

SKRIPSI

**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
PADA INDUSTRI BRIKET DI KABUPATEN SIDRAP**



OLEH:

ZAHRA RESKI MULYA

NIM: 2120203874234038

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PAREPARE

2025 M/ 1445 H

**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
PADA INDUSTRI BRIKET DI KABUPATEN SIDRAP**



OLEH:

**ZAHRA RESKI MULYA
NIM: 2120203874234038**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Ekonomi
(S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ilmu
Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2025 M/1445

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja
Pada Industri Briket Di Kabupaten Sidrap

Nama Mahasiswa : Zahra Reski Mulya

NIM : 2120203874234038

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
Islam

Nomor: 771 Tahun 2024

Disetujui oleh :

Pembimbing Utama : Rustam Magun Pikahulan, M. H

NIP : 1994022120190311003

(.....)

Mengetahui:

Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Dekan,



Dr. Rahmawati, M.Ag

NIP: 19760901 200604 2 001

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja
Pada Industri Briket Di Kabupaten Sidrap

Nama Mahasiswa : Zahra Reski Mulya

NIM : 2120203874234038

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Keputusan Dekan Fakultas Syariah dan
Ilmu Hukum Islam Nomor: 771 Tahun 2024
Tentang Penetapan Pembimbing Skripsi
Mahasiswa

Tanggal Kelulusan : 19 juni 2025

Disahkan oleh Komisi Penguji:

Rustam Magum Pikahulan S.H, M.H	(Ketua)	(.....)
Dr. Zainal Said, M.H	(Anggota)	(.....)
Sitti Chaeriah Rasyid, M.M	(Anggota)	(.....)

Mengetahui:

Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Dekan,


Dr. Rahmawati, M.A.

NIP: 19760901 200604 2 001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Analisis Perlindungan Hukum terhadap Pekerja pada Industri Briket di Kabupaten Sidrap”*. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam (FAKSHI), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Nagib Rahman dan Ibunda Mulya Pamonroi atas doa, dukungan, dan kasih sayang yang tiada henti. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada dosen pembimbing, Bapak Rustam Magun Pikahulan, S.HI., M.H, atas bimbingan dan arahnya selama proses penulisan skripsi ini.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada:

1. Bapak Prof.Dr. Hannani, M. Ag sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Rahmawati, S, Ag., M, Ag. Selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam atas pegabdiannya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis dengan tulus selama studi di IAIN Parepare.
4. Para staf yang ada di IAIN Parepare yang telah membantu dan melayani penulis dengan baik dalam pengurusan dalam berbagai hal.
5. Teristimewa untuk Ayahanda Nagib Rahman dan Ibunda Mulya Pamonroi, terima kasih atas setiap doa, dukungan, dan pengorbanan yang telah diberikan. Kasih sayang, bimbingan, dan motivasi Abba dan Ibu menjadi kekuatan bagi penulis

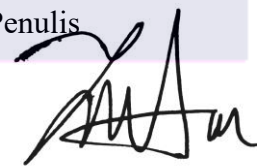
untuk menyelesaikan skripsi ini dan meraih gelar Sarjana Hukum. Serta kakak dan adik-adik peneliti atas doa, dukungan moral, dan semangat yang selalu menyertai langkah peneliti.

6. Anugrah Abidin terima kasih atas dukungan moril, semangat, serta bantuan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadirannya dalam berbagai tahap perjalanan ini telah menjadi salah satu sumber kekuatan dan kenyamanan, yang membantu penulis tetap fokus dan bertahan hingga titik akhir.
7. Teman-teman kampus, khususnya Nurul Fitra Ramadhan dan Nadia Apriliyanti Syukran, yang telah bersedia membantu, menjadi tempat bertanya, serta memberikan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada sahabat-sahabat tersayang: Tiara Armianti Ramadhani, Andi Syamsurya Indar, Nadila, dan Risma, atas semangat, motivasi, dan kebersamaan yang begitu berarti di setiap langkah perjalanan ini.
8. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri yang telah bekerja keras, berusaha dengan sepenuh hati, dan mampu melewati segala tantangan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi kontribusi positif bagi pembaca..

Parepare, 30 Juni 2025

Penulis



ZAHRA RESKI MULYA
NIM. 2120203874234038

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zahra Reski Mulya
NIM : 2120203874234038
Tempat/Tanggal Lahir : Parepare, 25 Desember 2002
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Judul Skripsi : Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Industri Briket Di Kabupaten Sidrap

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 30 Juni 2025

Penulis


ZAHRA RESKI MULYA
NIM. 2120203874234038

ABSTRAK

ZAHRA RESKI MULYA, *Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Industri Briket Di Kabupaten Sidrap* (Dibimbing oleh Bapak Rustam Magum Pikahulan)

Penelitian ini membahas perlindungan hukum terhadap pekerja di industri briket, dengan studi kasus pada PT. Calidad Coco Indonesia di Kabupaten Sidrap. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah adanya kesenjangan perlakuan antara pekerja tetap dan pekerja harian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana perlindungan hukum diterapkan kepada kedua kelompok pekerja tersebut, serta meninjau kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah.

Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan teori perlindungan hukum dan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah, seperti keadilan (*al-'adl*), kesejahteraan (*maslahah*), serta larangan ketidakpastian dan kerugian (*gharar* dan *dharar*).

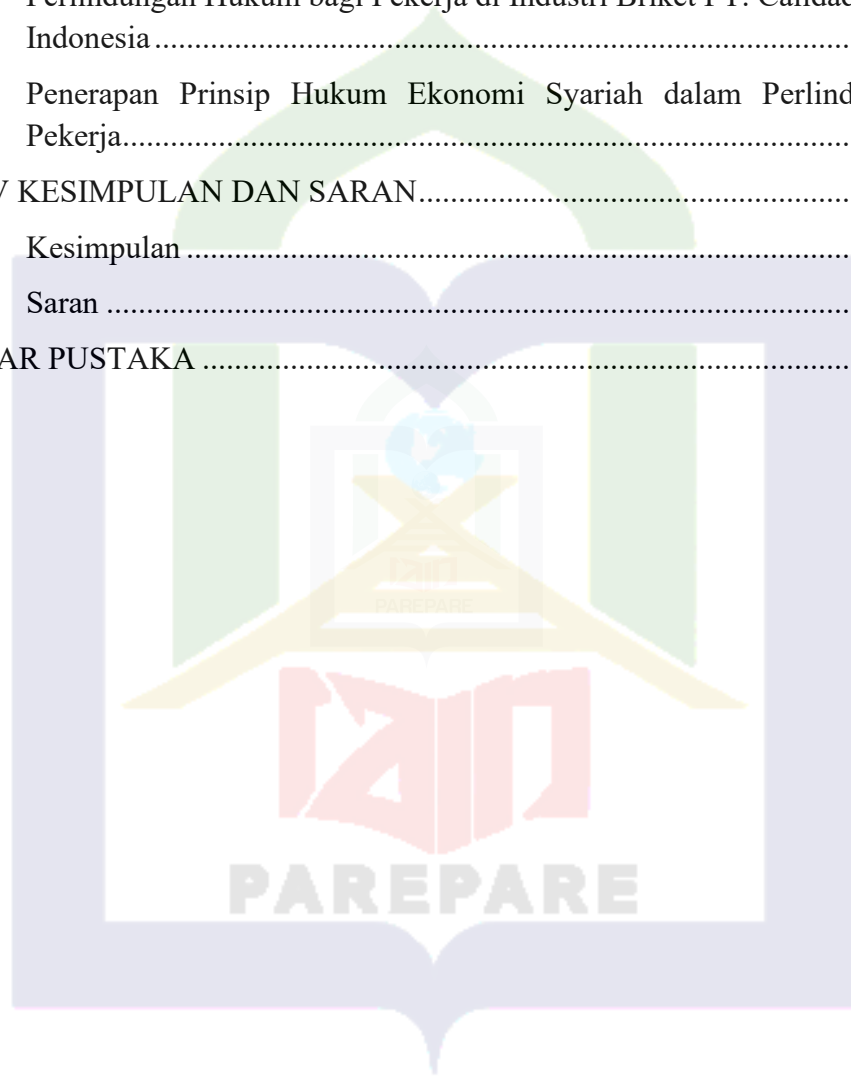
Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja tetap memperoleh perlindungan sesuai ketentuan hukum, sedangkan pekerja harian menghadapi ketidakpastian status kerja dan minim perlindungan. Ketimpangan ini mencerminkan lemahnya implementasi hukum dan bertentangan dengan prinsip kesetaraan. Diperlukan perbaikan kebijakan dan pengawasan agar perlindungan berlaku adil bagi seluruh pekerja.

Kata kunci: *Perlindungan hukum; pekerja briket; hukum ekonomi syariah; keadilan kerja.*

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penulisan.....	6
D. Kegunaan Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan penulisan relevan	8
B. Tinjauan Teori.....	10
C. Kerangka Konseptual.....	23
D. Kerangka Pikir	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Fokus Penelitian.....	30
D. Jenis dan Sumber Data.....	30
E. Teknik Pengumpulan dan Pengelolaan Data	31
F. Uji Keabsahan Data	32

G. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV	37
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Sistem Kerja di Industri Briket PT. Calidad Coco Indonesia	37
B. Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Industri Briket PT. Calidad Coco Indonesia	52
C. Penerapan Prinsip Hukum Ekonomi Syariah dalam Perlindungan Pekerja.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
1	Bagan Karangka Pikir	28



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran
1.	Surat izin penelitian dari Kampus
2.	Surat keterangan selesai meneliti
3.	Pedoman Wawancara
4.	Keterangan Wawancara
5.	Dokumentasi
6.	Surat Perjanjian Kerja
7.	Riwayat Hidup

PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Transliterasi

a. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (')

b. Vokal

1)Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	Fathah	A	A
إِ	Kasrah	I	I
أُ	Dammah	U	U

2)Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungnantara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيَّ	fathah dan ya	Ai	a dan i
أَوْ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

حَوْلَ : haula

c. *Maddah*

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ/آيَ	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis diatas
إِيْ	kasrah dan ya	Ī	i dan garis diatas
أُوْ	dammah dan wau	Ū	u dan garis diatas

Contoh:

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

d. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- 1). *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]
- 2). *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *Rauḍah al-jannah* atau *Rauḍatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *Al-madīnah al-fāḍilah* atau *Al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *Al-hikmah*

e. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ـ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *Al-Haqq*

الْحَجَّ : *Al-Hajj*

نُعِمَ : *Nu'ima*

عَدُوَّ : *'Aduwwun*

Jika huruf ع bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يَ), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

عَلِيٌّ : "Ali (bukan 'Alyy atau 'Aly)

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari katayang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)

الْفَلَسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

g. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ	:	<i>ta’murūna</i>
النَّوْءُ	:	<i>al-nau’</i>
شَيْءٌ	:	<i>syai’un</i>
أُمِرْتُ	:	<i>umirtu</i>

h. Kata Arab yang lazim digunakan dalam bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur’an* (dar *Qur’an*), *Sunnah*.

Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fī ṣilāl al-qur’an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi ‘umum al-lafẓ lā bi khusus al-sabab

i. *Lafẓ al-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilahi* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دَيْنُ اللَّهِ *Dīnullah*

بِاللَّهِ

billah

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ

Hum fī rahmmatillāh

j. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan kepada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: *Ibnu Rusyd*, *Abū al-Walīd Muhammad* (bukan: *Rusyd*, *Abū al-Walid Muhammad Ibnu*)

Naṣr Hamīd Abū Zaid, ditulis menjadi *Abū Zaid*, *Naṣr Hamīd* (bukan: *Zaid*, *Naṣr Hamīd Abū*)

A. Singkatan

Beberapa singkatan yang di bakukan adalah:

swt.	=	<i>subhānāhu wa ta'āla</i>
saw.	=	<i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s	=	<i>'alaihi al-sallām</i>
H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
12.	=	Lahir Tahun
w.	=	Wafat Tahun
QS../...: 4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab

ص	=	صفحة
دم	=	بدون مكان
صلعم	=	صلى الله عليه وسلم
ط	=	طبعة
دن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها/إلى آخره
ج	=	جزء

beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu di jelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- ed. : editor (atau, eds. [kata dari editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa indonesia kata “edotor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
- et al. : “dan lain-lain” atau “ dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk.(“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
- Terj : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga untuk penulisan karta terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya
- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris.Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejarah industri briket di Indonesia memiliki perjalanan yang cukup panjang. Semua bermula pada tahun 1980-an, saat pemerintah Indonesia mulai mencari cara untuk mengurangi penggunaan minyak bumi. Pada masa itu, dunia sedang mengalami krisis minyak, sehingga pemerintah melalui Departemen Pertambangan dan Energi mulai meneliti pembuatan briket, terutama dari batubara.¹

Memasuki tahun 1990-an, pengembangan briket semakin maju. Para peneliti dan universitas mulai terlibat dalam mengembangkan teknologi pembuatan briket. Mereka tidak hanya menggunakan batubara, tetapi juga mulai memanfaatkan bahan-bahan dari alam seperti sekam padi, tempurung kelapa, dan serbuk kayu. Hal ini membuat briket menjadi lebih ramah lingkungan dan mudah didapat.²

Pada tahun 2000-an, industri briket mulai menyebar ke berbagai daerah di Indonesia, terutama di Jawa dan Sumatera. Pada periode ini, pemerintah juga menjalankan program untuk mengganti penggunaan minyak tanah dengan briket. Program ini bertujuan agar masyarakat tidak hanya bergantung pada satu jenis bahan bakar saja.³

Saat ini, industri briket di Indonesia terus berkembang dengan pesat. Banyak usaha kecil dan menengah yang mulai membuat briket. Teknologi pembuatannya juga semakin canggih. Briket tidak hanya digunakan di rumah tangga, tetapi juga di industri-industri kecil. Kesadaran masyarakat akan pentingnya energi terbarukan juga membuat briket biomassa semakin populer. Meskipun demikian, masih ada beberapa

¹ Afrizal Abdi Musyafiq et al., *Teknologi Energi Baru Terbarukan: Sistem PLTS Dan Penerapannya Untuk Kesejahteraan Masyarakat* (RUBEQ ID, 2023).h.28.

² Rangga Faiz Fahrizi dan Heldi Eka Saputra, "Valuasi Perkebunan Kelapa Sawit Dan Pemanfaatan Limbah Sebagai Peluang Bisnis Di Indonesia," *Al-Aflah*, 2.2 (2023), h.73–86.

³ M Aman Yaman, *Teknologi Penanganan, Pengolahan Limbah Ternak Dan Hasil Samping Peternakan* (Syiah Kuala University Press, 2019).h.14.

hal yang perlu diperbaiki, seperti standar kualitas yang harus lebih baik, cara pembuatan yang lebih efisien, dan pemasaran yang lebih luas agar briket bisa dikenal dan digunakan oleh lebih banyak orang.

Industri briket merupakan salah satu sektor usaha yang berkembang pesat di Indonesia, terutama dalam mendukung diversifikasi energi alternatif. Briket adalah bahan bakar padat yang terbuat dari biomassa, seperti serbuk gergaji, tempurung kelapa, atau bahan organik lainnya. Produk ini digunakan sebagai alternatif pengganti bahan bakar fosil yang semakin terbatas dan mahal. Selain ramah lingkungan, industri briket juga memberikan dampak positif terhadap perekonomian lokal dengan menyerap tenaga kerja di berbagai wilayah, termasuk di Kabupaten Sidrap.⁴

Di Kabupaten Sidrap, industri briket memanfaatkan limbah organik hasil perkebunan dan kehutanan, seperti tempurung kelapa dan serbuk kayu, sebagai bahan baku. Industri ini memiliki potensi besar untuk meningkatkan perekonomian daerah serta membuka lapangan kerja bagi masyarakat setempat. Pekerja di industri ini menjalankan berbagai peran, mulai dari pengolahan bahan baku, produksi, hingga pengemasan produk siap jual.⁵ Meskipun demikian, industri briket di Sidrap menghadapi tantangan signifikan dalam hal perlindungan hukum terhadap pekerja. Pekerja merupakan aset penting dalam setiap kegiatan industri, termasuk industri briket, sehingga hak-hak mereka harus dijamin. Isu krusial yang muncul di lapangan adalah kurangnya penerapan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja. Berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat pekerja yang tidak mendapatkan fasilitas alat pelindung diri (APD) sesuai standar, jam kerja yang tidak menentu, hingga upah yang sering kali berada di bawah standar minimum regional. Hal ini bertentangan dengan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13

⁴ Rifdah Rifdah, Netty Herawati, dan Faisal Dubron, "Pembuatan biobriket dari limbah tongkol jagung pedagang jagung rebus dan rumah tangga sebagai bahan bakar energi terbarukan dengan proses karbonisasi," *Jurnal Distilasi*, 2.2 (2022), h.39–46.

⁵ Natriya Faisal Rachman et al., "PELATIHAN DAN PENYULUHAN PEMBUATAN BRIKET SAMPAH PLASTIK UNTUK KARANG TARUNA DI TPS 3R" PONCO BANYAK" DI DESA MANTREN KARANGREJO MAGETAN," *Madiun Spoor: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4.2 (2024), h.82–91.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan keselamatan kerja lainnya.⁶

Masalah ini menjadi semakin kompleks karena pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan hukum di industri briket Sidrap dinilai masih kurang optimal. Tidak semua perusahaan memahami atau melaksanakan kewajiban mereka untuk melindungi pekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Akibatnya, pekerja sering kali menghadapi risiko kesehatan, keselamatan, serta ketidakpastian dalam memperoleh hak-hak dasarnya, seperti jaminan sosial dan upah yang layak.

Pekerja harus dilindungi karena mereka adalah subjek utama dalam keberlangsungan produksi dan memiliki hak asasi yang wajib dijunjung tinggi. Perlindungan hukum bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan manusiawi, sehingga pekerja dapat bekerja dengan produktivitas maksimal tanpa harus menghadapi ancaman terhadap keselamatan atau kesejahteraan mereka. Dalam konteks industri briket, pekerja juga berkontribusi dalam mendukung keberlanjutan ekonomi daerah, sehingga penting bagi perusahaan untuk memberikan perlindungan hukum yang baik agar hubungan industrial dapat berjalan harmonis.⁷

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi perlindungan hukum bagi pekerja di industri briket di Kabupaten Sidrap. Selain itu, penelitian ini akan mengidentifikasi hambatan dalam penerapan aturan hukum yang ada serta memberikan solusi yang relevan untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap pekerja sesuai dengan prinsip keadilan dan kesejahteraan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam memperbaiki kondisi pekerja serta mendukung pengembangan industri briket secara berkelanjutan di Kabupaten Sidrap.

Selain tantangan yang dihadapi pekerja, industri briket juga memiliki pengaruh signifikan terhadap keberlanjutan ekonomi lokal. Sebagai salah satu

⁶ Muhammad Rafi Rasyid dan Wahyu Donri Tinambunan, “Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003,” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10.14 (2024), h.718–26.

⁷ Mohamad Ali Syaifudin, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak dalam Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan dan Konvensi Hak Anak,” *Journal Evidence Of Law*, 3.3 (2024), h.407–33.

industri berbasis sumber daya alam, sektor ini memanfaatkan bahan baku yang sebelumnya kurang termanfaatkan. Hal ini memberikan nilai tambah pada limbah biomassa sekaligus menciptakan peluang ekonomi baru. Namun, potensi besar ini sering kali tidak diimbangi dengan perhatian yang memadai terhadap kesejahteraan pekerja, yang merupakan elemen kunci keberlanjutan industri.⁸

Masalah utama yang menjadi sorotan dalam penelitian ini adalah ketidakseimbangan antara kontribusi pekerja terhadap keberhasilan produksi dengan perlindungan hukum yang mereka terima. Banyak pekerja di sektor ini bekerja tanpa perlindungan keselamatan yang sesuai, tidak menerima upah yang layak, atau tidak memiliki akses terhadap jaminan sosial. Situasi ini menimbulkan isu krusial terkait keadilan sosial dan kepatuhan hukum, di mana pekerja sering kali menjadi pihak yang paling rentan terhadap eksploitasi.

Sebagai wilayah yang memiliki potensi besar dalam industri briket, Kabupaten Sidrap juga menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa praktik-praktik ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Implementasi kebijakan terkait perlindungan pekerja di sektor ini masih perlu dikaji lebih mendalam, termasuk peran pemerintah daerah, pengawasan yang dilakukan, dan tanggung jawab perusahaan dalam mematuhi standar hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan pada industri briket di Kabupaten Sidrap, ditemukan bahwa kondisi perlindungan pekerja, terutama terkait keselamatan kerja, masih memerlukan perhatian serius. Banyak pekerja tampak kurang memperhatikan aspek keamanan selama bekerja. Hal ini terlihat dari minimnya penggunaan alat pelindung diri (APD) yang memadai di tempat kerja.

Menurut salah satu pekerja di industri briket menyatakan bahwa meskipun perusahaan telah menyediakan fasilitas keselamatan kerja seperti masker, sarung tangan, dan sepatu, tingkat kesadaran pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri masih rendah. Selain itu, risiko kerja yang signifikan, seperti paparan debu yang

⁸ Wendy Liana et al., *Teori Pertumbuhan Ekonomi: Teori Komprehensif Dan Perkembangannya* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024). h.60.

dapat menyebabkan gangguan pernapasan dan potensi kecelakaan dari mesin cetak, masih menjadi perhatian utama.

Perusahaan telah memberikan pengarahan awal terkait keselamatan kerja, namun pelatihan rutin belum dilaksanakan, sehingga pengetahuan pekerja tentang keselamatan kerja masih terbatas. Pengawasan juga kurang optimal, sehingga beberapa pekerja cenderung mengabaikan penggunaan alat pelindung diri. Dari sisi jam kerja dan upah, pekerja merasa jam kerja cukup panjang, terutama saat permintaan meningkat, dan upah dianggap masih di bawah harapan. Hal ini menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan memastikan perlindungan hukum yang optimal bagi mereka.

Meskipun pihak perusahaan kemungkinan telah menyediakan fasilitas atau perlengkapan keselamatan kerja, kurangnya kesadaran para pekerja dalam memanfaatkan fasilitas tersebut menjadi tantangan tersendiri. Rendahnya kesadaran ini dapat dipengaruhi oleh kurangnya pemahaman tentang pentingnya keselamatan kerja atau terbatasnya pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara upaya yang dilakukan oleh perusahaan dan perilaku pekerja di lapangan. Kesenjangan ini dapat berdampak pada tingginya risiko kecelakaan kerja dan berpotensi melanggar ketentuan perundang-undangan terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Situasi ini menegaskan pentingnya penelitian lebih lanjut untuk memahami penyebab dan solusi atas permasalahan tersebut. Dengan demikian, diharapkan dapat ditemukan langkah-langkah strategis yang tidak hanya meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja, tetapi juga mendorong kesadaran kolektif akan pentingnya keselamatan kerja di industri briket.⁹

⁹ M Ali Zaidan and M Sh, *Kebijakan Kriminal* (Sinar Grafika (Bumi Aksara), 2021).h.310.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Sistem Praktek kerja dari Pekerja di industri Briket PT.Calidad Coco Indonesia di Kabupaten Sidrap?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja di industri Briket PT.Calidad Coco Indonesia di Kabupaten Sidrap?
3. Bagaimana penerapan prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah dalam meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja di industri Briket PT. Calidad Coco Indonesia di Kabupaten Sidrap?

C. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui Bagaimana Sistem Praktek kerja dari Pekerja di industri Briket PT. Calidad Coco Indonesia di Kabupaten Sidrap.
2. Untuk mengetahui Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja di industri Briket PT. Calidad Coco Indonesia di Kabupaten Sidrap.
3. Untuk mengetahui Bagaimana penerapan prinsip-prinsip hukum Ekonomi Syariah dalam meningkatkan perlindungan Hukum bagi pekerja di industri Briket PT. Calidad Coco Indonesia di Kabupaten Sidrap.

D. Kegunaan Penulisan

Kegunaan penulisan ini, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan tulisan ini dapat membantu penulis dalam memperluas wawasan dan pemahaman mengenai perlindungan hukum pekerja di industri briket PT. Calidad Coco Indonesia di Kab.Sidrap, khususnya dalam konteks implementasi peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Tulisan ini juga diharapkan meningkatkan keterampilan penulis dalam melakukan analisis hukum dan mengintegrasikan prinsip-prinsip hukum positif dengan konsep hukum syariah, sejalan dengan latar belakang akademik penulis di bidang hukum ekonomi syariah.

