

Perlindungan Hukum terhadap Kuli Bangunan yang Terikat Kerja Berdasarkan Perjanjian Lisan Perspektif Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 dan Hukum Islam

Meggamillanda Ihclasul Ummah
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
meggamillanda@gmail.com

Abstrak

Lemahnya kekuatan perjanjian lisan dalam lingkup pekerja kuli bangunan menjadi suatu pertimbangan yang harus diperhatikan, karena menyangkut beberapa hak-hak yang seharusnya pekerja dapatkan, serta tingginya risiko kecelakaan kerja yang akan terjadi. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 merupakan suatu bentuk dari perwujudan perlindungan hukum preventif dari pemerintah. Namun dalam pelaksanannya, tindakan perlindungan hukum yang ada dalam peraturan tersebut masih terdapat beberapa aspek yang belum semuanya dilaksanakan oleh perusahaan CV. Mutiara Indonusa, dikarenakan ada beberapa kendala. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum bagi kuli bangunan yang terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan di CV. Mutiara Indonusa menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan Hukum Islam. Penelitian ini termasuk jenis penelitian yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap kuli bangunan yang terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan di CV. Mutiara Indonusa belum terlaksana sepenuhnya oleh perusahaan, sehingga terjadi ketidakseimbangan hak dan kewajiban antara pihak perusahaan dan pekerja kuli bangunan. Perjanjian lisan diperbolehkan apabila hak dan kewajiban masing-masing pihak terpenuhi sehingga terjadi keseimbangan. Jika ditinjau dari hukum Islam, perlindungan hukum kuli bangunan telah memenuhi semua aspek. Oleh karenanya, perlu diterapkan secara konsisten untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja yang sesuai syariah Islam.

Kata Kunci: perlindungan hukum; kuli bangunan; perjanjian lisan.

Pendahuluan

Pada dasarnya manusia mempunyai kebutuhan masing-masing yang digunakan dalam menunjang kehidupannya dengan berbagai upaya. Baik kebutuhan yang bersifat primer maupun kebutuhan yang bersifat sekunder. Oleh karenanya pekerjaan merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki oleh seseorang. Mengingat begitu pentingnya masalah bekerja dalam kehidupan, maka Islam menganjurkan pada umatnya

JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW

Volume 7 Issue 3 2023

ISSN (Online): **2580-2658**

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

untuk bekerja.¹ Sebagaimana firman Allah (QS. At Taubah ayat 10) Artinya: "Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Pekerjaan di Indonesia yang menunjukkan peningkatan signifikan saat ini adalah pekerja kuli bangunan. Kuli bangunan merupakan salah satu yang termasuk ke dalam tenaga kerja. Pada dasarnya menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat melakukan suatu pekerjaan yang guna menghasilkan suatu barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri ataupun untuk masyarakat. Salah satu bidang yang memerlukan tenaga kerja kuli bangunan adalah perusahaan jasa kontruksi seperti CV. Mutiara Indonusa. Keterikatan kerja ini akan mengakibatkan hubungan hukum yang lahir antara pihak perusahaan sebagai pemberi kerja dan kuli bangunan sebagai penerima kerja. Keterikatan ini pada akhirnya akan melahirkan hak dan juga kewajiban antar para pihak agar terciptanya tujuan yang diharapkan, Hubungan yang terjadi ini diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan. Adanya tenaga kerja, tentunya berasal dari suatu hubungan kerja antar pihak berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.²

Hubungan kerja ini terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan majikan. Pada Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa "Hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah berdasarkan perjanjian kerja". Berdasarkan pengertian tersebut, maka untuk dapat dikatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja, adalah ada tidaknya perjanjian kerja.³ Pasal ini menegaskan bahwa pentingnya perjanjian kerja sebagai suatu dasar mengikatnya hubungan hukum yakni hubungan kerja. Dapat ditegaskan kembali bahwa setiap hubungan yang di dasarkan atas perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha masuk dalam pengaturan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak". Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa "perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang-orang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah".⁴

¹ Husni Fuaddi, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Al-Amwal* Vol. 7, No. 1, Jun (2018). 22

² Ana Indriana, "Kebijakan Pemerintah Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Freelancer (Harian Lepas di Indonesia)", *Jurnal Ekonomi & Bisnis* Vol. 5 No.2 (2021). 122

³ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2010). 45

⁴ Wiwoho Soedjono, "Hukum Perjanjian Kerja", (Jakarta : Bina Aksar, 2003). 9

JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW

Volume 7 Issue 3 2023

ISSN (Online): **2580-2658**

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

Semenjak lahirnya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pemerintah mengeluarkan aturan turunan berupa Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden. Salah satunya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam peraturan tersebut disebutkan bahwasannya Perjanjian Kerja dibagi menjadi Perjanjian Waktu Tertentu dan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu sebagaimana yang dimaksud pada pasal 4 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Peraturan tersebut diciptakan dengan harapan mampu menjawab tantangan dan dinamika ketenagakerjaan, serta peningkatan pelindungan hak dan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan menekankan pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

Dengan adanya perjanjian para pihak yang telah disepakati akan melahirkan suatu hukum, serta menimbulkan hak dan juga kewajiban antar pihak yang bersangkutan. Pada dasarnya hak dan kewajiban adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan, keduanya harus berjalan dengan seimbang. Jika hak dan kewajiban seimbang dan terpenuhi maka kehidupan para pihak juga berjalan aman sejahtera. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 merupakan suatu bentuk dari perwujudan perlindungan preventif dari pemerintah yang bertujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran sebab peraturan ini dibentuk bertujuan untuk menetapkan suatu hukum agar mewujudkan kehidupan manusia yang bermaslahat dan sejalan dengan syariat-syariat Islam. Karena pada dasarnya segala perbuatan haruslah mempunyai nilai maslahat atau bermanfaat serta mencegah dari segala hal yang buruk, sesuai dengan kaidah fiqh yang artinya "Menolak kerusakan harus didahului dari pada mendatangkan kemaslahatan".⁵

