

**PERLINDUNGAN HUKUM KULI BANGUNAN YANG TERIKAT KERJA
BERDASARKAN PERJANJIAN LISAN PERSPEKTIF PERATURAN
PEMERINTAH NO. 35 TAHUN 2021 DAN HUKUM ISLAM**

SKRIPSI

Oleh:

Meggamillanda Ihclasul Ummah

18220088



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2022

**PERLINDUNGAN HUKUM KULI BANGUNAN YANG TERIKAT KERJA
BERDASARKAN PERJANJIAN LISAN PERSPEKTIF PERATURAN
PEMERINTAH NO. 35 TAHUN 2021 DAN HUKUM ISLAM**

SKRIPSI

Oleh:

Meggamillanda Ihclasul Ummah

18220088



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah SWT,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan

Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

PERLINDUNGAN HUKUM KULI BANGUNAN YANG TERIKAT KERJA BERDASARKAN PERJANJIAN LISAN PERSPEKTIF PERATURAN PEMERINTAH NO. 35 TAHUN 2021 DAN HUKUM ISLAM

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggung jawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 06 September 2022

Penulis,



Meggamillanda Ihclasul Ummah

NIM 1822008

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi proposal skripsi saudara Meggamillanda Ihclasul Ummah NIM 18220088 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**PERLINDUNGAN HUKUM KULI BANGUNAN YANG TERIKAT KERJA
BERDASARKAN PERJANJIAN LISAN PERSPEKTIF PERATURAN
PEMERINTAH NO. 35 TAHUN 2021 DAN HUKUM ISLAM**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,
**Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah**



Dr. Fakhruddin, M.HI.

NIP. 197408192000031002

Malang, 06 September 2022
Dosen Pembimbing



Dwi Fidhayanti, S.HI., M.H

NIP. 199103132019032036



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 551354 Fax. (0341) 572533

BUKTI KONSULTASI

Nama : Meggamillanda Ihclasul Ummah
NIM : 18220088
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Dwi Fidhayanti, S.HI., M.H
Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM KULI BANGUNAN YANG TERIKAT KERJA BERDASARKAN PERJANJIAN LISAN PERSPEKTIF PERATURAN PEMERINTAH NO. 35 TAHUN 2021 DAN HUKUM ISLAM**

No.	Hari/Tanggal	Mater Konsultasi	Paraf
1.	Selasa, 03 November 2021	Proposal Skripsi	f
2.	Selasa, 18 Januari 2022	BAB I, II, I	f
3.	Senin, 24 Januari 2022	Revisi BAB I, II, III	f
4.	Senin, 07 Februari 2022	ACC Proposal Skripsi	f
5.	Senin, 25 April 2022	Revisi BAB I, II, III	f
6.	Jum'at, 29 April 2022	ACC BAB I, II, III	f
7.	Selasa, 7 Juni 2022	Outline BAB IV	f
8.	Rabu, 10 Agustus 2022	Revisi BAB IV	f
9.	Senin, 22 Agustus 2022	ACC BAB IV	f
10.	Jum'at, 02 September 2022	ACC SKRIPSI dan ABSTRAK	f

Malang, 02 September 2022
Mengetahui,
a.n Dekan
Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Dr. Fakhruddin, M.HI
NIP 197408192000031002

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudari Meggamillanda Ihclasul Ummah, NIM 18220088, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PERLINDUNGAN HUKUM KULI BANGUNAN YANG TERIKAT KERJA BERDASARKAN PERJANJIAN LISAN PERSPEKTIF PERATURAN PEMERINTAH NO. 35 TAHUN 2021 DAN HUKUM ISLAM

Telah dinyatakan lulus dengan nilai : B+

Dengan Penguji

1. Su'ud Fu'adi S.HI., M.EI

NIP 19830804201608011020

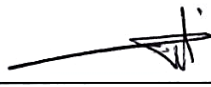


(_____)

Ketua

2. Dr. Khoirul Hidayah M.H

NIP 197805242009122003



(_____)

Penguji Utama

3. Dwi Fidayanti, S.HI., M.H


NIP 199103132019032036



(_____)

Sekretaris

Malang, 26 Oktober 2022

Dekan

Dr. Sudirman, M.A
NIP. 197708222003011003

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

“Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji!”

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan taufik serta hidayah-Nya berupa ilmu pengetahuan, petunjuk, kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Perlindungan Hukum Kuli Bangunan Yang Terikat Kerja Berdasarkan Perjanjian Lisan Perspektif Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan Hukum Islam** Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan juga keluarga, sahabat, serta para umat yang senantiasa istiqomah berada dijalannya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa terdapat banyak pihak yang telah berjasa, baik dalam bentuk bantuan do'a, bimbingan pengarahan serta hasil diskusi dengan beberapa pihak dalam proses penulisan skripsi ini. Maka dari itu, penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan rasa terimakasih yang tak terhingga atas bantuannya selama ini. Ucapan terimakasih ini penulis haturkan kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M.A. selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Dr. Fakhruddin, M.HI. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dewan Penguji Skripsi yaitu Dr. Khoirul Hidayah, SH., M.H. dan Su'ud Fu'adi S.HI., M.EI yang telah memberikan kritik yang membangun serta arahan dan bimbingan dalam menyempurnakan kekurangan yang ada dalam penelitian penulis.
5. Dr. Khoirul Hidayah, SH., M.H. selaku Dosen Wali penulis selama menempuh studi di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis haturkan terima kasih kepada beliau yang telah memberikan arahan, bimbingan, saran serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
6. Dwi Fidhayanti S.HI., M.H selaku Dosen Pembimbing penulis, penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya telah meluangkan waktu, tenaga, arahan dan bimbingan yang telah diberikan, serta dukungan yang begitu sabar selama masa penyusunan skripsi penulis
7. Segenap jajaran Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak berperan aktif di dalam menyumbangkan ilmu, wawasan dan pengetahuan kepada penulis. Semoga Allah SWT memberikan pahala-Nya yang sepadan kepada beliau semua.

8. Staf Karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada pihak CV. Mutiara Indonusa dan beberapa informan, penulis ucapkan terima kasih telah mengizinkan dan memberikan informasi selama pelaksanaan penelitian.
10. Kepada kedua orangtua penulis Bapak Paelan dan Ibu Yuli Sri Supatemi Ningsih, yang senantiasa memberikan doa dan dukungan baik secara moral, materiil, maupun spiritual sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan beliau umur panjang, kesehatan jasmani maupun rohani, rezeki berlimpah dan selamat di kehidupan dan akhirat
11. Kakak kandung penulis M. Dhimas Nanda Yusuf, terimakasih telah memberikan arahan, motivasi dan dukungan yang tiada henti dalam proses penulisan skripsi ini.
12. Seseorang yang tidak bisa saya sebutkan namanya, terimakasih telah berkenan hadir dalam perjalanan ini sebagai sosok penyemangat, telah bersedia untuk berbagi cerita serta keluh kesah dan terimakasih untuk segala hal baik.

13. Kepada seluruh teman seperjuangan Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2018 khususnya kelas HES C yang telah memberikan banyak memori kenangan, pengalaman serta motivasi. Terimakasih untuk kalian semua atas segala kebersamaan yang selama ini kita rangkai dalam berbagi ilmu serta semangat hingga penyelesaian skripsi ini.
14. Teman Kontrakan Tercinta “Rumahku Surgaku” : Veny, Faza, Iza, Nunik, Bunga. Terimakasih telah kebersamai selama 4 tahun ini dengan berbagai cerita yang ada. Terimakasih banyak telah mampu menjadi rumah ternyaman dalam segala hal.
15. Serta berbagai pihak yang banyak membantu penulis dalam proses menyelesaikan skripsi, yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Namun, tidak mengurangi sedikit pun rasa terimakasih dari penulis.
16. Dan yang terakhir teruntuk diri saya sendiri, Meggamillanda I.U Terimakasih telah mampu berjuang hingga detik ini serta menjadi tangguh dalam keadaan apapun itu. Dan terimakasih telah percaya pada dirimu sendiri. Kamu hebat dengan segala proses usahamu.

Penulis berharap semoga semua yang diperoleh saat perkuliahan di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menjadi ilmu yang bermanfaat bagi masyarakat serta barokah. Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kriteria sempurna karena beberapa kekurangan diantaranya keterbatasan pengetahuan dan wawasan dari penulis, maka dari itu penulis berharap kritik

dan saran dari para pembaca diperlukan untuk membangun penulisan skripsi ini menjadi lebih baik.

Malang, 06 September 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, reading "Meggamillanda Ihclasul Ummah". The signature is written in a cursive style and is underlined with a single horizontal line.

Meggamillanda Ihclasul Ummah

NIM 18220088

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi ialah pemindah alihan tulisan Arab kedalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab kedalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide Arabic Transliteration), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

ا	= Tidak dilambangkan	ض	= dl
---	----------------------	---	------

ب = b	ط = th
ث = t	ظ = dh
د = ts	ع = „(koma menghadap keatas)
ج = j	غ = gh
ح = h	ف = f
خ = kh	ق = q
ذ = d	ك = k
ر = dz	ل = l
ز = r	م = m
س = z	ن = n
س = s	و = w
ش = sy	ه = h
ص = sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (,,), berbalik dengan koma (,,) untuk pengganti lambang “ع”.

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = â misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = î misalnya قيل menjadi qîla

Vokal (u) panjang = û misalnya دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaanya“ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambaranya“ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawudanya“ setelah *fathah* dituli \s dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = او misalnya قول menjadi qawla Diftong (ay)
= اي misalnya خير menjadi khayrun

D. Ta' Marbutah (ة)

“Ta” marbûthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila “ta” marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh*.

