

## **Analisis Hak Cuti Pekerja di CV Rabah Faeyza Berdasarkan Konsep Masalah Mursalah**

**Mahesa Adi Regawa<sup>\*</sup>, Deden Gandana Madjakusumah, Ira Siti Rohmah Maulida**

Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

<sup>\*</sup> mahesaregawadi@gmail.com, gandana1959@gmail.com, irasitirohmahmaulida@gmail.com

**Abstract.** Workers have some basic rights as someone who has done something and got rewarded. Among them are getting a decent job, getting a decent wage, getting social security, getting rest and leave, and other rights. Several efforts were made by the Indonesian government to be able to provide protection for these workers, which were then regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Including the right contained in the law, companies have the right to have their own regulations governing the granting of leave to workers. These regulations must have the aim of providing welfare and benefits to workers. Masalah Mursalah is one of the theories for exploring law when there is no evidence to support it in the texts, both in the Quran and Hadith. Islamic law was created to provide benefit to everyone; a determination of Islamic law must bring benefits and reject harm or damage. The purpose of this research is to find out the leave practices applied by CV Rabah Faeyza, which are then reviewed with masalah mursalah. This research method uses field research; and descriptive analytical techniques to describe the problems that exist in CV Rabah Faeyza. The results of the study show that in practice CV Rabah Faeyza has provided benefits to workers even though the company's work agreement does not provide and explain leave rights. Leave is a basic need for workers that must be obtained by workers and must be provided by the company, however, in practice, leave is included in masalah hajjiah (secondary needs) according to the needs of workers.

**Keywords:** *Worker, Leave, Masalah mursalah.*

**Abstrak.** Pekerja memiliki beberapa hak dasar sebagai seseorang yang telah melakukan sesuatu dan mendapatkan imbalan. Diantaranya adalah, mendapat pekerjaan yang layak, mendapat upah yang layak, mendapatkan jaminan sosial, mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan hak-hak lainnya. Beberapa upaya dilakukan oleh pemerintah Indonesia untuk dapat memberikan perlindungan terhadap pekerja tersebut yang kemudian diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Termasuk hak cuti meskipun terdapat dalam Undang-Undang, perusahaan berhak mempunyai peraturan sendiri yang mengatur pemberian cuti kepada pekerja. Berbagai peraturan tersebut harus memiliki tujuan untuk memberikan kesejahteraan dan kemaslahatan kepada pekerja. Masalah Mursalah adalah salah satu teori untuk penggalan hukum ketika tidak ada dalil yang mendukungnya dalam nash, baik itu dalam Al-Quran maupun Hadist. Hukum Islam diciptakan tidak lain untuk memberikan kemaslahatan kepada semua orang, suatu penentuan hukum islam harus mendatangkan manfaat dan menolak kemadharatan atau kerusakan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan praktik cuti yang diterapkan oleh CV Rabah Faeyza yang kemudian ditinjau dengan masalah mursalah. Metode penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (field research), dengan menggunakan teknik deskriptif analitis. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dalam praktiknya CV Rabah Faeyza telah memberikan kemaslahatan kepada pekerja walaupun dalam perjanjian kerja perusahaan tidak memberikan dan menjelaskan hak cuti. Cuti merupakan kebutuhan pokok dari pekerja yang wajib didapatkan oleh pekerja dan wajib diberikan oleh perusahaan. namun dalam prkatiknya cuti termasuk dalam masalah hajjiah (kebutuhan sekunder) sesuai kebutuhan pekerja.