2. Bagi Akademis

Diharapkan tulisan ini dapat memberikan manfaat bagi kalangan akademis sebagai referensi dalam studi dan penelitian lebih lanjut mengenai perlindungan hukum pekerja, khususnya di industri kecil dan menengah. Penulisan ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur terkait penerapan prinsip-prinsip hukum syariah dalam ketenagakerjaan, sehingga dapat mendukung pengembangan kurikulum, bahan ajar, serta riset akademis di bidang hukum ekonomi syariah dan ketenagakerjaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan penulisan relevan

Penulis menemukan beberapa penulisan yang relevan dengan tulisan ini. seperti penulisan dari Siti Juleha, skripsi jurusan ilmu hukum fakultas syariah dan hukum universitas islam negeri syarif hidayatullah jakarta, dengan judul penegakkan hukum keselamatan kerja sektor perusahaan briket berdasarkan undang undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja di provinsi banten.¹⁰ Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian Siti Julaeha dalam membahas perlindungan hukum bagi pekerja industri briket, khususnya terkait keselamatan kerja, serta sama-sama menggunakan dasar Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sedangkan Perbedaannya terletak pada wilayah penelitian Siti Julaeha berfokus di Provinsi Banten dengan pendekatan normatif empiris, sedangkan penelitian ini berfokus pada Kabupaten Sidrap dengan metode deskriptif, untuk memberikan gambaran lebih rinci mengenai kondisi perlindungan hukum di wilayah tersebut.

Hasil penelitian Cici Hamidah, skripsi jurusan Ilmu Hukum fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru, dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja di PT.Rohul Palmindo Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di PT. Rohul Palmindo Darussalam).¹¹ Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya dalam mengkaji perlindungan hukum dan hak pekerja di sektor industri berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perbedaannya terletak pada fokus dan lokasi; penelitian sebelumnya meneliti

¹⁰ Siti Julaeha, “Penegakan Hukum Keselamatan Kerja Sektor Perusahaan Briket Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Provinsi Banten” (Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, n.d.).h.v.

¹¹ Cici Hamidah, “Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Di PT. Rohul Palmindo Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus Di PT. Rohul Palmindo Darussalam)” (Universitas Islam Riau, 2022).h.x.

kesejahteraan pekerja di PT. Rohul Palmindo Darussalam di Rokan Hulu, sedangkan penelitian ini berfokus pada industri briket di Sidrap dengan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan kondisi perlindungan hukum di industri tersebut. Namun, perbedaannya terletak pada fokus dan lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya membahas kesejahteraan pekerja di PT. Rohul Palmindo Darussalam Kabupaten Rokan Hulu, sedangkan penelitian ini berfokus pada industri briket di Kabupaten Sidrap. Metode yang digunakan juga berbeda penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara rinci kondisi perlindungan hukum di industri yang diteliti.

Hasil penelitian Azhary Agussalim, skripsi jurusan Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja DibiidangKeselamatan Kerja di PT. Prima Karya Manunggal.¹² Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan, yaitu sama-sama membahas perlindungan hukum terhadap hak pekerja, khususnya dalam aspek keselamatan kerja dan pemenuhan standar yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. Namun, terdapat perbedaan dalam fokus dan lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya berfokus pada pemenuhan hak keselamatan kerja di PT. Prima Karya Manunggal, sementara penelitian ini difokuskan pada perlindungan hukum pekerja di industri briket di Kabupaten Sidrap. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan empiris, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif.

Hasil penelitian Liza Lilian Siswanto, skripsi jurusan Hukum Universitas Jember, dengan judul Perlindungan Hukum Pekerja /Buruh Borongan di PT. Perkebunan Nusantara XI(persero)-Unit Pabrik Gula(PG) Semboro.¹³ Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian ini dalam membahas perlindungan hukum bagi

¹² Azhary Agussalim and others, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dibiidang Keselamatan Kerja Di PT. Prima Karya Manunggal” (Universitas Hasanuddin, 2022).h.vi.

¹³ LIZA LILIAN SISWANTO, “PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH BORONGAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)--UNIT KERJA PABRIK GULA (PG) SEMBORO,” n.d..h.xxi-xiii.

pekerja sesuai aturan yang berlaku. Perbedaannya terletak pada objek dan fokus penelitian, penelitian sebelumnya membahas pekerja borongan di sektor perkebunan dan pabrik gula, sedangkan penelitian ini membahas pekerja di industri briket di Kabupaten Sidrap dengan konteks risiko kerja yang berbeda, seperti paparan debu dan keselamatan terkait mesin produksi.

Hasil Penelitian Rahmadani, Skripsi jurusan Hukum Unuversitas Islam Riau Pekanbaru, dengan judul Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja Pabrik Kelapa Sawit PT.Arindo Trisejahtera di Kecamatan Tapung Hulu.¹⁴ Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian ini dalam mengkaji perlindungan keselamatan kerja pekerja di sektor industri. Keduanya berfokus pada implementasi aturan keselamatan kerja sesuai peraturan yang berlaku. Perbedaannya terletak pada sektor industri yang diteliti, penelitian sebelumnya membahas pabrik kelapa sawit dengan risiko kerja seperti cedera fisik akibat mesin dan lingkungan pabrik, sedangkan penelitian ini berfokus pada industri briket di Kabupaten Sidrap yang memiliki risiko seperti paparan debu dan kelalaian penggunaan alat pelindung diri.

B. Tinjauan Teori

Tulisan ini akan menggunakan beberapa kerangka teori dan konseptual digunakan sebagai dasar untuk menganalisis permasalahan dan untuk menjawab permasalahan yang menjadi objek tulisan ini. Adapun teori-teori yang akan penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi hak dan kepentingan seseorang atau kelompok tertentu melalui mekanisme hukum yang berlaku.¹⁵

¹⁴ Rahmadani Rahmadani, “Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja Pabrik Kelapa Sawit PT. Arindo Trisejahtera Di Kecamtan Tapung Hulu” (Universitas Islam Riau, 2020).h.x.

¹⁵ Iwan Riswandie, “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI MASYARAKAT MARGINAL DALAM PERSPEKTIF ASAS ‘EQUALITY BEFORE THE LAW,’” *Sultan Adam: Jurnal Hukum Dan Sosial*, 1.2 (2023), h.298–310.

Perlindungan hukum menurut Soekanto pada dasarnya merupakan perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum. Selanjutnya, Soekanto menerangkan bahwa selain peran penegak hukum, ada lima lain yang mempengaruhi proses penegakan hukum dan perlindungannya sebagai berikut.

1. Faktor undang-undang, yakni peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa yang sah.
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang terlibat dalam penegakan hukum, baik langsung dan tidak langsung.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum, seperti sumber daya manusia yang terampil atau alat-alat yang memadai.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan tempat hukum berlaku dan diterapkan. Penerimaan dalam masyarakat akan hukum yang berlaku diyakini sebagai kunci kedamaian.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia dalam pergaulan hidup.¹⁶

Sedangkan menurut, Satjipto Rahardjo Teori perlindungan hukum ini terinspirasi dari tujuan hukum yang dikemukakan Fitzgerald. Tujuan hukum menurut Fitzgerald adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat dengan cara mengatur perlindungan dan pembatasan terhadap berbagai kepentingan tersebut. Dari konsep itu, Rahardjo mengartikan perlindungan hukum sebagai upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu hak asasi manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.¹⁷

Perlindungan hukum merupakan bagian fundamental dalam sistem hukum

¹⁶ J S Catur et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Lex Specialis* 1, no. 2 (2020).h.2.

¹⁷ David Muhammad Zen, "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PELAKU USAHA MIKRO KECIL MENENGAH MAKANAN DALAM MENGHADAPI FENOMENA MARAKNYA FOOD VLOGGERS" (Universitas Kuningan, 2024).

yang bertujuan memberikan jaminan atas hak-hak individu, termasuk pekerja. Dalam analisis perlindungan hukum terhadap pekerja pada industri briket di Kabupaten Sidrap, terdapat beberapa unsur utama yang perlu diperhatikan. Salah satu unsur tersebut adalah kepastian hukum. Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum adalah elemen utama yang menjadi landasan tegaknya hukum. Tanpa kepastian, hukum tidak akan mampu menciptakan keadilan yang stabil. Dalam konteks pekerja, kepastian hukum berarti adanya aturan yang jelas, tegas, dan mengikat mengenai hak-hak pekerja, seperti hak atas upah, jaminan keselamatan kerja, dan perlakuan yang manusiawi oleh pihak perusahaan.¹⁸

Selain kepastian hukum, unsur keadilan juga menjadi tujuan utama perlindungan hukum. Keadilan bertujuan untuk memberikan perlakuan yang setara kepada semua pihak tanpa memandang status atau kedudukan. Dalam konteks industri briket, keadilan diwujudkan melalui regulasi yang adil, di mana hak-hak pekerja dilindungi secara proporsional tanpa adanya diskriminasi. Penegakan hukum yang tidak memihak juga menjadi kunci agar pekerja mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Konsep negara hukum atau *rechtstaat* menjadi kerangka besar yang mendasari perlindungan hukum bagi pekerja. Sebagai bagian dari negara hukum, Indonesia menjamin bahwa hukum adalah pedoman tertinggi dalam mengatur hubungan antara pekerja dan perusahaan. Menurut R. Supomo, negara hukum adalah negara yang tunduk pada hukum, di mana peraturan-peraturan hukum berlaku untuk semua elemen negara dan masyarakat. Negara hukum juga berfungsi menjaga tertib hukum, termasuk memastikan bahwa pekerja dalam industri seperti briket di Kabupaten Sidrap mendapatkan perlindungan hukum yang layak. Hubungan timbal balik antara hukum dan kekuasaan dalam negara hukum memastikan bahwa perusahaan tidak menggunakan kekuasaan mereka untuk mengabaikan hak pekerja, sementara hukum

¹⁸ Mia Amalia et al., *Buku Referensi Pengantar Hukum Indonesia* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025).h.19.

menjadi alat untuk melindungi kesejahteraan pekerja secara menyeluruh.¹⁹

Melalui penerapan teori perlindungan hukum ini, analisis terhadap industri briket di Kabupaten Sidrap dapat mengidentifikasi sejauh mana aturan hukum telah diterapkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja serta menilai peran negara dalam memastikan perlindungan hukum yang efektif. Teori ini menjadi landasan penting dalam mengevaluasi implementasi norma-norma hukum yang berkaitan dengan hak-hak pekerja, baik yang bersifat preventif maupun represif. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk menilai sejauh mana perusahaan-perusahaan dalam industri briket tersebut mematuhi ketentuan-ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan regulasi turunannya. Selain itu, teori perlindungan hukum juga membantu dalam mengkaji fungsi kontrol dan pengawasan oleh pemerintah daerah maupun lembaga terkait terhadap pelaksanaan perlindungan tenaga kerja, khususnya terhadap kelompok pekerja yang rentan seperti pekerja harian. Dengan demikian, penerapan teori ini memberikan kerangka yang komprehensif dalam memahami dinamika hubungan kerja di sektor informal dan industri padat karya seperti industri briket, serta mendukung penyusunan rekomendasi kebijakan yang lebih tepat sasaran demi meningkatkan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja.

Kemanfaatan perlindungan hukum harus benar-benar dirasakan oleh pihak yang menjadi objek perlindungan, dalam hal ini adalah para pekerja. Tujuan dari perlindungan hukum tidak hanya sebatas pada pencantuman hak-hak pekerja dalam regulasi tertulis, melainkan harus diwujudkan dalam praktik yang nyata dan memberikan dampak positif terhadap kehidupan mereka. Perlindungan hukum yang baik adalah perlindungan yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga implementatif, yakni yang mampu diterapkan secara konsisten dan efektif di lapangan. Dalam konteks pekerja di industri briket, perlindungan hukum yang ideal

¹⁹ Rustam Magun Pikahulan, "DEKADENSI PEMILIHAN HAKIM AGUNG OLEH DPR RI," *Bilancia: Jurnal Studi Ilmu Syariah dan Hukum*, 14.1 (2020), h.73–104.

harus mampu menjamin rasa aman dalam bekerja, perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, serta jaminan atas hak-hak dasar seperti upah yang layak, waktu kerja yang manusiawi, dan perlakuan yang setara. Ketika perlindungan ini dijalankan dengan baik, maka manfaatnya akan langsung dirasakan oleh para pekerja dalam bentuk peningkatan kesejahteraan, motivasi kerja yang lebih tinggi, serta kualitas hidup yang lebih baik. Selain itu, perlindungan hukum yang efektif juga berdampak positif terhadap perusahaan, karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil, harmonis, dan produktif. Oleh sebab itu, perlindungan hukum tidak hanya menjadi alat pengaman, tetapi juga menjadi instrumen pembangunan hubungan kerja yang berkelanjutan dan berkeadilan.²⁰

Dalam dunia ketenagakerjaan, perlindungan hukum ditujukan untuk memastikan bahwa pekerja dapat bekerja dalam kondisi yang aman, sehat, dan memperoleh hak-hak yang telah dijamin oleh undang-undang. Perlindungan ini merupakan bagian penting dari sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan, karena tidak hanya melindungi kepentingan pekerja, tetapi juga memberikan kepastian hukum bagi pemberi kerja dalam menjalankan usaha. Hal ini mencakup beberapa aspek penting, antara lain: jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, pemberian upah yang layak dan sesuai standar minimum, jaminan sosial tenaga kerja, serta perlindungan terhadap diskriminasi, pelecehan, atau pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dengan adanya perlindungan hukum, pekerja diharapkan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan rasa aman dan nyaman, tanpa harus merasa khawatir akan hak-haknya yang mungkin terabaikan. Lebih dari itu, sistem perlindungan hukum yang kuat juga menjadi indikator bahwa suatu negara atau perusahaan menjunjung tinggi prinsip keadilan sosial dan menghargai martabat manusia dalam proses produksi. Di sisi lain, implementasi perlindungan hukum yang baik akan mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha,

²⁰ D R AFRILYANA PURBA and M H SH, *Perlindungan Hukum Seni Batik Tradisional Berdasarkan UU No. 19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta* (Penerbit Alumni, 2023).h.9.

sehingga produktivitas kerja pun dapat meningkat secara optimal. Oleh karena itu, keberadaan dan pelaksanaan perlindungan hukum dalam dunia kerja tidak dapat dipandang sebelah mata, melainkan harus menjadi perhatian utama semua pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan hubungan kerja.²¹

Perlindungan terhadap Hak-Hak Pekerja Perlindungan ini meliputi hak atas upah yang layak, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan hak untuk tidak didiskriminasi. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak-hak ini diatur secara rinci untuk memastikan bahwa pekerja dilindungi secara hukum. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3): Pekerja memiliki hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat, terutama dalam industri yang memiliki risiko tinggi seperti industri briket. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan undang-undang terkait mengharuskan perusahaan untuk menerapkan standar keselamatan kerja yang memadai guna melindungi pekerja dari kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan.²²

Perlindungan Sosial Perlindungan hukum juga mencakup jaminan sosial seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kesehatan. Di Indonesia, hal ini diwujudkan dalam bentuk BPJS Ketenagakerjaan, yang memberi perlindungan finansial bagi pekerja dalam kondisi darurat atau saat pensiun.²³

Berikut dasar hukum di Indonesia yang terkait dengan teori perlindungan hukum terhadap pekerja, terutama dalam konteks ketenagakerjaan dan keselamatan kerja:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang ini menjadi dasar utama dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. UU Ketenagakerjaan mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja

²¹ Rizki Rahmat Darmawan dan Any Suryani Hamzah, "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Dari Tindakan Diskriminasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Private Law* 4, no. 1 (2024)h.184–93.

²² Mutiara Hermawati dan S Suwarsit, "Problematisa Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Terkait Perlindungan Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja di Indonesia," *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2.2 (2024), h.156–67.

²³ Ir Djoko Setyo Widodo and others, *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja: Manajemen Dan Implementasi K3 Di Tempat Kerja* (Sibuku, 2021).h.46.

dan pengusaha, perlindungan upah, waktu kerja, hak cuti, dan perlindungan terhadap PHK yang tidak sah. Pasal 86 ayat (1) dalam UU ini menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan, kesehatan, moral, dan kesusilaan kerja.

2. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Undang-Undang ini mengatur tentang jaminan sosial bagi seluruh tenaga kerja, baik di sektor formal maupun informal. BPJS Ketenagakerjaan memberikan jaminan sosial berupa perlindungan kesehatan, kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan kematian. Ini merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja agar mereka memiliki jaminan keamanan finansial.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) PP ini menjadi dasar hukum yang mewajibkan perusahaan untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebagai upaya preventif terhadap kecelakaan kerja. Penerapan SMK3 bertujuan menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat dengan standar yang jelas, serta menurunkan angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja Peraturan ini mengatur ketentuan dan standar keselamatan serta kesehatan kerja untuk berbagai jenis lingkungan kerja, termasuk lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi. Standar-standar ini mencakup pengendalian risiko fisik, kimia, dan biologis yang berpotensi menimbulkan kecelakaan atau penyakit akibat kerja.
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja UU ini mengatur tentang kewajiban pengusaha untuk menjamin keselamatan kerja bagi para pekerja dan pihak yang terkait. Undang-Undang ini juga mengatur kewajiban perusahaan untuk menyediakan sarana dan pelatihan

keselamatan kerja yang layak, pengawasan terhadap peralatan kerja, serta penanganan bahan berbahaya.

6. Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Ketenagakerjaan dalam Lingkungan Kerja yang Aman Peraturan ini memberikan pedoman dan standar bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi pekerja, khususnya di bidang industri yang melibatkan risiko kerja tinggi. PP ini menekankan pentingnya pengendalian risiko dan pemenuhan standar keselamatan kerja.²⁴

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2019 tentang Pemberlakuan Wajib SNI terhadap K3 Peraturan ini menetapkan Standar Nasional Indonesia (SNI) terkait dengan peralatan dan prosedur K3 yang harus dipatuhi oleh perusahaan. SNI ini bertujuan untuk menjamin bahwa alat dan lingkungan kerja memenuhi standar keselamatan yang memadai.²⁵

Adapun dasar hukum dari teori perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perspektif Islam dapat ditemukan dalam ajaran Al-Qur'an, yang menekankan prinsip keadilan, penghormatan terhadap hak-hak individu, dan larangan atas praktik yang merugikan pihak lain. Salah satu landasan utamanya terdapat dalam Surah Al-Baqarah ayat 188:

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتَذُلُّوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ
أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿١٨٨﴾

Terjemahan:

"Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang batil, dan janganlah kamu membawa (urusan) harta

²⁴ Andi Hendrawan, "Gambaran tingkat pengetahuan tenaga kerja PT'X'tentang undang-undang dan peraturan kesehatan dan keselamatan kerja," *Jurnal Delima Harapan*, 6.2 (2019),h. 69–81.

²⁵ Garda Yustisia Pambudi dan Fatma Ulfatun Najicha, "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja," *Gema Keadilan*, 9.1 (2022),h. 70–80.

itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebagian daripada harta benda orang lain itu dengan jalan berbuat dosa, padahal kamu mengetahui."²⁶

Ayat ini mengingatkan pentingnya keadilan dalam hubungan kerja dan interaksi ekonomi, yang menjadi dasar bagi perlindungan hukum agar hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi dari tindakan yang merugikan.

1. Teori *Adl* (keadilan)

Dalam perspektif Islam, '*Adl*' berasal dari bahasa Arab yang berarti keadilan, kesetaraan, atau keseimbangan. Konsep ini berakar pada prinsip bahwa setiap manusia memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi secara adil dan proporsional sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

Dalam Islam, perlindungan terhadap pekerja merupakan bagian dari ajaran agama yang menekankan prinsip keadilan, kesejahteraan, dan tanggung jawab terhadap sesama. Hukum Islam memberikan perhatian khusus pada perlindungan hak-hak pekerja untuk mencegah ketidakadilan, eksploitasi, dan perlakuan sewenang-wenang dalam hubungan kerja.

Berikut Hadis yang terkait dalam anjuran untuk memberikan upah kepada pekerja tepat waktu adalah sebagai berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Terjemahan:

Dari Abdullah bin Umar RA, Rasulullah SAW bersabda: 'Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.'" (HR. Ibnu Majah)²⁷

Hadis ini mengajarkan pentingnya membayar upah pekerja secara tepat waktu sebagai bentuk keadilan dan penghargaan terhadap usaha pekerja.²⁸

Prinsip perlindungan hukum terhadap pekerja dalam Islam mencakup

²⁶Surat Al-Baqarah Ayat 188 - Tafsir Kemenag RI," Qur'an Hadits, diakses 4 Desember 2024.

²⁷ Addullah Bin Umar, Sunan Ibnu Majah, Kitab Al-Ruhun Wal-Kasr, Bab Al-Ujarah, No. 2443.

²⁸ Reni Rochaeni dan Pepen Supendi, "Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia," *BISMA: Business and Management Journal*, 2.4 (2024), h. 16–22.

beberapa aspek penting seperti Keadilan dalam Islam mengajarkan agar hubungan antara pekerja dan majikan dilandasi oleh keadilan, yang berarti pekerja berhak mendapatkan upah yang sesuai dan kondisi kerja yang layak dan Kesejahteraan (*Maslahah*) yaitu Konsep kesejahteraan dalam Islam bertujuan untuk mewujudkan kebaikan bersama (*maslahah*) sehingga pekerja tidak hanya bekerja untuk keuntungan majikan tetapi juga untuk kesejahteraan dirinya sendiri.²⁹

Amanah Kedua belah pihak, baik pekerja maupun majikan, memiliki tanggung jawab atas peran mereka masing-masing. Pekerja wajib menjalankan pekerjaannya dengan baik, sedangkan majikan wajib memenuhi hak-hak pekerja dengan amanah.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari hak asasi pekerja yang dijamin dalam Islam. Tanggung jawab ini mengacu pada prinsip bahwa setiap orang dilarang mencelakakan diri sendiri atau orang lain. Penerapan ini sangat penting di industri berisiko seperti industri briket, di mana pekerja sering kali terpapar pada risiko fisik dan kesehatan. Majikan dalam hal ini harus menyediakan peralatan pelindung, fasilitas kesehatan, dan kebijakan yang mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Islam juga menekankan pentingnya perlindungan sosial bagi pekerja, terutama bagi yang mengalami kecelakaan atau situasi darurat. Prinsip tolong-menolong (*ta'awun*) menuntut agar komunitas, pengusaha, dan pemerintah memberikan bantuan bagi pekerja yang membutuhkan. Bentuk perlindungan sosial dalam Islam dapat berupa santunan (zakat), bantuan sosial, atau kompensasi jika terjadi kecelakaan kerja. Majikan berkewajiban untuk memberikan dukungan finansial dan non-finansial kepada pekerja sebagai bentuk tanggung jawab dan amanah.³⁰

Dalam industri berisiko seperti industri briket, perlindungan hukum pekerja menurut Islam sangat relevan. Pekerja yang terlibat dalam pekerjaan fisik berat

²⁹ H Fakhry Zamzam and Havis Aravik, *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Keberkahan* (Deepublish, 2020).h.64.

³⁰ Nafis Irkhani, *Asuransi Takaful Di Indonesia Menelisik Aspek Syariah Compliance* (PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers, 2023).h.3.

dengan risiko kesehatan tinggi membutuhkan jaminan atas hak-haknya, termasuk keselamatan kerja dan upah yang sesuai. Islam menegaskan agar majikan tidak hanya berfokus pada keuntungan ekonomi, tetapi juga mempertimbangkan kesejahteraan dan keselamatan pekerja. Penerapan nilai-nilai Islam dalam praktik ketenagakerjaan di industri ini dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih manusiawi dan adil bagi para pekerja.

Dengan memahami teori perlindungan hukum dalam Islam ini, analisis terhadap perlindungan hukum pekerja pada industri briket di Kabupaten Sidrap dapat dilakukan secara lebih komprehensif, dengan memperhatikan prinsip-prinsip keadilan, kesejahteraan, dan amanah dalam hubungan kerja.

3. Teori *Maslahah Mursalah*

Maslahah Mursalah adalah salah satu prinsip dalam hukum Islam yang bertujuan untuk mewujudkan manfaat dan menghindari kerugian dalam kehidupan manusia. Prinsip ini didasarkan pada tujuan utama syariat Islam (*maqashid al-shariah*), yaitu memelihara lima kepentingan dasar manusia yang terdiri dari agama (*din*), jiwa (*nafs*), akal (*'aql*), keturunan (*nasl*), dan harta (*mal*). Menurut konsep ini, semua aturan dan tindakan dalam hukum Islam harus menghasilkan kemaslahatan (manfaat) dan menghindari kemudharatan (kerugian), selama tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar Islam yang telah ditetapkan oleh al-Qur'an atau hadis.³¹

Secara etimologis, *maslahah* berarti “kebaikan” atau “kepentingan,” sementara *mursalah* berarti “tidak terikat” atau “bebas.” Dalam istilah hukum Islam, *maslahah mursalah* merujuk pada kepentingan yang tidak secara eksplisit disebutkan dalam Al-Qur'an atau hadis, tetapi diakui oleh para ulama sebagai hal yang sah dan diperbolehkan karena sejalan dengan tujuan syariah. *Maslahah mursalah* dianggap sah untuk digunakan sebagai dasar hukum selama tujuannya adalah membawa manfaat yang besar atau mencegah kerugian yang signifikan bagi umat.

³¹ Bustanul Arifin, “Kehujjahan Maslahah Mursalah Dalam Perspektif Imam Al-Ghazali Dan Najm Al-Din Al-Tufi,” *Al-Mawaddah: Jurnal Studi Islam dan Hukum Keluarga (Ahwal Al-Syakhsiyyah)*, 1.1 (2024), h.12–22.