Pekerja kuli bangunan di CV. Mutiara Indonusa masih terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan. Hal ini membuat mereka dalam keadaan yang dilematis. Pada satu sisi, para pekerja kuli bangunan sangat membutuhkan pekerjaan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Sementara di sisi lain, kontrak kerja yang dilakukan masih menggunakan perjanjian secara lisan, tidak secara tertulis. Bagi pekerja kuli bangunan tidak ada jaminan yang kuat terhadap perlindungan hukum terkait upah, tunjangan, serta keselamatan kerja. Setiap tahunnya dapat terjadi banyak kecelakaan yang dialami oleh pekerja di tempat kerja yang mengakibatkan adanya kerusakan materi, gangguan produksi, hingga mengakibatkan korban jiwa.⁶ Kondisi ini mengindikasi bahwa pekerja kuli bangunan membutuhkan perlindungan hukum untuk menjamin hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan. Namun pada kenyataannya, masih banyak pekerja kuli bangunan yang tidak mengetahui hak dan kewajiban mereka sebagai pekerja. Sehingga

⁵ Duski Ibrahim, *Al-Qawa'id Al-Fiqhiyah (Kaidah-kaidah Fiqih)*, Palembang : CV. Amanah, 2019, hlm 84

⁶ Kani, Bobby Rocky, Robert Jm Mandalagi, Johan P Rantung, And Grace Y. Malingkas. "Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus : Proyek PT. Trakindo Utama)." *Jurnal Sipil Statik*, No. 6 (2013)

JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW

Volume 7 Issue 3 2023

ISSN (Online): **2580-2658**

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

mereka hanya patuh dan tunduk pada peraturan yang sudah diberlakukan oleh perusahaan.

Bentuk perjanjian yang hanya menggunakan secara lisan dan tidak terdapat adanya perjanjian secara tertulis bisa merugikan pihak seperti tenaga kerja. Hal ini tidak memungkinkan pengusaha dapat mengabaikan hak-hak pekerja. Ada beberapa alasan yang menjadikan lemahnya posisi tenaga kerja yang diperjanjikan kerja hanya secara lisan, yakni ketidaktahuan dari salah satu pihak pekerja dan pengusaha. Kemudian karena kekosongan hukum serta adanya itikad yang tidak baik dari pengusaha dan ketidaktahuan pekerja.⁷

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dipaparkan, tentunya hal ini menjadi sebuah problematika, dikarenakan Perusahaan Kontruksi CV. Mutiara Indonusa masih menggunakan perjanjian secara lisan dengan pekerja kuli bangunan. Oleh karena itulah dalam pembahasan ini dipilih judul Perlindungan Hukum terhadap Kuli Bangunan yang Terikat Kerja Berdasarkan Perjanjian Lisan Perspektif Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan Hukum Islam. Hal ini diperlukan agar pengusaha dan pemerintah lebih memperhatikan jaminan perlindungan yang kuat bagi pekerja kuli bangunan yang masih terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan, dikarenakan lemahnya posisi tenaga kerja yang di perjanjikan kerja hanya secara lisan jika terjadi suatu permasalahan dikemudian hari serta terwujudnya syariat Islam bagi semua pihak dengan perjanjian yang telah dibuat, sehingga terciptanya kemaslahatan.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, sumber data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi serta data sekunder dari Peraturan Pemerintah, Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Terdapat lima tahapan analisis data dalam penelitian ini yakni, edit, klasifikasi, verifikasi, analisis data dan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kuli Bangunan yang Terikat Kerja Berdasarkan Perjanjian Lisan di CV. Mutiara Indonusa Perspektif Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021

Peranan hukum antara pekerja dan pemberi kerja menjadi suatu unsur penting, yang bersifat memberikan perlindungan serta memberikan rasa aman, tenram dalam mencapai keadilan dan juga keadamaian bagi seluruh pihak yang bersangkutan. Pengusaha dalam kegiatan ketenagakerjaan wajib memberikan suatu perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu,

⁷ Surya Adinata, "Analisis Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan Nomor:41/G/2009/PHI.Mdn)", 2010

JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW

Volume 7 Issue 3 2023

ISSN (Online): **2580-2658**

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memuat beberapa aturan yang memuat terkait pekerja dengan perjanjian waktu tertentu. Peraturan pemerintah tersebut diciptakan untuk meningkatkan pelindungan hak dan kesejahteraan bagi pekerja.

Berdasarkan observasi, Jumlah tenaga kerja kuli bangunan CV. Mutiara Indonusa yang terikat kerja secara tertulis berjumlah lima orang sedangkan jumlah kuli bangunan yang hanya terikat kerja secara lisan, yaitu berjumlah 10 orang. Perusahaan tersebut memperkerjakan kuli bangunan yang dibawahi oleh seorang mandor. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Reynold selaku General Manager perusahaan,

“Pekerja kuli bangunan yang ada di sini bekerja menggunakan perjanjian secara lisan saja, karena menurut kebiasaan atau adat yang sering dilakukan hanya seperti itu, perjanjian nya hanya kontrak kerja sampai berakhirnya proyek sama kesepakatan nilai upah. Perusahaan melakukan perjanjian tertulis hanya dengan para pekerja tertentu. seperti yang bekerja dibagian pemasaran, manajemen, dan mandor. Kalau untuk pekerja kuli bangunan, perusahaan hanya menggunakan perjanjian secara lisan.”

Dapat dijelaskan bahwa pihak perusahaan hanya melakukan perjanjian secara tertulis kepada para pekerja tertentu saja, sedangkan pekerja kuli bangunan yang ada di perusahaan tersebut menggunakan perjanjian secara lisan. Perusahaan CV. Mutiara Indonusa masih menggunakan perjanjian lisan dikarenakan adat atau kebiasaan yang sering dilakukan oleh para kuli bangunan. Pihak perusahaan dan pekerja kuli bangunan hanya menyepakati kontrak kerja sampai berakhirnya proyek, serta adanya kesepakatan nilai kontrak upah yang disepakati oleh kedua belah pihak, tidak dijelaskan terkait jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja kuli bangunan. Peneliti juga melakukan wawancara kepada Bapak Slamet seorang kuli bangunan.

“Saya bekerja disini hanya menggunakan perjanjian lisan aja mbak, tidak menggunakan perjanjian secara tertulis, pokok ada pekerjaan ya saya mau aja. Tapi memang dari dulu saya dan teman-teman kuli bangunan di sini juga hanya menggunakan perjanjian lisan.”