**Kata Kunci:** *Pekerja, Cuti, Masalah Mursalah.*

## A. Pendahuluan

Tenaga kerja adalah seseorang yang melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pendapat lain mengatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja yang mempunyai alat produksi utamanya, baik itu tenaga fisik ataupun fikiran. [1][2] Seseorang yang telah bekerja dibawah kepemimpinan orang lain dan mendapatkan imbalan maka orang tersebut memiliki hubungan kerja, dan berhak untuk mendapatkan hak-haknya. [3][4] Dalam mengatur hubungan kerja ada hal yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik itu pihak buruh atau pegawai maupun pihak pengusaha atau majikan. [5]

Jumlah tenaga kerja yang masuk pada periode Agustus 2022 berdasarkan survei Angkatan Kerja Nasional sebanyak 143,72 juta orang, dan sebanyak 55,06 juta orang (40,69 persen) bekerja pada kegiatan formal. Banyak perusahaan yang mempekerjakan buruh dengan kuantitas yang banyak hanya untuk mengejar target peningkatan omset, peningkatan produksi agar dapat bersaing dalam pasar. [6] Perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia harus diimbangi dengan perhatian khusus mengenai hak-hak pekerja. Berbagai upaya pemerintah dilakukan dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan atau peraturan pemerintah adalah untuk menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja terjamin. [7]

Perlindungan hak pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan juga beberapa peraturan permetinah. Beberapa perlindungan hak pekerja tersebut yaitu sebagai berikut: hak atas mendapatkan perlakuan yang sama; hak mogok kerja; hak atas jam lembur; hak atas upah yang layak; hak katas kesejahteraan, keselamatan, dan jaminan sosial tenaga kerja; hak pemutusan hubungan tenaga kerja; hak untuk melaksanakan ibadah; hak mendapatkan cuti kerja. Cuti adalah salah satu kegiatan untuk meninggalkan suatu pekerjaan untuk kepentingan pribadi dengan jangka waktu tertentu. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada setiap pekerjanya. Dalam memberikan hak cuti kepada pekerjanya perusahaan dapat mengaturnya sendiri, tanpa menyalahi ketentuan yang terdapat di dalam undang-undang. Namun, dalam implementasinya sering kali terjadi penyimpangan- penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan tentang pemberian hak cuti kepada pekerja.

Islam merupakan agama yang komprehensif, dalam Islam tidak hanya mengatur tentang akhirat saja, tetapi Islam juga mengatur tentang aspek kehidupan terutama masalah duniawi. Dalam aspek kehidupan setiap orang memerlukan sebuah pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk melakukan segala sesuatu Islam mengajarkan untuk mengambil sesuatu yang mempunyai nilai untuk mencapai kemaslahatan. Maka dengan itu para ahli ushul fiqh berpikir untuk dapat menyelesaikan semua permasalahan yang terjadi dan peristiwa tersebut tidak ada hukumnya dalam Al-Quran dan Hadis, para ahli menggunakan prinsip masalah selain menggunakan *qiyas, istihsan, ijma, dan sadd al-dhari'ah*. Juhum ulama juga sepakat bahwa masalah sebagai dalil hukum syara hanya di ruang lingkup diluar permasalahan ibadah. [8]

Dalam konsep masalah terdapat masalah mursalah yaitu mengedepankan masalah (manfaat) dan menolak mafsadat (madarat). dengan tujuan bisa mencapai dan memelihara kebutuhan primer manusia, yaitu agama, jiwa, harta, akal, dan keturunan.[9]Kemaslahatan itu bersifat rasional dan pasti bukan hanya sekedar perkiraan sehingga hukum yang ditetapkan melalui masalah mursalah itu benar-benar dapat menghasilkan manfaat dan menolak kemudharatan. Kemaslahatan itu menyangkut kepentingan orang banyak, bukan hanya kepentingan pribadi atau kelompok tertentu.[10] Kemaslahatan itu harus sejalan dengan kehendak syara dan termasuk kedalam kemaslahatan yang didukung nas secara umum, konsep yang dipaparkan diatas adalah syarat masalah mursalah sebagai dalil menurut Ulama Malikiyah dan Hanabilah.[11]