Para ulama besar, seperti Imam Malik, adalah tokoh utama yang mengembangkan dan mengakui konsep ini dalam menetapkan hukum-hukum baru yang diperlukan dalam kehidupan masyarakat Muslim. Menurut Imam Malik, suatu tindakan dapat dianggap sah jika mendatangkan kebaikan bagi masyarakat, meskipun tidak memiliki dasar nash yang jelas, selama tindakan itu tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar syariat.³² Adapun Syarat-Syarat *Maslahah Mursalah* Agar dapat digunakan sebagai dasar hukum, *maslahah mursalah* harus memenuhi beberapa syarat penting, di antaranya:

1. Tidak Bertentangan dengan *Nash* (Teks) Kemaslahatan yang ingin dicapai tidak boleh bertentangan dengan teks Al-Qur'an dan hadis. Jika terdapat larangan atau perintah yang jelas dalam nash mengenai hal tersebut, maka *maslahah* tidak dapat digunakan sebagai pembenaran.
2. Mengandung Kemaslahatan yang Nyata Kemaslahatan harus benar-benar memberikan manfaat yang nyata dan dapat dirasakan oleh masyarakat. Artinya, tujuan dari tindakan tersebut jelas bermanfaat atau mencegah bahaya yang konkret, bukan sekadar spekulasi atau dugaan.
3. Bersifat Umum, Bukan Hanya untuk Kepentingan Individu *Maslahah* harus bersifat kolektif atau berdampak luas, sehingga kebaikan atau keuntungannya dapat dirasakan oleh seluruh masyarakat, bukan hanya individu atau kelompok tertentu saja.
4. Mendukung Tujuan Utama Syariat (*Maqashid al-Shariah*) *Maslahah* yang ingin dicapai harus selaras dengan tujuan utama syariat, yaitu menjaga dan melindungi agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Tindakan yang dilakukan

³² Halimatus Adiah, Muhammad Sibawaih, dan others, "Metode Ijtihad Imam Abu Hanifah Dan Imam Malik," *Jurnal Cerdas Hukum*, 1.1 (2022),h. 89–99.

harus memiliki nilai-nilai etika yang luhur dan tidak melanggar prinsip-prinsip dasar agama.³³

Satu dasar hukum tentang Teori Kemaslahatan Umum (*Maslahah Mursalah*) Dasar hukum dalam Al-Qur'an yang mendukung konsep Teori Kemaslahatan Umum (*Maslahah Mursalah*) dapat dilihat dalam ayat yang menekankan pentingnya kebaikan dan manfaat untuk umat manusia secara umum. Salah satu ayat yang dianggap relevan adalah Surah Al-Baqarah, ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

Terjemahan:

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat pahala dari kebajikan yang dikerjakannya dan ia mendapat siksa dari kejahatan yang diperbuatnya."³⁴

Ayat ini menunjukkan bahwa Allah memberi hukum sesuai kemampuan dan kemaslahatan umat manusia, tidak membebani mereka dengan sesuatu yang di luar kemampuan. Prinsip ini menjadi dasar pemikiran dalam *Maslahah Mursalah*, di mana aturan yang ditetapkan dalam hukum Islam harus sejalan dengan prinsip kemudahan, kemanfaatan, dan menghindari kesulitan bagi umat.

Teori Kemaslahatan Umum berpegang pada tujuan syariat (*maqashid syariah*), yaitu memelihara lima aspek utama kehidupan: agama (*din*), jiwa (*nafs*), akal (*aql*), keturunan (*nasl*), dan harta (*maal*), yang semua ini bermaksud untuk mewujudkan kebaikan dan mencegah keburukan dalam masyarakat.

Makna dalam Kemaslahatan dalam Hadis ini mengandung prinsip utama dalam syariah bahwa setiap tindakan dan aturan harus menghindari bahaya atau kerugian,

³³ Ibrahim Ahmad Harun, "Implementasi Konsep Maslahah Mursalah Dalam Ekonomi Islam Menurut Tokoh Islam Dan Jumhur Ulama," *Jurnal Economina*, 1.3 (2022), h.563–77.

³⁴ Surat Al-Baqarah Ayat 286 - Tafsir Kemenag RI," Qur'an Hadits, diakses 4 Desember 2024.

baik bagi diri sendiri maupun orang lain. Kemaslahatan umum mengharuskan adanya perlindungan terhadap individu dan masyarakat dari bahaya yang bisa merugikan fisik, mental, maupun hak-hak mereka. Hadis ini menjadi landasan bahwa hukum Islam dirancang untuk menjaga keamanan dan kesejahteraan, yang juga berarti melindungi hak-hak pekerja dan memastikan kondisi kerja yang aman.³⁵

C. Kerangka Konseptual

1. Perlindungan Pekerja

Perlindungan hukum bagi pekerja bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak mereka terjamin, baik dari segi kesejahteraan, keselamatan, maupun kesehatan selama menjalani pekerjaan. Ini diwujudkan melalui sejumlah regulasi yang menekankan standar minimum perlindungan untuk mencegah penyalahgunaan atau pelanggaran hak pekerja oleh pihak perusahaan.³⁶

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, misalnya, mengatur hak-hak dasar pekerja, seperti hak atas upah yang layak, waktu istirahat, dan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Ini bertujuan agar pekerja mendapatkan perlindungan yang sejalan dengan nilai kemanusiaan dan produktivitas. Di samping itu, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga mewajibkan perusahaan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, termasuk menyediakan peralatan pelindung diri (APD) dan melaksanakan pelatihan keselamatan bagi pekerja. Upaya ini penting untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaan.³⁷

Peraturan tentang jaminan kesejahteraan pekerja melalui program BPJS Ketenagakerjaan juga merupakan bentuk perlindungan sosial bagi pekerja, di mana mereka memiliki hak atas jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, serta jaminan

³⁵ H Zainuddin Ali, *Hukum Pidana Islam* (Sinar Grafika, 2024).h.9.

³⁶ Parningotan Malau, *Corporate Crime Kecelakaan Di Tempat Kerja* (Zifatama Jawara, 2022).h.88.

³⁷ Verri Octavian dan Pandi Septiawan, “Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja proyek konstruksi menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT. Cipta Mutu Konstruksi Kota Depok,” *Pamulang Law Review*, 4.2 (2022), h.243–56.

kematian. Program ini merupakan upaya negara untuk memberikan jaring pengaman sosial bagi tenaga kerja agar terlindungi dari risiko-risiko yang mungkin terjadi selama dan setelah masa kerja. Melalui BPJS Ketenagakerjaan, pekerja memperoleh kepastian akan keberlangsungan hidup mereka di masa depan, terutama ketika sudah tidak produktif lagi atau mengalami gangguan kesehatan akibat pekerjaan. Jaminan hari tua, misalnya, memberikan tabungan pensiun yang dapat dimanfaatkan setelah masa kerja berakhir, sehingga pekerja tidak sepenuhnya bergantung pada pendapatan harian. Jaminan kecelakaan kerja memberikan perlindungan ketika terjadi insiden yang mengakibatkan cedera atau cacat, termasuk biaya perawatan medis dan santunan. Sementara itu, jaminan kematian memberikan ketenangan bagi keluarga pekerja, karena mereka tetap memperoleh santunan jika terjadi risiko kematian yang menimpa pekerja. Perlindungan ini sangat penting dalam mewujudkan rasa aman, motivasi kerja, dan stabilitas sosial bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan harus dipastikan berjalan dengan baik, termasuk melalui peran aktif perusahaan dalam mendaftarkan pekerja sebagai peserta, serta pengawasan dari pemerintah agar tidak terjadi pengabaian terhadap hak-hak dasar pekerja. Di sektor industri seperti industri briket di Kabupaten Sidrap, program ini sangat relevan dan harus diimplementasikan secara optimal sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan hukum perusahaan dalam menjamin kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan.³⁸

Dalam hukum Islam, konsep perlindungan pekerja berlandaskan pada prinsip masalah mursalah, atau kemaslahatan umum, yang mengutamakan kesejahteraan dan keadilan bagi semua pihak. Prinsip ini mendorong perusahaan untuk memperlakukan pekerja secara adil, memberikan upah yang sesuai, dan memastikan keselamatan mereka. Dengan demikian, penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya memenuhi peraturan perundang-undangan tetapi juga

³⁸ Saiful Bakhri dan others, “Peran jaminan sosial ketenagakerjaan dalam kesejahteraan pekerja di masa mendatang pada program BPJS Ketenagakerjaan,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 9, no. 3 (2023)h.327–34.

mencerminkan tanggung jawab moral dan sosial perusahaan.

Peran pengawasan dari pihak pemerintah juga penting untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Instansi seperti Dinas Tenaga Kerja bertanggung jawab melakukan inspeksi serta menangani pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang layak, aman, dan adil bagi para pekerja.

2. Pekerja

Dalam konteks ketenagakerjaan, pekerja didefinisikan sebagai individu yang melakukan pekerjaan atau tugas tertentu untuk pihak lain di bawah suatu perjanjian kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Mereka terikat dengan kewajiban-kewajiban yang diatur dalam perjanjian kerja serta berhak menerima berbagai perlindungan hukum dan fasilitas yang layak sesuai ketentuan yang berlaku.³⁹

Perlindungan hukum bagi pekerja mencakup hak-hak dasar, seperti hak atas upah layak, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, waktu kerja yang wajar, serta hak untuk mendapatkan cuti dan fasilitas lainnya. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk memastikan kesejahteraan dan keamanan pekerja dalam menjalankan tugasnya, serta untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman.

Dalam perspektif hukum Islam, pekerja juga memiliki kedudukan yang istimewa. Pekerjaan dipandang sebagai bentuk kontribusi dan ibadah yang memberikan manfaat bagi individu maupun masyarakat. Islam menekankan pentingnya keadilan dalam hubungan kerja, termasuk hak atas upah yang adil dan penghormatan atas martabat pekerja. Prinsip-prinsip syariah, seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab, menjadi dasar dalam hubungan kerja yang harmonis

³⁹ Aumalia Hanipah et al., “Kontrak Kerja dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja,” *Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 13.1 (2023), h.110–32.

antara pekerja dan pemberi kerja.⁴⁰

Pengertian ini relevan untuk memahami bagaimana pekerja dilindungi dan dihargai dalam sistem ketenagakerjaan, baik melalui undang-undang positif maupun prinsip syariah, guna mencapai kesejahteraan bersama dalam dunia kerja.

3. Industri Briket

Industri briket merupakan sektor industri yang bergerak dalam produksi bahan bakar padat berbentuk briket, yang dihasilkan dari berbagai material seperti serbuk gergaji, batubara, tempurung kelapa, jerami, dan limbah biomassa lainnya. Briket digunakan sebagai alternatif bahan bakar yang ramah lingkungan karena memiliki tingkat emisi yang lebih rendah dibandingkan bahan bakar fosil konvensional, seperti minyak dan gas. Dalam konteks lingkungan, briket dianggap lebih berkelanjutan karena mengurangi ketergantungan pada bahan bakar berbasis fosil serta memanfaatkan limbah biomassa yang seringkali terbuang.⁴¹

Proses produksi briket melibatkan beberapa tahapan, antara lain penggilingan bahan baku, pengeringan, pencampuran, dan pengepresan hingga menghasilkan bentuk padat yang siap digunakan. Tahap-tahap ini memerlukan tenaga kerja dengan keterampilan khusus untuk menjaga kualitas dan efisiensi produksi, serta untuk memastikan keselamatan kerja sesuai dengan standar yang berlaku. Industri briket juga mencakup berbagai jenis, mulai dari skala kecil hingga menengah dan besar, yang berperan dalam memenuhi kebutuhan bahan bakar domestik dan industri, terutama di daerah yang memiliki akses terbatas terhadap sumber energi lain.⁴²

Sebagai industri yang berkembang di Indonesia, termasuk di Kabupaten Sidrap, sektor ini menghadapi beberapa tantangan yang kompleks, terutama terkait perlindungan hukum dan keselamatan kerja bagi para pekerja. Industri briket, yang banyak menyerap tenaga kerja baik dari kalangan pekerja tetap maupun harian, memerlukan perhatian khusus dalam aspek regulasi ketenagakerjaan agar tidak terjadi

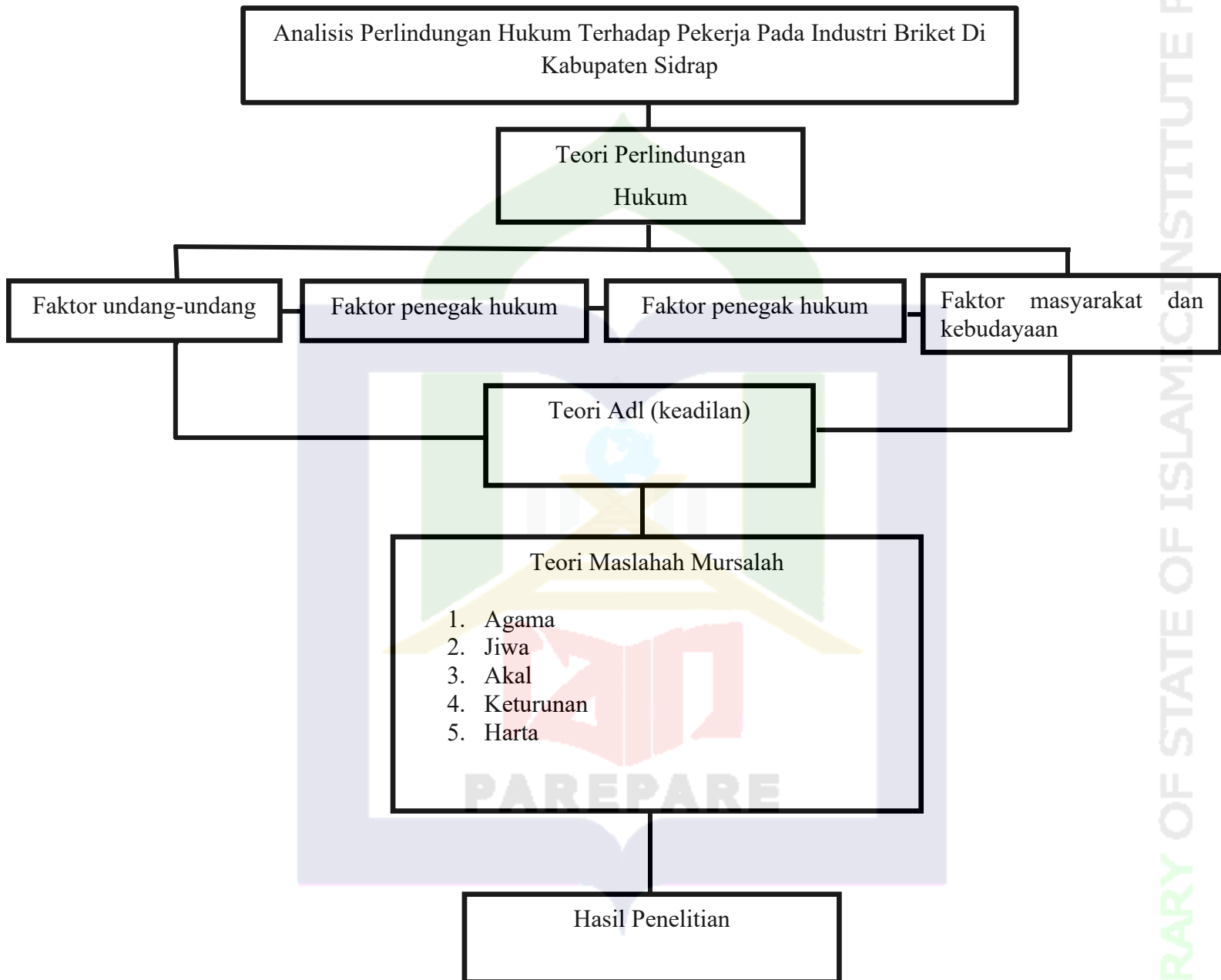
⁴⁰ Yapiter Marpi et al., *Etika Bisnis* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).h.19.

⁴¹ Hartati Kapita, Sukarmin Idrus, dan Fitro Fanumbi, "Pemanfaatan limbah biomassa kelapa dan tongkol jagung untuk pembuatan briket," *Jurnal Teknik SILITEK*, 1.01 (2021), h.9–16.

⁴² Chandra Wahyu Purnomo, *Solusi Pengelolaan Sampah Kota* (Ugm Press, 2021).h.79.

pelanggaran hak-hak dasar para pekerja. Perlindungan hukum di industri briket menjadi sangat penting untuk menjamin hak-hak pekerja, terutama dalam hal keselamatan kerja, upah yang layak, dan kepastian status hubungan kerja. Pekerja yang terlibat dalam proses produksi briket sering kali harus berhadapan dengan risiko kesehatan dan keselamatan akibat paparan debu, panas, atau penggunaan peralatan kerja yang berbahaya. Tanpa sistem perlindungan hukum yang kuat dan implementasi standar K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), para pekerja akan sangat rentan mengalami kecelakaan kerja maupun gangguan kesehatan dalam jangka panjang. Selain itu, isu mengenai ketidakjelasan status kerja juga masih menjadi persoalan krusial, di mana banyak pekerja tidak memiliki kontrak kerja yang jelas atau tidak terdaftar dalam sistem perlindungan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini mengakibatkan lemahnya posisi tawar pekerja dalam menuntut hak-hak mereka. Oleh karena itu, diperlukan peran aktif dari perusahaan dan pengawasan ketat dari pemerintah untuk memastikan bahwa seluruh pekerja di sektor ini mendapatkan perlindungan yang adil dan proporsional, baik dari sisi hukum maupun kesejahteraan. Dengan perlindungan hukum yang efektif, industri briket diharapkan tidak hanya berkembang secara ekonomi, tetapi juga memberikan dampak sosial yang positif bagi para tenaga kerja dan masyarakat di sekitarnya.

D. Kerangka Pikir



BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian dalam proposal ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan gambaran yang mendalam dan rinci mengenai perlindungan hukum bagi pekerja di industri briket tempurung kelapa di Kabupaten Sidrap. Metode penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena sosial atau manusia secara mendalam. Penelitian ini lebih menekankan pada makna, proses, dan pengalaman yang dialami oleh subjek penelitian. Data yang diperoleh biasanya bersifat kualitatif (non-numerik) seperti kata-kata, narasi, atau dokumen, dan dianalisis untuk menemukan pola, tema, atau hubungan.⁴³

Metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumen guna memahami kondisi kerja, penerapan regulasi ketenagakerjaan, serta tantangan yang dihadapi oleh para pekerja. Dengan pendekatan deskriptif analitis, penelitian ini juga menghubungkan temuan-temuan tersebut dengan konsep hukum syariah, yang menekankan prinsip keadilan (*‘adl*), kemaslahatan umum (*maslahah*), dan larangan terhadap tindakan merugikan (*dharar*).

Melalui metode ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan menyeluruh mengenai perlindungan hukum bagi pekerja di industri briket tempurung kelapa, serta memberikan rekomendasi yang sesuai dengan nilai-nilai syariah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis memutuskan untuk melakukan penelitian di lokasi industri briket tempurung kelapa milik PT Calidad Coco Indonesia di Ponrengae, Pitu Riawa,

⁴³ Muhammad Rijal Fadli, “Memahami desain metode penelitian kualitatif,” *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21.1 (2021), h.33–54.

Kabupaten Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan 91616, Indonesia. Pengambilan data dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap keselamatan pekerja di industri briket tempurung kelapa di Kabupaten Sidrap. Penelitian ini akan mengevaluasi kondisi kerja, penerapan regulasi ketenagakerjaan, serta hambatan yang dihadapi dalam implementasinya. Selain itu, penelitian ini juga akan mengaitkan konsep hukum syariah dengan perlindungan pekerja, guna memberikan perspektif yang komprehensif mengenai keadilan dan kesejahteraan pekerja dalam konteks hukum yang berlaku. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konkret untuk meningkatkan kondisi kerja dan perlindungan hukum bagi para pekerja di industri tersebut.

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja di industri briket PT. Calidad Coco Indonesia di Kabupaten Sidrap.

- a. Data primer, diperoleh melalui wawancara langsung dengan para pekerja, pengusaha, dan pihak terkait lainnya di industri briket tempurung kelapa. Observasi langsung di lokasi kerja juga dilakukan untuk memahami kondisi kerja secara lebih mendalam.
- b. Data sekunder, dikumpulkan dari berbagai sumber seperti dokumen resmi, laporan pemerintah, jurnal akademik, buku, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan regulasi terkait lainnya juga menjadi sumber data penting dalam penulisan ini.

Kombinasi data primer dan sekunder ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi dan perlindungan hukum bagi pekerja di industri briket PT. Calidad Coco Indonesia di Kabupaten Sidrap.

E. Teknik Pengumpulan dan Pengelolaan Data

Pengumpulan data merupakan Teknik atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang ada di lapangan. Pada umumnya menggunakan tiga metode, yakni metode wawancara, pengamatan atau observasi, dan dokumentasi.

1. Metode Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah teknik komunikasi langsung antara peneliti dan narasumber untuk mengumpulkan informasi mendalam mengenai topik penelitian. Dengan proses tanya jawab, metode ini memungkinkan pengumpulan data detail dan perspektif langsung dari narasumber.⁴⁴

Metode ini digunakan sebagai proses komunikasi untuk mengumpulkan informasi detail dan akurat dari narasumber terkait perlindungan hukum terhadap pekerja di industri briket PT. Calidad Coco Indonesia di Kabupaten Sidrap. Wawancara dilakukan secara langsung dengan delapan narasumber utama, yaitu pekerja harian, pekerja bulanan, dan pimpinan pabrik. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan perspektif yang beragam mengenai kondisi kerja, perlindungan hukum yang diterima, dan tantangan yang dihadapi oleh pekerja maupun pihak manajemen. Selain itu, komunikasi melalui media seperti *WhatsApp* juga digunakan untuk memperoleh informasi tambahan yang relevan terkait dengan penelitian ini. Pendekatan ini diharapkan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi perlindungan hukum di industri briket.

⁴⁴ Marinu Waruwu, "Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method)," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.1 (2023), h.2896–2910.

Pengamatan (*Observasi*) merupakan metode pengumpulan data yang esensial dalam penelitian tentang perlindungan pekerja di industri briket tempurung kelapa. Melalui pengamatan langsung di lokasi industri, peneliti dapat mengamati kondisi kerja para pekerja, penerapan peraturan keselamatan kerja, dan penggunaan alat pelindung diri.⁴⁵

Tujuan dari pengamatan ini adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat dan mendalam mengenai praktik perlindungan hukum bagi pekerja, serta mengidentifikasi potensi risiko dan tantangan yang dihadapi oleh mereka dalam lingkungan kerja. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman dan implementasi perlindungan hukum bagi pekerja di industri briket tempurung kelapa.

2. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan dan kebijakan.

F. Uji Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data, penulisan ini menggunakan beberapa metode:

1. Triangulasi

Metode ini dilakukan dengan memadukan berbagai sumber data dan teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi bertujuan untuk mengecek konsistensi informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dan metode, sehingga dapat menghasilkan data yang lebih akurat dan valid. Misalnya,

⁴⁵ Aisyah Mutia Dawis et al., *Panduan Praktis Analisis Variabel Untuk Peneliti* (TOHAR MEDIA, 2024).h.103.

informasi tentang kondisi kerja dan fasilitas keselamatan kerja di industri briket tidak hanya diperoleh dari wawancara dengan pekerja, tetapi juga diverifikasi melalui observasi langsung di lapangan dan dokumen resmi perusahaan.

2. Kredibilitas

Untuk memastikan kredibilitas, penulis melakukan pengecekan berulang terhadap data yang dikumpulkan. Data dari wawancara dan observasi akan dibandingkan dan dikonfirmasi ulang dengan responden yang berbeda untuk memastikan keakuratan dan konsistensinya. Selain itu, penulis juga berusaha menghindari bias dengan menjaga objektivitas selama proses pengumpulan data.

3. Konfirmabilitas

Penulis memastikan bahwa data dan temuan yang dihasilkan dapat divalidasi dan diverifikasi oleh peneliti lain. Setiap temuan didukung oleh bukti-bukti yang kuat dan terdokumentasi dengan baik. Penulis juga membuka kemungkinan bagi peer review atau audit dari rekan sejawat untuk menilai objektivitas dan validitas hasil penulisan.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses yang sistematis untuk memahami, mengolah, dan menginterpretasi data yang telah dikumpulkan, sehingga menghasilkan informasi yang berguna dalam menjawab pertanyaan penelitian atau mendukung pengambilan keputusan. Analisis data menjadi bagian penting dalam penelitian karena hasilnya akan menjadi dasar bagi kesimpulan dan rekomendasi penelitian tersebut.