E. Kata Sandang dan Lafdz al Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh- contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan ...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
3. *Masyâ" Allâhkânawamâ lam yasya" lam yakun.*
4. *Billâh ,,azzawajalla*

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut:

“ ...Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan Ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai kantor pemerintahan, namun ...”

Perhatikan penulisan nama “Abdurrahman Wahid,” “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dan orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-RahmânWahîd,” “AmînRaîs,” dan bukan ditulis dengan “shalât.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiii
DAFTAR ISI.....	xviii
ABSTRAK	xx
ABSTRACT.....	xxi
تجريدی.....	1
BAB I.....	2
PENDAHULUAN.....	2
A. Latar Belakang Masalah	2
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Operasional	10
F. Sistematika Penulisan	12
BAB II	14
TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kerangka Teori.....	23
1. Perjanjian.....	23

2. Perjanjian Kerja	28
3. Perlindungan Hukum.....	36
4. . <i>Ijarah</i>	Error! Bookmark not defined.
BAB III	49
METODE PENELITIAN	49
A. Jenis Penelitian	49
A. Pendekatan Penelitian	50
B. Sumber Data	50
C. Lokasi Penelitian	51
D. Teknik Pengumpulan Data	52
E. Analisis Data.....	53
BAB IV	56
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
B. Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kuli Bangunan yang terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan di CV. Mutiara Indonusa perspektif Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021	60
C. Perlindungan Hukum bagi pekerja kuli bangunan yang terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan perspektif Hukum Islam.....	78
BAB V	86
PENUTUP	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN	93
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	101

ABSTRAK

Meggamillanda Ihclasul Ummah, 18220088, 2022, *Perlindungan Hukum Kuli Bangunan Yang Terikat Kerja Berdasarkan Perjanjian Lisan Perspektif Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan Hukum Islam*. Skripsi, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Dwi Fidhayanti, S.HI., M.H

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Kuli Bangunan, Perjanjian Lisan

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 resiko kecelakaan kerja yang akan terjadi. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 merupakan suatu bentuk dari perwujudan perlindungan hukum preventif dari pemerintah untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Namun dalam pelaksanaannya, 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. Agama Islam juga memberikan perhatian terkait perlindungan bagi pekerja, yang telah tercantum dalam hukum Islam

Dalam 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 mengetahui pandangan hukum Islam terhadap perlindungan hukum bagi kuli bangunan yang terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, sumber data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi serta data sekunder dari Peraturan Pemerintah, Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Terdapat 5 tahapan analisis data dalam penelitian ini yakni, edit, klasifikasi, verifikasi, analisis data dan kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum 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.

ABSTRACT

Meggamillanda Ihclasul Ummah, 18220088, 2022, *Legal Protection of Work-Bound Building Coolies Based on Oral Agreements Perspective of Government Regulation No. 35 of 2021 and Islamic Law*. Thesis, Department of Sharia Economic Law, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Supervisor: Dwi Fidhayanti, S.HI., M.H

Keywords: Legal Protection, Coolie Building, Oral Agreement

The weak strength of oral agreements within the scope of building coolie workers is a consideration that must be considered, because it concerns some of the rights that workers should get, as well as the high risk of work accidents that will occur. Government Regulation No. 35 of 2021 is a form of embodiment of preventive legal protection from the government to prevent before violations occur. However, in its implementation, the legal protection measures in the regulation still have several aspects that have not all been implemented by CV companies. Pearl Indonusa, because there are several obstacles. Islam also pays attention to the protection of workers, which has been listed in the five principles of Maqashid Sharia

In this study, it aims to determine the legal protection for building coolies who are bound by work based on oral agreements in CV. Mutiara Indonusa according to Government Regulation No. 35 of 2021. And knowing the view of Islamic law on legal protection for building coolies who are bound by work based on oral agreements.

This research is a type of empirical juridical research using a sociological juridical approach, primary data sources obtained from interviews and observations as well as secondary data from Government Regulations, Labor Law and Islamic Law. There are 5 stages of data analysis in this study, namely, edit, classification, verification, data analysis and conclusions

The results of this study show that the legal protection of building coolies who are bound by work is based on an oral agreement in cv. Mutiara Indonusa has not been fully implemented by the company, the work contract carried out still uses an oral agreement, the determination of wages given is still under the UMK of Malang Regency, and the provision of social security is only given in part because the company considers it a cost burden, as well as safety guarantees that are not paid attention to. So that there is an imbalance of rights and obligations between the company and building coolie workers. if viewed from Islamic law, the legal protection of building coolies according to Maqashid Sharia, not all aspects are also fulfilled. Therefore, it needs to be improved again to realize the welfare of workers in accordance with the principles of Islamic sharia.

تجريدي

Meggamillanda Ihclasul Ummah, 18220088, 2022, الحماية القانونية لتبريد المباني المرتبطة بالعمل استنادا إلى منظور الاتفاقيات الشفهية لللائحة الحكومية رقم 35 لعام 2021 والشريعة الإسلامية. أطروحة، قسم الشريعة الإسلامية، كلية الشريعة، مولانا مالك إبراهيم الدولة الإسلامية جامعة مالانغ، المشرف: دوي فيدهاياتي، S.HI، ماجستير

الكلمات المفتاحية: الحماية القانونية، مبنى كولي، اتفاق شفهي

إن ضعف قوة الاتفاقيات الشفهية في نطاق عمال البناء هو اعتبار يجب مراعاته ، لأنه يتعلق ببعض الحقوق التي يجب أن يحصل عليها العمال ، فضلا عن ارتفاع مخاطر حوادث العمل التي ستحدث. اللائحة الحكومية رقم 35 لسنة 2021 هي شكل من أشكال تجسيد الحماية القانونية الوقائية من الحكومة لمنع حدوث الانتهاكات قبل حدوثها. ومع ذلك ، في تنفيذها ، لا تزال تدابير الحماية القانونية في اللائحة تحتوي على العديد من الجوانب التي لم يتم تنفيذها جميعا من قبل شركات السيرة الذاتية. لؤلؤة إندونوسا ، لأن هناك العديد من العقبات. كما يهتم الإسلام بحماية العمال التي وردت في المبادئ الخمسة للشريعة المقدسة.

في هذه الدراسة ، تهدف إلى تحديد الحماية القانونية لعمال التبريد في المباني الملزمين بالعمل بناء على اتفاقيات شفهية في السيرة الذاتية. مونتيرارا إندونوسا وفقا لللائحة الحكومية رقم 35 لعام 2021. ومعرفة وجهة نظر الشريعة الإسلامية بشأن الحماية القانونية لعمال التشييد الذين يلتزمون بالعمل بناء على اتفاقيات شفهية.

هذا البحث هو نوع من البحوث القانونية التجريبية باستخدام نهج قانوني اجتماعي ، ومصادر البيانات الأولية التي تم الحصول عليها من المقابلات والملاحظات وكذلك البيانات الثانوية من اللوائح الحكومية وقانون العمل والشريعة الإسلامية. هناك 5 مراحل لتحليل البيانات في هذه الدراسة ، وهي التحرير والتصنيف والتحقق وتحليل البيانات والاستنتاجات

تظهر نتائج هذه الدراسة أن الحماية القانونية لعمال التبريد في المباني الملزمين بالعمل تستند إلى اتفاق شفهي في السيرة الذاتية. لم يتم تنفيذ Mutiara Indonusa بالكامل من قبل الشركة ، ولا يزال عقد العمل الذي تم تنفيذه يستخدم اتفاقا شفهيًا ، ولا يزال تحديد الأجور الممنوحة تحت UMK of Malang Regency ، ولا يتم توفير الضمان الاجتماعي إلا جزئيا لأن الشركة تعتبره عبئا على التكلفة ، بالإضافة إلى ضمانات السلامة التي لا يتم الاهتمام بها. بحيث يكون هناك اختلال في الحقوق والالتزامات بين الشركة وعمال البناء البارد. إذا نظرنا إليها من الشريعة الإسلامية ، فإن الحماية القانونية للمباني تبرد وفقا للشريعة مقاشد ، لا يتم الوفاء بجميع الجوانب أيضا. لذلك، يجب تحسينه مرة أخرى لتحقيق رفاهية العمال وفقا لمبادئ الشريعة الإسلامية.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 untuk bekerja.¹ Sebagaimana dalil QS. At Taubah ayat 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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."*²

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

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

² Tim Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung; CV Penerbit J-ART, 2004)

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 konstruksi 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. Dimana 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 ini, tentunya berasal dari suatu hubungan kerja antar pihak berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.³

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.⁴ 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

³ Ana Indriana, *Kebijakan Pemerintah Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Freeleancer (Harian Lepas di Indonesia)*, Jurnal Ekonomi & Bisnis Vol. 5 No.2 (2021). 122

⁴ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2010). 45

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 perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.⁵

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 perlindungan hak dan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan menekankan pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja

⁵ Wiwoho Soedjono, “*Hukum Perjanjian Kerja*”, (Jakarta : Bina Aksar, 2003). 9

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 fiqih.

دَرْءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَنْبِ الْمَصَالِحِ

Artinya *"Menolak kerusakan harus didahulukan dari pada mendatangkan kemaslahatan"*.⁶

Namun pada faktanya, pekerja kuli bangunan yang berkerja di CV. Mutiara Indonusa masih terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan, membuat mereka dalam keadaan yang dilematis. Pada satu sisi, mereka sangat membutuhkan pekerjaan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, sementara

⁶ Duski Ibrahim, Al-Qawaid Al Fiqhiyah (Kaidah-kaidah Fiqih), Palembang : CV. Amanah, 2019, hlm 84

disisi lain, kontrak kerja yang dilakukan masih menggunakan perjanjian secara lisan, tidak secara tertulis. Sehingga tidak ada jaminan yang kuat terhadap perlindungan hukum terkait upah, tunjangan, serta keselamatan kerja. Dalam setiap tahunnya dapat terjadi banyak kecelakaan yang dialami oleh pekerja di tempat kerja yang mengakibatkan adanya kerusakan materi, gangguan produksi, hingga mengakibatkan korban jiwa.⁷ Kondisi ini mengindikasikan 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 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 di perjanjikan 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.⁸

⁷ 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)

⁸ 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

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 peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Perlindungan Hukum 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.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum pekerja kuli bangunan yang terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan di CV. Mutiara Indonusa perspektif Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 ?
2. Bagaimana perlindungan hukum pekerja kuli bangunan yang terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan berdasarkan perspektif Hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja kuli bangunan yang terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan di CV. Mutiara Indonusa menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja kuli bangunan yang terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan berdasarkan perspektif Hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi yang baik atau manfaat baik dari sisi teoritis maupun praktis sebagai berikut

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu pemahaman betapa pentingnya kesadaran kita sebagai masyarakat dalam pemenuhan hak-hak bagi pekerja kuli bangunan yang masih terikat kerja dengan perjanjian secara lisan, guna memenuhi kebutuhan mereka dan juga kesadaran bagi pengusaha untuk memenuhi kebutuhan bagi pekerja kuli bangunan, sehingga dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang baik antara pihak-pihak yang bersangkutan di dalamnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi pekerja kuli bangunan

Dapat memberikan kesadaran bagi pekerja kuli bangunan yang masih terikat kerja dengan perjanjian lisan terkait hak dan juga kewajiban mereka, sehingga ketika melakukan suatu pekerjaan tidak hanya untuk mendapatkan upah saja, melainkan menuntut hak yang seharusnya mereka terima. Sehingga akan menciptakan suatu hubungan yang baik serta berkelanjutan

b. Bagi pengusaha

Dapat memberikan suatu pemahaman tentang kewajiban yang harus dilakukan bagi pengusaha dalam memperkerjakan pekerjaannya sebagaimana yang telah diperjanjikan menurut peraturan perundang-undangan yang telah diberlakukan. Sehingga tidak terjadi suatu hubungan kerja yang dapat merugikan bagi pihak pekerja kuli bangunan

c. Bagi pemerintah

Dapat mendorong pemahaman bagi pemerintah untuk lebih memperhatikan dan bersikap aktif dalam menanggapi permasalahan kerja yang ada di dunia perindustrian yang semakin pesat, sehingga kedepannya dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antara beberapa pihak.

d. Bagi Masyarakat

Dapat memberikan sebuah pengetahuan yang ada dalam dunia kerja, sehingga dapat menjadikan masyarakat mampu berfikir dan juga bertindak secara kritis ketika menghadapi suatu keadaan yang timpang dalam hubungan kerja yang terjadi di lingkungannya, sehingga dapat terwujudnya suatu hubungan kerja yang baik pada masyarakat.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penarikan batasan yang lebih substansif dari suatu konsep, sehingga pembaca dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat dari variable yang sebelumnya sudah didefinisikan konsepnya. Oleh karena itu, peneliti perlu untuk memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi variable yang ditulis peneliti. Untuk mempermudah pemahaman bagi pembaca terhadap permasalahan yang akan dibahas, maka peneliti memberikan beberapa penjelasan terkait judul yang diangkat, sebagai berikut :

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah segala upaya untuk memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum merupakan berbagai upaya hukum, yang wajib untuk diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan suatu rasa aman, tentram baik secara fisik

maupun fikir dari segala sesuatu gangguan dan juga ancaman yang mungkin terjadi dari pihak manapun. Menurut Soetiono, Perlindungan hukum adalah suatu upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, untuk mewujudkan ketertiban dan juga ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

2. Perjanjian Kerja Lisan

Perjanjian kerja secara lisan adalah hubungan kerja yang dibuat tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja, perjanjian kerja lisan cukup dengan pernyataan bersama yang telah disetujui oleh kedua belah pihak dan sebaiknya disaksikan oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi. Begitu halnya dengan pengaturan hak dan juga kewajiban bagi pekerja dan pengusaha dalam perjanjian secara lisan juga mengacu pada peraturan ketenagakerjaan.

3. Hukum Islam

Hukum Islam menurut Prof Mahmud Syaltout menyatakan bahwasannya, hukum Islam adalah peraturan yang diciptakan oleh Allah SWT supaya manusia berpegang teguh pada-Nya di dalam hubungan dengan Tuhan dengan saudaranya sesama muslim dengan saudaranya sesama manusia, beserta hubungannya dengan alam seluruhnya dan hubungannya dengan kehidupan.⁹

⁹ Faturrahman Djamil, *Filsafat Hukum Islam* (Jakarta : Logos Wacana Ilmu, 1997). 12

F. Sistematika Penulisan

Pada penyusunan penelitian untuk skripsi ini terdapat sistematika pembahasan penulisan yang dipaparkan untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan juga terarah secara terstruktur meliputi beberapa bab yang masing-masing saling berkaitan satu sama lain dengan menyesuaikan pokok permasalahan bahasan. Adapun penjelasan sistematika penulisan ini dapat diuraikan sebagai berikut.

BAB I Pendahuluan, pada bab ini terdiri dari sub bab pertama berupa latar belakang sebagai inti dari permasalahan yang kemudian akan diuraikan dalam pokok-pokok penelitian yang sesuai dengan judul yang diangkat. Sub bab kedua yakni rumusan masalah sebagai jawaban atas permasalahan, yang bertujuan sebagai petunjuk arah penelitian. Sub bab ketiga berupa tujuan penelitian sebagai penyelesaian atas permasalahan yang diangkat. Sub bab keempat berupa manfaat penelitian, yang meliputi atas manfaat teoritis dan juga manfaat. Sub bab definisi operasional berupa penjelasan dari setiap kata kunci yang digunakan dalam penelitian ini. Yang terakhir yakni sub bab sistematika penulisan sebagai gambaran dari penelitian yang terstruktur

BAB II Tinjauan Pustaka. Pada sub bab penelitian ini diawali dengan bab penelitian terdahulu yang berupa hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan dalam bentuk skripsi dan juga jurnal. Kemudian sub bab tinjauan Pustaka berisi mengenai konsep pemikiran yuridis berupa landasan konseptual dan teoritis meliputi tinjauan umum perjanjian, perjanjian kerja,

konsep perlindungan hukum, dan hukum Islam sebagai dasar pengkajian analisis permasalahan yang akan diangkat.

BAB III Metodologi Penelitian. Pada bab ini berisi mengenai jenis penelitian yang berupa yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis (*sociological jurisprudence*) . Lokasi penelitian dilaksanakan di Perusahaan Kontruksi CV. Mutiara Indonusa. Jenis dan sumber data penelitian meliputi wawancara, observasi dan juga dokumentasi, serta data sekunder yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder. Dan yang terakhir adalah proses teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui edit, klasifikasi, verifikasi, analisis data kemudian penarikan kesimpulan.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Pada bab ini meliputi penguraian data yang telah diperoleh dengan melakukan penguraian yang kemudian dilakukan klasifikasi, verifikasi dan juga analisis yang dilakukan untuk menjawab atas rumusan masalah sehingga nantinya akan menghasilkan penelitian yang sesuai dan terarah dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan tujuan dan manfaat penelitian.

BAB V Penutup. Bab ini terdiri atas kesimpulan dari hasil pemahaman yang disimpulkan oleh penulis sebagai jawaban dari permasalahan yang ditetapkan dalam penelitian. Kemudian selanjutnya ada bagian dari saran yang berupa usulan ataupun anjuran bagi beberapa pihak untuk mendapatkan sebuah manfaat terkait topik penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu upaya mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, disamping itu kajian terdahulu membantu dalam pelaksanaan penelitian dalam memposisikannya menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Pada bagian ini, peneliti mencantumkan berbagai hasil dari penelitian terdahulu yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian yang hendak dilakukan. Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orisinalitas dan juga posisi penelitian yang hendak dilakukan. Kajian yang mempunyai relasi atau keterkaitan dengan kajian ini antara lain :

1. Skripsi oleh Annisa Suci Az Zahro (Universitas Muhammadiyah Palembang, 2019) dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Bekerja Tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis”, karya ini ditulis dalam skripsi dengan metode penelitian normatif bersifat deskriptif yang diterbitkan pada tahun 2019. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik adalah dalam bekerja buruh/pekerja yang membuat perjanjian kerja secara lisan akan menimbulkan kurangnya mendapatkan perlindungan hukum bagi buruh/pekerja baik dalam sistem pengupahan, keselamatan kerja, kesehatan kerja serta

program jaminan sosial tenaga kerja. Sehingga akan menyebabkan status pekerja/buruh menjadi tidak jelas. Ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu dapat mengakibatkan pekerja/buruh diberhentikan tanpa uang pesangon.¹⁰