Maka dari itu perlu adanya perhatian atas pemberian hak perlindungan kepada para pekerja sektor informal atas hak-haknya, guna perusahaaa dapat menjaga harkat dan martabat manusia serta menjaga kesejahteraan pekerja yang sesuai konsep bekerja menurut Islam. Sama halnya dengan pekerja rumah tangga, pekerja di CV Rabah Faeyza merupakan pekerja yang

masuk kedalam pekerja sektor informal. Tidak adanya kontrak atau perjanjian kerja yang jelas, hanya dengan bermodalkan kepercayaan majikan terhadap pekerjaanya, atau juga bisa dikatakan pekerja bebas. Seperti yang terjadi pada pekerja di CV. Rabah Faeyza, dimana tidak terdapatnya perjanjian kerja yang menjelaskan secara rinci mengenai hak-hak pekerja di CV Rabah Faeyza. Dengan begitu akan muncul akibat hukum bagi para pekerja dimana akan berkaitan dengan kesejahteraan pekerja atas hilangnya hak-hak pekerja tersebut khususnya hak cuti.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan ke dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut: “Bagaimana praktik cuti pekerja di CV Rabah Faeyza?”, dan “Bagaimana praktik cuti pekerja di CV Rabah Faeyza berdasarkan konsep *masalah mursalah*?”. Selanjutnya tujuan dari penelitian ini diuraikan dengan poin-poin sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui praktik perlindungan hak cuti pekerja di CV Rabah Faeyza
2. Untuk menganalisis praktik perlindungan hak cuti pekerja di CV Rabah Fahreyza ditinjau dari konsep *masalah mursalah*.

## **B. Metodologi Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif, jenis penelitian ini untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan, metode pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian lapangan yang didasarkan dari realitas yang terjadi di lapangan, dimana pendekatan ini peneliti fokus dalam meneliti praktik perlindungan hak cuti pekerja di CV. Rabah Faeyza. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara yang dilakukan kepada direktur perusahaan dan pekerja. Kemudian data sekunder diperoleh dari bahan hukum primer (Al-Quran, Hadits, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), bahan hukum sekunder (artikel, jurnal, buku), dan bahan hukum tersier (kamus *ushul fiqh*, dan ensiklopedia). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara dan studi Pustaka, kemudian metode analisisnya menggunakan deskriptif analitis.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Praktik Perlindungan Cuti Pekerja di CV Rabah Faeyza**

Berbicara hak cuti tentu ada kaitannya dengan hak-hak pekerja lainnya, hak cuti termasuk menjadi hak-hak dasar dari pekerja. Hak-hak pekerja diatur oleh pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain itu perusahaan dapat mengatur kembali tentang hak-hak yang termasuk dalam peraturan perusahaan.

Pemenuhan hak-hak pekerja selalu diserukan oleh para buruh/pekerja, karena pada era ini terutama buruh di pabrik industri kerap mendapatkan permainan dalam kontrak kerja. Pekerja dapat melakukan tanda tangan kontrak kerja per tiga bulan, berikut dengan gaji, tunjangan, dan hak yang masih sama. Hal tersebut merupakan bentuk dari permainan perusahaan agar dapat memaksimalkan angkatan kerja yang ada. Berbeda dengan pekerja di CV Rabah Faeyza, dalam perjanjian kerja sama sekali tidak membahas lama masa waktu kerja, tidak juga membahas akan hak-hak dari pekerja. Setelah dilakukannya penelitian, memang tidak ditemukan adanya hak-hak pekerja yang diberikan layaknya pekerja pada umumnya, termasuk hak cuti. Hal tersebut dibuktikan dengan tidak adanya isi perjanjian kerja secara tertulis, perjanjian kerja yang dilakukan oleh CV Rabah Faeyza dengan pekerja dilakukan secara lisan. Saat terjadinya perjanjian kerja para pekerja memang tidak ada seorang pun yang mengetahui akan hak-hak dasar pekerja.