Tahapan dalam analisis data dimulai dengan pengumpulan data, di mana peneliti memperoleh data dari berbagai sumber yang relevan, seperti survei, wawancara, kuesioner, dan observasi. Kualitas data sangat mempengaruhi hasil analisis, sehingga penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Analisis yang dilakukan oleh penulis untuk melakukan penulisan dengan menggunakan analisis data Deskriptif. Analisis data Deskriptif adalah metode analisis data yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data secara sistematis, tanpa menarik kesimpulan lebih lanjut atau melakukan generalisasi. Metode ini membantu memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data yang dikumpulkan, seperti frekuensi, rata-rata, proporsi, atau distribusi dari variabel-variabel yang dianalisis.⁴⁶

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan perlindungan hukum terhadap pekerja pada industri briket di Kabupaten Sidrap. Data yang diperoleh dari rumusan masalah mengenai perlindungan hukum bagi pekerja akan disajikan secara sistematis, memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi perlindungan yang ada. Selanjutnya, data tersebut akan dianalisis menggunakan teori perlindungan hukum, yang berfokus pada perlindungan hak-hak pekerja; teori *adl* (keadilan), yang mengkaji sejauh mana perlindungan hukum memberikan keadilan bagi pekerja; serta teori kemaslahatan umum (*maslahah mursalah*), yang melihat bagaimana perlindungan hukum tersebut berkontribusi pada kesejahteraan umum dan kemaslahatan masyarakat secara lebih luas. Berikut tahapan dalam menganalisis data yang dilakukan penulis yaitu:

a. Reduksi data

Teknik analisis dengan reduksi data merujuk pada proses menyederhanakan, mengorganisir, dan menyeleksi data mentah dari hasil observasi atau wawancara agar lebih mudah dianalisis. Reduksi data dilakukan dengan memilih data yang relevan dan berfokus pada tujuan penelitian, sehingga data yang tidak sesuai atau berlebihan dapat dihilangkan. Proses ini melibatkan penyeleksian, pengelompokan, dan penyimpulan data untuk menjaga agar informasi yang diperoleh tetap akurat dan tidak bias. Reduksi data ini sangat penting untuk memahami pola dan hubungan dalam data

⁴⁶ Elsa Selvia Febriani et al., “Analisis data dalam penelitian tindakan kelas,” *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1.2 (2023), h.140–53.

serta menyusun gambaran yang lebih jelas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja di industri briket, khususnya di Kabupaten Sidrap.

b. Penyajian Data

Penyajian data bertujuan untuk menampilkan hasil yang telah melalui proses reduksi agar lebih mudah dipahami dan dianalisis lebih lanjut. Penyajian data dilakukan dengan menyusun data ke dalam bentuk yang terstruktur, seperti tabel, grafik, atau narasi yang jelas, sehingga menunjukkan pola, tema, dan hubungan yang relevan dengan topik penelitian mengenai perlindungan hukum bagi pekerja pada industri briket di Kabupaten Sidrap. Dengan metode ini, informasi dari hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi lapangan dapat divisualisasikan dengan lebih efektif. Penyajian data yang jelas membantu mengidentifikasi dan memahami sejauh mana peraturan perlindungan hukum diterapkan dan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja di industri briket.⁴⁷

c. Verifikasi

Pada tahap verifikasi adalah proses untuk memastikan keakuratan dan keandalan data yang diperoleh agar valid dalam menjawab tujuan penelitian. Tahap ini melibatkan pemeriksaan kembali hasil reduksi dan penyajian data, baik dari hasil wawancara, observasi, maupun dokumen-dokumen terkait, untuk memastikan konsistensi dan kesesuaian dengan kenyataan di lapangan. Verifikasi dilakukan dengan cara membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber, menguji kembali data yang dirasa kurang konsisten, dan mencari pola yang relevan dengan isu perlindungan hukum bagi pekerja pada industri briket di Kabupaten Sidrap. Selain itu, metode ini juga melibatkan pengecekan dari pihak-pihak yang terlibat, seperti narasumber, agar data yang disajikan dalam penelitian mencerminkan

⁴⁷ Victor Bintang Gemilang dan Raden Roro Maha Kalyana Mitta Anggoro, "PEMBELAJARAN SENI MUSIK DI SMPN 12 SURABAYA MELALUI MULTIMEDIA INTERAKTIF MICROSOFT SWAY," *Jurnal Pendidikan Sendratasik*, 11.2 (2022), h.240–55.

kondisi yang sesungguhnya. Tahap verifikasi penting untuk memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan memiliki dasar yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.⁴⁸



⁴⁸ H Asep Deni et al., *Metodologi Penelitian Bisnis* (Cendikia Mulia Mandiri, 2024).h.154.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Kerja di Industri Briket PT. Calidad Coco Indonesia

1. Jenis Pekerjaan

PT. Calidad Coco Indonesia berfokus pada pengolahan tempurung kelapa menjadi briket arang, yang merupakan salah satu produk ekspor unggulan. Proses produksi dilakukan secara bertahap, dimulai dari pembakaran tempurung, penggilingan arang, pencampuran dan pencetakan briket, pengeringan, hingga pengepakan akhir. Pekerjaan ini membutuhkan ketelitian, kekuatan fisik, serta pemahaman akan alur kerja yang efisien agar menghasilkan briket berkualitas tinggi yang memenuhi standar ekspor.

2. Pola dan Sistem Kerja

Perusahaan menerapkan sistem kerja berbasis target, di mana setiap bagian produksi memiliki sasaran harian atau mingguan yang harus dicapai. Metode kerja yang digunakan adalah gabungan antara proses manual dan semi-mekanis, bergantung pada tahap produksi tertentu. Sistem ini bertujuan untuk menjaga kualitas produksi sambil tetap mempertahankan volume output. Selain itu, sistem kerja disesuaikan dengan keterampilan pekerja dan efisiensi penggunaan alat bantu produksi.

3. Pembagian Tugas Tenaga Kerja

Tenaga kerja di bagian produksi dibagi menurut fungsi kerja masing-masing:

- a. Bagian Pembakaran bertugas membakar tempurung kelapa menggunakan tungku hingga menjadi arang.
- b. Bagian Penggilingan berperan menggiling arang menjadi serbuk halus yang akan digunakan sebagai bahan utama briket.
- c. Bagian Pencampuran dan Pencetakan mencampur bahan arang dengan perekat, lalu mencetaknya ke dalam bentuk briket menggunakan mesin atau cetakan manual.

- d. Bagian Pengeringan dan Pengepakan memastikan briket kering sempurna melalui sistem oven atau penjemuran, lalu mengemasnya ke dalam kantong sesuai standar ekspor. Pembagian tugas ini bertujuan untuk meningkatkan spesialisasi kerja dan mempercepat alur produksi.

4. Waktu dan Jam Kerja

Jam kerja diatur berdasarkan jenis pekerja:

- a. Pekerja tetap bekerja selama 7–8 jam per hari, mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya melalui UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu maksimal 40 jam per minggu.
- b. Pekerja harian lepas memiliki jam kerja dari pukul 08.00–16.00 WITA, termasuk waktu istirahat selama 1 jam. Jam kerja yang terstruktur ini membantu menjaga produktivitas dan memungkinkan pengawasan kerja dilakukan secara optimal di setiap lini produksi.

5. Sistem Pengawasan

Setiap lini kerja diawasi oleh seorang mandor atau supervisor yang bertugas memantau kedisiplinan, pencapaian target, serta kualitas hasil kerja. Evaluasi kinerja dilakukan secara rutin, baik harian maupun mingguan, untuk mengidentifikasi hambatan kerja dan merancang perbaikan proses produksi. Sistem pengawasan ini juga menjadi alat pengendali mutu agar setiap tahap kerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.

6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perusahaan menjunjung tinggi aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), terutama karena proses kerja melibatkan paparan panas, debu arang, dan alat berat.

Setiap pekerja diwajibkan menggunakan alat pelindung diri (APD) seperti masker, sarung tangan, dan sepatu keselamatan. Selain itu, diberikan pengarahan K3 secara berkala untuk menumbuhkan budaya kerja yang aman dan mencegah kecelakaan kerja. Lingkungan kerja juga dibersihkan secara rutin guna menghindari penumpukan residu arang yang berbahaya bagi kesehatan.

1. Sejarah perkembangan industri briket di Indonesia

Industri briket di Indonesia memiliki sejarah perkembangan yang cukup panjang dan erat kaitannya dengan dinamika kebutuhan energi nasional. Pada awal 1980-an, perhatian terhadap sumber energi alternatif mulai tumbuh, didorong oleh ketergantungan Indonesia terhadap minyak bumi dan ancaman krisis energi global. Pada masa itu, pemerintah mulai mencari alternatif energi yang lebih murah dan tersedia secara lokal, salah satunya adalah melalui pemanfaatan batubara dan limbah biomassa menjadi briket. Upaya ini bertujuan untuk memperbanyak jenis sumber energi dan mengurangi ketergantungan terhadap bahan bakar minyak.⁴⁹

Pengembangan industri briket di Indonesia semakin mendapatkan momentum pada dekade 1990-an, seiring dengan program-program nasional diversifikasi energi yang diinisiasi pemerintah. Melalui program tersebut, briket batubara dipromosikan sebagai bahan bakar alternatif untuk sektor rumah tangga dan industri kecil, menggantikan minyak tanah yang mulai menjadi mahal dan sulit diakses oleh masyarakat berpenghasilan rendah. Beberapa proyek percontohan dan penelitian terkait teknologi produksi briket pun mulai bermunculan, didukung oleh institusi riset nasional dan perguruan tinggi.⁵⁰

Memasuki masa krisis ekonomi pada tahun 1997-1998, kebutuhan akan energi murah semakin mendesak. Harga bahan bakar minyak yang melonjak tinggi mendorong pemerintah untuk mempercepat distribusi briket batubara sebagai bahan

⁴⁹ H Zamruddin Hasid et al., *Ekonomi Sumber Daya Alam Dalam Lensa Pembangunan Ekonomi* (Cipta Media Nusantara, 2022). H.108.

⁵⁰ Putri Taqwa Prasetyaningrum et al., “Pengembangan E-Business pada Industri Rumahan Briket Arang Batok Kelapa di Bantul: Pendekatan SWOT, PIECES, dan PESTEL,” *SisInfo* 7, no. 1 (2025)h. 23–39.

bakar bersubsidi bagi masyarakat. Pada masa ini, briket mulai diperkenalkan secara luas di berbagai daerah, meskipun tingkat penerimaan masyarakat masih terbatas akibat faktor kualitas produk dan kebiasaan penggunaan energi. Sementara itu, di sisi lain, muncul inisiatif-inisiatif lokal untuk mengembangkan briket berbasis biomassa, seperti dari sekam padi, serbuk gergaji, dan tempurung kelapa. Limbah-limbah tersebut dinilai lebih ramah lingkungan dan tersedia melimpah di berbagai wilayah agraris Indonesia, sehingga menjanjikan potensi besar sebagai sumber energi alternatif.⁵¹

Pada era 2000-an, seiring meningkatnya kesadaran global akan pentingnya pelestarian lingkungan dan pengembangan energi terbarukan, industri briket biomassa mulai tumbuh lebih pesat. Tidak hanya untuk konsumsi domestik, produksi briket biomassa, khususnya briket arang dari tempurung kelapa, mulai diarahkan untuk kebutuhan ekspor. Pasar luar negeri, seperti Jepang, Korea Selatan, Eropa, dan Timur Tengah, menunjukkan minat tinggi terhadap briket asal Indonesia, khususnya untuk penggunaan barbeque dan shisha (*hookah*). Hal ini mendorong banyak usaha kecil dan menengah (UKM) di berbagai daerah untuk masuk ke industri briket, sekaligus meningkatkan kualitas produksi mereka sesuai dengan standar internasional. Dalam perkembangannya, dukungan dari pemerintah melalui program-program pemberdayaan industri kecil dan penguatan ekspor non-migas turut berkontribusi dalam memperluas jangkauan industri ini ke pasar global.⁵²

Memasuki dekade 2010-an hingga saat ini, industri briket di Indonesia semakin berkembang dengan inovasi-inovasi dalam teknologi produksi, pengolahan bahan baku, hingga sistem pemasaran berbasis digital. Produksi briket tidak hanya berfokus pada kuantitas, tetapi juga kualitas premium yang memenuhi standar ketat untuk ekspor.⁵³ Daerah-daerah penghasil kelapa, seperti Sulawesi Selatan (termasuk

⁵¹ Syamsul Rahman, *Membangun Pertanian Dan Pangan Untuk Mewujudkan Kedaulatan Pangan* (Deepublish, 2018).h.15.

⁵² Purnomo, *Solusi pengelolaan sampah Kota(2021)*.h.64.

⁵³ Prasetyaningrum et al., “Pengembangan E-Business pada Industri Rumahan Briket Arang Batok Kelapa di Bantul: Pendekatan SWOT, PIECES, dan PESTEL.h. 18.

Kabupaten Sidenreng Rappang atau Sidrap), Sumatera Utara, dan beberapa wilayah di Jawa Tengah, menjadi pusat produksi briket arang yang berorientasi ekspor. Selain itu, tren global menuju penggunaan energi yang lebih bersih dan prinsip ekonomi hijau memperkuat posisi industri briket Indonesia di pasar dunia. Pemerintah juga mulai mendorong pengembangan industri berbasis ekonomi sirkular dan rendah karbon, sejalan dengan target pengurangan emisi nasional.⁵⁴ Dengan demikian, industri briket di Indonesia kini tidak hanya berperan dalam penyediaan energi alternatif, tetapi juga menjadi salah satu motor penggerak ekonomi berbasis sumber daya lokal yang berkelanjutan.

2. Sistem Ketenagakerjaan di PT. Calidad Coco Indonesia

PT. Calidad Coco Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan tempurung kelapa menjadi produk briket arang untuk kebutuhan ekspor. Dalam menunjang kegiatan operasionalnya, perusahaan menerapkan sistem ketenagakerjaan yang mengacu pada ketentuan hukum ketenagakerjaan nasional, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan regulasi turunannya. Sistem ketenagakerjaan di PT. Calidad Coco Indonesia mencakup beberapa aspek penting, yaitu: status hubungan kerja, sistem rekrutmen, pengupahan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta jaminan sosial tenaga kerja.⁵⁵

a. Status Hubungan Kerja

Secara umum, hubungan kerja di PT. Calidad Coco Indonesia terbagi ke dalam dua kategori, yakni pekerja tetap dan pekerja harian lepas. Pekerja tetap adalah tenaga kerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan mendapatkan hak-hak penuh sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan,

⁵⁴ Muhkamat Anwar, "Green economy sebagai strategi dalam menangani masalah ekonomi dan multilateral," *Jurnal Pajak Dan Keuangan Negara (PKN)* 4, no. 1S (2022),h. 56.

⁵⁵ Ahmad Zulfikar Nagib, Hasil Wawancara, Manager, BTN Palembang, Pada Tanggal 6 April 2025.

termasuk hak atas upah, tunjangan, jaminan sosial, dan perlindungan K3. Sementara itu, pekerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja berdasarkan kebutuhan produksi harian, dengan sistem pengupahan yang dihitung berdasarkan kehadiran dan output kerja. Sistem harian lepas ini lazim diterapkan untuk bagian produksi, terutama di bidang penyortiran bahan baku, pembakaran, penghancuran arang, pencetakan briket, dan pengemasan.⁵⁶

b. Sistem Rekrutmen dan Penempatan

Proses rekrutmen di PT. Calidad Coco Indonesia umumnya dilakukan secara langsung (*direct recruitment*) tanpa melalui perantara agen tenaga kerja. Rekrutmen terbuka bagi masyarakat sekitar pabrik, terutama di kawasan Kabupaten Sidenreng Rappang (Sidrap), dengan tujuan memberikan kontribusi terhadap pemberdayaan ekonomi lokal. Calon pekerja biasanya melalui tahapan seleksi administrasi sederhana, uji keterampilan dasar, dan wawancara singkat sebelum ditempatkan pada posisi tertentu. Penempatan tenaga kerja memperhatikan kesesuaian antara kemampuan calon pekerja dengan kebutuhan unit kerja, misalnya di bagian produksi, logistik, atau administrasi.⁵⁷

c. Sistem Pengupahan

PT. Calidad Coco Indonesia menerapkan sistem pengupahan yang mengacu pada ketentuan upah minimum yang berlaku di Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk pekerja tetap, pengupahan berbentuk upah bulanan yang mencakup gaji pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan untuk pekerja harian lepas, upah dihitung berdasarkan jumlah hari kerja efektif dan dibayarkan secara harian sesuai kesepakatan awal. Selain itu, perusahaan juga memberikan insentif tambahan bagi pekerja di bagian produksi berdasarkan pencapaian target produksi harian atau mingguan.

Dalam praktiknya, pengupahan kepada pekerja, baik harian lepas maupun kontrak, harus mengacu pada ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

⁵⁶ Ahmad Zulfikar Nagib, Hasil Wawancara, Manager, BTN Palem Lapadde, Pada Tanggal 6 April 2025.

⁵⁷ Ahmad Zulfikar Nagib, Hasil Wawancara, Manager, BTN Palem Lapadde, Pada Tanggal 6 April 2025.

2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan aturan turunannya, yaitu:

1. Pasal 88A dan 88B Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (hasil perubahan UU Cipta Kerja), menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum ditetapkan oleh pemerintah dan menjadi dasar pengupahan pekerja.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, mengatur ketentuan upah minimum dan struktur skala upah. Dalam Pasal 15 dan Pasal 16, disebutkan bahwa pekerja dengan hubungan kerja waktu tertentu (PKWT), termasuk harian lepas dan kontrak, tetap berhak atas upah yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.
3. Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan juga menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak) hanya bisa dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau tidak tetap, dan pengupahannya harus adil serta sesuai dengan kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian kerja.

d. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja, PT. Calidad Coco Indonesia berusaha menerapkan standar dasar K3 meskipun dalam skala industri kecil-menengah. Pekerja diwajibkan menggunakan alat pelindung diri (APD) seperti masker, sarung tangan, dan pelindung telinga selama berada di area produksi. Perusahaan juga secara rutin mengadakan briefing keselamatan kerja, menyediakan alat pemadam kebakaran di area rawan, serta memastikan ventilasi di ruang produksi memadai untuk mengurangi paparan asap karbonisasi. Meski demikian, tantangan dalam implementasi K3 tetap ada, terutama dalam hal kedisiplinan penggunaan APD oleh pekerja harian.⁵⁸

e. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

⁵⁸ Ahmad Zulfikar Nagib, Hasil Wawancara, Manager, BTN Palem Lapadde, Pada Tanggal 6 April 2025.

Sebagai bentuk perlindungan sosial, PT. Calidad Coco Indonesia mendaftarkan pekerja tetap ke dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Untuk pekerja harian lepas, pendaftaran ke program jaminan sosial bersifat opsional dan biasanya dilakukan apabila pekerja tersebut telah bekerja secara berkelanjutan dalam jangka waktu tertentu. Jaminan sosial yang diberikan meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan akses terhadap layanan kesehatan.⁵⁹

f. Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan

Dalam menjaga hubungan industrial, perusahaan mengedepankan prinsip musyawarah dan *mufakat* antara manajemen dan pekerja. Jika terjadi keluhan atau perselisihan ketenagakerjaan, mekanisme penyelesaian pertama dilakukan melalui forum komunikasi internal. Apabila penyelesaian tidak tercapai, maka dapat ditempuh jalur mediasi melalui Dinas Ketenagakerjaan setempat sesuai ketentuan hukum yang berlaku.⁶⁰

Industri briket PT. Calidad Coco Indonesia yang berlokasi di Kabupaten Sidrap merupakan salah satu pabrik pengolahan tempurung kelapa menjadi briket yang memiliki kontribusi dalam menyerap tenaga kerja dari masyarakat sekitar. Sistem kerja di industri ini terdiri dari dua kategori pekerja, yaitu pekerja bulanan dan pekerja harian.

Pekerja bulanan memiliki tugas utama dalam mengawasi operasional produksi dan menjaga stabilitas jalannya pabrik. Mereka bekerja dengan sistem kontrak dan memiliki tanggung jawab lebih besar dibandingkan dengan pekerja harian. Di sisi lain, pekerja harian direkrut berdasarkan kebutuhan produksi. Mereka bekerja tanpa kontrak tertulis dan sifat pekerjaannya tidak tetap, bergantung pada aktivitas produksi pabrik. Jika produksi pabrik terhenti, sebagian besar pekerja harian beralih menjadi buruh di pabrik beras dan padi yang terletak di sekitar industri briket.

⁵⁹ Ahmad Zulfikar Nagib, Hasil Wawancara, Manager, BTN Palem Lapadde, Pada Tanggal 6 April 2025.

⁶⁰ Ahmad Zulfikar Nagib, Hasil Wawancara, Manager, BTN Palem Lapadde, Pada Tanggal 6 April 2025.

Sesuai dengan hasil wawancara yang panneliti dapatkan langsung dari Bapak Ahmad Zulfikar Nagib selaku Manager PT.Calidad Coco Indonesia,Beliau menyampaikan Bahwa :

“sistem kerja di industri briket ini terbagi atas karyawan tetap dan harian lepas, dengan jam kerja terstruktur,namun system kerja yang diterapkan saat ini masih bersifat fleksibel,terutama pada pekerja harian.perusahaan hanya merekrut mereka hanya Ketika ada permintaan produksi yang tinggi. Hal ini dilakukan Perusahaan untuk mengurangi biaya operasional”⁶¹

Sistem kerja yang diterapkan oleh PT. Calidad Coco Indonesia mencerminkan strategi efisiensi operasional yang umum ditemukan dalam industri padat karya dan berbasis permintaan. Kebijakan ini memang memberikan keuntungan dari segi pengurangan biaya, tetapi di sisi lain, perusahaan juga dituntut untuk tetap memperhatikan prinsip-prinsip perlindungan terhadap pekerja. Oleh karena itu, sangat penting agar fleksibilitas ini diimbangi dengan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan etika bisnis, sehingga hubungan kerja tetap berlangsung secara adil dan manusiawi.

Adapun yang disampaikan salah satu pekerja harian ibu Nur Sapika menyampaikan pendapatnya mengenai sistem kerja di industry Briket:

“sistem kerja yang diterapkan kepada pekerja harian masih bersifat tidak formal, tanpa dasar perjanjian kerja secara tertulis. saya hanya dipekerjakan saat terjadi lonjakan permintaan produksi, yang menyebabkan tidak adanya kepastian dalam hal waktu kerja dan pendapatan yang stabil. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja juga masih sangat minim, terbukti dengan belum diberikannya jaminan sosial dari pihak perusahaan serta penyediaan alat pelindung diri yang belum konsisten. Selain itu, dan pekerja cenderung enggan

⁶¹ Ahmad Zulfikar Nagib, Hasil Wawancara, Manager, BTN Palem Lapadde, Pada Tanggal 6 April 2025.

menyampaikan keluhan karena khawatir tidak akan dipanggil bekerja kembali.⁶²

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pekerja harian, Ibu Nur Sapika, diketahui bahwa sistem kerja yang diterapkan kepada pekerja harian di industri briket, khususnya di PT. Calidad Coco Indonesia, masih bersifat tidak formal dan minim perlindungan hukum. Beberapa poin penting yang disampaikan dalam wawancara tersebut mencakup:

1. Ketiadaan perjanjian kerja tertulis
2. Ketidakpastian jam kerja dan pendapatan
3. Minimnya jaminan sosial
4. Tidak konsistennya penyediaan alat pelindung diri (APD)
5. Adanya ketakutan pekerja untuk menyampaikan keluhan

Hal ini dipertegas oleh pendapat para ahli Menurut Subekti perjanjian kerja merupakan syarat dasar hubungan kerja yang sah secara hukum. Tanpa adanya perjanjian kerja tertulis, maka sulit bagi pekerja untuk memperoleh kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban mereka. Hal ini memperbesar potensi eksploitasi dan pengabaian hak-hak pekerja. Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja ini dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis, namun perjanjian tertulis lebih disarankan agar terdapat kejelasan hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁶³

Selanjutnya Muhammad Irsan yang merupakan pekerja tetap di industri briket menyampaikan bahwa :

“Sebagai pekerja tetap di industri briket, saya merasakan adanya kestabilan dalam pekerjaan berkat kontrak kerja yang jelas dan

⁶² Nur Sapika, Hasil Wawancara, Pekerja Harian, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5 April 2025.

⁶³ Rasyid and Tinambunan, “Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003.” h. 37.

pembayaran upah secara rutin setiap bulan. Meskipun demikian, saya juga melihat adanya ketimpangan perlakuan terhadap rekan-rekan pekerja harian yang menjalankan tugas dengan beban dan risiko kerja yang hampir setara. Saya turut prihatin atas situasi mereka yang bekerja tanpa kepastian, dengan keterbatasan fasilitas keselamatan, serta belum memperoleh akses terhadap jaminan sosial. Menurut saya, sudah seharusnya perusahaan memberlakukan kebijakan internal yang lebih berkeadilan, seperti membuka akses terhadap jaminan sosial dasar dan menetapkan kejelasan status hubungan kerja bagi pekerja harian yang telah menunjukkan loyalitas dan masa kerja yang cukup lama. Dengan demikian, tidak hanya kesejahteraan tenaga kerja yang meningkat, tetapi juga suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif dapat tercipta.”⁶⁴

Pernyataan Muhammad Irsan tidak hanya menggambarkan kondisi pekerja tetap, tetapi juga menjadi suara moral dan sosial atas ketimpangan yang terjadi di sektor informal. Hal ini sejalan dengan konsep *decent work* dari International Labour Organization (ILO), yang menekankan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan yang layak, yaitu pekerjaan yang memberikan penghasilan adil, keamanan kerja, perlindungan sosial, dan peluang pengembangan, tanpa memandang status kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu mengambil langkah korektif untuk menyelaraskan standar kerja, perlindungan, dan penghargaan atas kontribusi semua pekerja, baik tetap maupun harian. Dengan memperbaiki kebijakan internal secara berkeadilan, maka perusahaan tidak hanya membangun hubungan industrial yang sehat, tetapi juga mewujudkan keberlanjutan bisnis yang berbasis pada nilai kemanusiaan dan keadilan sosial.”