2. Skripsi oleh Gabriela Chatrin Simanjutak (Universitas Medan, 2019) dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Studi Pada (CV. Mandiri Indah Prima)” skripsi ini ditulis dengan menggunakan jenis pendekatan yuridis empiris. Adapun kesimpulan dari penelitian ini bahwasannya hak dan kewajiban para pihak yakni pengusaha dan pekerja CV. Mandiri Indah Prima serta waktu kerja dicantumkan dalam perjanjian kerja yang disepakati. Selain itu mengenai pemberian upah juga dapat dilakukan negosiasi antara pengusaha dan pekerja. Namun mengenai perlindungan atas pekerja tidak diatur dalam perjanjian kerja, hal ini juga salah satunya disebabkan tidak adanya serikat buruh dalam CV. Mandiri Indah Prima yang dapat melakukan perundingan atas pembentukan perjanjian kerja tersebut. Sehingga adanya ketimpangan dalam pemenuhan hak-hak pekerja harian lepas di CV. Mandiri Indah Prima.¹¹
3. Skripsi oleh Singgih Bramantio Arganta (Universitas Muhammadiyah Medan, 2017) dengan judul “Akibat Hukum

¹⁰ Annisa Suci Az Zahro, *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Bekerja Tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis*, (Palembang : Universitas Muhammadiyah Palembang, 2019), 63

¹¹ Gabriela Chatrin Simanjutak, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Studi Pada (CV. Mandiri Indah Prima)*, (Medan : Universitas Medan, 2019), 98

Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan” pada skripsi ini ditulis dengan menggunakan jenis pendekatan yuridis normatif. Adapun kesimpulan dari penelitian ini bahwasannya Akibat Hukum Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan yaitu Perjanjian kerja secara lisan, menimbulkan beberapa akibat hukum, jika hubungan kerja tersebut dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat secara lisan, maka statusnya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja Yang Didasari Pada Perjanjian Secara Lisan Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan yaitu Perjanjian kerja secara lisan belum mampu memberikan perlindungan hukum seutuhnya kepada para pihak, khususnya pekerja¹²

4. Skripsi oleh Juwita Sari Dewi dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sistem Outsourcing Di Indonesia Perspektif Prinsip Muamalah” pada skripsi ini, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian pustaka dengan pendekatan perundang-undangan. Adapun kesimpulan dari penelitian ini yakni ketentuan outsourcing di Indonesia sangat tidak selaras dengan prinsip muamalah karena dalam ketentuan tersebut lebih dominan

¹² Singgih Bramantio Arganta, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan : Universitas Muhammadiyah Medan, 2017)

merugikan para pekerja dan ini tidak dianjurkan penerapannya dalam islam. Karena islam melarang bermuamalah dengan cara merugikan orang lain.¹³

5. Skripsi oleh Hanip dengan judul “Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam) jenis penelitian yang digunakan pada skripsi ini adalah yuridis empiris. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik bahwasannya perlindungan hukum perjanjian kerja waktu tertentu seperti berlakunya pemagangan selama 6 bulan dan pemberian kerja diluar jam kerja di Indomaret cabang Sidoarjo belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pengaturan dalam hukum islam sudah sesuai berdasarkan bentuk dan isi perjanjian kerja yang telah disepakati.¹⁴

¹³ Juwita Sari Dewi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sistem Outsourcing Di Indonesia Perspektif Prinsip Muamalah*, (Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017), 73

¹⁴ Hanip, *Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)*, (Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim) 69

**Tabel. 1 Persamaan dan Perbedaan dari lima penelitian
terdahulu**

No.	Identitas	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Annisa Suci Az Zahro, Skripsi Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2019	Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Bekerja Tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis	Sama-sama membahas terkait perlindungan hukum bagi pekerja yang masih terikat kerja menggunakan Perjanjian Lisan atau Perjanjian Tidak Tertulis, dan metode penelitian yang digunakan	Pada penelitian terdahulu ini objek yang difokuskan adalah para pekerja buruh perusahaan, sedangkan objek pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih terfokus pada para kuli kerja bangunan dengan menggunakan perspektif PP No.35 Tahun

			sama menggunakan metode yuridis empiris	2021 dan Hukum Islam
2.	Gabriela Chatrin Simanjutak, Skripsi Program Kekhususan Hukum Perdata BW, Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara, 2019	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Studi (CV. Mandiri Indah Prima)	Fokus penelitian terdahulu ini sama membahas terkait perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas khususnya pekerja kuli bangunan, serta metode penelitian yang digunakan sama-sama	Pada penelitian terdahulu ini lebih memfokuskan mengenai proses pelaksanaan perjanjian bagi pekerja harian lepas di CV. Mandiri Indah Prima, sedangkan pada penelitian selanjutnya terfokus pada upaya perlindungan hukum bagi

			menggunakan yuridis empiris	pekerja kuli bangunan yang masih terikat kerja berdasarkan perjanjian kerja lisan
3.	Singgih Bramantio Arganta, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2017	Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan	Fokus penelitian terdahulu ini sama membahas terkait tenaga kerja yang masih terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan,	Objek pada penelitian terdahulu ini lebih terfokus pada kedudukan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan serta akibat hukum yang didasari pada perjanjian kerja lisan. Sedangkan penelitian selanjutnya lebih terfokus pada

				<p>perlindungan hukum bagi kuli bangunan yang terikat kerja dengan perjanjian lisan.</p> <p>Metode penelitian hukum yang digunakan pada penelitian terdahulu ini adalah yuridis normatif</p>
4.	<p>Juwita Sari Dewi, Skripsi Program Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas</p>	<p>Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sistem Outsourcing Di Indonesia Perspektif</p>	<p>Fokus penelitian terdahulu ini sama membahas terkait perlindungan hukum</p>	<p>Subjek yang dituju pada penelitian terdahulu ini lebih terfokus pada tenaga kerja outsourcing yang ada di Indonesia,</p>

	Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021	Prinsip Muamalah	terhadap tenaga kerja	sedangkan penelitian selanjutnya mengkhususkan kepada tenaga kuli bangunan. Metode penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan Tinjauan Islam yang digunakan adalah Hukum Islam
5.	Hanip, Skripsi Program Hukum Ekonomi Syariah Fakultas	Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo	Sama-sama membahas terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja	Subjek yang ada pada penelitian terdahulu ini terfokus pada Pekerja Kontrak yang berada di

Syariah	(Tinjauan		Indomaret.
Universitas	Undang-Undang	Metode	Sedangkan
Islam Negeri	Nomor 13	penelitian	penelitian
Maulana Malik	Tahun 2003	yang	selanjutnya lebih
Ibrahim	Tentang	digunakan	terfokus pada
Malang, 2016	Ketenagakerjaan	juga sama	kuli bangunan
	dan Hukum	menggunakan	yang ditinjau
	Islam)	metode	dengan Hukum
		yuridis	Islam
		empiris	

B. Kerangka Teori

1. Perjanjian

a. Pengertian Perjanjian

Berdasarkan Pasal 1313 KUHPerdara, perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap suatu orang lain atau lebih. R. Subekti menyatakan bahwasannya suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dalam artian kedua orang

tersebut saling melakukan perjanjian untuk melakukan sesuatu dari peristiwa ini sehingga timbul hubungan perikatan.¹⁵

Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa “Perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang berdasarkan dengan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat dari hukum”. Maka dari itu kedua pihak tersebut akan sepakat terhadap peraturan atau kaedah, atau hak dan kewajiban yang mengikat mereka sehingga wajib untuk ditaati dan juga harus dijalankan. Berdasarkan kesepakatan tersebut maka akan menimbulkan suatu akibat hukum. Hal ini juga akan menimbulkan hak dan kewajiban, kemudian jika salah satu diantara keduanya melanggar kesepakatan tersebut maka akan ada akibat hukum di dalamnya. Pihak yang melanggar akan dikenakan akibat hukum atau diberikan sebuah sanksi atas perbuatan tersebut.¹⁶

Dari pengertian perjanjian yang sudah dijelaskan diatas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasannya, perjanjian itu terdiri dari :

1. Adanya pihak-pihak

Pihak yang terlibat dalam perjanjian sedikitnya ada dua orang atau lebih. Pihak inilah yang kemudian disebut dengan subyek perjanjian. Pihak yang dimaksud dapat berupa manusia ataupun badan hukum dan tentunya memiliki suatu kewenangan

¹⁵ R. Subekti, “*Hukum Perjanjian*”, (Jakarta : Intermasa, Intermasa) 1

¹⁶ Sudikno Mertokusumo, “*Mengenal Hukum*”, (Yogyakarta : Liberty). 82

untuk melaksanakan perbuatan hukum berdasarkan dengan Undang-undang yang telah diberlakukan.

2. Ada persetujuan antara para pihak

Dalam persetujuan diantara pihak tersebut sifatnya tetap bukan hanya suatu perundingan. Umumnya pada perundingan dibicarakan mengenai syarat-syarat dan juga obyek perjanjian sehingga timbulah suatu persetujuan.

3. Ada prestasi yang akan dilaksanakan

Maksud dari prestasi dalam perjanjian ini adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi dan juga dilakukan oleh pihak-pihak yang terlibat dengan syarat-syarat yang sudah ada dalam perjanjian tersebut

4. Ada perjanjian dalam bentuk lisan ataupun tulis

Bentuk dalam perjanjian diperlukan karena ada ketentuan di dalam Undang-Undang yang menyebutkan bahwa dengan adanya bentuk ini lah, maka perjanjian akan mempunyai sebuah kekuatan yang mengikat dan tentunya juga mempunyai bukti yang kuat.

5. Ada syarat-syarat tertentu sebagai isi dari perjanjian tersebut

Syarat-syarat yang ada dalam isi perjanjian ini meliputi syarat pokok yang akhirnya akan menciptakan hak dan kewajiban pokok bagi pihak yang terlibat. Oleh karena itu karena dilakukan bagi masing-masing pihak.