Tidak ada hak cuti yang diberikan kepada pekerja, arti dari pernyataan tersebut ialah tidak ada cuti yang secara spesifik diberikan kepada pekerja layaknya cuti tahunan, cuti bersama, cuti penting, cuti haid dan lainnya yang kemudian diatur dan diberikan karena pekerja telah mencapai syarat masa kerja tertentu. Namun dalam praktiknya perusahaan memberikan waktu istirahat kepada pekerjaanya. Pekerja mendapatkan satu hari istirahat dalam waktu satu minggu, kemudian pekerja memiliki istirahat untuk shalat dan makan satu kali dalam satu hari kerja. Pekerja bekerja di tempat usaha dengan jumlah waktu 9 jam kerja, dan 1 jam istirahat. Namun demikian perusahaan membolehkan kepada pekerjaanya jika ada pekerja yang meminta

izin untuk tidak masuk kerja karena alasan yang darurat atau penting. Hal tersebut tidak ada diatur dan dijelaskan dalam perjanjian kerja, hal tersebut pula termasuk bagian dari toleransi pemilik usaha kepada pekerjanya. Dengan demikian, tidak ada batasan yang diatur berapa kali pekerja dibolehkan untuk meminta izin, karena hal tersebut tidak mempengaruhi stabilitas perusahaan. Jika seorang pekerja banyak meminta izin, maka yang akan rugi adalah pekerja itu sendiri karena pendapatan pekerja tersebut akan berkurang, hal tersebut diakibatkan tidak banyaknya barang yang dikeluarkan atau distribusikan oleh pekerja itu.

Meskipun meminta izin untuk cuti diperbolehkan, perusahaan tetap dapat menjaga stabilitas pendistribusian barang dengan cara memberikan jatah pendistribusian telur kepada pekerja yang mengelola dan mendistribusikan bawang. Maka ketika hal tersebut terjadi pekerja bawang akan mendapatkan keuntungan atau bonus yang lumayan jika dapat sekaligus mendistribusikan telur ayam per satu ikat atau setara dengan 15kilogram. Hasil wawancara dengan beberapa pekerja dapat ditarik benang merah bahwa dengan tidak adanya hak cuti yang diberikan dengan jelas dalam perjanjian kerja, para pekerja tidak merasa keberatan. Pada dasarnya para pekerja tidak mengetahui apa saja yang menjadi hak-hak bagi pakerja pada umumnya. Selama mereka bekerja dengan tidak adanya sistem cuti, sudah dibuktikan dengan adanya pekerja yang meminta izin untuk keperluan urusan pribadi mereka dan alasan sakit.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa praktik cuti yang diberikan oleh CV Rabah Faeyza kepada pekerja tidak diberikan secara jelas dan teratur. Perusahaan memberikan cuti kepada pekerja dalam bentuk keringanan apabila ada pekerja yang meminta cuti dengan alasan untuk kepentingan pribadi pekerja itu sendiri.

### **Analisis Praktik Cuti di CV Rabah Faeyza Berdasarkan Konsep *Maslahah Mursalah***

Konsep masalah mursalah dikenal sebagai konsep yang mengutamakan kemaslahatan dan menjauhkan dari kemadharatan. Agama Islam menjelaskan bahwa seseorang perlu menjaga dasar-dasar kebutuhan untuk hidup, sesuai yang disampaikan Imam Al-Ghazali yang disebut dengan maqashid syariah, seseorang yang dapat menjaga lima hal dasar tersebut adalah masalah.

Konsep *masalah* berdasarkan tingkatannya dari segi kualitas dibagi menjadi tiga bagian diantaranya: *masalah dharuriyah* yaitu kemaslahatan pokok bagi kebutuhan manusia, *masalah hajjiyah* yaitu kemaslahatan yang menjadi penyempurna kemaslahatan pokok, dan *masalah tahsiniyah* yaitu kemaslahatan pelengkap yang memberikan keindahan bagi kebutuhan manusia. *Maslahah Mursalah* adalah penetapan suatu hukum dan tidak ada dalil syara' yang mendukungnya kemudian menunjukkan kemaslahatannya. Dalam kata lain bahwa penetapan suatu hukum tersebut adalah untuk menerapkan kemaslahatan umat manusia, dengan mengambil sebuah manfaat, dan menolak madharat mengilangkan kesulitan untuk umat manusia.