Selanjutnya Demmatarra Pekerja tetap lainnya juga berpendapat hal yang hampir sama beliau menyampaikan bahwa :

“Pekerja tetap menikmati lebih banyak stabilitas, fasilitas, dan peluang karier dibandingkan pekerja harian. Di sisi lain, pekerja harian menghadapi ketidakpastian dalam pendapatan dan status kerja, meski tetap berkontribusi besar dalam proses produksi. Perusahaan sebaiknya

⁶⁴ Muhammad Irsan, Hasil Wawancara, Pekerja Tetap, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5 April 2025.

mempertimbangkan sistem transisi yang jelas dari pekerja harian ke tetap sebagai bentuk apresiasi terhadap loyalitas dan kontribusi mereka.”⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam perlindungan hukum yang diterima oleh pekerja tetap dan pekerja harian di industri briket PT. Calidad Coco Indonesia, Kabupaten Sidrap. dimana pekerja harian hanya mendapatkan upah Rp.50.000. perhari. Perbedaan tersebut terlihat jelas dalam aspek status kerja, jaminan sosial, serta akses terhadap hak-hak normatif pekerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, mengatur ketentuan upah minimum dan struktur skala upah. Dalam Pasal 15 dan Pasal 16, disebutkan bahwa pekerja dengan hubungan kerja waktu tertentu (PKWT), termasuk harian lepas dan kontrak, tetap berhak atas upah yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Dimana seharusnya untuk pekerja harian pekerja harian lepas, upah dihitung berdasarkan jumlah hari kerja efektif dan dibayarkan secara harian sesuai kesepakatan awal. Berdasarkan ketentuan UMP tersebut, upah harian dihitung dengan rumus: $UMP \div 25 \text{ hari kerja} = \pm \text{Rp}135.405 \text{ per hari}$. Dengan demikian, pekerja harian lepas diupah minimal sekitar Rp135.405 per hari kerja, dan jumlah ini dapat disesuaikan dengan beban kerja dan waktu kerja aktual.

Hal ini sejalan dengan pendapat Payaman Simanjuntak yang menyatakan bahwa hubungan industrial yang sehat harus mengedepankan prinsip keadilan dan kesetaraan perlakuan bagi semua pekerja, tanpa membedakan status kerja. Pekerja harian yang memiliki beban kerja dan risiko yang setara seharusnya memperoleh perlindungan hukum dan fasilitas kerja yang proporsional.⁶⁶

Selain itu, menurut Muchamad Ali Safa’at, pekerja harian tetap memiliki hak atas perlindungan hukum yang sama, karena status kerja tidak boleh dijadikan alasan

⁶⁵ Demmatarra, Hasil Wawancara, Pekerja Tetap, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5 April 2025.

⁶⁶ Rika Jamin Marbun, “Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Bipartit Dalam Hubungan Industrial,” *SOSEK: Jurnal Sosial Dan Ekonomi* 2, no. 1 (2021), h.13–23.

untuk membatasi akses terhadap hak-hak dasar pekerja, termasuk jaminan sosial dan kejelasan hubungan kerja. Ketimpangan perlakuan ini dapat menciptakan diskriminasi dan menghambat terbentuknya iklim kerja yang adil dan harmonis.⁶⁷

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan transisi yang memungkinkan pekerja harian dengan loyalitas dan masa kerja tertentu untuk diangkat menjadi pekerja tetap, sebagai wujud penghargaan dan perlindungan yang berkeadilan.

Pekerja tetap umumnya telah memiliki kontrak kerja yang tertulis, mendapatkan gaji secara reguler setiap bulan,. Mereka juga lebih mudah mengakses fasilitas keselamatan kerja, seperti alat pelindung diri dan pelatihan, serta memiliki saluran komunikasi yang lebih terbuka dengan manajemen jika terjadi masalah di tempat kerja.⁶⁸

Sebaliknya, pekerja harian berada dalam posisi yang lebih rentan. Mereka tidak memiliki kontrak kerja tertulis dan hanya dipanggil bekerja saat ada peningkatan permintaan produksi. Hal ini mengakibatkan mereka tidak memiliki jaminan kerja atau penghasilan tetap. Selain itu, perlindungan sosial mereka juga tidak ada, dan alat pelindung diri sering kali tidak disediakan secara konsisten. Mekanisme untuk menyampaikan keluhan pun tidak efektif, karena status kerja yang tidak jelas membuat pekerja harian enggan menyampaikan masalah atau keluhan mereka, khawatir tidak akan dipanggil bekerja lagi.

Akibatnya kesenjangan ini menciptakan permasalahan serius dalam hal perlindungan hukum bagi tenaga kerja, mengingat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebenarnya menjamin hak yang setara bagi semua pekerja, tanpa memandang status tetap atau harian, selama mereka menjalani

⁶⁷ Panji Mulkillah Ahmad and Andy Omara, "INTERPRETASI FRASA ADIL DAN LAYAK DALAM HUBUNGAN KERJA DALAM PASAL 28D AYAT (2) UNDANG-UNDANG DASAR NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1945," *Mimbar Hukum* 35, no. 1 (n.d.),h.192–214.

⁶⁸ Moh Nur Sholeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Proyek Konstruksi* (Universitas Diponegoro, 2024). h.36.

hubungan kerja dengan pengusaha.⁶⁹ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja harian di industri ini masih sangat kurang, dan perlu adanya kebijakan internal perusahaan yang lebih adil serta pengawasan dari pihak berwenang agar hak-hak normatif pekerja dapat terlindungi dengan baik.

Keadaan ini mencerminkan masih rendahnya tingkat perlindungan hukum bagi pekerja harian di sektor industri briket dan menegaskan pentingnya penguatan implementasi norma ketenagakerjaan yang adil dan berkeadilan. Kurangnya kepastian hukum terhadap status, hak, dan kewajiban pekerja harian menunjukkan bahwa regulasi yang telah ditetapkan belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten di lapangan. Hal ini menjadi indikator bahwa masih terdapat celah dalam pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan yang perlu segera dibenahi. Oleh karena itu, diperlukan upaya konkret dari berbagai pihak, baik dari perusahaan sebagai pelaku usaha maupun dari pemerintah selaku pembuat dan pengawas regulasi, untuk memastikan bahwa setiap pekerja, termasuk pekerja harian, mendapatkan perlindungan yang layak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Penguatan implementasi ini juga diharapkan dapat menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih manusiawi, transparan, dan bertanggung jawab, sehingga kesejahteraan pekerja dapat terwujud secara menyeluruh.⁷⁰

3. Proses Produksi Briket Tempurung Kelapa

PT. Calidad Coco Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan briket arang tempurung kelapa untuk kebutuhan ekspor. Proses produksi yang diterapkan oleh perusahaan ini terdiri dari beberapa tahapan yang terstruktur dan mengikuti standar kualitas tertentu untuk menjamin hasil produksi yang optimal.

1. Tahapan awal dimulai dengan pengumpulan bahan baku, yaitu tempurung kelapa kering yang diperoleh dari limbah industri kelapa

⁶⁹ Rasyid and Tinambunan, “Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003.”, h.35.

⁷⁰ Raju Moh Hazmi and M H SH, “Teori Dan Konsep,” *Pengantar Hukum Progresif* 29 (2024). h. 83.

maupun dari masyarakat pedesaan sekitar. Tempurung kelapa yang digunakan harus memenuhi spesifikasi teknis yang telah ditetapkan perusahaan, seperti kadar air rendah (kurang dari 12%), warna abu yang cerah (abu putih), dan rendah kadar abunya. Pemeriksaan ini dilakukan secara teliti untuk memastikan bahwa bahan baku memiliki kualitas yang sesuai sebelum diproses lebih lanjut.

2. Setelah bahan baku dinyatakan layak, tahap selanjutnya adalah proses karbonisasi, yakni pembakaran tempurung kelapa dalam kondisi terbatas oksigen untuk menghasilkan arang. Proses ini dilakukan dengan menggunakan drum karbonisasi atau tungku tradisional yang telah dimodifikasi. Hasil karbonisasi kemudian dihancurkan menggunakan mesin penghancur hingga menjadi butiran halus dengan ukuran seragam. Ukuran partikel yang seragam ini penting untuk memastikan tingkat kepadatan dan daya tahan briket saat digunakan.
3. Tahap berikutnya adalah pencampuran antara serbuk arang dengan bahan perekat. Perekat yang digunakan berupa tepung tapioka yang dicampur dengan air hingga membentuk larutan kental. Campuran ini diolah menggunakan mesin *mixer* agar homogen. Setelah tercampur rata, adonan dimasukkan ke dalam mesin pencetak otomatis yang membentuk briket sesuai permintaan pasar, seperti bentuk silinder, heksagonal, atau bentuk lain untuk kebutuhan *shisha* maupun *barbeque*.
4. Briket yang telah dicetak kemudian masuk ke dalam tahap pengeringan. PT. Calidad Coco Indonesia menggunakan oven industri sebagai media pengering utama. Proses pengeringan ini berlangsung selama 30 hingga 40 jam, yang bertujuan untuk mengurangi kadar air dalam briket hingga mencapai tingkat ideal di bawah 8%. Pengeringan yang optimal sangat berpengaruh terhadap kualitas pembakaran serta ketahanan produk terhadap jamur dan kerusakan.

5. Tahap terakhir dalam proses produksi adalah pengemasan. Briket yang telah kering dan lolos proses kontrol kualitas dikemas sesuai dengan permintaan pembeli. Pengemasan biasanya dilakukan dalam tiga lapis, yakni plastik bagian dalam, kotak bagian dalam, dan kotak induk, dengan mencantumkan merek dagang pembeli. Pengemasan ini dilakukan secara profesional untuk menjaga kualitas produk selama distribusi, terutama untuk tujuan ekspor ke luar negeri.⁷¹

Secara keseluruhan, setiap tahapan dalam proses produksi briket tempurung kelapa harus dilakukan dengan kontrol kualitas yang ketat untuk memastikan bahwa briket yang dihasilkan memiliki karakteristik pembakaran yang baik, tidak mudah hancur, memiliki aroma netral, dan menghasilkan abu dalam jumlah minimal. Inovasi dalam teknologi produksi, penggunaan perekat alami, serta efisiensi energi dalam karbonisasi dan pengeringan menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing industri briket tempurung kelapa, khususnya di pasar internasional.⁷²

B. Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Industri Briket PT. Calidad Coco Indonesia

Perlindungan hukum bagi pekerja di PT. Calidad Coco Indonesia menunjukkan adanya kesenjangan implementasi antara pekerja tetap dan pekerja harian. Perlindungan hukum yang ideal seharusnya tidak hanya menjamin hak-hak normatif pekerja sesuai ketentuan perundang-undangan, tetapi juga mengacu pada prinsip keadilan dalam relasi industrial.

Bagi pekerja tetap, hak-hak normatif seperti upah sesuai UMK, jaminan sosial (BPJS), jaminan keselamatan kerja, dan perjanjian kerja yang jelas sudah diterapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan cukup patuh terhadap ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁷¹ PT Calidad Coco Indonesia, "About Us – Leading Briquette Charcoal Manufacturer," *Calidad Coco Indonesia*, diakses 21 Mei 2025, <https://calidadcocoindonesia.com/about-us/>.

⁷² Moh Muhrim Tamrin et al., "Peran Briket Limbah Batok Kelapa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Desa," *Empiris Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat* 2, no. 1 (2024)h..8–18.

serta UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terutama dalam memberikan perlindungan kepada pekerja dengan status tetap.⁷³

Di sisi lain, kondisi yang dialami oleh pekerja harian menunjukkan realitas yang cukup memprihatinkan. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan langsung di lapangan, ditemukan bahwa pekerja harian di PT. Calidad Coco Indonesia belum memperoleh jaminan perlindungan kerja yang layak sebagaimana mestinya. Sistem kerja mereka didasarkan pada panggilan harian tanpa adanya kejelasan mengenai kelangsungan hubungan kerja dalam jangka panjang. Selain itu, mereka tidak memiliki perjanjian kerja dalam bentuk tertulis yang secara hukum dapat dijadikan dasar untuk menuntut hak-hak normatif mereka. Hal ini berdampak pada ketidakpastian posisi mereka sebagai pekerja serta minimnya jaminan perlindungan sosial.⁷⁴

Para pekerja harian tersebut juga tidak tercakup dalam program BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan, yang seharusnya menjadi bagian dari tanggung jawab perusahaan dalam melindungi keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerjanya. Lebih lanjut, sistem pengupahan yang mereka terima pun cenderung tidak stabil dan bergantung pada jumlah hari kerja atau volume produksi, tanpa adanya standar yang pasti dan tetap. Padahal, sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2023, dijelaskan bahwa pekerja harian lepas yang dipekerjakan secara terus menerus lebih dari 21 hari dalam sebulan wajib diperlakukan sebagaimana pekerja tetap, baik dalam hal perlindungan hukum, jaminan sosial, maupun hak-hak lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perlakuan terhadap pekerja harian yang tidak sesuai dengan regulasi tersebut merupakan bentuk ketidaksesuaian antara praktik di lapangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, sangat diperlukan perhatian dari pihak perusahaan dan pengawasan dari instansi

⁷³ Rasyid and Tinambunan, "Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003."h. 20.

⁷⁴ Muhammad Irsan, Hasil Wawancara, Pekerja Tetap, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5 April 2025.

ketenagakerjaan agar hak-hak pekerja harian dapat diakui dan dilindungi secara adil serta sesuai dengan prinsip hukum ketenagakerjaan di Indonesia.⁷⁵

Ketimpangan ini dapat dilihat sebagai pelanggaran terhadap asas keadilan dalam hubungan kerja, yang semestinya menjamin kesetaraan hak atas perlindungan, tanpa diskriminasi status kerja. Pekerja tetap Muhammad Irsan, yang merupakan pekerja tetap di industri briket menurutnya :

“Sejak menjadi pekerja tetap, saya menerima gaji bulanan yang sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Selain itu, saya juga mendapatkan tunjangan tempat tinggal disana. namun terkadang jika lembur tidak mendapatkan tambahan gaji jika bekerja melebihi jam normal. saya telah terdaftar dalam BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, sehingga jika terjadi sakit atau kecelakaan kerja, kami merasa terlindungi. Dari segi keselamatan kerja, prosedur juga cukup teratur, dengan briefing harian sebelum bekerja dan penyediaan alat pelindung seperti masker dan sarung tangan. Namun, meskipun sudah lama bekerja, kami jarang mendapatkan pelatihan atau kesempatan untuk pengembangan diri. Terkait promosi, sehingga tidak semua karyawan memiliki kesempatan untuk naik jabatan. Secara keseluruhan, saya merasa aman bekerja di sini, tetapi saya merasa prihatin terhadap rekan-rekan yang masih berstatus pekerja harian, karena mereka belum mendapatkan jaminan yang sama seperti kami. Padahal, beban kerja mereka sama beratnya, bahkan terkadang lebih melelahkan karena harus mengangkat barang terus-menerus.”⁷⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pekerja tetap di PT. Calidad Coco Indonesia, diketahui bahwa pekerja tetap umumnya mendapatkan perlindungan normatif yang lebih baik dibandingkan pekerja harian. Beberapa bentuk perlindungan tersebut meliputi gaji bulanan yang sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK), tunjangan tempat tinggal, serta kepesertaan dalam program jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, penerapan standar keselamatan kerja juga relatif lebih terstruktur, seperti adanya briefing harian dan penyediaan alat pelindung diri (APD) seperti masker dan sarung tangan.

⁷⁵ Nikmah Dalimunthe and others, *Hukum Ketenagakerjaan* (Merdeka Kreasi Group, 2023). h.12-13.

⁷⁶ Muhammad Irsan, Hasil Wawancara, Pekerja Tetap, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5 April 2025.

Meskipun demikian, terdapat beberapa kekurangan, seperti tidak konsistennya pembayaran upah lembur serta minimnya pelatihan pengembangan diri dan kesempatan promosi jabatan. Di sisi lain, pekerja harian menghadapi kondisi yang jauh lebih rentan. Hasil observasi menunjukkan bahwa pekerja harian yang bertugas di bagian produksi seperti karbonisasi, pencetakan, dan pengemasan sering kali tidak memperoleh APD yang layak dan memadai secara konsisten. Padahal, risiko kerja di bagian ini sangat tinggi karena melibatkan aktivitas fisik berat dan paparan bahan berbahaya.

Ketimpangan perlindungan ini menandakan adanya perbedaan signifikan dalam penerapan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berdasarkan status kerja. Padahal, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menegaskan bahwa setiap pemberi kerja wajib menjamin keselamatan dan kesehatan semua pekerja, tanpa membedakan status hubungan kerja mereka.

Pandangan ini sejalan dengan pendapat Muchamad Ali Safa'at yang menyatakan bahwa Status kerja tidak boleh menjadi alasan untuk mengurangi atau membatasi hak-hak dasar pekerja, termasuk perlindungan atas keselamatan kerja dan jaminan sosial. Semua pekerja, baik tetap maupun tidak tetap, berhak atas kondisi kerja yang aman dan manusiawi.⁷⁷

Senada dengan itu, Asri Wijayanti juga menekankan pentingnya kesetaraan perlindungan bagi seluruh bentuk hubungan kerja. Menurutnya Perlindungan terhadap tenaga kerja harus menjangkau seluruh bentuk hubungan kerja. Pengusaha tidak dapat menggunakan status kontraktual sebagai dalih untuk menghindari kewajiban terhadap pekerja.⁷⁸

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa praktik yang membedakan perlindungan antara pekerja tetap dan harian tidak hanya mencerminkan

⁷⁷ Ahmad and Omara, "INTERPRETASI FRASA ADIL DAN LAYAK DALAM HUBUNGAN KERJA DALAM PASAL 28D AYAT (2) UNDANG-UNDANG DASAR NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1945.",h.192-214.

⁷⁸ Andri Cahyanto, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Indonesia Sosial Sains* 2, no. 2 (2021),h.46.

ketidakadilan, tetapi juga bertentangan dengan prinsip hukum ketenagakerjaan nasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun kebijakan internal yang menjamin perlakuan yang setara dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja bagi seluruh tenaga kerja, demi mewujudkan lingkungan kerja yang aman, adil, dan manusiawi.⁷⁹

Minimnya akses pekerja harian terhadap jaminan sosial dan perlindungan K3 tersebut berdampak pada kerentanan mereka terhadap risiko kecelakaan kerja maupun ketidakamanan sosial ekonomi. Jika terjadi kecelakaan atau sakit akibat kerja, pekerja harian tidak memiliki perlindungan kompensasi sebagaimana diatur dalam BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini tentu bertentangan dengan prinsip hak atas perlindungan sosial sebagaimana dimandatkan dalam Pasal 28H ayat (3) UUD NRI Tahun 1945, yang menegaskan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk mengembangkan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.⁸⁰

Dalam praktiknya, alasan utama perusahaan mempertahankan status harian pada sebagian pekerja adalah fleksibilitas produksi. Dengan mempertahankan status pekerja sebagai harian lepas, perusahaan lebih mudah menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan volume permintaan pasar yang fluktuatif, tanpa terikat kewajiban jangka panjang. Namun demikian, fleksibilitas tersebut tidak dapat dijadikan dasar pembenaran untuk mengabaikan hak-hak dasar pekerja, sebagaimana ditegaskan dalam ILO Convention No. 155 tentang Occupational Safety and Health, yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui UU No. 1 Tahun 1970.⁸¹

Melihat kondisi ini, perlindungan hukum terhadap pekerja harian di PT. Calidad Coco Indonesia perlu mendapatkan perhatian serius. Upaya yang dapat dilakukan antara lain adalah:

⁷⁹ Ngabidin Nurcahyo and others, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia,” *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 69–78.

⁸⁰ Ida Budhiati, *Mahkamah Konstitusi Dan Kepastian Hukum Pemilu: Tafsir Mahkamah Konstitusi Terhadap UUD NRI Tahun 1945 Untuk Kepastian Hukum Pemilu* (Sinar Grafika, 2020). h. 5.

⁸¹ Malau, *Corporate Crime Kecelakaan Di Tempat Kerja*.(2022), h.117.

1. Pembuatan Perjanjian Kerja Tertulis:

Untuk memperjelas hubungan kerja, perusahaan perlu menyusun dan memberlakukan perjanjian kerja tertulis bagi pekerja harian yang bekerja secara rutin dan terus-menerus.

2. Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan:

Bagi pekerja harian yang memiliki masa kerja minimal 1 bulan berturut-turut, perusahaan wajib mendaftarkan mereka ke dalam program BPJS, sebagai bentuk perlindungan terhadap risiko kerja dan kesehatan.

3. Penyediaan APD dan Pendidikan K3:

Pemberian alat pelindung diri secara berkala dan penyuluhan keselamatan kerja harus menjadi bagian dari kebijakan standar operasional perusahaan, baik bagi pekerja tetap maupun harian.

4. Penerapan Prinsip Non-Diskriminasi dalam Perlindungan Hak:

Semua pekerja, terlepas dari statusnya, harus memperoleh hak-hak dasar yang sama dalam hal keselamatan, kesehatan kerja, dan jaminan sosial.⁸²

Implementasi langkah-langkah tersebut tidak hanya memperbaiki kualitas hubungan industrial di PT. Calidad Coco Indonesia, tetapi juga berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang lebih berkeadilan dan produktif. Selain itu, kepatuhan terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku akan memperkuat citra perusahaan di mata *stakeholder*, khususnya dalam menghadapi pasar ekspor yang semakin menuntut standar kepatuhan terhadap prinsip hak asasi manusia dalam dunia kerja.

Selanjutnya dari manager perusahaan Bapak Ahmad Zulfikar Nagib beliau berpendapat bahwa :

⁸² M M Tri Mulyani Kartini SE, *Dinamika Hubungan Industrial Dan Hukum Perburuhan Di Indonesia Perlindungan Pekerja Dan Tantangan Baru* (Takaza Innovatix Labs, 2025).h. 75-86.

“Saat ini, status pekerja harian di perusahaan kami belum tetap karena tergantung pada kebutuhan produksi yang bisa berubah-ubah. Mereka dipanggil untuk bekerja saat volume kerja meningkat. Meskipun begitu, kami tetap berusaha memberikan lingkungan kerja yang aman dan alat pelindung yang cukup untuk menjaga keselamatan mereka. Kami juga menyadari ada beberapa pekerja harian yang sudah lama bekerja di sini, dan kami sedang mempertimbangkan untuk mengangkat mereka menjadi pekerja tetap secara bertahap, terutama bagi yang menunjukkan loyalitas dan kinerja yang baik. Namun, kami belum bisa memastikan kapan itu bisa terjadi, karena pesanan yang kami terima saat ini tidak terlalu banyak. Jadi, menambah jumlah pekerja tetap masih menjadi tantangan bagi keuangan perusahaan. Kami berharap situasi ini bisa membaik di masa depan, sehingga kami bisa memberikan jaminan yang lebih baik untuk semua.”⁸³

Dalam wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Ahmad Zulfikar Nagib, selaku Manager PT. Calidad Coco Indonesia, diperoleh informasi bahwa status pekerja harian di perusahaan tersebut masih belum bersifat tetap. Mereka hanya dipanggil untuk bekerja apabila terjadi peningkatan kebutuhan produksi. Di sisi lain, perusahaan juga menyampaikan komitmennya dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman dan alat pelindung diri bagi para pekerja. Bahkan, pihak manajemen menyatakan bahwa mereka sedang mempertimbangkan untuk mengangkat beberapa pekerja harian menjadi pekerja tetap, terutama yang menunjukkan loyalitas dan kinerja yang baik. Namun hal tersebut masih terhambat oleh keterbatasan permintaan pasar dan kondisi keuangan perusahaan saat ini.

Untuk mempertegas hasil diatas peneliti memasukkan beberapa pendapat para Ahli, Sudarsono menekankan pentingnya kepastian hukum dalam hubungan kerja agar hak-hak pekerja dapat dipenuhi secara adil.⁸⁴ Sementara itu, Herman S. Waluyo menyatakan bahwa pekerja yang telah menunjukkan loyalitas dan kontribusi semestinya mendapatkan kepastian status kerja. Oleh karena itu, meski perusahaan

⁸³ Ahmad Zulfikar Nagib, Hasil Wawancara, Manager, BTN Palem Lapadde, Pada Tanggal 6 April 2025.