6. Terdapat tujuan yang akan dicapai

Dalam menentukan isi perjanjian, tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang yang sudah diberlakukan, meskipun pada dasarnya didasarkan dengan asas kebebasan berkontrak

b. Syarat-syarat Sah Perjanjian

Setelah dijelaskan mengenai beberapa pengertian dari perjanjian, maka hal lain yang harus diketahui dalam melakukan perjanjian yang dibuat agar memiliki suatu kekuatan hukum yang mengikat antara pihak yang bersangkutan, adalah tercapainya syarat sah perjanjian. Jika syarat sah perjanjian ini tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut dapat menjadi batal atau bahkan batal demi hukum.

Syarat sah perjanjian ini telah diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang menyatakan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yang harus dipenuhi :

1. Sepakat untuk mengikatkan diri

Kesepakatan diperlukan dalam melakukan suatu perjanjian, hal ini berarti bahwa masing-masing pihak harus memiliki kebebasan berkontrak, dimana para pihak tidak ada paksaan atau tekanan yang mengakibatkan adanya cacat dalam melakukan kehendaknya, ada tiga sebab yang dapat membuat kesepakatan tersebut tidak sah yakni adanya unsur

paksaan (*dwang*), unsur kekeliruan (*dwaling*) dan unsur penipuan. Dengan kata lain, kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian harus bersepakat atau setuju terkait hal-hal pokok dari perjanjian yang sudah dilakukan.

2. Kecapakan para pihak dalam membuat perjanjian

Pihak yang membuat perjanjian adalah orang-orang yang sudah memenuhi syarat sebagai pihak yang dianggap sudah cakap menurut hukum. Seseorang yang sudah dianggap cakap oleh hukum adalah orang sudah berumur 21 tahun keatas, kecuali dikarenakan adanya suatu hal tertentu dia di taruh bawah pengampuan seperti buta, dungu, sakit ingatan atau pemboros.

Pasal 1330 KUHPerdara menyebutkan bahwasannya orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah¹⁷ :

- 1) Orang-orang yang belum dewasa
- 2) Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan
- 3) Orang-orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

3. Suatu hal tertentu

Syarat sah perjanjian yang ketiga adalah suatu perjanjian haruslah mengenai suatu hal tertentu. Yang dimaksudkan “suatu hal tertentu” ini adalah obyek dari perjanjian itu sendiri. Jika dilihat menurut Pasal 1333 Kitab Undang-Undang Perdata (KUHPerdata) "Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya." Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu terkemudian dapat ditentukan atau dihitung.

4. Suatu sebab halal

Maksud halal dalam syarat perjanjian ini adalah isi dari perjanjian yang telah dibuat tersebut tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, norma-norma agama, kesusilaan dan juga ketertiban umum.¹⁸

2. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja menurut Pasal 1601 KUHPerdata disebutkan bahwa Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, simajikan untuk suatu

¹⁸ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1320

waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Sedangkan berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.¹⁹

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Sedangkan H. Manulang mengungkapkan bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul karena perjanjian yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tentu.²⁰ Hubungan kerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Pembuatan perjanjian kerja
- b. Kewajiban para pihak
- c. Berakhirnya hubungan kerja

¹⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 1

²⁰ Sunjung H. Manulang, Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta : Rineka Cipta, 1990). 63

d. Cara penyelesaian perjanjian kerja

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat pula atas ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja yakni hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh majikan yang disebut dengan peraturan perusahaan dan dapat pula diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB).²¹

b. Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan dari pengertian perjanjian yang sudah dijelaskan diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian yaitu :

1) Adanya unsur pekerjaan

Ketika melakukan suatu pekerjaan harus ada pekerjaan atau obyek yang diperjanjian didalamnya, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh para pekerja, dapat menyuruh orang lain ketika sudah ada izin dari orang lain. Pernyataan ini sudah dijelaskan dalam KUHPerdara 1603a yang menyatakan bahwa “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat

²¹ Muhammad Regen Pohan, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, MLJ Merdeka Law Journal Vol. 1 (2) (2020).65

menyuruh orang ketiga menggantikannya” sifat dari pekerjaan yang dilakukan pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan ketrampilan atau masing-masing dari keahliannya. Oleh karena itu menurut hukum, apabila seorang pekerja tersebut meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum

2) Adanya unsur perintah

Perwujudan dari suatu pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerjaan yang bersangkutan harus mematuhi pada segala perintah dari pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan sebelumnya. Bentuk dari perintah tersebut dapat secara tertulis yang terdapat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama. Pekerja haruslah mentaati segala perjanjian yang sudah diberlakukan di dalam perusahaan tempat ia bekerja.

3) Adanya waktu tertentu

Waktu tertentu memiliki pengertian yang sangat luas, dapat berarti waktu tidak tertentu, artinya berakhirnya waktu perjanjian pada saat perjanjian

kerja tidak ditetapkan, atau waktu tertentu, yang berarti berakhirnya waktu perjanjian ditetapkan pada saat dibuat perjanjian atau berakhirnya disetujui pada saat pekerjaan yang disepakati selesai.

4) Adanya unsur upah

Upah menjadi pokok yang sangat penting dalam suatu perjanjian kerja. karena tujuan utama dari seorang pekerja adalah untuk menghasilkan upah. Oleh karenanya, jika tidak ada unsur upah, maka tidak dapat dikatakan hubungan kerja. Pemberian upah ini menjadi suatu penegasan pembayaran prestasi yang diberikan. Kemudian pembayaran upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam praktek pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan tidak menutup kemungkinan menggunakan barang, tetapi jumlahnya dibatasi.²²

c. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Jenis dari perjanjian kerja ini pada dasarnya dapat dibedakan atas lamanya waktu yang sudah disepakati dalam

²² Yuliana Yuli W, *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas*, Jurnal Yuridis Vol. 5 No. 2, Desember (2018). 207

perjanjian kerja, yakni dapat dibagi menjadi Perjanjian Waktu Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan “Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu perjanjian waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya pekerjaannya diperkirakan akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 5 tahun
- b) Pekerjaan yang bersifat musiman

c) Pekerjaan yang sekali selesai

d) Pekerjaan yang sementara sifatnya

2. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian untuk waktu tidak tertentu adalah suatu perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dalam perjanjian ini dapat mensyaratkan masa percobaan kerja selama paling lama 3 bulan, dan ini masa ini pengusaha tidak diperkenankan untuk membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan sudah dilewati maka pekerja tersebut berganti status menjadi pekerja tetap yang juga memiliki hak sebagaimana yang sudah diatur dalam perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.²³

d. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja

1) Perjanjian Kerja Secara Lisan

Perjanjian Kerja Lisan merupakan suatu hubungan kerja tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja, hal ini dikarenakan tidak ada perjanjian kerja yang ditandatangani, maka hubungan kerja tersebut akan mengacu pada peraturan

²³ Sentosa Sembiring, "Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan", (Bandung : CV. Nuansa Aulia, 2005). 38

ketenagakerjaan yang berlaku. Peraturan ketenagakerjaan tidak membedakan pengaturan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam hal perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun secara tertulis, yang membedakannya hanya bentuknya saja yaitu terhadap perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak yang dituangkan didalam suatu surat perjanjian dan terhadap perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tidak adanya dibuat surat perjanjian yang ditandatangani kedua belah pihak. Apabila dibuat secara lisan maka cukup dengan pernyataan yang secara bersama disetujui oleh kedua belah pihak dan sebaiknya disaksikan oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

2) Perjanjian Kerja Tertulis

Perjanjian kerja secara tertulis wajib dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin. Ketentuan dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundangundangan yang berlaku. Perjanjian kerja dibuat sekurang kurangnya rangkap 2, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja. Dalam hal perjanjian dibuat secara tertulis, maka biaya akta dan

biaya tambahan lainnya menjadi tanggungan majikan/pengusaha (Pasal 1601 huruf (d) KUH Perdata). Ketentuan mengenai perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah diatur dalam Pasal 54 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

3. Perlindungan Hukum

a. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yakni konsep dimana hukum tersebut dapat memberikan suatu ketertiban, keadilan, kemanfaatan, kedamaian, dan juga kepastian.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan perlindungan hukum adalah tempat berlindung, perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi. Pemaknaan kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan unsur-unsur, yaitu unsur Tindakan melindungi, unsur cara-cara melindungi. Dengan demikian, kata

melindungi dari pihak-pihak tertentu dengan menggunakan cara tertentu.²⁴

Soetiono menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah suatu Tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenangnya oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan juga ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Sedangkan Satjito Rahardjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum merupakan suatu upaya untuk melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk berindak dalam rangka kepentingannya tersebut²⁵

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers, Perlindungan Hukum adalah Jaminan perlindungan pemerintah dan atau masyarakat kepada warganegara dalam melaksanakan fungsi, hak, kewajiban, dan peranannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dapat kita ketahui bahwa suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai

²⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Edisi Kedua, Cet. 1, (Jakarta: Balai Pustaka). 595

²⁵ Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, (Jakarta: Kompas, 2003). 121

perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

1. Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya
2. Jaminan kepastian hukum
3. Berkaitan dengan hak-hak warganegara
4. Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggar.

