* h. 72.

kewajiban pengusaha terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) serta kompensasi yang harus diberikan. PKWT berakhir otomatis sesuai waktu atau selesainya pekerjaan tanpa kewajiban membayar pesangon, sementara PKWTT mengatur PHK dengan prosedur dan kompensasi yang diatur undang-undang. Keduanya merupakan bentuk akad perjanjian kerja yang sah dan mengikat secara hukum sesuai UU Ketenagakerjaan, dengan perbedaan utama pada durasi kontrak, status kepegawaian, dan hak-kewajiban yang melekat pada masing-masing jenis perjanjian.⁶¹

5. Fungsi Akad Perjanjian Kerja

Fungsi akad perjanjian kerja sangat penting dalam mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, yaitu:

a. Memberikan Kepastian Hukum

Akad perjanjian kerja memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak mengenai hak dan kewajiban mereka dalam hubungan kerja. Dengan adanya perjanjian yang jelas, para pihak tahu apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing sehingga mengurangi ketidakpastian dan potensi sengketa.

b. Menentukan Hak dan Kewajiban

Perjanjian kerja memuat secara rinci hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, termasuk gaji, jam kerja, tunjangan,

⁶¹ Indrayanti, Ratna., Azhari, Faris., & dkk. *Analisis implementasi UU Cipta Kerja Klauster PKWT dan PKWTT*. *Jurnal ketenagakerjaan*, Vol. 17, No. 3, (2022). h. 223.

cuti, dan ketentuan lainnya. Hal ini membantu mengatur hubungan kerja secara sistematis dan adil.⁶²

c. Mencegah Terjadinya Sengketa

Dengan adanya perjanjian yang jelas dan disepakati bersama, potensi terjadinya perselisihan atau konflik antara pekerja dan pengusaha dapat diminimalisir karena aturan main sudah tertulis dan disepakati.

d. Menjadi Dasar Penyelesaian Masalah

Jika terjadi perselisihan, akad perjanjian kerja dapat dijadikan dasar hukum untuk penyelesaian masalah secara adil dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.

e. Melindungi Kepentingan Para Pihak

Perjanjian kerja melindungi hak pekerja sekaligus kepentingan perusahaan dengan mengatur batasan-batasan dan tanggung jawab masing-masing secara jelas, termasuk pengaturan kerahasiaan informasi perusahaan

f. Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis

Khusus pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB), fungsi utamanya adalah menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara serikat pekerja dan pengusaha sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kelancaran proses produksi.

⁶² Umbas, Refly R. *Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan*. Jurnal Elektronik Bagaian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Unsrat, Vol. 2, No. 3, (2024). h. 158.

C. Maqashid Syariah

1. Pengertian Maqashid Syariah

Maqashid syariah terdiri atas dua kata yaitu maqasyid dan syariah. Kata maqasyid bentuk jamak dari maqshad yang merupakan maksud atau tujuan, sedangkan syariah mempunyai arti hukum-hukum Allah yang ditetapkan untuk manusia agar menjadi pedoman untuk kebahagiaan dunia dan akhirat. Maka demikian Maqashid syariah diartikan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dari suatu penetapan hukum. Kajian teori maqashid syariah dalam hukum Islam sangat penting. Urgensi tersebut didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan di antaranya yaitu hukum Islam hukum yang bersumber dari wahyu tuhan dan di peruntukan oleh manusia.

Tujuan tersebut dapat ditelusuri dari nash Al-Quran dan Sunnah Rasulullah Saw, sebagai alasan logis bagi rumusan suatu hukum yang berorientasi kepada kemaslahatan umat manusia.⁶³ Perintah dan larangan Allah dalam Al-Qur'an, begitu pula larangan dan perintah dari Nabi Muhammad SAW dalam sunnah yang terumuskan fiqh akan terlihat bahwa semua mempunyai tujuan tertentu dan tidak siasia. Mempunyai hikmah tersendiri yaitu sebagai rahmat bagi umat manusia, sebagaimana di tegaskan dalam ayat Al-Qur'an, salah satunya surat Al-Anabiya : 107:

⁶³ Nurhayati dan Ali Imran Sinaga, *Fiqh dan Ushul Fiqh*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 75.