Peraturan mengenai hak-hak pekerja bahkan hak cuti memang tidak sama sekali diatur dalam nash, Al-Quran maupun hadist. Namun suatu hak adalah sesuatu yang harus dianjurkan diberikan kepada pekerja. Seperti yang diartikan oleh Mac Donald, hak diartikan dengan right yaitu mengandung arti adil, nyata benar, kewajiban, kebenaran, kepastian dan kemurahan. Hak-hak pekerja memang selalu melekat terhadap orang yang bekerja dengan menerima upah atau gaji. Mereka melakukan pekerjaannya di bawah perintah dari orang yang memberi kerja, maka pekerja diperlukan untuk dapat memperoleh perlindungan atas tindakan sewenang-wenang dari pemberi upah atau gaji.

Sebagaimana dalam sabda Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah sebagai berikut:

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ قَالَ: حَدَّثَنَا وَكِيعٌ قَالَ: حَدَّثَنَا الْأَعْمَشُ عَنِ الْمُعْزُرِيِّ بْنِ سُوَيْدٍ، عَنْ أَبِي ذَرٍّ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ص.م: إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَأَطْعَمُوهُمْ مِمَّا أَكَلُونَ، وَالْبَسُواهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ، وَلَا تَكْلِفُوهُمْ مَا يَحْتَابُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya : “Telah menceritakan kepada kami Abu Bakr bin Abu Syaibah telah

menceritakan kepada kami Waki' telah menceritakan kepada kami al-'msy dari al-Ma'rur bin Suwaid dari Abu Zar dia berkata: "Rasulullah SAW bersabda "saudara-saudara kalian Allah jadikan berada dibawah tangan kalian, maka berilah mereka makan seperti apa yang telah kalian makan, berilah mereka pakaian seperti apa yang telah kalian pakai, janganlah kalian membebani mereka dengan sesuatu yang dapat memberatkan mereka. Jika kalian membebani sesuatu kepada mereka, maka bantulah mereka".

Hadits tersebut mempunyai *asbabul wurud* yang dilatar belakangi oleh pertemuan antara Abu Dzar dan Al Ma'rur bin Suwaid diriwayatkan dari Abu Bakar bin Abu Syaibah. Dalam hasil penelitiannya Tasmin Tangareng menjelaskan bahwa mata hadits diatas memiliki nilai-nilai persaudaraan, nilai persamaan, dan nilai kemanusiaan. Nilai persaudaraan dalam hadits diatas dapat diartikan bahwa majikan dan buruh harus dapat saling mengakui satu sama lainnya sebagai saudara seiman dan tidak melihat sebagai tuan dan majikan.[12] Bersikap selayaknya majikan memberikan upah hak yang layak dan pekerja dapat memenuhi biaya kebutuhannya. Dengan begitu pekerja akan merasa mempunyai kewajiban akan sungguh-sungguh dalam bekerja. Nilai persamaan hak dapat diartikan dengan, majikan mempunyai kedudukan yang sama dengan pekerjanya dalam hal pemenuhan kebutuhan pokok, kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sesuai dengan hadits diatas: "*berilah mereka makan sebagaimana yang kamu makan, berilah mereka pakaian sebagaimana pakaian yang kamu kenakan*".

Tasmin Tangareng dalam penelitiannya juga memberikan penjelasan bahwa hadits diatas dengan sikap dan pandangan teosentris dalam semangat egalitarianism, tidak dibenarkan bagi seseorang yang melakukan eksploitasi terhadap buruhnya dan juga sesamanya, penghinaan terhadap harkat dan martabat manusia dan perbedaan manusia berdasarkan kelas. Tidak adanya peraturan mengenai hak pekerja dalam Al-Quran dan Hadits, maka tidak ada juga peraturan yang menjelaskan langsung tentang cuti pekerja. Pemberian cuti pekerja dapat dimaksudkan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerja, dalam arti lain ialah memberikan waktu kepada pekerja untuk dapat mengurus urusan lain selain dari pekerjaan. Cuti tersebut dapat digunakan juga untuk istirahat atau liburan hanya sekedar melakukan *refreshing* dari pekerjaan. Ketika cuti diberikan kepada pekerjanya, dapat melahirkan kesejahteraan bagi pekerja, sesuai dengan tujuan dari syariah yaitu untuk mencapai kemaslahatan umat.