⁸⁴ Rifqi Khuamirotn Nafis and Heri Sudarsono, “Faktor Yang Mempengaruhi Pembiayaan Mudharabah Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2021), h.73.

menghadapi kendala, perlu ada komitmen jangka panjang untuk menciptakan sistem kerja yang berkeadilan bagi seluruh pekerja.⁸⁵

Pernyataan ini mencerminkan adanya dualitas dalam hubungan kerja, di mana di satu sisi terdapat kesadaran terhadap pentingnya perlindungan tenaga kerja, namun di sisi lain implementasinya masih terhambat oleh realitas operasional dan finansial perusahaan.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pekerja harian yang dipekerjakan secara terus-menerus dan dalam jangka waktu lama, secara hukum telah memenuhi syarat sebagai pekerja tetap. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 59 ayat (7) yang menyatakan bahwa:

“Dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu dilakukan tidak memenuhi ketentuan, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”⁸⁶

Selanjutnya dari pekerja harian Ibu Nur Sapika menyampaikan bahwa :

“Saya kerja di sini sudah hampir satu setengah tahun, tapi masih status harian. Gajinya dibayar per hari kerja, kadang lancar, kadang juga agak telat kalau pas akhir bulan ramai produksi. Kami kerja dari pagi sampai sore, tapi tidak ada kontrak tertulis, cuma disuruh datang kalau ada kerjaan. Tidak ada BPJS atau jaminan lain. Kalau sakit ya libur sendiri, tidak digaji. Alat kerja seperti sarung tangan memang dikasih. Kami juga tidak dapat uang makan ataupun lembur, padahal kadang kami kerja lebih dari jam 5 sore. Harapannya sih bisa jadi tetap, biar bisa ada kepastian kerja dan dapat jaminan. Tapi katanya kalau belum bisa dipastikan karna pesanan juga agak kurang tidak bisa diangkat. Padahal kerjaan kami hampir sama saja dengan yang tetap, bahkan kadang lebih berat.”⁸⁷

⁸⁵ Susmono Hadi Waluyo and Hamka Hamka, “Analisis Program Pembekalan Menghadapi Masa Pensiun Di Lingkungan Mabes Polri,” *Journal of Public Policy and Applied Administration*, 2022.h.78.

⁸⁶ Nindry Sulistya Widiastiani and M H Sh, *Pengantar Hukum Perburuhan: Pasca-Undang-Undang Cipta Kerja* (PT Kanisius, 2022). H.222.

⁸⁷ Nur Sapika, Hasil Wawancara, Pekerja Harian, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5 April 2025.

Dari hasil wawancara yang dilakukan Perlindungan hukum bagi pekerja di PT. Calidad Coco Indonesia menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara pekerja tetap dan pekerja harian. Pekerja tetap menikmati hak-hak normatif seperti upah sesuai UMK, jaminan sosial, dan keselamatan kerja, yang mencerminkan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Namun, pekerja harian menghadapi kondisi yang jauh berbeda, di mana mereka tidak mendapatkan perlindungan yang layak, tidak memiliki perjanjian kerja tertulis, dan tidak terdaftar dalam program jaminan sosial. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Permenaker Nomor 5 Tahun 2023 yang seharusnya memberikan perlakuan yang sama bagi pekerja harian yang bekerja secara terus-menerus.⁸⁸

Menurut Sri Redjeki Hartono, status kerja tidak boleh menjadi alasan membedakan hak pekerja karena hukum ketenagakerjaan harus melindungi pihak yang lebih lemah.⁸⁹ Hafid Abbas juga menegaskan pentingnya keadilan sosial dalam hubungan kerja agar tidak terjadi diskriminasi terhadap pekerja non-permanen. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki kebijakan agar perlindungan hukum pekerja harian sesuai dengan prinsip keadilan dan aturan yang berlaku.⁹⁰

Ketimpangan ini menciptakan pelanggaran terhadap asas keadilan dalam hubungan kerja, di mana seharusnya semua pekerja, tanpa memandang status, memiliki hak yang setara atas perlindungan. Pekerja tetap, seperti Muhammad Irsan, merasakan manfaat dari perlindungan yang diberikan, tetapi juga mengungkapkan keprihatinan terhadap rekan-rekannya yang berstatus harian, yang tidak mendapatkan jaminan yang sama meskipun beban kerja mereka serupa. Di sisi lain, manajemen perusahaan mengakui tantangan dalam menambah jumlah pekerja tetap karena

⁸⁸ Dalimunthe and others, *Hukum Ketenagakerjaan*. (Merdeka Kreasi Group, 2023). h.12-13.

⁸⁹ Asri Carel Alice Rengkung, "Aspek Hukum Perbuatan Yang Dilarang Dalam Bidang Pasar Modal Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1995 Tentang Pasar Modal," *Lex Privatum* 9, no. 10 (2021).h.46.

⁹⁰ Samud Samud, "Deradikalisasi Dalam Penanggulangan Tindak Pidana Perspektif Undang-Undang Terorisme Di Indonesia," *Mahkamah: Jurnal Kajian Hukum Islam* 6, no. 1 (2021), h.88–107.

ketergantungan pada kebutuhan produksi yang fluktuatif, meskipun mereka berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman.⁹¹

Dari perspektif pekerja harian, mereka mengungkapkan adanya ketidakpastian dan kekhawatiran terkait status kerja yang belum jelas, serta harapan besar untuk memperoleh kepastian dan jaminan yang lebih layak. Mereka menyampaikan bahwa meskipun pekerjaan yang dijalankan menuntut fisik dan tanggung jawab yang sama besar, bahkan terkadang lebih berat dibandingkan dengan pekerja tetap, namun perlindungan yang diterima belum sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan. Ketidakjelasan status ini menimbulkan kekhawatiran dalam menjalani aktivitas sehari-hari, terutama karena belum adanya jaminan kelangsungan kerja dan terbatasnya akses terhadap hak-hak ketenagakerjaan seperti jaminan kesehatan, perlindungan kecelakaan kerja, cuti, dan tunjangan lainnya.⁹²

Tidak sedikit di antara mereka yang bekerja tanpa adanya perjanjian kerja tertulis, sehingga menyulitkan ketika muncul permasalahan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Dalam kondisi tersebut, pekerja harian sering merasa kurang terlindungi secara menyeluruh. Oleh karena itu, mereka sangat berharap adanya kebijakan yang dapat memperkuat perlindungan hukum dan memberikan rasa aman bagi seluruh jenis pekerja, tanpa melihat status kepegawaian. Mereka juga menginginkan perhatian yang lebih dari pihak perusahaan maupun pemerintah, agar keberadaan pekerja harian diakui sebagai bagian penting dari proses produksi. Selain itu, para pekerja harian berharap adanya peningkatan regulasi serta pengawasan yang konsisten dari pihak terkait, agar hak-hak mereka dapat terpenuhi secara lebih optimal dan berkelanjutan.⁹³

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan perlunya perhatian yang lebih serius dari pihak manajemen untuk mengatasi kesenjangan perlindungan hukum

⁹¹ Muhammad Irsan, Hasil Wawancara, Pekerja Tetap, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5 April 2025.

⁹² Nur Sapika, Hasil Wawancara, Pekerja Harian, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5 April 2025.

⁹³ Nur Sapika, Hasil Wawancara, Pekerja Harian, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5 April 2025.

antara pekerja tetap dan pekerja harian. Perbedaan status kerja yang selama ini terjadi berimplikasi langsung terhadap perbedaan perlakuan dalam hal hak dan jaminan ketenagakerjaan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pekerja harian. Dalam hal ini, pihak manajemen perlu mempertimbangkan langkah-langkah strategis untuk memperkecil kesenjangan tersebut, salah satunya dengan memperjelas status kerja melalui sistem rekrutmen yang lebih transparan dan adil. Upaya untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja harian, termasuk kemungkinan pengangkatan mereka menjadi pekerja tetap apabila memenuhi kriteria tertentu, harus diprioritaskan sebagai bagian dari komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

Langkah ini tidak hanya penting dalam rangka memenuhi kewajiban normatif perusahaan sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, tetapi juga sebagai bentuk investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, dan produktivitas para pekerja. Selain itu, dengan adanya jaminan kepastian kerja, pekerja harian akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Peningkatan perlindungan ini juga diyakini dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, memperkuat hubungan industrial yang kondusif, serta mengurangi potensi konflik antara pihak pekerja dan manajemen. Oleh karena itu, sangat penting bagi PT. Calidad Coco Indonesia untuk menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang berpihak pada asas keadilan dan keberlanjutan, agar semua pihak yang terlibat dalam proses produksi dapat merasakan manfaat yang seimbang dan saling mendukung satu sama lain.

C. Penerapan Prinsip Hukum Ekonomi Syariah dalam Perlindungan Pekerja

Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, penerapan prinsip-prinsip yang mendasari perlindungan tenaga kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sejahtera. Tiga prinsip utama yang menjadi landasan dalam

perlindungan pekerja adalah keadilan (*al-'adl*), kesejahteraan (*maslahah*), serta larangan eksploitasi dan ketidakpastian (*gharar* dan *dharar*).⁹⁴

Prinsip keadilan (*al-'adl*) mengharuskan adanya perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam praktiknya, ini mencakup pemberian upah yang layak dan tepat waktu, serta pemberian hak-hak dasar seperti waktu istirahat, jaminan keselamatan kerja, dan perlakuan manusiawi. Keadilan juga berarti tidak adanya diskriminasi dalam proses rekrutmen, promosi, atau pemutusan hubungan kerja. Dalam Al-Qur'an, Allah SWT memerintahkan untuk menegakkan keadilan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan kerja, sebagaimana dalam QS. An-Nahl ayat 90: "*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan...*"

Prinsip kesejahteraan (*maslahah*) menekankan bahwa setiap kebijakan dan tindakan dalam hubungan kerja harus mengarah pada kemaslahatan bersama, baik bagi pekerja maupun pengusaha. Dalam konteks ini, pemberi kerja berkewajiban menyediakan kondisi kerja yang sehat, aman, dan kondusif untuk menunjang produktivitas dan kenyamanan pekerja. Selain itu, *maslahah* juga mencakup aspek spiritual dan emosional, yaitu dengan memastikan bahwa pekerja diperlakukan dengan hormat dan dihargai kontribusinya. Hukum ekonomi syariah bertujuan tidak hanya untuk keuntungan material, tetapi juga untuk mewujudkan kebaikan umum (*al-maslaha al-'ammah*) dalam kehidupan sosial dan ekonomi.⁹⁵

Larangan terhadap eksploitasi dan ketidakpastian (*gharar* dan *dharar*) merupakan prinsip penting lainnya dalam perlindungan pekerja. *Gharar* merujuk pada segala bentuk ketidakjelasan atau ketidakpastian yang dapat merugikan salah satu pihak dalam kontrak kerja, seperti ketidakjelasan mengenai masa kerja, tugas pokok, atau sistem pengupahan. Sedangkan *dharar* berarti segala bentuk bahaya atau kerugian,

⁹⁴ Yoga Permana dan Fauzatul Laily Nisa, "Konsep Keadilan Dalam Perspektif Ekonomi Islam," *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam* 5, no. 2 (2024), h.80–94.

⁹⁵ Sayyidah Syafiqoh dan others, "Analisis penetapan biaya layanan pada transaksi pinjaman online syariah perspektif maqashid syariah," *Mukaddimah: Jurnal Studi Islam* 9, no. 2 (2024), h.331–49.

baik fisik maupun mental, yang ditimbulkan oleh kondisi kerja yang tidak layak atau ketidakadilan dalam pelaksanaan kontrak. Islam secara tegas melarang praktik-praktik yang merugikan pihak lain, sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

"Tidak boleh membahayakan diri sendiri maupun orang lain" (HR. Ahmad dan Ibnu Majah).⁹⁶

Dengan demikian, penerapan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah dalam perlindungan pekerja bukan hanya sekadar konsep normatif, melainkan harus diimplementasikan secara nyata dalam hubungan industrial. Hal ini mencakup pembuatan kontrak kerja yang adil, pengawasan terhadap praktik ketenagakerjaan, serta pemberian perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pelanggaran hak. Prinsip-prinsip ini sangat relevan dalam menjawab tantangan ketenagakerjaan modern, khususnya di sektor-sektor informal atau industri kecil menengah, yang seringkali belum memiliki standar perlindungan yang memadai.

Lebih jauh lagi, penerapan prinsip-prinsip ini juga mendorong terbentuknya tata kelola perusahaan yang beretika dan bertanggung jawab secara sosial (*corporate social responsibility*), yang pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan publik dan menciptakan keberkahan dalam usaha. Dalam kerangka maqashid al-syariah, perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan bagian dari upaya menjaga jiwa (*hifzh al-nafs*), akal (*hifzh al-'aql*), dan harta (*hifzh al-mal*) para pekerja, sehingga keberadaan mereka diakui sebagai bagian penting dari sistem ekonomi yang berkeadilan. Tiga prinsip utama yang menjadi landasan dalam perlindungan pekerja adalah keadilan (*al-'adl*), kesejahteraan (*maslahah*), serta larangan eksploitasi dan ketidakpastian (*gharar dan dharar*).⁹⁷

1. Prinsip Keadilan (*Al-'Adl*) dalam Hak Pekerja

Keadilan merupakan nilai inti dalam sistem ekonomi syariah yang harus diwujudkan dalam hubungan ketenagakerjaan. Al-Qur'an dalam berbagai ayat

⁹⁶ Alexander Thian, *Ekonomi & Keuangan Syariah* (Penerbit Andi, 2024).h.102.

⁹⁷ Muhammad Ikhlas Al Kutsi, S Kom, and others, *Pengantar Manajemen Syariah* (Azzia Karya Bersama, 2024).h.39.

menekankan pentingnya berlaku adil, termasuk dalam QS. An-Nahl ayat 90 yang memerintahkan untuk berbuat adil dan berbuat kebajikan.⁹⁸ Dalam konteks hubungan kerja, asas keadilan diwujudkan melalui:

- Pemberian upah yang layak dan sepadan dengan beban kerja (*ujrah bil 'amal*)
- Kesetaraan dalam perlakuan terhadap semua pekerja tanpa diskriminasi
- Keseimbangan antara hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja
- Transparansi dalam sistem pengupahan dan penilaian kinerja
- Proporsionalitas dalam pembagian keuntungan dan risiko

. Hadis Rasulullah SAW yang menyatakan,

"Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya" (HR. Ibnu Majah)⁹⁹

Menegaskan pentingnya memberikan upah yang layak dan tepat waktu kepada pekerja. Dalam konteks ini, prinsip keadilan tidak hanya mencakup pembayaran upah yang sesuai, tetapi juga hak-hak pekerja lainnya, seperti perlindungan keselamatan kerja dan kejelasan kontrak. Namun, berdasarkan penelitian ini, terlihat adanya ketimpangan yang signifikan antara pekerja tetap dan pekerja harian dalam mendapatkan perlindungan hukum yang adil. Pekerja harian sering kali tidak memiliki perjanjian kerja yang jelas dan tidak mendapatkan jaminan sosial, yang menciptakan ketidakadilan dalam perlindungan hak-hak mereka.¹⁰⁰

2. Prinsip *Maslahah* dalam Kesejahteraan Pekerja

Maslahah menjadi tujuan utama dari penerapan syariah (*maqashid syariah*) yang mencakup perlindungan terhadap agama (*hifdz ad-din*), jiwa (*hifdz an-nafs*),

⁹⁸ Hanifiyah Yuliatul Hijriah dan Elfira Maya Adiba, "The Labor Market: An Overview from an Islamic Perspective," *TIJAB (The International Journal of Applied Business)* 3, no. 1 (2019),h. 24–37.

⁹⁹ Addullah Bin Umar, Sunan Ibnu Majah, Kitab Al-Ruhun Wal-Kasr, Bab Al-Ujarah, No. 2443.

¹⁰⁰ Wesiur Riski, Ilham Maulana, dan Mujibno Mujibno, "Kompensasi dan Tunjangan dalam Perspektif Manajemen Syariah: Upaya Meningkatkan Keadilan," *AB-JOIEC: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics* 1, no. 2 (2023),h. 68–77.

akal (*hifdz al-'aql*), keturunan (*hifdz an-nasl*), dan harta (*hifdz al-mal*). Dalam konteks ketenagakerjaan, asas masalah diwujudkan melalui:

- Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja
- Pengaturan jam kerja yang proporsional dan tidak mengeksploitasi pekerja
- Pemberian waktu istirahat dan ibadah yang memadai
- Penyediaan lingkungan kerja yang aman dan sehat
- Kebijakan yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga

Penerapan asas masalah akan memastikan bahwa aktivitas ekonomi dan hubungan ketenagakerjaan memberikan manfaat bagi semua pihak dan tidak menimbulkan kemudharatan. Dalam hukum ekonomi syariah, seluruh kegiatan ekonomi, termasuk hubungan ketenagakerjaan, harus berorientasi pada tercapainya kemaslahatan umum (*maslahah 'ammah*). Masalah mencakup perlindungan terhadap lima unsur pokok (maqashid al-syariah), yakni agama (*din*), jiwa (*nafs*), akal (*'aql*), keturunan (*nasl*), dan harta (*mal*).¹⁰¹

Dalam konteks perlindungan tenaga kerja, penerapan prinsip masalah menuntut perusahaan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja, memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perkembangan mental dan spiritual pekerja. Ketidakadilan terhadap pekerja harian di PT. Calidad Coco Indonesia, yang tidak mendapatkan jaminan sosial dan keselamatan kerja yang memadai, menunjukkan belum terwujudnya kemaslahatan bagi semua pekerja. Kondisi kerja yang tidak stabil dapat berdampak pada ketidakamanan ekonomi pekerja, yang dalam perspektif maqashid syariah bertentangan dengan upaya menjaga jiwa (*hifz al-nafs*) dan menjaga harta (*hifz al-mal*).¹⁰²

¹⁰¹ Ali Mutaufiq et al., *EKONOMI SYARIAH: SEBUAH PENGANTAR* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).h.13.

¹⁰² Amri Amir, *Ekonomi Dan Keuangan Islam* (Wida Publishing, 2021).h.300.

Prinsip masalah juga menuntut agar kebijakan ketenagakerjaan memperhatikan kesejahteraan jangka panjang pekerja, bukan hanya kepentingan jangka pendek perusahaan. Maka, dalam penerapan di PT. Calidad Coco Indonesia, diperlukan kebijakan perlindungan yang berkelanjutan untuk semua pekerja tanpa membedakan status kerja mereka.¹⁰³

3. Larangan *Gharar* dan *Dharar* dalam Kontrak Kerja

Gharar, yang berarti ketidakpastian, dan *dharar*, yang berarti kerugian, merupakan dua konsep yang dilarang dalam ekonomi syariah. Dalam konteks pekerja harian, ketidakpastian yang mereka alami seperti tidak adanya kontrak kerja yang jelas dan jaminan perlindungan menunjukkan bahwa mereka berada dalam posisi yang rentan. Hal ini bertentangan dengan prinsip syariah yang melarang segala bentuk ketidakpastian yang dapat merugikan salah satu pihak. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu mempertimbangkan pemberian kontrak kerja yang jelas bagi pekerja harian, sehingga mereka memiliki kepastian hukum dan perlindungan yang layak. Selain itu, meningkatkan standar keselamatan kerja dan memberikan pelatihan yang memadai juga merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa pekerja merasa aman dan dihargai.¹⁰⁴

Penerapan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah dalam perlindungan pekerja di PT. Calidad Coco Indonesia sangat relevan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sejahtera. Keadilan dalam perlindungan hak-hak pekerja harus menjadi prioritas, terutama dalam mengatasi ketimpangan antara pekerja tetap dan harian. Dengan menerapkan prinsip masalah, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi juga menciptakan loyalitas dan produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, menghindari *gharar* dan *dharar* dalam kontrak kerja akan memberikan kepastian dan perlindungan yang lebih baik bagi

¹⁰³ Ema Nurkhaerani, “Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023,” *Jurnal Esensi Hukum* 6, no. 2 (2024), h. 1–15.

¹⁰⁴ Candrika Arivia Apriliani, Achmad Irwan Hamzani, dan Muhammad Wildan, “Legalitas Transaksi Aset Kripto Menurut Perspektif Hukum Islam,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)* 3, no. 1 (2023), h. 113–24.

pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan fokus. Dengan langkah-langkah ini, PT. Calidad Coco Indonesia dapat menjadi contoh perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip ekonomi syariah dalam praktik ketenagakerjaan, yang pada akhirnya akan membawa manfaat bagi semua pihak yang terlibat.

Terkait Wawancara dengan manager PT.Calidad Coco Indonesia Bapak Ahmad Zulfikar Nagib ,menurutnya :

"Sebagai manager produksi, saya menghadapi tantangan untuk menyeimbangkan tuntutan produksi dengan kesejahteraan pekerja. Kami berusaha menerapkan prinsip '*adl*' (keadilan) dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pekerja. Target produksi kami tetapkan secara realistis berdasarkan kemampuan rata-rata pekerja, bukan standar maksimum yang sulit dicapai. Dalam Islam, konsep '*la yukallifullah nafsan illa wus'aha*' (Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya) menjadi pedoman kami dalam menetapkan target kerja."¹⁰⁵

Dalam wawancara lanjutan dengan Bapak Ahmad Zulfikar Nagib selaku Manager Produksi PT. Calidad Coco Indonesia, beliau menegaskan bahwa salah satu tantangan utama dalam industri briket adalah menyeimbangkan antara tuntutan produksi dan kesejahteraan pekerja. Pihak manajemen menyadari pentingnya membangun sistem kerja yang tidak hanya efisien, tetapi juga berkeadilan, sebagaimana tercermin dalam upaya mereka untuk menetapkan target kerja yang realistis, bukan berdasarkan kapasitas maksimum yang membebani pekerja.

Menurut M. Quraish Shihab, prinsip ini mengajarkan agar setiap aktivitas, termasuk pekerjaan, disesuaikan dengan kemampuan fisik dan mental manusia agar tidak menimbulkan beban berlebihan.¹⁰⁶ Senada dengan itu, Nur Hidayat menjelaskan bahwa penerapan prinsip ini dalam ekonomi syariah menuntut manajemen yang adil dan manusiawi, yang tidak hanya fokus pada produktivitas

¹⁰⁵ Ahmad Zulfikar Nagib, Hasil Wawancara, Manager, BTN Palem Lapadde, Pada Tanggal 6 April 2025.

¹⁰⁶ Agus Sudarmaji, "Menggagas Arah Pendidikan Berbasis Prinsip Universal," *SUKMA: Jurnal Pendidikan* 8, no. 2 (2024), h. 91.

tetapi juga kesejahteraan pekerja.¹⁰⁷ Dengan demikian, kebijakan manajemen PT. Calidad Coco Indonesia merupakan implementasi nilai-nilai keadilan dan etika kerja yang berkelanjutan.

Lebih lanjut, prinsip yang dijadikan acuan oleh manajemen dalam menetapkan target kerja adalah nilai-nilai keadilan dalam Islam, khususnya makna dari ayat:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Terjemahan:

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. (QS. Al-Baqarah: 286)¹⁰⁸

Ayat ini digunakan sebagai kerangka etik religius untuk memastikan bahwa kebijakan produksi tidak menindas atau mengeksploitasi tenaga kerja. Pendekatan ini mencerminkan penerapan prinsip *al-'adl* (keadilan) dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Yusuf al-Qaradawi, prinsip keadilan dalam Islam tidak hanya berarti memperlakukan orang secara sama, tetapi juga memberikan hak setiap individu sesuai dengan kondisi dan kebutuhannya, serta mencegah adanya kezaliman dalam bentuk beban kerja berlebihan atau sistem upah yang tidak proporsional.¹⁰⁹

Dalam konteks hubungan industrial, pendekatan manajemen yang berpedoman pada asas keadilan dan kesanggupan juga sejalan dengan nilai-nilai dalam hukum ekonomi syariah, yang menekankan pentingnya *maslahah* (kemaslahatan) dan *raf' al-haraj* (menghindari kesulitan) dalam interaksi ekonomi. Penerapan target kerja berdasarkan kapasitas pekerja merupakan bentuk nyata dari

¹⁰⁷ Nur Hidayat, Suryanto Suryanto, and Rezki Hidayat, "Ketahanan Keluarga Dalam Menghadapi Keguncangan Ekonomi Selama Pandemi," *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen* 16, no. 2 (2023), h.32.

¹⁰⁸ Surat Al-Baqarah Ayat 286 - Tafsir Kemenag RI," Qur'an Hadits, diakses 4 Desember 2024.

¹⁰⁹ Ahmad Fauzi, "Peran Etika Dalam Bisnis Islam Studi Pemikiran Yusuf Al-Qardhawi," *Moderasi: Journal of Islamic Studies* 4, no. 1 (2024), h.80–93.

prinsip rahmatan lil 'ālamīn, di mana keseimbangan antara produktivitas dan kemanusiaan dijaga secara harmonis.