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya : *“Kami tidak mengutus engkau (Nabi Muhammad), kecuali sebagai rahmat bagi seluruh alam”*. (QS. Al-Anabiya : 107)

Al-Syathibi tidak mendefinisikan maqashid syariah sebagai kemaslahat atau kebaikan dan kesejahteraan umat manusia di dunia. Kalangan ulama ushul fiqh dalam kaitan penta“lilan dan kemaslahatan sebagai maqashid syariah, tidak di temukan perbedaan antara mereka yang berteologi Asy“ariyah dan mereka yang menganut teologi Muktazilan. Al Ghazali yaitu seorang ahli usul ternama di kalangan Asy“ariyah. Abu Al-Hasan Al-Basri dari kalangan Muktazilah dalam pandangannya tentang illah. Pembahasan ini merupakan garis jelas dapat di tarik kepada pembahasan tentang maslahat sebagai maqashid syariah.⁶⁴

Karyanya Al-Muwafaqat, Al-syathibi mempergunakan kata yang berbeda kaitannya dengan maqashid syariah. Kata-kata tersebut di antaranya maqasyid al-syariah, al-maqasyid alsyariyyah fi alsyari“ah, dan maqasyid min syar“i al-hukm. Walaupun dengan kata yang berbeda, namun mengandung

⁶⁴ Asafri Bakri, *Konsep Maqashid Syariah Menurut Al-Syathibi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996). h. 59.

pengertian yang sama yakni tujuan hukum yang di turunkan oleh Allah.⁶⁵

2. Pembagian Maqashid Syariah

Menurut al-Syâthibi, Allah SWT menurunkan syariat (aturan hukum) adalah untuk mewujudkan kemaslahatan dan menghindari kemafsadatan. Al-Syâthibi ingin meyakinkan bahwa aturan-aturan hukum yang diturunkan oleh Allah SWT hanya untuk merealisasi kemaslahatan bagi manusia. Berkenaan dengan kemaslahatan yang harus diwujudkan itu apabila dilihat dari segi kepentingan dan kekuatannya, al-Syâthibi dan juga ulama-ulama lainnya, membaginya kepada tiga tingkatan, yaitu *aldharüriyyât* (primer), *al-hâjiyyât* (sekunder), dan *al-tahsiniyyât* (tersier),⁶⁶ yaitu kemaslahatan *hifz al-din* (agama), *hifz al-nafs* (jiwa), *hifz al-nasb* (keturunan), *hifz al-'aql* (akal) , dan kemaslahatan *hifz al-mâl* (harta). sebagai prioritas utama, pemeliharaan dalam bentuk *al-hâjiyah*, sebagai prioritas kedua, dan pemeliharaan dalam bentuk *al-tahsiniyah*, sebagai prioritas ketiga. Berikut akan dijelaskan tingkatan-tingkatan tersebut:⁶⁷

a. Al-dharuriyyat

⁶⁵ Zatadini, N., & Syamsuri, S. *Konsep Maqashid Syariah Menurut Al-Syatibi Dan Kontribusinya Dalam Kebijakan Fiscal*. AL-FALAH: Jurnal Ekonomi Islam. Vol. 3 No. 2, (2018), h. 1-16.

⁶⁶ Busyro, M. A. *Maqashid Al-Syariah: Pengetahuan Mendasar Memahami Masalah*. (Prenada Media, 2019). h. 98

⁶⁷ Busyro, M. A. *Maqashid Al-Syariah: Pengetahuan Mendasar Memahami Masalah*. (Prenada Media, 2019). h. 109

Al-Dharuriyyat adalah segala sesuatu yang harus ada untuk tegaknya kemaslahatan manusia, baik agamanya maupun dunianya. Apabila al-dharuriyyat tidak ada dan tidak terpelihara dengan baik, maka rusaklah kehidupan manusia di dunia dan akhirat. Tujuan hukum Islam dalam bentuk Al-Dharuriyyat ini mengharuskan pemeliharaan terhadap lima kebutuhan yang sangat esensial bagi manusia yang dikenal dengan al-dharuriyah al-khams, yaitu pemeliharaan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Pengertian memelihara di sini setidaknya memiliki dua makna,⁶⁸ yaitu:

- 1) Aspek yang menguatkan unsur-unsurnya dan mengukuhkan landasannya yang disebut dengan *mur'ah min janib al-wujud*. Dalam hal pemeliharaan agama dapat dicontohkan dengan kewajiban beriman, mengucapkan dua kalimah syahadat, shalat, puasa, haji, dan sebagainya. Adapun dalam pemeliharaan diri dan akal seperti kewajiban mencari makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya. Dalam bidang pemeliharaan yang lain seperti aturan-aturan dalam bidang pernikahan, dan bermuamalah secara umum.
- 2) Aspek yang mengantisipasi agar kelima kebutuhan pokok tersebut tidak terganggu dan tetap terjaga