Merujuk pada Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, disebutkan bahwasannya “Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan”. Pada jenis perjanjian tersebut mensyaratkan pembuatan perjanjian kerja secara tertulis atau lisan dan jangka waktu kerjanya yang dibatasi dengan ketentuan-ketentuan yang berdasarkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan dari pasal tersebut, dapat dikatakan bahwasannya perjanjian kerja secara lisan memiliki kedudukan hukum dan diakui keabsahannya oleh Undang-Undang. Pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan ini selain mengacu pada Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 juga berpedoman pada sistem terbuka yang ada dalam hukum perjanjian. R. Subekti menjelaskan bahwasannya: “Hukum Perjanjian memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada masyarakat untuk

JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW

Volume 7 Issue 3 2023

ISSN (Online): **2580-2658**

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

mengadakan perjanjian yang berisi apa saja, asalakan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan.⁸

Sistem terbuka, mengandung suatu asas kebebasan membuat perjanjian, yang ada dalam KUH Perdata, dalam Pasal 1338 ayat (1), yang berbunyi: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Frasa kata “semua” yang terdapat dalam pasal tersebut dapat dimaknai bahwa masyarakat boleh membuat perjanjian yang berupa dan berisi berbagai hal atau tentang berbagai kesepakatan dan perjanjian itu mengikat bagi pihak yang membuatnya dan berlaku sebagai Undang-Undang.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwasannya perjanjian kerja secara lisan pada dasarnya telah memberikan perlindungan bagi para pekerja kuli bangunan yang bekerja di CV. Mutiara Indonusa, jika pelaksanaan perjanjian kerja tidak menyimpang dari ketentuan undang-undang, serta melaksanakan hak dan kewajiban yang telah ditentukan. Adapun wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Tyo sebagai mandor kuli bangunan CV. Mutiara Indonusa terkait hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan adalah sebagai berikut.

“Untuk hak dan kewajiban kepada pekerja yang pertama para kuli bangunan yang ada disini wajib disiplin dalam bekerja, kemudian pekerja wajib datang tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yakni pukul 07.30 – 15.30. untuk waktu istirahatnya kami berikan waktu 1 jam. dan pekerja berhak mendapatkan upah dari perusahaan serta upah lembur. Kalau untuk upahnya rata-rata kami berikan 85.000/hari. Biasanya diberikan pada hari sabtu. Kalau liburnya pada hari Minggu. Mengenai hak dan kewajiban perusahaan, perusahaan wajib memberikan waktu istirahat yang sesuai, memberikan jaminan keselamatan serta sosial, perusahaan juga berhak melakukan pemutusan hubungan kerja jika melanggar ketentuan yang disepakati”

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan Bapak Tyo, sebagai mandor kuli bangunan, bahwa hak dan kewajiban pekerja kuli bangunan yaitu (1) pekerja kuli bangunan wajib untuk disiplin dalam melakukan pekerjaannya; (2) pekerja kuli bangunan wajib untuk datang tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan yakni pukul 07.30 – 15.30; (3) pekerja kuli bangunan mempunyai hak untuk mendapatkan upah dari perusahaan atas pekerjaannya; (4) pekerja berhak mendapatkan upah lembur; (5) pekerja kuli bangunan berhak mendapatkan waktu istirahat dan libur; (6) pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial, keselamatan. Hak dan kewajiban Perusahaan CV. Mutiara Indonusa adalah: (1) perusahaan berkewajiban memberikan upah kepada pekerja kuli bangunan; (2) memberikan penetapan waktu kerja yang sesuai; (3) memberikan jaminan keselamatan kerja serta jaminan sosial; (4) perusahaan berhak atas hasil pekerjaan; (5) perusahaan berhak untuk memerintah pekerja untuk mencapai target dan perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan pekerja jika melanggar ketentuan yang telah disepakati.

Mengenai hak-hak pekerja kuli bangunan yang bekerja di CV. Mutiara Indonusa ini selaras dengan aturan yang ada dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 terkait hak upah lembur dijelaskan dalam pasal 31 ayat (1) bahwa “Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam

⁸ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT. Intermesa, 2010) 12.

JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW

Volume 7 Issue 3 2023

ISSN (Online): 2580-2658

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

Pasal 21 ayat (2) wajib membayar Upah Kerja Lembur". Ketetuan megenai istirahat pekerja diatur dalam Pasal 22 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

Ditinjau dari pelaksanaan kerjanya, pekerja kuli bangunan yang bekerja di CV. Mutiara Indonusa bekerja berdasarkan sistem borongan. Pekerja kuli bangunan dibutuhkan hanya sampai pekerjaan itu selesai yang ditentukan sesuai dengan perjanjian yang sudah dibuat sebelumnya, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 4 ayat 1 huruf (b) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Hal ini selaras dengan pernyataan dari Bapak Mandor.

"Pekerja kuli bangunan ini di sini bekerja hanya ketika ada proyek dari owner saja. Jadi mereka bekerja hanya sampai pekerjaan itu selesai, dengan waktu yang sudah ditentukan sebelumnya. Untuk tenaga kerja kuli bangunan disini sistemnya borongan, jika ada pekerjaan mereka mendapat uang sesuai progress"

Dapat diketahui bahwa pekerja kuli bangunan yang ada di CV. Mutiara Indonusa ini bekerja berdasarkan PKWT yang dikategorikan sebagai pekerjaan yang sekali selesai, sesuai dengan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Dipertegas kembali pada Pasal 9 ayat (1) disebutkan bahwasannya "PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja. Merujuk pada pasal 9 ayat (2) kesepakatan para pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat: ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai dan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.

Adapun perjanjian kerja yang tercantum dalam Perjanjian Kontrak CV. Mutiara Indonusa adalah sebagai berikut: (1) menentukan biaya pekerjaan; (2) menentukan batas waktu pekerjaan; (3) menentukan besarnya termin dan juga persentase; (4) menentukan sanksi bilamana pekerjaan tidak sesuai dengan target/bentuk pekerjaan dengan kontrak diawal. Maka dalam hal ini, dapat diketahui bahwa CV. Mutiara Indonusa sudah membuat kesepakatan atau perjanjian kerja dengan memuat poin-poin yang sesuai dengan peraturan pemerintah. Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Eko sebagai kuli bangunan terkait pengupahan yang ada di CV. Mutiara Indonusa.