Hal ini juga dikuatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana pengusaha wajib menjaga keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan kesejahteraan tenaga kerja. Pasal 86 ayat (1) menegaskan: "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama."¹¹⁰

Pernyataan tersebut menekankan bahwa hubungan kerja bukan semata-mata relasi ekonomi, tetapi juga relasi etis dan sosial, yang harus mempertimbangkan aspek kemanusiaan dan spiritualitas pekerja.

Dengan demikian, pendekatan yang diterapkan oleh pihak manajemen PT. Calidad Coco Indonesia menjadi contoh praktik etika kerja berbasis nilai Islam, yang mampu membangun keseimbangan antara produktivitas dan perlindungan hak pekerja. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan loyalitas, moralitas, dan produktivitas tenaga kerja secara berkelanjutan.

Sedangkan menurut pekerja tetap Muhammad Irsan menyampaikan bahwa :

"Sebagai pekerja tetap, saya merasakan adanya penerapan prinsip-prinsip syariah dalam beberapa aspek, terutama dalam sistem pengupahan yang tepat waktu dan sesuai dengan yang dijanjikan di kontrak. Ini mencerminkan prinsip wafa (memenuhi janji) yang diajarkan dalam Islam. Upah yang saya terima juga sudah di atas UMK Sidrap, ditambah dengan tunjangan kesehatan, transportasi, dan bonus tahunan jika perusahaan mencapai target."¹¹¹

Dalam wawancara dengan Muhammad Irsan, salah satu pekerja tetap di PT. Calidad Coco Indonesia, disampaikan bahwa perusahaan telah menerapkan beberapa prinsip syariah dalam aspek ketenagakerjaan, khususnya dalam sistem pengupahan. Ia

¹¹⁰ Widiastiani and Sh, *Pengantar Hukum Perburuhan: Pasca-Undang-Undang Cipta Kerja*.h.78.

¹¹¹ Muhammad Irsan, Hasil Wawancara, Pekerja Tetap, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5 April 2025.

menyatakan bahwa gaji yang diterima selalu dibayarkan tepat waktu dan sesuai dengan yang telah disepakati dalam kontrak kerja, bahkan berada di atas Upah Minimum Kabupaten (UMK) Sidrap. Selain itu, pekerja juga memperoleh tunjangan kesehatan, transportasi, serta bonus tahunan apabila perusahaan berhasil mencapai target.

Menurut Abdul Mannan dalam bukunya *Islamic Economics: Theory and Practice*, prinsip *wafa* atau pemenuhan janji adalah salah satu nilai fundamental dalam muamalah Islam yang harus dijunjung tinggi dalam hubungan kerja, termasuk dalam hal pembayaran upah. Mannan menegaskan bahwa “pemberian upah yang tepat waktu dan sesuai kesepakatan merupakan manifestasi dari amanah dan keadilan dalam pekerjaan, yang mencerminkan etika kerja Islami.”¹¹²

Senada dengan itu, M. Fahmi menjelaskan bahwa dalam ekonomi syariah, selain tepat waktu, pengupahan harus memenuhi unsur keadilan, yakni tidak boleh di bawah standar minimum yang berlaku dan harus memberikan kesejahteraan bagi pekerja. Hal ini sejalan dengan prinsip maqasid syariah yang menekankan pemeliharaan hajat hidup manusia, termasuk hak-hak pekerja dalam memperoleh upah yang layak.¹¹³

Dengan demikian, sistem pengupahan di PT. Calidad Coco Indonesia yang tepat waktu, sesuai kontrak, dan di atas UMK Sidrap merupakan implementasi nyata prinsip-prinsip syariah dalam ketenagakerjaan, khususnya prinsip *wafa* dan keadilan sosial.

Pernyataan ini menunjukkan bahwa perusahaan berupaya memenuhi hak-hak pekerja secara profesional, yang juga sejalan dengan nilai-nilai hukum ekonomi Islam, salah satunya adalah prinsip *al-wafā' bi al-'uqūd* (الوفاء بالعقود) yang berarti menepati janji dalam perjanjian. Dalam Al-Qur'an ditegaskan:

¹¹² Muhaimin Subaidi and Muchlasin Muchlasin, “Perspektif Muhammad Abdul Mannan Tentang Kegiatan Ekonomi Islam,” *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 7, no. 1 (2022), h.28.

¹¹³ Aidha Mega Pratiwi et al., “Studi Komparasi Sistem Hubungan Industrial Dalam Ekonomi Konvensional Dan Dalam Ekonomi Islam,” *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business* 2, no. 1 (2023), h. 56–70.

Pemenuhan kontrak kerja dan ketepatan dalam pembayaran upah merupakan bentuk implementasi dari prinsip tersebut. Dalam konteks hubungan industrial syariah, kontrak kerja (*akad ijarah*) adalah kesepakatan yang mengikat kedua belah pihak, dan pelaksanaannya harus dilandasi oleh kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan.

Adapun pendapat yang disampaikan oleh pekerja yang beragama Kristen Bapak Demmatarra menurutnya :

"Meskipun saya beragama Kristen, saya dapat memahami dan menghargai prinsip-prinsip dalam ekonomi syariah yang diterapkan di perusahaan ini karena banyak yang sejalan dengan nilai-nilai universal dalam Kristen. Misalnya, prinsip keadilan dalam pengupahan sangat sesuai dengan ajaran Alkitab yang mengajarkan majikan untuk memberikan kepada hamba-hambanya apa yang adil dan wajar. Untuk waktu ibadah, perusahaan memberikan fleksibilitas bagi kami yang beragama Kristen untuk beribadah di hari Minggu. Jika ada shift kerja di hari Minggu, kami diperbolehkan untuk tukar shift dengan rekan kerja Muslim. Bahkan saat Natal dan Paskah, perusahaan memberikan libur sesuai ketentuan pemerintah dan terkadang ada tambahan cuti khusus jika perayaan jatuh berdekatan dengan akhir pekan. Ini mencerminkan penerapan prinsip *tasamuh* (toleransi) yang baik."¹¹⁴

Dalam wawancara dengan Bapak Demmatarra, salah satu pekerja di PT. Calidad Coco Indonesia yang beragama Kristen, terungkap adanya praktik toleransi yang tinggi dalam lingkungan kerja, terutama dalam hal kebebasan beribadah dan perlakuan yang adil bagi pekerja lintas agama. Menurutnya, meskipun perusahaan berbasis nilai-nilai ekonomi syariah, hal ini tidak menghambat kebebasan beragama, bahkan nilai-nilai tersebut justru selaras dengan ajaran agama lain, seperti keadilan dalam pengupahan dan penghormatan atas hak beribadah.

Menurut Quraish Shihab, prinsip *tasamuh* atau toleransi merupakan salah satu nilai fundamental dalam Islam yang mendorong sikap saling menghargai perbedaan, termasuk dalam konteks keberagaman agama di tempat kerja. Beliau menegaskan

¹¹⁴ Demmatarra, Hasil Wawancara, Pekerja Tetap, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5 April 2025.

bahwa Islam mengajarkan untuk menjaga hak kebebasan beragama dan menghormati praktik ibadah semua pihak demi terciptanya keharmonisan sosial.¹¹⁵

Selain itu, Amien Rais dalam konteks pluralisme sosial menekankan bahwa nilai-nilai universal seperti keadilan dan penghormatan terhadap hak beribadah merupakan jembatan penting untuk membangun lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis, tanpa mengabaikan identitas keagamaan masing-masing individu.¹¹⁶

Salah satu bentuk nyata dari toleransi tersebut adalah kebijakan fleksibilitas kerja pada hari Minggu untuk pekerja Kristen. Jika jadwal kerja berbenturan dengan waktu ibadah, pekerja diberi kesempatan untuk tukar shift dengan rekan Muslim. Selain itu, pada hari-hari besar keagamaan seperti Natal dan Paskah, perusahaan tidak hanya mengikuti ketentuan libur nasional, tetapi juga memberikan cuti tambahan dalam kondisi tertentu, seperti jika hari raya keagamaan berdekatan dengan akhir pekan. Hal ini menunjukkan penghormatan perusahaan terhadap keberagaman agama dan budaya di lingkungan kerjanya.

Praktik tersebut mencerminkan penerapan prinsip *tasāmuḥ* (التسامح), yaitu toleransi dalam Islam yang bermakna membuka ruang penghargaan dan pengakuan terhadap keyakinan dan hak orang lain. Menurut Yusuf al-Qaradawi, *tasamuh* adalah bagian dari ajaran Islam yang universal, yang harus diwujudkan tidak hanya dalam hubungan sosial, tetapi juga dalam interaksi profesional dan ekonomi

Selanjutnya menurut pekerja harian Nur Sapika mengungkapkan bahwa :

"Tidak adanya jaminan pensiun atau pesangon bagi pekerja harian sangat mengkhawatirkan untuk masa depan kami. Pekerja tetap mendapatkan jaminan pensiun dan pesangon sesuai masa kerja, sementara pekerja harian yang sudah bekerja bertahun-tahun bisa diberhentikan sewaktu-waktu tanpa kompensasi apapun. Ini tidak

¹¹⁵ Sudarmaji, "Menggagas Arah Pendidikan Berbasis Prinsip Universal.", h.91.

¹¹⁶ Ikang Putra Anggara, Eva Susanti, and Herwin Sagita Bela, "Muhammadiyah Dan Civil Society (Studi Tentang Toleransi Dan Pluralisme Dalam Muhammadiyah)," *Journal of Government and Social Issues (JGSI)* 1, no. 1 (2021), h.61–71.

mencerminkan prinsip keadilan dan ta'awun dalam ekonomi syariah."¹¹⁷

Dari hasil wawancara di atas, terlihat bahwa penerapan prinsip hukum ekonomi syariah dalam perlindungan pekerja di PT. Calidad Coco Indonesia masih perlu ditingkatkan.

1. Prinsip Keadilan (*Al-'Adl*) Pekerja tetap merasakan manfaat dari perlindungan yang diberikan, seperti upah yang layak dan jaminan sosial. Namun, pekerja harian, yang juga berkontribusi dalam produksi, tidak mendapatkan perlindungan yang setara. Hal ini menciptakan ketidakadilan yang bertentangan dengan prinsip al-'adl, di mana setiap pekerja seharusnya mendapatkan hak yang sama.¹¹⁸
2. Prinsip *Maslahah* Pekerja harian mengungkapkan harapan untuk mendapatkan perlindungan yang lebih baik, yang sejalan dengan prinsip *maslahah*. Kebijakan yang berpihak pada kesejahteraan pekerja, seperti pemberian kontrak kerja dan jaminan kesehatan, akan membawa manfaat bagi semua pihak dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.¹¹⁹
3. Larangan *Gharar* dan *Dharar* Ketidakpastian yang dialami oleh pekerja harian, seperti tidak adanya kontrak dan jaminan perlindungan, menciptakan situasi yang merugikan mereka. Ini bertentangan dengan prinsip syariah yang melarang segala bentuk ketidakpastian (*gharar*) dan kerugian (*dharar*). Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu memberikan kontrak kerja yang jelas dan meningkatkan standar keselamatan kerja.¹²⁰

¹¹⁷ Nur Sapika, Hasil Wawancara, Pekerja Harian, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5 April 2025.

¹¹⁸ Muhammad Irsan, Hasil Wawancara, Pekerja Tetap, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5 April 2025.

¹¹⁹ Nur Sapika, Hasil Wawancara, Pekerja Harian, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5 April 2025.

¹²⁰ Nur Sapika, Hasil Wawancara, Pekerja Harian, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5 April 2025.

Menurut Muhammad Umer Chapra, prinsip *al-'adl* mengharuskan perlakuan adil dan setara bagi semua pekerja, tanpa diskriminasi, sehingga ketidakadilan perlindungan pekerja harian bertentangan dengan nilai syariah.¹²¹ Khan dan Bhatti menekankan prinsip *maslahah* yang menuntut kebijakan yang membawa manfaat dan menghindari kerugian, termasuk pemberian kontrak dan jaminan sosial untuk kesejahteraan bersama.¹²² Sementara itu, Ibn Qayyim al-Jawziyya menegaskan larangan *gharar* (ketidakpastian) dan *dharar* (kerugian) dalam muamalah, sehingga ketidakpastian status pekerja harian harus diatasi dengan perlindungan yang jelas.¹²³

Secara keseluruhan, penerapan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah dalam perlindungan pekerja di PT. Calidad Coco Indonesia sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai syariah, perusahaan tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan moral dan etika dalam dunia kerja. Penerapan prinsip keadilan (*al-'adl*) akan memastikan bahwa semua pekerja, baik tetap maupun harian, mendapatkan hak-hak mereka secara setara, termasuk upah yang layak, jaminan kesehatan, dan perlindungan keselamatan kerja. Hal ini menciptakan suasana kerja yang harmonis, di mana setiap individu merasa dihargai dan diakui kontribusinya. Selain itu, prinsip *maslahah* menekankan pentingnya kebijakan yang membawa manfaat bagi semua pihak, sehingga dengan memberikan perlindungan yang lebih baik kepada pekerja, perusahaan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga menciptakan loyalitas dan motivasi yang lebih tinggi di kalangan pekerja.

¹²¹ Ghana Qonitati Hanani and Vinny Kurniaty, "Relevansi Pemikiran Ekonomi Menurut Umer Chapra Dan Konsep Uang Menurut Al-Ghazali," *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 9, no. 2 (2022), h. 196–204.

¹²² Ra'sya Hilaly Baihaki et al., "Optimalisasi Manajemen Risiko Syariah: Tantangan Dan Strategi Lembaga Keuangan Syariah," *Pelita: Jurnal Penelitian, Terapan Dan Aplikatif* 1, no. 3 (2024), h. 168–82.

¹²³ Muhammad Rasyid Ridlo and Muhajirin Muhajirin, "Gagasan Maqashid Syariah Dan Ekonomi Syariah Dalam Pandangan Imam Ibnu Taimiyah Dan Imam Ibnu Qayyim Al-Jauziyah," *Taraadin: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 2, no. 2 (2022), h. 65–86.

Mengurangi ketidakpastian dan risiko melalui larangan terhadap *gharar* dan *dharar* dalam kontrak kerja juga sangat relevan, terutama bagi pekerja harian, karena memberikan kontrak kerja yang jelas dan jaminan perlindungan dapat menciptakan stabilitas dalam hubungan kerja. Selain itu, penerapan prinsip-prinsip syariah dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata masyarakat dan pemangku kepentingan, sehingga perusahaan yang dikenal peduli terhadap kesejahteraan pekerja akan lebih mudah menarik dan mempertahankan talenta terbaik.¹²⁴ Dengan demikian, PT. Calidad Coco Indonesia dapat memperkuat komitmennya terhadap tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), tidak hanya dalam perlindungan pekerja, tetapi juga dalam kontribusi terhadap masyarakat sekitar dan lingkungan. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya adil, tetapi juga berkelanjutan dan produktif, memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan, pekerja, dan masyarakat secara keseluruhan, serta menciptakan model yang dapat diadopsi oleh perusahaan lain dalam industri yang sama.

¹²⁴ M Darmawan, *Manajemen Keuangan Syariah* (UNY Press, 2022).h.259.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Sistem kerja di PT. Calidad Coco Indonesia menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam perlindungan hukum antara pekerja tetap dan pekerja harian. Pekerja tetap menikmati stabilitas, jaminan sosial, dan akses terhadap hak-hak normatif yang lebih baik, berkat adanya kontrak kerja yang jelas dan pembayaran gaji secara rutin. Sebaliknya, pekerja harian berada dalam posisi yang lebih rentan, tanpa kontrak tertulis dan jaminan pendapatan tetap, serta minimnya perlindungan sosial dan fasilitas keselamatan kerja. Hasil wawancara dengan pekerja dan manajemen mengungkapkan bahwa pekerja harian sering kali merasa tidak memiliki kepastian dalam pekerjaan mereka, yang berdampak pada kesejahteraan dan motivasi kerja. Kesenjangan ini menciptakan permasalahan serius dalam hal perlindungan hukum, mengingat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjamin hak yang setara bagi semua pekerja. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan internal perusahaan yang lebih adil dan pengawasan dari pihak berwenang untuk memastikan bahwa hak-hak normatif pekerja, terutama bagi pekerja harian, dapat terlindungi dengan baik. Keadaan ini mencerminkan rendahnya tingkat perlindungan hukum bagi pekerja harian di sektor industri briket dan menegaskan pentingnya penguatan implementasi norma ketenagakerjaan yang adil dan berkeadilan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja di PT. Calidad Coco Indonesia, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan perlakuan antara pekerja tetap dan pekerja harian. Pekerja tetap telah memperoleh perlindungan hukum yang relatif sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, meliputi upah sesuai UMK, jaminan sosial, perjanjian kerja tertulis, serta standar keselamatan kerja. Namun, pekerja harian masih

mengalami ketidakpastian dalam status hubungan kerja, tidak memperoleh perlindungan jaminan sosial, dan kurang mendapatkan perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Penerapan prinsip hukum ekonomi syariah dalam perlindungan tenaga kerja di PT. Calidad Coco Indonesia menunjukkan bahwa prinsip keadilan (*al-'adl*), kesejahteraan (*maslahah*), serta larangan ketidakpastian dan kerugian (*gharar* dan *dharar*) sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sejahtera. Meskipun pekerja tetap telah menikmati perlindungan yang layak, pekerja harian masih menghadapi ketidakadilan dalam bentuk ketiadaan kontrak kerja dan jaminan sosial. Untuk mewujudkan kemaslahatan secara menyeluruh, perusahaan perlu memperbaiki perlindungan bagi semua pekerja tanpa diskriminasi, memberikan kontrak kerja yang jelas, serta memastikan keselamatan dan kesejahteraan mereka. Dengan memperkuat penerapan prinsip-prinsip syariah ini, PT. Calidad Coco Indonesia tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi juga membangun reputasi perusahaan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja di industri briket PT. Calidad Coco Indonesia di Kabupaten Sidrap, terdapat beberapa saran yang dapat penulis kemukakan. Pertama, kepada pihak perusahaan, disarankan agar memberikan perlakuan yang adil dan merata kepada seluruh pekerja, baik yang berstatus tetap maupun harian lepas. Perusahaan perlu memastikan bahwa setiap pekerja menerima upah minimal sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan, serta mendapatkan perlindungan yang layak dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Penyediaan alat pelindung diri (APD) tidak cukup hanya dalam bentuk fisik,

tetapi harus diiringi dengan pengawasan dan pelatihan rutin agar pekerja memahami pentingnya penggunaan APD dan risiko kerja yang dihadapi.

Kedua, bagi para pekerja, penting untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap aturan keselamatan kerja serta memahami hak-hak mereka berdasarkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Pekerja sebaiknya tidak hanya bergantung pada perlindungan yang diberikan oleh perusahaan, tetapi juga bersikap aktif dalam menjaga keselamatan diri dan memperjuangkan hak normatif mereka, seperti kejelasan status kerja dan jaminan sosial.

Ketiga, pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja diharapkan memperkuat fungsi pengawasan dan pembinaan terhadap perusahaan-perusahaan di sektor industri briket. Inspeksi rutin, sosialisasi hukum ketenagakerjaan, dan penerapan sanksi terhadap pelanggaran harus dilakukan secara tegas untuk memastikan bahwa standar perlindungan hukum benar-benar diterapkan di lapangan. Selain itu, perlu ada dorongan agar seluruh pekerja, termasuk pekerja harian lepas, didaftarkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan sosial yang memadai.

Keempat, bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi awal dalam mengkaji lebih dalam tentang kondisi perlindungan hukum di sektor industri informal atau padat karya lainnya. Penelitian lanjutan dapat menyoroti aspek efektivitas kebijakan ketenagakerjaan serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan produktivitas pekerja.

Terakhir, penerapan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah seperti keadilan (*al-'adl*), kesejahteraan (*maslahah*), dan larangan terhadap kerugian (*dharar*) perlu lebih ditekankan dalam praktik hubungan kerja di industri. Hal ini penting agar perusahaan tidak hanya tunduk pada ketentuan hukum positif, tetapi juga menjalankan tanggung jawab moral dan sosial dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan manusiawi.

DAFTAR PUSTAKA

- Addullah Bin Umar, Sunan Ibnu Majah, Kitab Al-Ruhun Wal-Kasr, Bab Al-Ujarah
- Adiah, Halimatus, Muhammad Sibawaih, and others. “Metode Ijtihad Imam Abu Hanifah Dan Imam Malik.” *Jurnal Cerdas Hukum* 1, no. 1 (2022)
- Agussalim, Azhary, and others. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dibidang Keselamatan Kerja Di PT. Prima Karya Manunggal.” Universitas Hasanuddin, 2022.
- Ahmad, Panji Mulkillah, and Andy Omara. “Interpretasi Frasa Adil Dan Layak Dalam Hubungan Kerja Dalam Pasal 28d Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.” *Mimbar Hukum* 35, no. 1 (n.d.)
- Ali, H Zainuddin. *Hukum Pidana Islam*. Sinar Grafika, 2024.
- Amalia, Mia, Apriyanto Apriyanto, Suwito Suwito, Anwar Mochammad Roem, and Liani Sari. *Buku Referensi Pengantar Hukum Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025.
- Amir, Amri. *Ekonomi Dan Keuangan Islam*. Wida Publishing, 2021.
- Anggara, Ikang Putra, Eva Susanti, and Herwin Sagita Bela. “Muhammadiyah Dan Civil Society (Studi Tentang Toleransi Dan Pluralisme Dalam Muhammadiyah).” *Journal of Government and Social Issues (JGSI)* 1, no. 1 (2021)
- Anwar, Muhkamat. “Green Economy Sebagai Strategi Dalam Menangani Masalah Ekonomi Dan Multilateral.” *Jurnal Pajak Dan Keuangan Negara (PKN)* 4, no. 1S (2022)
- Apriliani, Candrika Arivia, Achmad Irwan Hamzani, and Muhammad Wildan. “Legalitas Transaksi Aset Kripto Menurut Perspektif Hukum Islam.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)* 3, no. 1 (2023)
- Arifin, Bustanul. “Kehujjahan Maslahah Mursalah Dalam Perspektif Imam Al-Ghazali Dan Najm Al-Din Al-Tufi.” *Al-Mawaddah: Jurnal Studi Islam Dan Hukum Keluarga (Ahwal Al-Syakhsiyyah)* 1, no. 1 (2024)
- Baihaki, Ra’sya Hilaly, Aura Qirani Salsabila, Putri Septri Chania, Firdayetti Firdayetti, and Lucky Nugroho. “Optimalisasi Manajemen Risiko Syariah: Tantangan Dan Strategi Lembaga Keuangan Syariah.” *Pelita: Jurnal Penelitian, Terapan Dan Aplikatif* 1, no. 3 (2024)

- Bakhri, Saiful, and others. "Peran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dalam Kesejahteraan Pekerja Di Masa Mendatang Pada Program BPJS Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 9, no. 3 (2023)
- Budhiati, Ida. *Mahkamah Konstitusi Dan Kepastian Hukum Pemilu: Tafsir Mahkamah Konstitusi Terhadap UUD NRI Tahun 1945 Untuk Kepastian Hukum Pemilu*. Sinar Grafika, 2020.
- Cahyanto, Andri. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Indonesia Sosial Sains* 2, no. 2 (2021)
- Catur, J S, Djongga Djongga, Heriyandi Heriyandi, Herry Poerwanto, Jelita Hutasoit, Khairul Anam, and Bambang Wiyono. "Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Lex Specialis* 1, no. 2 (2020).
- Dalimunthe, Nikmah, and others. *Hukum Ketenagakerjaan*. Merdeka Kreasi Group, 2023.
- Darmawan, M. *Manajemen Keuangan Syariah*. UNY Press, 2022.
- Darmawan, Rizki Rahmat, and Any Suryani Hamzah. "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Dari Tindakan Diskriminasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Private Law* 4, no. 1 (2024)
- Dawis, Aisyah Mutia, Rulyanti Susi Wardhani, Hartono Nurlette, Ritha Widyapratwi, Lisa Astria Milasari, Mohamad Zaenudin, Inayatul Inayah, Deny Haryadi, Yoana Nurul Asri, and Nurul Kholisatul'Ulya. *Panduan Praktis Analisis Variabel Untuk Peneliti*. TOHAR MEDIA, 2024.
- Deni, H Asep, C Q M Mm, M E Fatkhur Rohman Albanjari, Agus Nurofik, H M Anwar, Asri Ady Bakri, M M Se, et al. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cendikia Mulia Mandiri, 2024.
- Fadli, Muhammad Rijal. "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif." *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum* 21, no. 1 (2021)
- Fahrizi, Rangga Faiz, and Heldi Eka Saputra. "Valuasi Perkebunan Kelapa Sawit Dan Pemanfaatan Limbah Sebagai Peluang Bisnis Di Indonesia." *Al-Aflah* 2, no. 2 (2023)
- Fauzi, Ahmad. "Peran Etika Dalam Bisnis Islam Studi Pemikiran Yusuf Al-Qardhawi." *Moderasi: Journal of Islamic Studies* 4, no. 1 (2024)
- Febriani, Elsa Selvia, Dede Arobiah, Apriyani Apriyani, Eris Ramdhani, and Ahlan

- Syaeful Millah. "Analisis Data Dalam Penelitian Tindakan Kelas." *Jurnal Kreativitas Mahasiswa* 1, no. 2 (2023)
- Gemilang, Victor Bintang, and Raden Roro Maha Kalyana Mitta Anggoro. "Pembelajaran Seni Musik Di Smpn 12 Surabaya Melalui Multimedia Interaktif Microsoft Sway." *Jurnal Pendidikan Sendratasik* 11, no. 2 (2022)
- Hamidah, Cici. "Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Di PT. Rohul Palmindo Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus Di PT. Rohul Palmindo Darussalam)." Universitas Islam Riau, 2022.
- Hanani, Ghana Qonitati, and Vinny Kurniaty. "Relevansi Pemikiran Ekonomi Menurut Umer Chapra Dan Konsep Uang Menurut Al-Ghazali." *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 9, no. 2 (2022)
- Hanipah, Aumalia, Nikmah Dalimunthe, Sri Indah Pertiwi, and Humaidi Sitompul. "Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja." *Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam* 13, no. 1 (2023)
- Harun, Ibrahim Ahmad. "Implementasi Konsep Masalah Mursalah Dalam Ekonomi Islam Menurut Tokoh Islam Dan Jumhur Ulama." *Jurnal Economina* 1, no. 3 (2022)
- Hasid, H Zamruddin, S U Se, S E Akhmad Noor, M Se, and Erwin Kurniawan. *Ekonomi Sumber Daya Alam Dalam Lensa Pembangunan Ekonomi*. Cipta Media Nusantara, 2022.
- Hazmi, Raju Moh, and M H SH. "Teori Dan Konsep." *Pengantar Hukum Progresif* 29 (2024).
- Hendrawan, Andi. "Gambaran Tingkat Pengetahuan Tenaga Kerja PT'X'tentang Undang-Undang Dan Peraturan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja." *Jurnal Delima Harapan* 6, no. 2 (2019)
- Hermawati, Mutiara, and S Suwarsit. "Problematika Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Terkait Perlindungan Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Di Indonesia." *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (2024)
- Hidayat, Nur, Suryanto Suryanto, and Rezki Hidayat. "Ketahanan Keluarga Dalam Menghadapi Keguncangan Ekonomi Selama Pandemi." *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen* 16, no. 2 (2023)
- Hijriah, Hanifiyah Yuliatul, and Elfira Maya Adiba. "The Labor Market: An Overview from an Islamic Perspective." *TIJAB (The International Journal of*

Applied Business) 3, no. 1 (2019)

Irkhami, Nafis. *Asuransi Takaful Di Indonesia Menelisik Aspek Syariah Compliance*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers, 2023.