⁶⁸ Busyro, M. A. *Pengantar Filsafat Hukum Islam*. (Prenada Media, 2020), h. 121.

dengan baik, yang disebut dengan muru'ah minjanib al-'adam. Misalnya aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam bidang jinayah seperti aturan tentang si pembunuh, si peminum khamar, pencuri, pezina, dan sebagainya yang dikenakan sanksi berat atas perbuatan mereka.⁶⁹

b. Hajiyat

Pada tingkat hierarki yang kedua dari tujuan universal (maqâtsid al-kulliyat) syariah, terdapat tingkatan hajiyyat (urgensi). Pada tingkatan ini, tidak termasuk kebutuhan yang essensial, melainkan kebutuhan yang dapat menghindarkan manusia dari kesulitan dalam hidupnya. Tidak terpeliharanya kelompok ini tidak mengancam eksistensi ke lima pokok di atas, tetapi hanya akan menimbulkan kesulitan bagi mukallaf. Kelompok ini erat kaitannya dengan rukhsah atau keringanan dalam fikih.⁷⁰

Orang yang tidak memperoleh atau mengedepankan kebutuhan al-hajiyyah ini pada dasarnya tidak akan membuat kehidupannya hancur dan berantakan, tetapi akan mendapatkan kesulitan, baik dalam menjalankan aktivitas keduniawian maupun aktivitas ukhrawinya. Itulah sebabnya dalam bidang agama misalnya, dibolehkan mengambil keringanan yang diberikan oleh Allah Swt.

⁶⁹ Ibid. h. 125

⁷⁰ Bashori, A. *Filsafat Hukum Islam: Paradigma Filosofis Mengais Kebeningan Hukum Tuhan*. (Prenada Media, 2020). h. 220.

seperti mengqasar shalat bagi musafir, berbuka puasa bagi musafir dan orang sakit, mendirikan shalat dalam keadaan duduk apabila tidak sanggup berdiri, melihat calon istri/suami yang akan dinikahi, dan sebagainya.⁷¹

c. Tahsiniyat

Tahsiniyat adalah kebutuhan yang menunjang peningkatan martabat seseorang dalam masyarakat dan dihadapan Allah, patutan dan kesempurnaan ahlak yang mulia. Karena itu, ketentuan tahsiniyat berkaitan erat dengan pembinaan akhlak yang mulia, kebiasaan terpuji, dan menjalankan berbagai ketentuan dharuri dengan cara yang paling sempurna. Tahsiniyat merupakan kebutuhan penunjang peningkatan martabat manusia sesuai dengan derajatnya baik dalam kehidupan pribadi, masyarakat maupun di hadapan Allah SWT.

Oleh karena itu, hukum-hukum yang disyariatkan untuk memelihara perkara-perkara yang dharuri (primer) merupakan hukum yang paling penting dan paling berhak untuk dipelihara. Kemudian diikuti oleh hukum-hukum yang disyariatkan untuk melindungi perkaraperkara yang sekunder, dan kemudian diikuti oleh hukum-hukum yang disyariatkan untuk perkara-perkara yang dianggap baik dan sempurna (kebutuhan tersier). Hukum yang sifatnya tahsini

⁷¹ Busyro, M. A. *Pengantar Filsafat Hukum Islam*. (Prenada Media, 2020). h. 124.

tidak dipelihara jika dalam pemeliharaannya dapat hukum yang dharuri dan hajiyyat.⁷²

Kelompok dharuriyat, hajiyyat dan tahsiniyat dimaksudkan untuk memelihara atau mewujudkan kelima pokok kemaslahatan, hanya saja kepentingan satu sama lain.