Pengusaha wajib memberikan cuti kepada pekerja, selain cuti termasuk hak yang harus didapatkan oleh pekerja, ketika cuti diberikan kepada pekerja maka dapat dikatakan cuti termasuk kedalam kategori memelihara lima hal dasar yang dikatakan oleh Imam Al-Ghazali, atau yang disebut dengan *maqashid syariah*. Pemberian cuti kepada pekerja juga sama dengan artinya memelihara jiwa, dan akal. Ketika pekerja mengambil cuti tersebut maka pekerja memiliki waktu istirahat untuk jasmani dan Rohani. Pekerja dapat memanfaatkan waktu cuti untuk sekedar bersantai dirumah merileksasikan tubuh yang setiap hari digunakan bekerja, pekerja dapat memanfaatkan waktu cuti untuk mencairkan kembali akal fikiran dan tujuan hidup.

Hak cuti dapat digunakan untuk beristirahat, dalam Islam setiap buruh atau pekerja memiliki hak untuk beristirahat dan juga hak untuk mendapatkan ketenangan rohani dan jasmani. Islam tidak mengajarkan manusia untuk mengeksploitasi tubuhnya karena hal tersebut dapat bertentangan dengan fitrah kemanusiaan. Terdapat dalam hadits bahwa rasul melarang seseorang mengeksploitasi jasadnya sekalipun untuk kegiatan beribadah. Kata "jasad" tersebut mempunyai makna memberikan hak dasarnya termasuk di dalamnya adalah untuk beristirahat, baik jasmani maupun rohani. Terdapat pula nilai kemanusiaan didalam hadits tersebut, dengan tidak memberikan beban diluar kemampuan daripada pekerja, jika kamu memberikan beban maka bantulah mereka. Para pekerja tidak boleh diberikan beban yang lebih dalam setiap harinya dan diluar kemampuannya apalagi mengakibatkan buruk pada kesehatannya.

Menentukan hukum menggunakan *maslahah mursalah* terdapat unsur-unsur persyaratan untuk penetapannya, diantaranya adalah:

1. Kemaslahatan itu hendaknya kemaslahatan yang memang tidak terdapat dalil yang menolaknya.

Peraturan mengenai praktik cuti memang tidak dijelaskan dalam Al-Quran atau Hadits.

Namun hal tersebut adalah suatu hak pekerja yang harus dipenuhi maka peraturan tersebut dijadikan peraturan yang wajib. CV Rabah Faeyza dalam perjanjian kerja tidak memberikan hak cuti kepada pekerjanya. Tetapi dalam praktiknya CV Rabah Faeyza dapat memberikan izin kepada karyawan yang meminta izin dengan alasan yang jelas.

2. *Maslahah mursalah* itu hendaknya masalah yang dapat dipastikan bukan hal yang samar-samar atau perkiraan dan rekayasa saja.

Hak cuti harus diberikan secara jelas kepada pekerja, tentunya harus diatur juga dengan sistem yang baik dan adil. Setiap pengusaha yang memiliki pekerja dalam sektor apapun, pekerja yang telah bekerja setiap hari harus diberikan cuti sebagai waktu untuk istirahat. Cuti juga dapat dikatakan sebagai bentuk apresiasi kepada pegawai yang telah melakukan kerja setiap hari, maka perlu diatur dengan jelas. CV Rabah Faeyza memang selalu memberikan izin kepada pekerja yang meminta izin terutama dengan alasan sakit.

3. *Maslahah mursalah* hendaklah masalah yang bersifat umum.