"Kalau untuk upahnya ya sebenarnya kurang mbak, tapi ya diterima saja. Ada pekerjaan saja bagi saya sudah bersyukur bisa mencukupi kebutuhan rumah, daripada menganggur. Karena kan cari pekerjaan juga susah, saya juga cuma lulusan SMP,"

Ditinjau dari segi pengupahan berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Eko sebagai kuli bangunan tersebut, menyatakan bahwasannya perlindungan ekonomis atau pengupahan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pekerja masih kurang memenuhi. Upah rata-rata perhari adalah sebesar Rp. 85.000/hari, dengan waktu kerja sehari 8 jam kerja mulai jam 07.30 – 15.30 WIB, dan mendapatkan waktu istirahat selama 1 jam. Upah diberikan kepada tenaga kerja kuli bangunan yang bekerja di CV. Mutiara Indonusa setiap satu minggu sekali, yakni pada hari Sabtu.

Pengupahan juga berkaitan dengan pelaksanaan waktu kerja, waktu istirahat serta upah lembur yang harus diberikan ketika melewati batas waktu kerja. Pelaksanaan waktu kerja harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan, hal ini dapat dilihat dalam Pasal 21 ayat 1 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwasannya "Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW

Volume 7 Issue 3 2023

ISSN (Online): **2580-2658**

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

Selanjutnya dijelaskan lagi pada ayat 2, bahwa waktu kerja yang dimaksud pada ayat (1) meliputi : (a) 7 (tujuh) jam 1 hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu) atau; (b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, Perusahaan sudah melaksanakan ketentuan yang diberlakukan, CV. Mutiara Indonusa memperkerjakan kuli bangunan mulai pukul 07.30 – 15.30 WIB dengan waktu istirahat selama 1 jam dengan diberikan hari libur kerja pada hari Minggu. Hal ini sesuai dengan pasal 22 yang menyebutkan bahwa “Pengusaha yang memperkerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada pekerja/buruh meliputi: (a) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau (b) istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Mengenai upah lembur kuli bangunan yang bekerja di CV. Mutiara Indonusa, peneliti melakukan wawancara kepada pihak perusahaan Bapak Reynold,

“Kalau untuk lembur, semisal kerjanya mulai jam 08.00 – 21.00 itu pembayaran upah nya sudah dihitung dua hari. Tapi perusahaan jarang melakukan lembur kerja, kalau tidak untuk project yang membutuhkan waktu cepat. karena hal itu tidak efektif. Secara tenaga mereka sudah terkuras, yang akan berpengaruh terhadap pikiran, otak serta pekerjaan yang dikerjakan lembur kurang maximal hasilnya”

Berdasarkan pernyataan yang dijelaskan oleh Bapak Reynold, pihak perusahaan CV. Mutiara Indonusa memberikan upah lembur kepada kuli bangunan yang bekerja dari pukul 08.00 – 21.00 WIB, selama pekerjaan yang dilakukan tersebut pembayaran upah sudah dihitung dua hari kerja. Namun, perusahaan jarang melakukan kerja, karena perusahaan mempertimbangkan kembali tenaga, pikiran serta hasil dari kualitas yang dilakukan oleh kuli bangunan yang bekerja lembur tentu tidak maximal. Merujuk pada pasal 31 yang menyebutkan bahwa “Perusahaan yang memperkerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib membayar Upah Kerja Lembur dengan ketentuan: (a) Untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah sejam; dan (b) Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya sebesar dua kali upah sejam.

Oleh karena itu, berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dapat dikatakan bahwa perusahaan konstruksi CV. Mutiara Indonusa dalam segi pengupahan kerja lembur sudah melakukan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 21 ayat (2) mengenai Upah Lembur. Pekerja/buruh yang bersedia bekerja melebihi batas waktunya berhak memperoleh uang kerja lembur yang merupakan hak berdasarkan hukum.⁹ Upah kerja lembur merupakan suatu hak yang diterima oleh kuli bangunan yang sudah bekerja melebihi batas dari pelaksanaan kerja yang sudah ditetapkan. Para pekerja kuli bangunan tentunya harus mencukupi kebutuhan untuk keluarganya. Menurut Bapak Eko pekerja kuli bangunan, memperoleh upah saja sudah cukup, dan selama ini tidak ada tindakan dari kuli bangunan untuk menuntut hak nya karena sudah berdasarkan kesepakatan. Dapat diketahui bahwa upah yang diterima

⁹ I Dewa Ayu Mirah Octaviani, “Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur”,(Bali : Universitas Udayana, 2018)

JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW

Volume 7 Issue 3 2023

ISSN (Online): **2580-2658**

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

sudah berdasarkan dari kesepakatan perjanjian awal, kedua belah pihak antara perusahaan CV. Mutiara Indonusa dan pekerja kuli bangunan.

Bentuk dari hak normatif pekerja juga mencakup hak yang bersifat medis dan sosial pada pasal 11 ayat (3) yang menjelaskan bahwa “Pengusaha sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 wajib memenuhi hak-hak pekerja/buruh termasuk hak atas program sosial” Program sosial menurut Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS terbagi menjadi dua, yakni BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992. Menurut Pasal 1 ayat (1) Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Hal ini merupakan suatu bentuk perlindungan bagi pekerja kuli bangunan dikarenakan dalam kegiatan kerjanya tentunya memiliki risiko kecelakaan kerja yang tinggi dengan kemungkinan akibat kecelakaan kerja yang serius. Risiko kecelakaan kerja pada proyek tinggi, namun dalam program keselamatan kerja kurang mendapat perhatian. Dalam pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan, salah satunya yakni keselamatan dan kesehatan kerja. Peneliti melakukan wawancara terkait keselamatan kerja kepada pihak perusahaan, Bapak Heri sebagai Pengawas CV. Mutiara Indonusa.

“Untuk keselamatan kerja, pihak perusahaan sudah menyiapkan alat pelindung diri bagi pekerja kuli bangunan seperti sepatu, rompi dan helm. Namun, banyak kuli bangunan yang merasa risih ketika menggunakan, jadi ya tidak di pakai. Karena kebanyakan mereka dari desa jadi tidak terbiasa jika menggunakan seperti itu.”