3. Unsur-Unsur Maqashid Syariah

Maqashid syariah mempunyai aspek pertama untuk pemberlakuan syariah oleh Tuhan. Hakikat atau tujuan awal pemberlakuan syariat yaitu untuk mewujudkan kemaslahatan manusia. Kemaslahatan dapat diwujudkan dan dipelihara. Menurut As Syatibi ada lima pokok unsur di antaranya⁷³:

a. Memelihara Agama (*Hifzh Al-Din*)

Allah telah memerintahkan kepada hambanya untuk beribadah. Bentuk ibadah yang dimaksud yaitu shalat, zakat, puasa, haji, zikir, doa. Dengan cara menjalankan perintah Allah maka tegaklah din seseorang. Islam menjaga hak dan kebebasan. Kebebasan yang pertama yaitu kebebasan berkeyakinan dan beribadah, setiap pemeluk agama berhak atas agama dan mazhabnya, tidak boleh dipaksa untuk meninggalkannya menuju agama atau mazhab lain serta tidak boleh ditekan untuk berpindah dari keyakinan untuk masuk Islam.⁷⁴

⁷² Nurhayati, M. A., & Sinaga, A. *Fiqh dan ushul fiqh*. (Kencana. 2018). h. 78

⁷³ Muhammad Fauzinudin Faiz, *Kamus Kontemporer Mahasantri 3 Bahasa*, (Surabaya: Penerbit Imtiyaz, 2012). h. 105.

⁷⁴ Jauhar, A. A. H. *Maqshid Syariah*. (Jakarta: Penerbit Amzah, 2023), h. 27

b. Memelihara Jiwa (*Hifzh Al-Nafs*)

Hak paling utama yang diperhatikan Islam yaitu hak hidup, hak yang disucikan dan tidak boleh dihancurkan kemuliannya. Dalam agama Islam, nyawa manusia adalah sesuatu yang sangat berharga dan harus dijaga dan dilindungi. Seorang muslim dilarang membunuh orang lain atau dirinya sendiri. Islam melindungi umat manusia untuk menjaga keselamatan jiwa dari pembunuhan tanpa alasan yang bebar. Allah mengharamkan membunuh manusia tanpa alasan yang dibenarkan oleh Islam, jika seseorang melakukan perbuatan tersebut maka wajib atasnya hukuman qishas.

Seperti di jelaskan dalam QS An-Nisa ayat 29 dan QS Al-Baqarah ayat 178:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ
مِّنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu".⁷⁵ (QS. An-Nisa ayat 29)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِصَاصُ فِي الْقَتْلَى ۚ الْحُرُّ بِالْحُرِّ وَالْعَبْدُ بِالْعَبْدِ
وَالْأُنثَىٰ بِالْأُنثَىٰ ۚ فَمَنْ عُفِيَ لَهُ مِنْ أَخِيهِ شَيْءٌ فَاتِّبَاعٌ بِالْمَعْرُوفِ وَأَدَاءٌ إِلَيْهِ
بِإِحْسَانٍ ۚ ذَلِكَ تَخْفِيفٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَرَحْمَةٌ ۚ فَمَنْ اعْتَدَىٰ بَعْدَ ذَلِكَ فَلَهُ عَذَابٌ أَلِيمٌ

⁷⁵ Quran Kemenag 2019

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman, diwajibkan kepadamu (melaksanakan) kisas berkenaan dengan orang-orang yang dibunuh. Orang merdeka dengan orang merdeka, hamba sahaya dengan hamba sahaya, dan perempuan dengan perempuan. Siapa yang memperoleh maaf dari saudaranya hendaklah mengikutinya dengan cara yang patut dan hendaklah menunaikan kepadanya dengan cara yang baik. Yang demikian itu adalah keringanan dan rahmat dari Tuhanmu. Siapa yang melampaui batas setelah itu, maka ia akan mendapat azab yang sangat pedih. (QS Al-Baqarah ayat 178).⁷⁶*

Perintah untuk memberikan kebaikan dengan cara yang baik berlaku untuk kedua belah pihak, baik pembunuh maupun wali korban pembunuhan”.

c. Memelihara Akal (*Hifzh Al-Aql*)

Islam memandang akal manusia adalah anugerah terbesar dari Allah. Syariat mewajibkan seseorang untuk memelihara akal dari apa saja yang merusak fungsinya.