Perlindungan Hukum menurut Muchsin merupakan suatu hal yang dapat melindungi bagi para subjek hukum dengan melalui suatu peraturan perundang-undangan yang sudah diberlakukan dan juga dipaksakan dalam pelaksanaannya dengan adanya suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat digolongkan menjadi dua macam, yakni :

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan Hukum Preventif ialah perlindungan yang pemerintah berikan dengan bertujuan untuk mencegah sebelum terjadinya suatu pelanggaran. Perlindungan ini terdapat pada peraturan perundang-undangan dengan tujuan untuk mencegah adanya pelanggaran dengan memberikan batasan dan rambu-rambu ketika melaksanakan kewajiban

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan Hukum Represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi yang diberikan seperti hukuman penjara, denda dan juga hukuman tambahan yang diberikan apabila terjadi suatu pelanggaran yang dilakukan atau terjadi sengketa.

b. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Mengingat betapa begitu pentingnya peran pekerja atau buruh bagi perusahaan, pemerintah dan juga masyarakat, maka sangat diperlukan dilakukannya pemikiran agar para pekerja bisa mendapatkan suatu jaminan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk menjaga keselamatan dan terlaksananya pekerjaan, pekerja/buruh wajib untuk mendapatkan perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin adanya hak-hak dasar yang harus didapatkan pekerja/buruh dan menjamin atas kesempatan, kesamaan serta perlakuan tanpa adanya suatu hal yang membedakan atas dasar untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya yang juga harus tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²⁶

²⁶ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Papas Sinar Sinanti, 2014). 53

Menurut H. Zainal Asikin mengemukakan bahwa perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yakni :

1. Perlindungan secara ekonomis

Perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila pekerja tersebut tidak bekerja diluar kehendaknya. Atau dapat dikatakan suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan penghasilan kepada pekerja/buruh yang cukup guna memenuhi segala kebutuhan sehari-hari baginya dan juga keluarganya, termasuk terkait pekerja yang tidak mampu bekerja dikarenakan sesuatu hal diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini disebut dengan Jaminan Sosial

2. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial merupakan perlindungan tenaga kerja yang berbentuk jaminan kesehatan kerja, dan juga kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Dalam artian lain perlindungan sosial adalah suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang bertujuan untuk memungkinkan tenaga kerja mengembangkan dan mengenyam kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan

utamanya sebagai anggota keluarga dan anggota masyarakat. Perlindungan ini disebut juga dengan Kesehatan kerja.

3. Perlindungan Teknis

Perlindungan teknis merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keselamatan dan juga keselamatan atau suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang mungkin akan terjadi yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bsuatu bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja.²⁷

Selain perlindungan terhadap pekerjaanya, terdapat jenis perlindungan lain, yaitu:

a. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 disebutkan bahwa Jamsostek merupakan 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

²⁷ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002). 76

tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.²⁸

Pengertian dari Jaminan Sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Mengenai pengertian dalam arti luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat ataupun pemerintah yaitu :Usaha-usaha yang berupa pengembangan dan juga pencegahan, yaitu usaha-usaha pada bidang kesehatan, keluarga berencana, bantuan hukum, pendidikan dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial.

b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan

Perlindungan bagi pekerja ini diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa 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 serta nilai-nilai agama.

²⁸ Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992

Bagi pekerja/buruh, adanya perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan rasa tenang sehingga pekerja/buruh dapat mengutamakan perhatian pada pekerjaannya dengan semaksimal mungkin tanpa adanya rasa khawatir ketika dikemudian hari akan tertimpa kecelakaan kerja. Bagi Pengusaha, adanya peraturan keselamatan kerja yang diberlakukan di perusahaannya akan dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja yang akan menyebabkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.

Bagi pemerintah dan masyarakat, dengan diberlakukannya peraturan keselamatan kerja, maka segala sesuatu yang sudah direncanakan oleh pemerintah dapat terciptanya kesejahteraan masyarakat serta meningkatnya produksi perusahaan baik dari segi kuantitas maupun kualitas.²⁹

c. Perlindungan upah

Perlindungan upah adalah suatu hal yang sangat penting bagi pekerja. Bentuk dari perlindungan terhadap upah pekerja dalam mencapai tujuan mereka ketika bekerja untuk menghasilkan pendapatan yang dapat

²⁹ Ngabidin Nurcahyo, *Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundangundangan di Indonesia*, Jurnal Cakrawala Hukum, 74

mencukupi kehidupannya dan keluarganya yakni penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Para pekerja berhak untuk mendapatkan upah selama mereka melakukan pekerjaannya, maka majikan wajib memberikan upah tersebut.

4. *Ijarah*

a. Pengertian Ijarah

Ijarah secara bahasa memiliki dua arti, ijarah merupakan isim masdar dari lafadz *يؤجر - أجر* berarti memberi hadiah/ upah. Sedangkan dalam arti lain ijarah berasal dari lafadz *الاجار* yang berarti sewa-menyewa.³⁰ Ada yang menerjemahkan ijarah sebagai jual beli jasa (upahmengupah) yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemahkan sewa-menyewa yakni mengambil manfaat dari barang.

Sedangkan pengertian menurut istilah, terdapat perbedaan pendapat di kalangan ulama, antara lain sebagai berikut:

1. Menurut Hanafiah bahwa ijarah adalah: Akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti.
2. Menurut Syafi'iyah bahwa ijarah adalah: Akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah,

³⁰ Mohammad Nadzir, *Fiqh Muamalah Klasik*, (Semarang: CV. Karya Abadi Jaya, 2015), 69.

serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.

3. Menurut Malikiyah dan Hanabilah bahwa ijarah adalah: Menjadi milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.
4. Menurut Sayyid Sabiq bahwa ijarah adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi.

Jumhur ulama fiqh berpendapat bahwa ijarah adalah manfaatnya bukan bendanya. Oleh karena itu, mereka melarang menyewakan pohon untuk diambil buahnya, domba untuk diambil susunya, sumur untuk diambil airnya, dan lain-lain, sebab semua itu bukan manfaatnya tetapi bendanya.

b. Landasan Hukum *Ijarah*

1) Al - Qur'an

QS. Al-Baqarah ayat 233 yang berbunyi :

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا اتَّيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ
وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.³¹

2) As – Sunnah

³¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: Jumanatul Ali-Art, 2005), 37.

Diriwayatkan dari Ibnu Abbas, bahwa Rasulullah SAW. bersabda: “berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu.” (HR. Bukhari dan Muslim)

وعن ابن ان النبي صلى الله عليه وسلم قال: اعطو الاجير اجره قبل ان يجف عرقه.
(رواه ابن ماجه)

Artinya : Dari Ibnu Umar r.a berkata bahwa Rasulullah SAW. bersabda: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.” (H.R Ibnu Majah).³²

c. Rukun dan Syarat *Ijarah*

1. Rukun *Ijarah*

Menurut ulama Hanafiyah, rukun *ijarah* adalah *ijab* dan *qabul* antara lain dengan menggunakan kalimat: *al-ijarah*, *aliktira'*, dan *al-ikra*. Adapun menurut *jumhur* ulama, rukun *ijarah* ada 4 yaitu :

- a. *Aqid* (orang yang akad) yaitu pihak yang melakukan akad yakni pihak yang menyewa/ pengguna jasa (*musta'jir*) dan pihak yang menyewakan/ pemberi jasa (*mu'jir*).
- b. *Shighat* Yakni *ijab* dan *qabul* berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak), baik secara verbal atau dalam bentuk lain. Sewa-menyewa itu terjadi dan sah apabila ada *ijab* dan *qabul*, dalam bentuk

³² Al-Hafidh Ibnu Hajar Asqalany, *Tarjamah Bulughul Maram*, hadits ke – 875, 336.

perkataan atau dalam bentuk pernyataan lainnya yang menunjukkan adanya persetujuan antara kedua belah pihak dalam melakukan sewa-menyewa. Shighat ijab dan qabul adalah suatu ungkapan antara dua orang yang menyewakan suatu barang atau benda.

c. Ujrah (uang sewa atau upah)

Ujrah harus ditentukan di awal dan di sepakati kedua belah pihak.

d. Manfaat, baik manfaat dari suatu barang yang disewa atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja.

2. Syarat *Ijarah*

Menurut M. Ali syarat-syarat *ijarah* adalah :

- 1) Syarat bagi kedua orang yang berakad adalah telah baligh dan berakal (Mazhab Syafi'i Dan Hambali). Dengan demikian apabila orang itu belum atau tidak berakal seperti anak kecil atau orang gila menyewa hartanya, atau diri mereka sebagai buruh (tenaga dan ilmu boleh disewa), maka *Ijarah* nya tidak sah. Berbeda dengan Mazhab Hanafi dan maliki bahwa orang yang melakukan akad, tidak harus mencapai usia baligh , tetapi anak yang telah *mumayiz* pun boleh melakukan akad *Ijarah* dengan ketentuan disetujui oleh walinya.

- 2) Kedua belah pihak yang melakukan akad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad Ijarah itu, apabila salah seorang keduanya terpaksa melakukan akad maka akadnya tidak sah.
- 3) Manfaat yang menjadi objek Ijarah harus diketahui secara jelas, sehingga tidak terjadi perselisihan dibelakang hari jika manfaatnya tidak jelas. Maka, akad itu tidak sah.
- 4) Objek Ijarah itu dapat diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya. Oleh sebab itu, ulama fiqih sepakat mengatakan bahwa tidak boleh menyewa sesuatu yang tidak dapat diserahkan, dimanfaatkan langsung oleh penyewa.
- 5) Objek Ijarah itu sesuatu yang diharamkan oleh syara. Oleh sebab itu ulama fikih sependapat bahwa tidak boleh menggaji tukang sihir, tidak boleh menyewa orang untuk membunuh (pembunuh bayaran), tidak boleh menyewakan rumah untuk tempat berjudi atau tempat prostitusi (pelacuran). Demikian juga tidak boleh menyewakan rumah kepada non-muslim untuk tempat mereka beribadat.³³

³³ Hasbi Ash-Shiddiqi, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2001), 27.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian yuridis-empiris. Penelitian yuridis empiris merupakan jenis penelitian yang menngkaji beberapa ketentuan hukum yang sudah diberlakukan dengan keadaan yang ada di lapangan atau penelitian yang dilakukan berfokus terhadap apa yang terjadi sebenarnya di lapangan yang bertujuan untuk menemukan berbagai fakta dan data yang akan dibutuhkan. Yang mana data tersebut akan diidentifikasi untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan permasalahan yang diteliti berdasarkan dengan peraturan perundang-undangan.