Berdasarkan dari pernyataan tersebut pihak perusahaan sudah menyediakan alat pelindung diri untuk keselamatan pekerjanya untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja. Namun, fakta yang terjadi pekerja kuli bangunan merasa tidak nyaman jika menggunakan alat pelindung diri tersebut. Sehingga ketika bekerja mereka tidak menggunakan alat pelindung diri satupun. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, memang tidak ada satupun pekerja kuli bangunan yang memakai alat pelindung diri. Dengan demikian, untuk perlindungan keselamatan kerja yang diberikan dari perusahaan sudah sesuai. Namun, perusahaan tidak memperhatikan dan kurang memperingatkan, sehingga kuli bangunan tidak menggunakan alat pelindung diri. Pekerja kuli bangunan kurang bisa menyesuaikan diri dengan alat pelindung diri yang sudah disediakan oleh perusahaan.

Padahal kecelakaan kerja merupakan salah satu dari banyaknya permasalahan pekerja yang sering terjadi di perusahaan. Kecelakaan kerja bisa terjadi karena faktor dari pekerja dan lingkungan kerjanya. Tujuan utama dari bentuk perlindungan ini adalah mewujudkan keselamatan sepanjang hubungan kerja bagi pekerja yang kemudian akan menimbulkan rasa aman dan nyaman, sehingga dalam proses melaksanakan pekerjaan menghasilkan kualitas yang optimal tanpa ada rasa takut atau kekhawatiran akan terjadinya kecelakaan.¹⁰ Dari hasil wawancara dengan Bapak Tyo selaku mandor kuli bangunan.

¹⁰ Ngabidin Nurcahyo, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia” *Jurnal Cakrawala Hukum*, Volume 12 No. 1 April 2021 : 74

JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW

Volume 7 Issue 3 2023

ISSN (Online): 2580-2658

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

“Bulan lalu ada pekerja kuli bangunan yang mengalami kecelakaan saat bekerja, jadi kami pihak perusahaan memberikan bantuan untuk pengobatan, namun tidak semuanya. Karena kami juga terkendala masalah biaya jika mengcover semuanya”

Dapat diketahui bahwa jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada kuli bangunan tidak sepenuhnya terpenuhi. Perlindungan terhadap pekerja kuli bangunan masih dianggap beban biaya oleh perusahaan, sehingga mereka hanya memberikan biaya bantuan sebagian saja tidak sepenuhnya. Pada pasal 11 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwasannya “Pengusaha sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 wajib memenuhi hak-hak pekerja/buruh termasuk hak atas program sosial” Hal ini merupakan suatu bentuk perlindungan bagi tenaga kerja dalam menjaga keselamatan ketika melakukan pekerjaannya, karena mengingat banyak sekali risiko kecelakaan kerja yang dihadapi. Namun, pihak perusahaan belum sepenuhnya memberikan hak jaminan sosial bagi para pekerja kuli bangunan. Mengenai jaminan sosial, peneliti melakukan wawancara kepada Bapak Slamet sebagai kuli bangunan di CV. Mutiara Indonusa.

“Saya belum terdaftar BPJS mbak, soalnya kan tiap bulan harus bayar, jadi saya masih merasa terbebani kalau harus bayar tiap bulannya. Jadi ya selama ini kalau ada apa-apa ya pihak perusahaan bantu secukupnya saja, selain itu ya ditanggung sendiri”

Dengan demikian jaminan sosial perlu untuk diperhatikan lagi, mengingat masih banyaknya pekerja yang belum terdaftar BPJS dan tingginya risiko kecelakaan kerja. Menurut data dari BPJS Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa jumlah kecelakaan kerja tercatat sebanyak 61.805 yang dihitung sejak Januari-Maret 2022.¹¹ Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Menteri Tenaga Kerja Indonesia, Ida Fauziyah bahwasannya, beliau mendorong Dewan Pertukangan Nasional Perkumpulan Tukang Bangunan Indonesia (DPN Perkasa) untuk memberikan perlindungan sosial kepada para anggotanya. Menurutnya, jaminan sosial merupakan hak setiap orang dan setiap tenaga kerja, termasuk para tukang bangunan. Beliau mengatakan, setiap profesi kerja, baik itu pekerja formal maupun pekerja informal memiliki risiko kerja. Kecelakaan kerja dapat terjadi dan menimpa dimana saja dan kapan saja. Lebih lanjut lagi, beliau mengatakan, pihaknya akan terus melakukan sosialisasi kepada pekerja terkait pentingnya Jaminan Sosial. Mengingat masih banyak pekerja yang belum terdaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.¹²

Apabila para pekerja, termasuk kuli bangunan menjadi peserta Jaminan Sosial, maka tentunya mereka juga akan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan tidak ada kekhawatiran yang dihadapi. Keluarga pekerja juga akan merasa tenang dengan adanya jaminan sosial itu, sehingga produktivitas kerja para pekerja kuli bangunan ini

¹¹ Husni Isnaini, “Naik 37 Persen, Menaker: Ada 1742 Perusahaan yang Nihilkan Kecelakaan Kerja”, Sidonews, diakses pada tanggal 15 Juli 2022, pukul 15.10 WIB

<https://ekbis.sindonews.com/read/778815/34/naik-37-persen-menaker-ada-1742-perusahaan-yang-nihilkan-kecelakaan-kerja-1653408313#:~:text=JAKARTA%20%2D%20Menteri%20Ketenagakerjaan%20Ida%20Fauziyah,usia%20muda%202020%2D25%20tahun>

¹² Rina Anggraeni, “Risiko Besar, Jaminan Sosial Kuli Bangunan Perlu Diperhatikan”, Sidonews diakses pada tanggal 15 Juli 2022, pukul 15.20 WIB <https://ekbis.sindonews.com/read/650781/34/risiko-besar-jaminan-sosial-kuli-bangunan-perlu-diperhatikan-1641567702>

JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW

Volume 7 Issue 3 2023

ISSN (Online): 2580-2658

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

akan semakin meningkat. Serta saling menguntungkan semua pihak yang bersangkutan di dalamnya. Jadi diperlukan adanya pendekatan dan promosi preventif terkait keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang lebih intens dan inovatif. Peranan pemerintah tentunya sangat penting untuk selalu melakukan sosialisasi kepada tenaga kerja terkait penerapan kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang sudah diberlakukan, serta memberikan pendampingan mengenai upah dan hak-hak yang seharusnya diberikan kepada pekerja kuli bangunan, agar tidak ada kendala atau bahkan merugikan beberapa pihak yang terkait. Dari hasil wawancara dengan Bapak Heri selaku General Manager CV. Mutiara Indonusa, terkait sosialisasi pemerintah beliau menjelaskan bahwa

“Kalau untuk sosialisasi pemerintah, sejauh ini perusahaan belum pernah mendapatkan sosialisasi secara langsung. Jadi ya itu termasuk salah satu kendala perusahaan juga karena kurangnya sosialisasi yang diberikan dari pemerintah.”