Tujuan dari pemberian cuti tidak lain adalah untuk kepentingan banyak orang, bukan kepentingan pribadi. Selain itu pemberian hak cuti juga dapat memberikan memberikan manfaat besar bagi orang banyak, khusus nya bagi pekerja yang mempunyai hak mendapatkan cuti. Pemberian cuti dapat menumbuhkan rasa kesejahteraan bagi para pekerja yang telah bekerja seharian dan setiap hari. Pemberian cuti kepada pekerja adalah sesuatu yang dapat mendatangkan manfaat kepada pekerja, dapat diartikan bahwa pemberian hak cuti adalah suatu kemaslahatan. CV Rabah Faeyza tidak memberikan cuti yang terstruktur berdasarkan perjanjian kerja, namun dalam pelaksanaannya di lapangan direktur perusahaan memberi semacam toleransi kepada pekerja yang akan meminta izin untuk tidak bekerja karena alasannya masing-masing, karena urusan yang penting, dan khususnya sakit. Apabila ditinjau dari sisi kemaslahatannya, dengan hal tersebut direktur perusahaan telah memberikan suatu keringanan bagi para pekerja, hal tersebut masih memberikan manfaat kepada pekerja agar tetap dapat mengurus kebutuhan pribadi pekerja. Dilihat dari datangnya manfaat tersebut, menurut penulis kebijakan tersebut dapat dikategorikan ke dalam bagian *masalahah hajjiyah*.

*Maslahah hajjiyah* adalah salah satu dari pembagian *masalahah*. *Maslahah hajjiyah* adalah segala bentuk perbuatan dan tindakan yang tidak terkait dengan dasar yang lain (yang ada pada *masalahah dharuriyyah*) yang dibutuhkan oleh masyarakat tetap juga terwujud, tetapi dapat menghindarkan dari kesulitan. Tujuan dari *masalahah hajjiyah* ini adalah untuk menghindarkan kesulitan dan kemelaratan dalam kehidupannya, dalam arti lain adalah sesuatu yang memberikan sebuah keringanan. *Maslahah hajjiyah* jika tidak terpenuhi maka tidak akan sampai mengganggu kelayakan, substansi serta tata system kehidupan manusia, namun dapat menimbulkan kesulitan dan kesengsaraan bagi manusia dalam menjalani hidupnya. Berikut dalam kebijakan yang diberikan oleh direktur perusahaan bahwa segala bentuk izin karena alasan jelas, kemudia bersifat penting khususnya bagi kebutuhan pekerja, bahkan menyangkut kesehatannya atau sakit, maka perusahaan akan memberikan izin dengan waktu yang disepakati. Jika hal tersebut yang bersifat penting, untuk kebutuhan hidup pekerja tidak diberikan izin maka akan timbul kesulitan bagi pekerja.

Sesuai dengan yang diartikan oleh As-Syatibi bahwa Allah menurunkan syariat tiada lain kecuali untuk mengambil kemaslahatan dan menghindari kemadharatan. Dengan kata lain yang lebih sederhana dan mudah dipahami, semua aturan hukum yang Allah tentukan tujuannya adalah untuk kemaslahatan manusia itu sendiri. Dapat dirarik kesimpulan, berdasarkan konsep *masalahah mursalah* cuti itu mengandung kemaslahatan.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan yang berkaitan tentang Analisis Hak Cuti Pekerja Berdasarkan Konsep Masalah Mursalah di CV Rabah Faeyza, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. CV Rabah Faeyza tidak memberikan hak cuti kepada pekerjanya, dengan maksud CV Rabah Faeyza tidak memberikan cuti secara spesifik dengan segala aturan dan ketentuan pemberian cuti pada umumnya sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan. Dalam isi perjanjian kerja pun CV Rabah Faeyza tidak menerangkan terkait adanya cuti yang diberikan kepada pekerja, namun dalam praktiknya CV Rabah Faeyza memberikan keringanan kepada pekerjanya apabila pekerja membutuhkan waktu untuk izin tidak masuk kerja. Direktur CV Rabah Faeyza tidak mengatur dengan spesifik mengenai ketentuan dan batasan dalam permintaan cuti tersebut. Direktur perusahaan pasti memberikan setiap permintaan cuti dari pekerja asalkan dengan alasan yang jelas, dan mengandung kemanfaatan untuk pekerja itu sendiri.