Sudut empiris yang akan dilakukan oleh peneliti adalah dengan cara mengumpulkan berbagai data primer berdasarkan wawancara dan juga pengamatan mengenai upaya perlindungan hukum kuli bangunan yang masih terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan di CV. Mutiara Indonusa. Selanjutnya tinjauan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menganalisa dan mengkaji keterkaitan pelaksanaan perlindungan hukum kuli bangunan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

B. Pendekatan Penelitian

Untuk menghasilkan pengolahan data yang terarah, dalam menyelesaikan permasalahan hukum melalui penelitian, harus disertai pendekatan penelitian dalam penyusunan kajian dan analisa yang tepat. Penelitian ini cenderung menggunakan metode pendekatan penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah proses penelitian lebih bersifat seni, dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan.³⁴ Sehingga dapat pendekatan kualitatif ini menggunakan metode yuridis sosiologis. Metode pendekatan yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dalam sistem kehidupan yang nyata.³⁵ Pendekatan tersebut sesuai dengan jenis penelitian yang menggunakan penelitian lapangan untuk mengidentifikasi suatu sistem kehidupannya dengan suatu teori hukum.

C. Sumber Data

Pada penelitian empiris ini, peneliti menggunakan pengambilan data primer dan juga data sekunder yang dianggap lebih tepat untuk digunakan ketika melakukan penelitian sebagai sumber data dalam menyelesaikan masalah yang dituju. Oleh karena itu, sumber data yang digunakan oleh peneliti, antara lain yakni

³⁴ Sugioyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2015), 7

³⁵ Sujono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta ; UI Press, Cat Ke III, 2015), 51.

a) Data Primer

Data primer merupakan data wawancara dan juga observasi ketika melakukan penelitian lapangan dengan kuli bangunan yang masih terikat kerja dengan perjanjian lisan yang bekerja di perusahaan konstruksi Mutiara Indonusa, dan juga pihak dari perusahaan tersebut. Data lapangan yang didapatkan dari para informan tentunya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini mengenai perlindungan hukum kuli bangunan yang terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan perspektif Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Hukum Islam

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari beberapa buku sebagai data pelengkap sumber data primer. Sumber data sekunder di dalam penelitian ini adalah data-data yang diperoleh dengan melakukan kajian pustaka seperti dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian dan sebagainya. Adapun data sekunder adalah buku-buku tentang Hukum Perjanjian, KUH Perdata, dan Peraturan Pemerintah lainnya.

D. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan salah satu aspek penting dalam melakukan penelitian jenis empiris, dikarenakan penelitian tersebut terjadi secara nyata di lapangan. Lokasi penelitian juga merupakan tempat dimana sebuah penelitian atau riset dilakukan secara langsung. Lokasi penelitian

yang di pilih penulis adalah Perusahaan Kontruksi CV. Mutiara Indonusa dan lokasi objek penelitian beralamatkan di Jl. Raya Sumbersekar, Semanding, Sumbersekar, Kecamatan Dau, Kabupaten Malang, Jawa Timur

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk merapikan data dari hasil ketika mengumpulkan suatu data yang ada di lapangan sehingga siap untuk dianalisa. Teknik pengumpulan data menjadi unsur yang sangat penting bagi peneliti yang bertujuan untuk mendapatkan data-data yang benar, akurat serta sesuai dengan masalah penelitian. Dalam memperoleh data penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode dibawah ini :

1. Wawancara

Wawancara merupakan situasi peran antara personal bertemu, ketika seseorang yang sebagai pewawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan-pertanyaan yang sebelumnya sudah disusun, dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban yang relevan dengan rumusan masalah penelitian kepada responden³⁶. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara secara berstruktur. Wawancara berstruktur adalah pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dengan menggunakan beberapa daftar pertanyaan yang diajukan. Peneliti

³⁶ Amiruddin, "Pengantar Metode Penelitian Hukum", (2006; PT. Raja Grafindo Persada), Hlm. 30

mewawancarai dengan bertatap muka langsung dengan *interviewee* dengan menggunakan daftar pertanyaan. Peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa pihak. Pihak pertama Perusahaan Kontruksi CV. Mutiara Indonusa yaitu Bapak Reynold sebagai General Manager, Bapak Tyo Mandor Kuli Bangunan, Bapak Heri sebagi Pengawas. Pihak kedua adalah Bapak Slamet dan Bapak Eko sebagai pekerja kuli bangunan yang bekerja di perusahaan kontruksi tersebut. Adapun tujuan dari dilakukannya wawancara ini adalah untuk menghimpun beberapa informasi data-data yang dibutuhkan terkait upaya perlindungan hukum kuli bangunan yang masih terikat kerja berdasarkan dengan perjanjian lisan sebagai pokok dari masalah penelitian.

2. Dokumentasi

Studi dokumen adalah studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Peneliti melakukan stusi bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan perjanjian lisan yang dilakukan pihak perusahaan dengan pekerja kuli bangunan.

F. Analisis Data

a. Edit

Data yang telah diperoleh oleh peneliti dari hasil ketika sudah melakukan penelitian berupa data primer, dan data sekunder. Data primer terdiri dari wawancara yang dilakukan kepada pekerja kuli

bangunan. Data primer sekunder kemudian diteliti kembali dengan kesesuaian data yang diperoleh dengan dilakukannya penelitian, kelengkapan dan keakuratan data yang diperoleh.

b. Klasifikasi

Setelah tahap editing selesai, tahap yang akan dilakukan peneliti selanjutnya adalah Menyusun dan juga mensistematiskan data-data yang sudah didapatkan ke dalam pola tertentu untuk mempermudah bahasan yang erat kaitannya dengan kajian dalam penelitian ini. Dalam hal ini peneliti menyeleksi data yang diperoleh untuk kemudian diklasifikasikan sesuai dengan yang permasalahan yang menjadi bahan penelitian. Misalnya penulis akan melakukan penyatuan data yang sama dan juga berhubungan erat agar mudah dalam melakukan pengidentifikasinya.

c. Verifikasi

Setelah tahap pengklasifikasian, kemudian penulis akan melakukan pemeriksaan kembali atas data dan juga informasi yang telah diperoleh berdasarkan penelitian di lapangan agar validasi dapat terjamin. Setelah data tersebut dikumpulkan dengan lengkap dan juga diolah, kemudian pada proses pengumpulan data tersebut dinilai sudah cukup dan terkumpul semua, maka pada akhirnya data-data tersebut akan dituangkan ke dalam rancangan konsep sebagai dasar utama analisis dalam melakukan penelitian ini.

d. Analisis Data

Analisis merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan mengkaji dan juga menelaah pengolahan data yang telah diperoleh dalam melakukan suatu penelitian dengan menggunakan teori. Dapat disimpulkan bahwa kegiatan mengkaji pengolahan data tersebut dapat berupa mendukung, mengkritik, menentang, memberi saran yang nantinya akan dihasilkan suatu kesimpulan di akhir.³⁷

e. Kesimpulan

Kesimpulan dihasilkan dari penarikan suatu jawaban dari permasalahan yang diteliti dalam analisis data. Jawaban permasalahan tersebut menghasilkan suatu temuan yang runtut, spesifik, efektif dan logis. Sehingga para pembaca ketika membaca dapat memahami.

³⁷ Muhammad Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010). 183

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Lokasi Geografis

Kabupaten Malang merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kabupaten Malang adalah kabupaten terluas kedua yang ada di Provinsi Jawa Timur setelah Kabupaten Banyuwangi serta merupakan kabupaten dengan populasi terbesar di Jawa Timur. Secara Geografis, Kabupaten Malang terletak di koordinat $112^{\circ}17', 10,90''$ sampai $112^{\circ}57,00,00''$ Bujur Timur dan $7^{\circ}44', 55,11''$ sampai $8^{\circ}26', 35,45''$ Lintang Selatan. Kabupaten Malang juga merupakan kabupaten terluas ketiga di Pulau Jawa setelah Kabupaten Banyuwangi dan Kabupaten Sukabumi di Provinsi Jawa Barat. Ibu Kota Kabupaten Malang adalah Kepanjen.

Kabupaten ini berbatasan langsung dengan Kota Malang tepat di tengah-tengahnya Kabupaten Jombang dan Kabupaten Batu, di Utara Kabupaten Lumajang dan Kabupaten Probolinggo di Timur, Samudra Hindia di Selatan, serta Kabupaten Blitar dan Kabupaten Kediri di Barat. Dengan luas wilayah sekitar 3.238.26 km², Kabupaten Malang terdiri atas 33 Kecamatan, yang dibagi lagi menjadi desa dan kelurahan. Tempat objek penelitian yang dilakukan yakni CV. Mutiara Indonusa yang berada di salah satu desa kabupaten Malang yakni Desa Semangging. Lokasi CV. Mutiara Indonusa berada di Jl. Raya Sumbersekar, Semanding, Sumbersekar, Kecamatan Dau, Kabupaten Malang, Jawa Timur.