Melihat dari pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwasannya perusahaan belum pernah mendapatkan sosialisasi dari pemerintah terkait pengupahan atau hak dan kewajiban bagi pekerja. Perusahaan dan tenaga kerja kuli bangunan hanya menjalankan kebijakan dan peraturan dari perusahaan saja. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang harus diperhatikan oleh pemerintah, khususnya bagi perusahaan-perusahaan kecil di bidang konstruksi. Pemerintah mempunyai peran untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna untuk meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah dalam lingkungan kerja serta tidak berfungsi nya serikat kerja untuk memerjuangkan hak-hak bagi pekerja menjadi suatu faktor utama yang menyebabkan adanya pelanggaran dan juga penyimpangan.¹³ Secara umum peningkatan pengawasan ketenagakerjaan, termasuk K3, memang menjadi suatu bentuk tanggung bagi pemerintah negara sebagai upaya untuk menjaga keseimbangan antara hak dan juga kewajiban bagi pengusaha dan bagi tenaga kerja.¹⁴ Berikut ini merupakan pernyataan dari Bapak Reynold pihak perusahaan terkait keseimbangan hak dan kewajiban yang dilakukan di CV. Mutiara Indonusa

“Selama pihak perusahaan sudah menjalankan apa yang terteta dalam perjanjian terkait upah dan kontrak kerja yang telah disepakati. tentunya hak dan kewajiban juga sudah seimbang”

Di sisi lain keseimbangan hak dan kewajiban menurut para kuli bangunan dinyatakan sebagai berikut.

“Ya sebenarnya kalau menurut kami hak dan kewajiban masih belum terlaksana semua, namun ya diterima saja. Karena saya juga kan tidak memiliki ketrampilan lain selain jadi kuli bangunan. Dapat penghasilan saja sudah bersyukur jadi ya tidak menuntut lebih”

Dengan demikian, melihat dari sudut pihak yang terlibat, masih terjadi ketidakseimbangan hak dan kewajiban yang diberlakukan di CV. Mutiara Indonusa. Kepastian hak dan kewajiban merupakan suatu bentuk perlindungan yang sangat

¹³ Enggita Agustina, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003” (Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2015), 28.

¹⁴ Rahmi Annisa Utami, “Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Unit Pengawasan Ketenagakerjaan wilayah Serang 1 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)” (Undergraduate thesis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2019), 104.

JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW

Volume 7 Issue 3 2023

ISSN (Online): 2580-2658

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

dibutuhkan oleh pekerja. Perlindungan hukum dilakukan untuk menjamin keseimbangan hak dan kewajiban demi terlaksananya sistem hubungan kerja yang saling menguntungkan semua pihak yang terlibat di dalamnya, tanpa adanya suatu tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.¹⁵ Namun pada faktanya, perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada kuli bangunan yang hanya terikat kerja menggunakan perjanjian lisan di CV. Mutiara Indonusa masih belum semuanya terpenuhi. Ada hal-hal yang masih harus diperhatikan dan dipertimbangkan kembali untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja kuli bangunan.

Dapat disimpulkan juga bahwasannya pekerja kuli bangunan masih dalam keadaan yang dilematis. Dari hasil observasi di lapangan tersebut dapat diketahui bahwa pekerja kuli bangunan masih mempunyai cara pandang yang sempit, sehingga mereka tidak mengetahui hak yang seharusnya mereka dapatkan. Hal ini dikarenakan latar belakang mereka yang berasal dari keluarga yang tidak mampu untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi. Mempunyai pekerjaan dan memperoleh penghasilan merupakan suatu kebanggaan tersendiri bagi pekerja kuli bangunan yang rata-rata berpendidikan rendah.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kuli Bangunan yang Terikat Kerja Berdasarkan Perjanjian Lisan Perspektif Hukum Islam

Perjanjian kerja dalam Islam disebut juga dengan *Ijarah*, karena di dalam perjanjiannya seseorang menyewa tenaga orang lain untuk melakukan perjanjian kerja dengan memberi upah sebagai imbalannya. Akad dalam perjanjian kerja dikatakan sebagai akad *Ijarah* karena dalam hal ini seorang majikan menyewa atau menggunakan manfaat atas tenaga dan keterampilan buruh dalam waktu tertentu dengan membayar upah sebagai pengganti atas pekerjaannya.¹⁶ Berdasarkan bentuk perjanjiannya, akad dalam perjanjian yang dilakukan oleh perusahaan dan pekerja kuli bangunan di CV. Mutiara Indonusa adalah Akad *Ijarah*. yaitu memberikan upah kepada pekerja melakukan suatu pekerjaan. Idris Ahmad menyatakan bahwasannya *Ijarah* merupakan upah-mengupah. Beliau menjelaskan terkait syarat dan juga rukun upah-mengupah yakni adanya pemberi upah (*mu'jir*) dan penerima upah (*musta'jir*).¹⁷ Dalam hal ini pihak perusahaan sebagai *mu'jir* (pemberi upah), sedangkan kuli bangunan sebagai *musta'jir* (penerima upah).

Dalam hukum Islam, dasar hukum pelaksanaan perjanjian kerja dapat dilihat dari dasar hukum yang membolehkan pelaksanaan *Ijarah*. Kemudian telah dijelaskan dalam Al-quran sendiri terdapat ayat yang memerintahkan untuk memberikan upah atas manfaat yang telah didapat. Hal ini dapat dilihat dalam Q.S Az-Zukhruf ayat 32.