2. Analisis masalah mursalah terhadap praktik cuti pekerja di CV Rabah Faeyza penulis mempunyai pandangan bahwa praktik tersebut perusahaan telah memberikan kemanfaatan kepada pekerja. Cuti merupakan hak dasar pekerja yang wajib didapatkan oleh pekerja yang telah mendapatkan gaji atau upah karena memiliki hubungan kerja. Dalam praktiknya cuti mendatangkan kemanfaatan, CV Rabah Faeyza yang telah memberikan keringanan kepada pekerja dengan memberikan izin kepada pekerja yang membutuhkan termasuk ke dalam Masalah Hajjiah. Dalam praktiknya hak cuti dapat diambil atau tidaknya tergantung kebutuhan pekerja itu sendiri, karena hal tersebut praktik cuti dapat dikatakan pula sebagai kebutuhan yang sekunder tergantung kebutuhan kepada setiap pekerja.

### Daftar Pustaka

- [1] Tiara Deasy Nurfitriani Sumarwan and Neng Dewi Himayasari, “Analisis Masalah Mursalah dalam Penyaluran Pembiayaan Qardh di Bank Wakaf Mikro Ciganitri,” *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, pp. 121–128, Dec. 2022, doi: 10.29313/jres.v2i2.1389.
- [2] A. Hamzah, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- [3] Franky Gantara and Arif Rijal Anshori, “Analisis Upah Amil Zakat di BAZNAS Kota Bandung menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, pp. 99–104, Dec. 2022, doi: 10.29313/jres.v2i2.1226.
- [4] P. R. Yuditya and Reza, “Hak Cuti Tahunan Pada Pekerja Dengan PWKT (Pekerja Kontrak),” *Journal Kajian Hukum dan Keadilan*, 2018.
- [5] D. F. K. Sari, “Implentasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja di PT Jatinom Indah Agri Blitar (Tinjauan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Masalah Mursalah),” *Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 2017.
- [6] R. Junizar, “Perlindungan Keselamatan Kerja Pada Pekerja Konstruksi Bangunan di PT. Bangun Kubah Sarana (Kajian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Masalah Mursalah),” *Journal of Islamic Business Law*, vol. 2, no. 4, pp. 109–120, 2018.
- [7] M. Anis, “Tinjauan yuridis terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di Kota Makassar.,” *Jurnal Al-Qadau: Peradilan dan Hukum Keluarga Islam*, vol. 4, no. 2, p. 413, 2018, doi: 10.24252/al-qadau.v4i2.5751.
- [8] M. H. Zuhdi, “FORMULASI TEORI MASHLAHAH DALAM PARADIGMA PEMIKIRAN HUKUM ISLAM KONTEMPORER,” *Istinbath*, vol. 12, p. 294, 2013.

- [9] A. Hidayatuddin, *Ushul Fiqh Jalan Tengah Memahami Hukum Islam*. Jakarta: AMZAH, 2019.
- [10] *Kamus Ushul Fiqh*. Jakarta: AMZAH, 2005.
- [11] A. Jafar Wahyu, “Kerangka Istinbath Masalah Mursalah Sebagai Alternatif Problem Solving Dalam Hukum Islam,” *Jurnal Hukum*, vol. 13, p. 94, 2016.
- [12] T. Tangngareng, “Hak-Hak Buruh Dalam Perspektif Hadis Nabi Saw.,” *Jurnal Ushuluddin: Media Dialog Pemikiran Islam*, vol. 23, no. 1, pp. 121–147, 2021, doi: 10.24252/jumdpi.v23i1.19260.