Sebagaimana dalam hadits Rasulullah:

“Abu Darda berkata Rasulullah SAW bersabda: Barangsiapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan menuntunnya menuju surga dan para malaikat akan meletakkan sayap-sayapnya karena senang kepada pencari ilmu, sesungguhnya orang berilmu itu akan dimintakan ampunan oleh makhluk yang di langit dan di bumi hingga ikan di air, keutamaan orang yang berilmu atas ahli ibadah laksana keutamaan rembulan atas bintang” (HR. Tirmidzi:2606)

d. Memelihara Keturunan (*Hifzh al-Nasl*)

⁷⁶ Quran Kemenag 2019

Islam menjamin kehormatan manusia dengan memberikan perhatian yang sangat besar. Menjaga keturunan dapat di gunakan untuk memberikan spesialisasi kepada hak asasi mereka. Sebagai alasan diwajibkannya memperbaiki keturunan, membina sikap mental agar terjalin persahabatan sesama umat manusia. Allah SWT mengharamkan zina dan perkawinan sedarah serta menyifatkan zina sebagai kejadian yang keji. Islam menjamin kehormatan manusia dengan memberikan perhatian yang sangat besar, dapat digunakan untuk memberikan spesialisasi kepada hak asasi mereka. Perlindungan ini terlihat dalam sanksi berat yang dijatuhkan dalam masalah zina, masalah menghancurkan kehormatan orang lain.

e. Memelihara Harta (*Hifz al-Mal*)

Menjaga harta (*hifz mall*) Memperoleh harta yang halal, Islam memperbolehkan berbagai macam bentuk muamalah antara lain jual beli, sewa menyewa, gadai. Syariat Islam mengharamkan umatnya memakan harta yang batil, antara lain mencuri, riba, menipu, mengurangi timbangan, korupsi, sebagaimana dijelaskan dalam QS An Nisa:29:⁷⁷

⁷⁷ Chollisni, A., & Damayanti, K. *Analisis Maqashid Al-Syari'ah Dalam Keputusan Konsumen Memilih Hunian Islami Pada Perumahan Vila Ilhami Tangerang. Islami nomics: Journal of Islamic Economics, Business and Finance*, Vol. 7 No. 1, (2016). h. 50.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ
مِنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu".⁷⁸ (QS An-Nisa ayat 29)

Menjaga harta adalah mencari harta demi menjaga eksistensinya dan menambah kenikmatan materi dan religi. Manusia tidak boleh berdiri sebagai penghalang antara dirinya dengan harta. Namun semua motivasi untuk mencari harta harus dibatasi dengan 3 syarat yaitu : harta didapati dengan cara halal, dipergunakan untuk hal-hal yang halal, dan dari harta ini harus dikeluarkan untuk hak Allah dan masyarakat di sekelilingnya.

Imam Al-Ghazali berpendapat bahwa "Sesungguhnya mengambil manfaat dan menolak mudharat merupakan menjadi tujuan makhluk. Baik buruknya makhluk tergantung tujuan makhluk tersebut untuk mencapai keberhasilan".⁷⁹

⁷⁸ Quran Kemenag 2019

⁷⁹ Al-Raisuni, A. *Nadhariyyah al-Maqashid 'inda al-Imam al-Syathibi*. (Herdon: al-Ma'had al-Ali li al-Fikr al-Islamy, 1995). h. 208

4. Peran Maqashid Syariah Dalam Kehidupan

Maqashid syariah merupakan ilmu yang mempunyai peran penting dalam kehidupan manusia. Tanpa ilmu maqashid syariah, manusia kehilangan arah dalam menentukan tujuan disyar'iatkan suatu hukum dalam kehidupan. Di antara peran maqashid syariah antara lain:

- a. Maqashid syariah mampu mengetahui hukum yang bersifat umum (Kuliyyah) maupun khusus (Juz'iiyyah).
- b. Memahami nash syar'ii secara benar dalam tataran praktik.
- c. Membatasi makna lafadz yang dimaksud secara benar, dikarenakan nash yang berkaitan dengan hukum sangat variatif baik lafadz maupun makna.
- d. Ketika tidak terdapat dalil al-Qur'an maupun asSunnah dalam konteporer maka para mujtahid menggunakan maqashid syariah dalam istinbath hukum pasca mengkombinasikan ijihad, ihtisan, istihlah
- e. Maqashid syariah mampu membantu mujtahid guna mentarjih hukum sesuai kondisi masyarakat

Kemaslahatan dapat di wujudkan ketika lima unsur pokok mampu di wujudkan dan dipelihara. Diantara kelima pokok tersebut, menurut Al- syathibi yaitu agama, jiwa, keturunan, akal dan harta.⁸⁰

⁸⁰ Az-zulaili, M. M. *Panorama Maqashud Syariah*. (Media Sains Indonesia: 2020), h. 46