“Artinya : Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kamilah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”

¹⁵ Niru Anita, Tiberius Zaluchu, “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia” Universitas Suryadarma Jakarta : 66.

<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/iti/article/viewFile/754/737>

¹⁶ Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang : Pustaka Rizqi Putra, 2009), 83.

¹⁷ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002),114.

JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW

Volume 7 Issue 3 2023

ISSN (Online): 2580-2658

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

Lafaz yang terdapat dalam ayat di atas bermakna saling menggunakan. Namun, pendapat Ibnu Katsir dalam buku Pengantar Fiqh Muamalah karangan Diyamuddin Djuwaini, Lafal ini diartikan dengan supaya kalian saling mempergunakan satu sama lain dalam melakukan suatu pekerjaan atau hal lain. Manusia pasti membutuhkan sesuatu yang berada dalam kepemilikan orang lain. Oleh karenanya, orang tersebut bisa memperolehnya dengan adanya transaksi, salah satunya adalah dengan *ijarah* atau upah-mengupah.¹⁸ Sedangkan dalam hadits juga telah dijelaskan mengenai pembolehan akad ini, hal ini dapat dilihat dalam hadits berikut ini, Artinya: Dari Abdullah bin ‘Umar ia berkata: telah bersabda Rasulullah “berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”.¹⁹

Kemudian akad *Ijarah* dipandang sah dan benar menurut hukum Islam apabila telah memenuhi syarat dan rukun *Ijarah*. Rukun *Ijarah* menurut jumhur ulama ada empat yaitu²⁰: (1) ‘*Aqidain* atau orang-orang yang berakad (*mu’jur* dan *musta’jur*) Dalam akad yang dilakukan di CV. Mutiara Indonusa ada dua pihak yang terlibat yakni Pihak perusahaan sebagai *Mu’jur* (Pemberi Upah) dan Kuli bangunan sebagai *Musta’jur* (Penerima upah); (2) *Sighot* (Lafal *Ijab* dan *Qabul*) Kesepakatan *Ijab* dan *Qabul* yang terjadi diantara kedua belah pihak antara perusahaan dan kuli bangunan dengan secara lisan, tidak secara tertulis; (3) Upah / balas jasa (*Ujrah*) Upah yang diberikan kepada kuli bangunan di CV. Mutiara Indonusa adalah Rp. 85.000/hari jika dikalikan selama 26 hari adalah Rp. 2.210.000 selama sebulan. Upah tersebut diberikan oleh perusahaan kepada kuli bangunan satu minggu sekali pada hari sabtu; (4) Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah (*ma’jur alaih*)

Dalam *Ijarah* disyaratkan beberapa syarat yaitu, syarat pertama adalah *aqidain* yakni orang-orang yang berakad, disyaratkan *mu’jur* dan *musta’jur* adalah baligh, berakal cakap melakukan tasyaruf (mengendalikan harta) dan saling meridhoi. Sebagaimana firman Allah dalam (Q.S An Nisa ayat 29) Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. Syarat kedua adalah *sighot*, *ijab* *qobul* antara *mu’jur* dan *musta’jur* yaitu *ijab* *qobul* mengenai isi perjanjian kerja maupun upah mengupah. Syarat *sighot* antara lain²¹: (a) harus terang pengertiannya; (b) harus bersesuaian antara *ijab* dan *qabul*; (c) memperlihatkan kesungguhan dari pihak-pihak yang bersangkutan. Syarat ketiga adalah *Ujrah* (uang sewa/upah) disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa-menyeWA maupun dalam mengupah. Mengenai hal tersebut, sistem pengupahan pada CV. Mutiara Indonusa yang diberikan kepada kuli bangunan sudah dijelaskan mengenai jumlah upah nya di kesepakatan awal. Jadi kedua belah pihak sudah mengetahui jumlah upah yang akan disepakati dan diberikan; Syarat keempat adalah barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah disyaratkan: (a) barang yang menjadi obyek akad dapat dimanfaatkan kegunaannya; (b) benda yang menjadi

¹⁸ Diyamuddin Djuwaini, *Pengantar Fiqih Muamalah*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008), 154.

¹⁹ Muhammad bin Yazid Abu ‘Abdullah al-Qazwiniy, *Sunan Ibnu Majah Jiid II* (Beirut : Dar al-Fikr, 2004), 4.

²⁰ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Amzah, 2010), 321.

²¹ TM. Hasbi Ash-Shiddieqi, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Cet.1, (Jakarta : PT. Pustaka Rizqi Putra, 1997) hlm.29

JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW

Volume 7 Issue 3 2023

ISSN (Online): 2580-2658

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

obyek akad dapat diserahkan kepada penyewa atau pekerja berikut kegunaannya; (c) manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang *mubah* (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang; (d) benda yang disewakan disyaratkan kekal '*ain* (zatnya) hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

Akad belum dikatakan sah sebelum *ijab* dan *qabul* dilakukan sebab, *ijab qabul* menunjukkan kerelaan (*antaradhin*). *Ijab Qabul* boleh dilakukan secara tulis maupun lisan. Pada dasarnya akad dapat dilakukan dengan lisan langsung tetapi bila orang bisa maka *ijab qabul* tersebut dapat dilakukan dengan surat menyurat yang pada intinya mengandung *ijab qabul*²² Berdasarkan dari pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwasannya CV. Mutiara Indonusa telah melaksanakan perjanjian kerja dengan pekerja kuli bangunan sesuai dengan hukum Islam yang telah ditentukan. Perjanjian kerja secara lisan diperbolehkan dengan ketentuan telah memenuhi rukun dan syarat dalam *Ijarah*. Mengenai kebolehan dalam menggunakan perjanjian secara lisan, tentunya berkaitan dengan prinsip *antaradhin* (saling rela) antar pihak khususnya bagi pekerja kuli bangunan dan pihak perusahaan.