Julaeha, Siti. “Penegakan Hukum Keselamatan Kerja Sektor Perusahaan Briket Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Provinsi Banten.” Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, n.d.

Kapita, Hartati, Sukarmin Idrus, and Fitro Fanumbi. “Pemanfaatan Limbah Biomassa Kelapa Dan Tongkol Jagung Untuk Pembuatan Briket.” *Jurnal Teknik SILITEK* 1, no. 01 (2021):

Kutsi, Muhammad Ikhlas Al, S Kom, and others. *Pengantar Manajemen Syariah*. Azzia Karya Bersama, 2024.

Liana, Wendy, Sri Yani Kusumastuti, Darwin Damanik, Dalizanolu Hulu, Apriyanto Apriyanto, Loso Judijanto, Tono Wartono, et al. *Teori Pertumbuhan Ekonomi: Teori Komprehensif Dan Perkembangannya*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.

Malau, Parningotan. *Corporate Crime Kecelakaan Di Tempat Kerja*. Zifatama Jawara, 2022.

Marbun, Rika Jamin. “Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Bipartit Dalam Hubungan Industrial.” *SOSEK: Jurnal Sosial Dan Ekonomi* 2, no. 1 (2021): 13–23.

Marpi, Yapiter, Wenny Desty Febrian, Fifian Permata Sari, Yuni Astuti Tri Tartiani, Antonius Prahendratno, Achmad Tarmizi, Nurul Giswi Karomah, and others. *Etika Bisnis*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.

Muhammad Zen, David. “Perlindungan Hukum Bagi Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah Makanan Dalam Menghadapi Fenomena Maraknya Food Vloggers.” Universitas Kuningan, 2024.

Musyafiq, Afrizal Abdi, Novita Asma Ilahi, Aditya Anung Dwi Nugroho, Puji Rahmawati, Fajar Miftakhul Rizqy, King Amil Hamzah Al Hakim Shodikin, and Rizky Fitriati. *Teknologi Energi Baru Terbarukan: Sistem PLTS Dan Penerapannya Untuk Kesejahteraan Masyarakat*. RUBEQ ID, 2023.

Mutaufiq, Ali, Kiki Joesyiana, Refni Sukmadewi, and Sri Wahyuni. *EKONOMI SYARIAH: SEBUAH PENGANTAR*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.

Nafis, Rifqi Khuamirotun, and Heri Sudarsono. “Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Pembiayaan Mudharabah Pada Bank Umum Syariah Di

- Indonesia.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2021)
- Nurchahyo, Ngabidin, and others. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia.” *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021)
- Nurkhaerani, Ema. “Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023.” *Jurnal Esensi Hukum* 6, no. 2 (2024): 1–15.
- Octavian, Verri, and Pandi Septiawan. “Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Cipta Mutu Konstruksi Kota Depok.” *Pamulang Law Review* 4, no. 2 (2022)
- Pambudi, Garda Yustisia, and Fatma Ulfatun Najicha. “Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.” *Gema Keadilan* 9, no. 1 (2022)
- Permana, Yoga, and Fauzatul Laily Nisa. “Konsep Keadilan Dalam Perspektif Ekonomi Islam.” *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam* 5, no. 2 (2024)
- Pikahulan, Rustam Magun. “DEKADENSI PEMILIHAN HAKIM AGUNG OLEH DPR RI.” *Bilancia: Jurnal Studi Ilmu Syariah Dan Hukum* 14, no. 1 (2020)
- Prasetyaningrum, Putri Taqwa, Affandi Putra Pradana, Bagus Nur Solayman, and Viony Julianti Sipayung. “Pengembangan E-Business Pada Industri Rumahan Briket Arang Batok Kelapa Di Bantul: Pendekatan SWOT, PIECES, Dan PESTEL.” *SisInfo* 7, no. 1 (2025)
- Pratiwi, Aidha Mega, Ajeng Putri Pertiwi, Muhammad Iqbal Fahmi, and Muhammad Refki Zulfikar. “Studi Komparasi Sistem Hubungan Industrial Dalam Ekonomi Konvensional Dan Dalam Ekonomi Islam.” *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business* 2, no. 1 (2023)
- PT Calidad Coco Indonesia. “About Us – Leading Briquette Charcoal Manufacturer.” *Calidad Coco Indonesia*. Accessed May 21, 2025. <https://calidadcocoindonesia.com/about-us/>.
- PURBA, D R AFRILYANA, and M H SH. *Perlindungan Hukum Seni Batik Tradisional Berdasarkan UU No. 19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta*. Penerbit Alumni, 2023.
- Purnomo, Chandra Wahyu. *Solusi Pengelolaan Sampah Kota*. Ugm Press, 2021.
- Rachman, Natriya Faisal, Muhammad Zainul Arifin, Wahyuni Oktavia, Jaka Septian

- Kustanto, and Desi Surlitasari Dewi. "Pelatihan Dan Penyuluhan Pembuatan Briket Sampah Plastik Untuk Karang Taruna Di Tps 3r" Ponco Banyak" Di Desa Mantren Karangrejo Magetan." *Madiun Spoor: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 4, no. 2 (2024)
- Rahmadani, Rahmadani. "Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja Pabrik Kelapa Sawit PT. Arindo Trisejahtera Di Kecamatan Tapung Hulu." Universitas Islam Riau, 2020.
- Rahman, Syamsul. *Membangun Pertanian Dan Pangan Untuk Mewujudkan Kedaulatan Pangan*. Deepublish, 2018.
- Rasyid, Muhammad Rafi, and Wahyu Donri Tinambunan. "Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 14 (2024)
- Rengkung, Asri Carel Alice. "Aspek Hukum Perbuatan Yang Dilarang Dalam Bidang Pasar Modal Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1995 Tentang Pasar Modal." *Lex Privatum* 9, no. 10 (2021).
- Ridlo, Muhammad Rasyid, and Muhajirin Muhajirin. "Gagasan Maqashid Syariah Dan Ekonomi Syariah Dalam Pandangan Imam Ibnu Taimiyah Dan Imam Ibnu Qayyim Al-Jauziyah." *Taraadin: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 2, no. 2 (2022)
- Rifdah, Rifdah, Netty Herawati, and Faisal Dubron. "Pembuatan Biobriket Dari Limbah Tongkol Jagung Pedagang Jagung Rebus Dan Rumah Tangga Sebagai Bahan Bakar Energi Terbarukan Dengan Proses Karbonisasi." *Jurnal Distilasi* 2, no. 2 (2022)
- Riski, Wesiur, Ilham Maulana, and Mujibno Mujibno. "Kompensasi Dan Tunjangan Dalam Perspektif Manajemen Syariah: Upaya Meningkatkan Keadilan." *AB-JOIEC: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics* 1, no. 2 (2023)
- Riswandie, Iwan. "Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Marginal Dalam Perspektif Asas 'Equality Before The Law.'" *Sultan Adam: Jurnal Hukum Dan Sosial* 1, no. 2 (2023)
- Rochaeni, Reni, and Pepen Supendi. "Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia." *BISMA: Business and Management Journal* 2, no. 4 (2024)
- Samud, Samud. "Deradikalisasi Dalam Penanggulangan Tindak Pidana Perspektif Undang-Undang Terorisme Di Indonesia." *Mahkamah: Jurnal Kajian Hukum Islam* 6, no. 1 (2021)

- Sholeh, Moh Nur. *Manajemen Sumber Daya Manusia Proyek Konstruksi*. Universitas Diponegoro, 2024.
- SISWANTO, LIZA LILIAN. “PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH BORONGAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)--UNIT KERJA PABRIK GULA (PG) SEMBORO,” n.d.
- Subaidi, Muhaimin, and Muchlasin Muchlasin. “Perspektif Muhammad Abdul Mannan Tentang Kegiatan Ekonomi Islam.” *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 7, no. 1 (2022)
- Sudarmaji, Agus. “Menggagas Arah Pendidikan Berbasis Prinsip Universal.” *SUKMA: Jurnal Pendidikan* 8, no. 2 (2024)
- Syafiqoh, Sayyidah, and others. “Analisis Penetapan Biaya Layanan Pada Transaksi Pinjaman Online Syariah Perspektif Maqashid Syariah.” *Mukaddimah: Jurnal Studi Islam* 9, no. 2 (2024)
- Syaifudin, Mohamad Ali. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Konvensi Hak Anak.” *Journal Evidence Of Law* 3, no. 3 (2024)
- Tamrin, Moh Muhrim, Rusmulyadi Rusmulyadi, Swastiani Dunggio, and Syahrir Abdussamad. “Peran Briket Limbah Batok Kelapa Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Desa.” *Empiris Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat* 2, no. 1 (2024)
- Tafsir Kemenag RI," Qur'an Hadits, diakses 4 Desember 2024
- Thian, Alexander. *Ekonomi & Keuangan Syariah*. Penerbit Andi, 2024.
- Tri Mulyani Kartini SE, M M. *Dinamika Hubungan Industrial Dan Hukum Perburuhan Di Indonesia Perlindungan Pekerja Dan Tantangan Baru*. Takaza Innovatix Labs, 2025.
- Waluyo, Susmono Hadi, and Hamka Hamka. “Analisis Program Pembekalan Menghadapi Masa Pensiun Di Lingkungan Mabes Polri.” *Journal of Public Policy and Applied Administration*, 2022.
- Waruwu, Marinu. “Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method).” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 1 (2023):
- Widiastiani, Nindry Sulistya, and M H Sh. *Pengantar Hukum Perburuhan: Pasca-Undang-Undang Cipta Kerja*. PT Kanisius, 2022.

Widodo, Ir Djoko Setyo, and others. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja: Manajemen Dan Implementasi K3 Di Tempat Kerja*. Sibuku, 2021.

Yaman, M Aman. *Teknologi Penanganan, Pengolahan Limbah Ternak Dan Hasil Samping Peternakan*. Syiah Kuala University Press, 2019.

Zaidan, M Ali, and M Sh. *Kebijakan Kriminal*. Sinar Grafika (Bumi Aksara), 2021.

Zamzam, H Fakhry, and Havis Aravik. *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Keberkahan*. Deepublish, 2020.

Wawancara

Ahmad Zulfikar Nagib, Hasil Wawancara, Manager, BTN Palem Lapadde, Pada Tanggal 6 April 2025.

Demmatarra, Hasil Wawancara, Pekerja Tetap, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5 April 2025.

Muhammad Irsan, Hasil Wawancara, Pekerja Tetap, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5 April 2025.

Nur Sapika, Hasil Wawancara, Pekerja Harian, Jl Lasiwala Tanah Cellae, Desa/Kelurahan Pongrangae, Pitu Riawa, Sidenreng Rappang, Pada Tanggal 5

LAMPIRAN





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM**

Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-447/In.39/FSIH.02/PP.00.9/02/2025

19 Pebruari 2025

Sifat : Biasa

Lampiran : -

H a l : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. BUPATI SIDENRENG RAPPANG

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di

KAB. SIDENRENG RAPPANG

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : ZAHRA RESKI MULYA
Tempat/Tgl. Lahir : PAREPARE, 25 Desember 2002
NIM : 2120203874234038
Fakultas / Program Studi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam / Hukum Ekonomi Syariah
(Muamalah)
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : JL. MATTIRO JOMPI, KEC. BACUKIKI BARAT, KOTA PAREPARE

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KAB. SIDENRENG RAPPANG dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA INDUSTRI BRIKET DI KABUPATEN
SIDRAP

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 19 Pebruari 2025 sampai dengan tanggal 04 April 2025.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Dr. Rahmawati, S.Ag., M.Ag.
NIP 197609012006042001





PEMERINTAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
JL. HARAPAN BARU KOMPLEKS SKPD BLOK A NO. 5 KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG
PROVINSI SULAWESI SELATAN
Telepon (0421) - 3590005 Email : ptsp_sidrap@yahoo.co.id Kode Pos : 91611

IZIN PENELITIAN

Nomor : 127/IP/DPMPTSP/2/2025

- DASAR 1. Peraturan Bupati Sidenreng Rappang No. 1 Tahun 2017 Tentang Pendelegasian Kewenangan di Bidang Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sidenreng Rappang
2. Surat Permohonan **ZAHRA RESKI MULYA** Tanggal **24-02-2025**
3. Berita Acara Telaah Administrasi / Telaah Lapangan dari Tim Teknis
DPMPTSP PROVINSI SULAWESI SELATAN
Nomor **B-447/In.39/FSIH.02/PP.00.9/02/202** Tanggal **19-02-2025**

MENGIZINKAN

KEPADA

NAMA : **ZAHRA RESKI MULYA**

ALAMAT : **Jl.mattiro jompi**

UNTUK : melaksanakan Penelitian dalam Kabupaten Sidenreng Rappang dengan keterangan sebagai berikut :

NAMA LEMBAGA / : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**
UNIVERSITAS

JUDUL PENELITIAN : **ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA INDUSTRI BRIKET DI KABUPATEN SIDRAP**

LOKASI PENELITIAN : **KAB. SIDENRENG RAPPANG**

JENIS PENELITIAN : **KUALITATIF**

LAMA PENELITIAN : **19 Pebruari 2025 s.d 04 April 2025**

Izin Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung

Dikeluarkan di : Pangkajene Sidenreng
Pada Tanggal : 24-02-2025



Biaya : Rp. 0,00

Tembusan :

PT. CALIDAD COCO INDONESIA (JL. LASIWALA TANAH CELLAE, KELURAHAN PONGRANGAE, PITU
RIAWA, KAB. SIDRAP)



Dipindai dengan CamScanner

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421)21307
	VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : ZAHRA RESKI MULYA
 NIM : 2120203874234038
 FAKULTAS : SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
 PRODI : HUKUM EKONOMI SYARIAH
 JUDUL : ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM
 TERHADAP PEKERJA PADA INDUSTRI
 BRIKET DI KABUPATEN SIDRAP

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara Pertanyaan untuk Pekerja Industri Briket Di Kab. Sidrap

1. Apakah Anda memiliki perjanjian kerja tertulis dengan perusahaan?
2. Bagaimana sistem kontrak kerja yang diterapkan (tetap/tidak tetap)?
3. Apakah Anda memahami isi kontrak kerja Anda?
4. Berapa jam kerja Anda dalam sehari dan berapa hari kerja dalam seminggu?
5. Bagaimana sistem pemberian upah/gaji yang diterapkan?
6. Apakah perusahaan menyediakan alat pelindung diri (APD)? Jika ya, apa saja?
7. Bagaimana kondisi lingkungan kerja terkait keselamatan?
8. Apakah ada pemeriksaan kesehatan berkala dari perusahaan?
9. Pernahkah terjadi kecelakaan kerja? Bagaimana penanganannya?
10. Apakah ada pelatihan K3 yang diberikan oleh perusahaan?

Wawancara Pertanyaan untuk Pemilik/Manajemen Industri Briket Di Kab. Sidrap

1. Bagaimana pemahaman Anda tentang regulasi ketenagakerjaan?
2. Apa saja upaya yang dilakukan untuk memenuhi standar perlindungan pekerja?
3. Apakah ada kendala dalam penerapan regulasi ketenagakerjaan?
4. Bagaimana hubungan perusahaan dengan Dinas Ketenagakerjaan setempat?
5. Bagaimana sistem pengawasan K3 di perusahaan?
6. Apa kebijakan perusahaan terkait jaminan sosial pekerja?
7. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan dengan pekerja?
8. Apa program-program peningkatan kesejahteraan pekerja?

Mengetahui,-

Dosen Pembimbing Utama,-



Rustam Magun Pikahulan, M.H
NIP :1994022120190311003

Surat Keterangan Selesai Penelitian

**PT. CALIDAD COCO INDONESIA**
Jl Lasiwala Tanah Cellae, Ponrengae, Pitu Riawa, Kab Sidenreng Rappang
Sulawesi Selatan - Indonesia
E-mail: Calidadcocoindonesia@gmail.com
Phone: +6281317850581

Prihal :Penyelesaian Penelitian skripsi

SURAT PENYELESAIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Zulfikar Nagib,S.H
Jabatan : Manager
Agama : Islam
Alamat : BTN Taman Palem Lapadde

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa di Bawah ini:

Nama : Zahra Reski Mulya
Nim : 2120203874234038
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah melaksanakan dan menyelesaikan penelitian skripsi,selama satu bulan terhitung mulai tanggal 19 februari 2025 s/d 04 april 2025 dengan judul: ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA INDUSTRI BRIKET DI KABUPATEN SIDRAP Adapun lokasi penelitian tersebut dilaksanakan di PT. Calidad Coco Indonesia, Kabupaten Sidenreng Rappang (Sidrap).

Demikian surat ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Sidrap, 6 April 2025
Mengetahui-
Manager, PT.Calidad Coco Indonesia


Ahmad Zulfikar Nagib, S.H



CS Dipindai dengan CamScanner

Surat Keterangan wawancara dengan Manager PT. Calidad Coco Indonesia

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Zulfikar Nagib, S.H.
Tempat/Tanggal/Lahir : Parepare 30 Oktober 1996
Agama : Islam
Pekerjaan : Manager, PT. Calidad Coco Indonesia.
Alamat : BTN TAMAN PALEM LAPADDE
Selaku Pihak/Jabatan : Manager

Menerangkan Bahwa,

Nama : Zahra Reski Mulya
Nim : 2120203874234038
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Benar-benar melakukan wawancara dengan saya dalam rangka Menyusun skripsi yang berjudul “ Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Industri Briket Di Kabupaten Sidrap “.

Dengan demikian surat ini keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Sidrap, 6 April 2025

yang bersangkutan



AHMAD ZULFIKAR NAGIB, S.H.

CS Dipindai dengan CamScanner

Surat Keterangan wawancara dengan pekerja

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Demakerra
Tempat/Tanggal/Lahir : Alabai 24 April 2003



Surat Keterangan wawancara dengan pekerja

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Isam
Tempat/Tanggal/Lahir : Tambora 20 Oktober 2002
Agama : Islam
Pekerjaan : pekerja briket (Terap)
Alamat : Sidrap
Selaku Pihak/Jabatan : pekerja

Menerangkan Bahwa,

Nama : Zahra Reski Mulya
Nim : 2120203874234038
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Benar-benar melakukan wawancara dengan saya dalam rangka Menyusun skripsi yang berjudul " Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Industri Briket Di Kabupaten Sidrap ".

Dengan demikian surat ini keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Sidrap, 2025
yang bersangkutan
Uth
Muhammad Isam

CS Dipindai dengan CamScanner

Surat Keterangan wawancara dengan pekerja harian

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur sapika
Tempat/Tanggal/Lahir : Prang 2 Juni 2002
Agama : Islam
Pekerjaan : pekerja briket (Harian)
Alamat : Sidrap
Selaku Pihak/Jabatan : pekerja (Harian)

Menerangkan Bahwa,

Nama : Zahra Reski Mulya
Nim : 2120203874234038
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Benar-benar melakukan wawancara dengan saya dalam rangka Menyusun skripsi yang berjudul “ Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Industri Briket Di Kabupaten Sidrap “.

Dengan demikian surat ini keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Sidrap., 2025
yang bersangkutan

Nur sapika

PAREPARE

CS Dipindai dengan CamScanner

Wawancara dengan Manager PT.Calidad Coco Indonesia,Bapak Ahmad Zulfikar
nagib,S.H, Pada Tanggal 6 April 2025



Wawancara dengan pekerja saudara Demmatarra pada Tanggal 5 april 2025



Wawancara dengan Pekerja Bapak Muhammad Irsan Pada Tanggal 5 April 2025



Wawancara dengan Pekerja Harian Ibu Nur Sapika Pada tanggal 5 April 2025



Surat perjanjian kerja



PT. CALIDAD COCO INDONESIA

Jl Lasiwala Tanah Cellae, Ponrengae, Pitu Riawa, Kab Sidenreng Rappang
Sulawesi Selatan - Indonesia
E-mail: Calidadcocoindonesia@gmail.com
Phone: +6281317850581

SURAT PERJANJIAN KERJA

Nomor: 001/SPK/CLD/VI/2021

Pada hari ini, Rabu tanggal dua puluh enam bulan Februari tahun dua ribu dua puluh satu, telah dibuat dan disepakati surat perjanjian kerja antara:

Nama : Muhammad Irsan

Alamat : Sidrap

Jabatan : Pekerja

Instansi : PT. Calidad Coco Indonesia

Selanjutnya dalam perjanjian ini disebut sebagai PIHAK PERTAMA.

Nama : Ahmad Zulfikar Nagib

Jabatan : Manager PT. Calidad Coco Indonesia

No. KTP : 7372043010930002

Alamat : Jl. Lasiming

Telepon : 082393076909

Selanjutnya dalam perjanjian ini disebut sebagai PIHAK KEDUA.

Kedua belah pihak telah sepakat untuk menyetujui perjanjian kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

Pasal 1

PIHAK PERTAMA bersedia untuk bekerja pada PIHAK KEDUA sebagai pekerja dengan tugas dan tanggung jawab yang akan diberikan oleh PIHAK KEDUA sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pasal 2

PIHAK KEDUA akan memberikan upah kepada PIHAK PERTAMA sebesar Rp 2.000.000,- (dua juta rupiah) setiap bulan dan dibayarkan pada akhir bulan berjalan.

Pasal 3

PIHAK PERTAMA wajib mematuhi segala bentuk peraturan kerja, tata tertib, serta kebijakan yang telah ditetapkan oleh PIHAK KEDUA.

Pasal 4

Perjanjian kerja ini berlaku selama 1 (satu) tahun sejak tanggal penandatanganan dan dapat diperpanjang sesuai kesepakatan bersama antara kedua belah pihak.

Pasal 5

Segala perselisihan yang timbul akibat pelaksanaan perjanjian ini akan diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan melalui jalur hukum sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia.

Pitu Riawa, 26 Februari 2021

PIHAK PERTAMA

Muhammad Irsan

PIHAK KEDUA

Ahmad Zulfikar Nagib

BIODATA PENULIS



ZAHRA RESKI MULYA. 25 Desember 2002. Anak ketiga dari lima bersaudara. Anak dari Pasangan ayah kandung bernama Nagib Rahman dan Ibu Kandung bernama Mulya Pamonroi. Penulis mulai memasuki Jenjang pendidikan pertama kali Pada tahun 2009 penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar Negeri (SDN) 5 Parepare dan tamat pada Tahun 2015, setelah itu Penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Parepare pada tahun 2015 dan tamat pada Tahun 2018. Pada tahun 2018 penulis masuk Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Parepare dan tamat pada tahun 2021. Setelah tamat SMA pada tahun 2021, penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, dengan mengambil jenjang Strata Satu (S1) pada Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Islam dengan program studi Hukum Ekonomi Syariah.