Prinsip *antaradhin* (saling rela) ini dapat dilihat dari kesepakatan para pihak yang menyetujui perjanjian diawali dengan menggunakan perjanjian secara lisan, pada perjanjian tersebut sudah disepakati terkait waktu kerja serta pemberian upah kepada para pekerja kuli bangunan CV. Mutiara Indonusa. Pada perjanjian awal tidak ada keterpaksaan antar sesama pihak sehingga terjadi kesepakatan yang telah disetujui, meskipun perjanjian tersebut menggunakan perjanjian secara lisan tidak secara tertulis. Prinsip *antaradhin* ini sesuai dengan firman Allah SWT (QS. An Nisa ayat 29) Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. Lebih khusus lagi kaidah *fiqhiiyah* juga menjelaskan terkait prinsip *antaradhin* (saling rela). Artinya: Hukum asal transaksi adalah keridhaan kedua belah pihak yang berakad, hasilnya adalah berlaku sahnya yang diakadkan.²³

Dapat disimpulkan bahwa perjanjian lisan pekerja kuli bangunan diperbolehkan dilakukan apabila kedua belah pihak tidak ada keterpaksaan atau saling *ridho*. Maka dalam hal ini dapat menguatkan serta melindungi hak-hak bagi pekerja kuli bangunan yang terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan.

Kesimpulan

Perlindungan hukum kuli bangunan yang bekerja dengan perjanjian secara lisan di CV. Mutiara Indonesia berdasarkan pasal-pasal yang ada Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 dapat dikatakan masih belum terlaksana sepenuhnya. Sehingga terjadi ketidakseimbangan hak dan kewajiban antara pihak perusahaan CV. Mutiara Indonusa dengan pekerja kuli bangunan. Kurangnya sosialisasi dari pemerintah dan latar belakang pendidikan yang rendah menjadi faktor tidak terlaksananya perlindungan hukum kuli bangunan secara utuh. Perjanjian lisan diperbolehkan apabila hak dan kewajiban masing-masing pihak terpenuhi sehingga terjadi keseimbangan. Berdasarkan hukum

²² Musthofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Yogyakarta: Idea Press), 2017. 22

²³ Ahmad Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah Praktis*, (Jakarta: Pranata Media, 2006), 130.

JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW

Volume 7 Issue 3 2023

ISSN (Online): 2580-2658

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

Islam, perlindungan hukum kuli bangunan CV. Mutiara Indonusa jika dikaitkan dengan permasalahan yang diteliti maka semua aspek dapat dikatakan memenuhi syarat dan rukun *Ijarah*, sehingga terjadi kesepakatan antar kedua belah pihak meskipun menggunakan perjanjian secara lisan. Namun, masing-masing pihak telah saling rela dan tercapainya prinsip *antaradhin* sesuai dengan syariat Islam.

Daftar Pustaka

- Adinata, Surya. "Analisis Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan" (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan Nomor:41/G/2009/PHI.Mdn), 2010
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2010.
- Agustina, Enggita. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003" (Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2015
- Anggraeni, Rina "Risiko Besar, Jaminan Sosial Kuli Bangunan Perlu Diperhatikan", *Sidonews* diakses pada tanggal 15 Juli 2022, pukul 15.20 WIB <https://ekbis.sindonews.com/read/650781/34/risiko-besar-jaminan-sosial-kuli-bangunan-perlu-diperhatikan-1641567702>
- Annisa Utami, Rahmi. "Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Unit Pengawasan Ketenagakerjaan wilayah Serang 1 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)" Undergraduate thesis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2019
- Ash-Shiddieqi, TM. Hasbi. *Pengantar Fiqh Muamalah*, Cet.1, Jakarta : PT. Pustaka Rizqi Putra, 1997
- Ash-Shiddieqy, Hasbi. *Pengantar Fiqh Muamalah*, Semarang : Pustaka Rizqi Putra, 2009
- Bobby Rocky, Robert Jm Mandalagi, Johan P Rantung, And Grace Y. Malingkas, Kani,. "Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus : Proyek PT. Trakindo Utama)." *Jurnal Sipil Statik*, No. 6
- Djazuli, Ahmad, *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah Praktis*, Jakarta: Pranata Media, 2006
- Djuwaini, Diyamuddin. *Pengantar Fiqih Muamalah*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008
- Fuaddi, Husni. "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Al-Amwal* Vol. 7, No. 1, Jun (2018)
- Ibrahim, Duski . *Al-Qawaaid Al Fiqhiyah (Kaidah-kaidah Fiqih)*, Palembang : CV. Amanah, 2019.
- Indriana, Ana. "Kebijakan Pemerintah Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Freelancer (Harian Lepas di Indonesia)", *Jurnal Ekonomi & Bisnis* Vol. 5 No.2 (2021).
- Isnaini, Husni "Naik 37 Persen, Menaker: Ada 1742 Perusahaan yang Nihilkan Kecelakaan Kerja", Sidonews, diakses pada tanggal 15 Juli 2022, pukul 15.10 WIB <https://ekbis.sindonews.com/read/778815/34/naik-37-persen-menaker-ada-1742-perusahaan-yang-nihilkan-kecelakaan-kerja->

JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS LAW

Volume 7 Issue 3 2023

ISSN (Online): **2580-2658**

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

[1653408313#:~:text=JAKARTA%20%2D%20Menteri%20Ketenagakerjaan%20Ida%20Fauziyah.usia%20muda%202020%2D25%20tahun](#)

Mirah Octaviani, I Dewa Ayu *Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur*, Bali : Universitas Udayana, 2018.

Muslich, Ahmad Wardi Muslich. *Fiqh Muamalah*, Jakarta : Amzah, 2010, 321.

Musthofa, *Fiqih Muamalah Kontemporer*, (Yogyakarta: Idea Press), 2017. 22

Nurcahyo, Ngabidin. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia" *Jurnal Cakrawala Hukum*, Volume 12 No. 1 April 2021

Soedjono, Wiwoho. "Hukum Perjanjian Kerja", Jakarta : Bina Aksar, 2003

Subekti, R. "Hukum Perjanjian", Jakarta : Intermasa, 1987

Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002

Tiberius Zaluchu, Niru Anita. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia" Universitas Suryadarma Jakarta : <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/viewFile/754/737>

Yazid Abu 'Abdullah al-Qazwiniy, Muhammad bin. *Sunan Ibnu Majah* Jiid II Beirut : Dar al-Fikr, 2004