Letak lokasi CV. Mutiara Indonusa

2. Profil CV. Mutiara Indonusa

CV. Mutiara Indonusa merupakan perusahaan bidang konstruksi yang beralamatkan di Jl. Raya Sumbersekar, Semanding, Sumbersekar, Kecamatan Dau, Kabupaten Malang, Jawa Timur. CV. Mutiara Indonusa merupakan perusahaan swasta berskala nasional di bidang jasa konstruksi. Perusahaan telah melakukan kegiatan bisnisnya sejak didirikan pada bulan April 2018 berdasarkan data isian Akta Notaris Model 1. Pada saat ini, CV. Mutiara Indonusa berkomitmen untuk meningkatkan kinerja melalui penerapan manajemen teknologi dan melakukan restruksi perusahaan secara menyeluruh, dimulai dari logo perusahaan, visi misi, SDM, system informasi.

CV. Mutiara Indonusa berkarya dan berperan aktif dalam pembangunan di tanah air merupakan sebuah pencapaian yang tidak mudah.

Banyak pengalaman dan proses pembelajaran yang telah dilewati dari tahun ke tahun yang membawa perusahaan terus tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana strategis perusahaan. Kepercayaan yang diberikan dari berbagai pihak (pemerintah, swasta, maupun perorangan) telah menciptakan berbagai karya konstruksi besar yang tersebar di berbagai sektor konstruksi bangunan gedung dan sipil. Komitmen CV. Mutiara Indonusa untuk menyelesaikan setiap karya konstruksi yang telah dipercayakan tidak terlepas dari peran setiap anggota dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian proyek.

CV Mutiara Indonusa mengikuti asosiasi jasa konstruksi GAPENSI (GABUNGAN PELAKSANA KONSTRUKSI NASIONAL INDONESIA) dengan sub bidang usaha BANGUNAN GEDUNG dan BANGUNAN SIPIL.

Bangunan Gedung :

1. Bangunan Komersial

- Subkualifikasi : K1
- Kode Subkualifikasi : BG004
- Sub Kualifikasi : Jasa Pelaksana Untuk
Konstruksi Bangunan Komersial

2. Bangunan Pendidikan

- Subkualifikasi : K1
- Kode Subkualifikasi : BG004

- Sub Kualifikasi : Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Pendidikan.

Bangunan Sipil :

3. Bangunan Air

- Subkualifikasi : K1
- Kode Subkualifikasi : SI001
- Sub Kualifikasi : Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Saluran Air, Pelabuhan, Dam, dan Prasarana Sumber Daya Air Lainnya

4. Bangunan Jalan

- Subkualifikasi : K1 - Kode Subkualifikasi : SI003 Sub Kualifikasi : Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Jalan Raya (Kecuali Jalan Layang), Jalan , Rel kereta api, dan Landas pacu Bandara

3. Visi dan Misi CV. Mutiara Indonusa

Visi

Menjadi salah satu perusahaan konstruksi di Indonesia dengan penekanan pada pertumbuhan yang berkelanjutan dan pembangunan kompetensi melalui pengembangan sumber daya manusia. Manajemen teknologi, dan tata kelola perusahaan yang baik.

Misi

- a. Meningkatkan daya saing perusahaan di industry jasa kontruksi dengan mengembangkan pelayanan dan teknologi
- b. Meningkatkan pelatihan SDM untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menyediakan lapangan kerja yang luas.³⁸

B. Perlindungan Hukum bagi 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, tenang 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, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memuat beberapa aturan yang memuat terkait pekerja dengan perjanjian waktu tertentu. dimana peraturan pemerintah

³⁸ Company Profile CV Mutiara Indonesia

tersebut diciptakan untuk meningkatkan perlindungan hak dan kesejahteraan bagi pekerja.

Berdasarkan observasi, Jumlah tenaga kerja kuli bangunan CV. Mutiara Indonusa yang terikat kerja secara tertulis berjumlah 5 orang sedangkan jumlah kuli bangunan yang hanya terikat kerja secara lisan, yaitu berjumlah 10 orang. Perusahaan tersebut memperkerjakan kuli bangunan yang dibawah oleh seorang mandor. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Reynold selaku General Manager perusahaan,

“Pekerja kuli bangunan yang ada disini 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.”³⁹

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

³⁹ Reynold, wawancara, (Malang, 26 Juni 2022).

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 disini juga hanya menggunakan perjanjian lisan.”⁴⁰

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”.⁴¹ 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

⁴⁰ Slamet, wawancara, (Malang, 26 Juni 2022)

⁴¹ Pasal 2 ayat 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja, asalakan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan.⁴²

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 apa saja atau tentang apa saja 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 –

⁴² R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermesa, 2010, 12.

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”⁴³

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.

⁴³ Tyo, wawancara, (Malang, 26 Juni 2022)

Sedangkan hak dan kewajiban Perusahaan CV. Mutiara Indonusa adalah sebagai berikut :

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
6. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan pekerja jika melanggar ketentuan yang telah disepakati

Ditinjau dari pelaksanaan kerjanya, pekerja kuli bangunan yang bekerja di CV. Mutiara Indonusa bekerja berdasarkan borongan, dimana 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 disini bekerja hanya ketika ada project 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 :

- a. Ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai dan
- b. 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 presentase
4. Menentukan sanksi bilamana pekerjaan tidak sesuai dengan target/bentuk pekerjaan dengan kontrak diawal⁴⁴

⁴⁴ Tyo, wawancara, (Malang, 26 Juni 2022)

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,”⁴⁵

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

⁴⁵ Eko, wawancara (Malang, 26 Juni 2022)

bahwasannya “Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.⁴⁶ 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

⁴⁶ Pasal 21 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

- b. Istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu⁴⁷

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 maksimal hasilnya”⁴⁸

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 maksimal.

Merujuk pada pasal 31 yang menyebutkan bahwa “Perusahaan yang memperkerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja

⁴⁷ Pasal 11 ayat 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

⁴⁸ Reynold, wawancara (Malang 26 Juni 2022)

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 sejam⁴⁹

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.⁵⁰ Upah kerja lembur merupakan suatu hak yang diterima oleh kuli bangunan yang sudah bekerja melebihi batas dari pelaksanaan kerja yang sudah ditetapkan.

Pekerja kuli bangunan ingin hidup layak dan hak-hak nya terpenuhi. Jika perusahaan tidak membayarkan upah yang telah ditetapkan maka haknya sebagai pekerja tidak terlindungi. Sedangkan, para pekerja kuli bangunan tentunya harus mencukupi kebutuhan untuk

⁴⁹ Pasal 31 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

⁵⁰ I Dewa Ayu Mirah Octaviani, *Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur*, (Bali : Universitas Udayana, 2018) hal. 3

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.⁵¹ Hal ini tentunya harus menjadi suatu pertimbangan perusahaan agar lebih memperhatikan hak-hak pekerja kuli bangunan yang seharusnya mereka peroleh serta untuk mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Tidak hanya mengenai perlindungan ekonomis yang mencakup pengupahan, Perlindungan teknis juga merupakan hak 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.

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 menggunakannya, 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 pekerjaannya untuk

⁵¹ Eko, wawancara (Malang, 26 Juni 2022)

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 teknis 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.⁵²

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.⁵³

⁵² Heri, wawancara (Malang 26 Juni 2022)

⁵³ Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia" *Jurnal Cakrawala Hukum*, Volume 12 No. 1 April 2021 : 74

Dari hasil wawancara dengan Bapak Tyo selaku mandor kuli bangunan

“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”⁵⁴

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

Hal ini merupakan suatu bentuk perlindungan bagi tenaga kerja dalam menjaga keselamatan ketika melakukan pekerjaannya, karena mengingat banyak sekali resiko kecelakaan kerja yang dihadapi. Namun pihak perusahaan belum sepenuhnya memberikan hak jaminan sosial bagi para pekerja kuli bangunan.⁵⁵

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”⁵⁶

⁵⁴ Tyo, wawancara (Malang, 26 Juni 2022)

⁵⁵ Tyo, wawancara (Malang, 26 Juni 2022)

⁵⁶ Slamet, wawancara (Malang, 26 Juni 2022)

Dengan demikian jaminan sosial perlu untuk diperhatikan lagi, mengingat masih banyaknya pekerja yang belum terdaftar BPJS dan tingginya resiko kecelakaan kerja. Menurut data dari BPJS Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa jumlah kecelakaan kerja tercatat sebanyak 61.805 yang dihitung sejak Januari-Maret 2022.⁵⁷

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 mensosialisasikan kepada pekerja terkait pentingnya Jaminan Sosial. Mengingat masih banyak pekerja yang belum terdaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.⁵⁸

⁵⁷ <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%2020%2D25%20tahun>. diakses pada tanggal 15 Juli 2022, pukul 15.10 WIB

⁵⁸ <https://ekbis.sindonews.com/read/650781/34/risiko-besar-jaminan-sosial-kuli-bangunan-perlu-diperhatikan-1641567702> diakses pada tanggal 15 Juli 2022, pukul 15.20 WIB

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 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 mensosialisasikan 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.”⁵⁹

⁵⁹ Heri, wawancara (Malang, 26 Juni 2022)

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.⁶⁰

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.⁶¹ Berikut ini merupakan pernyataan dari Bapak Reynold pihak perusahaan terkait

⁶⁰ Enggita Agustina, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2015), 28.

⁶¹ 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.

keseimbangan hak dan kewajiban yang dilakukan di CV. Mutiara Indonusa

“Selama pihak perusahaan sudah menjalankan apa yang tertera dalam perjanjian terkait upah dan kontrak kerja yang telah disepakati. tentunya hak dan kewajiban juga sudah seimbang”⁶²

Disisi lain keseimbangan hak dan kewajiban menurut para kuli bangunan menyatakan bahwa

“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”⁶³

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 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.⁶⁴ Namun pada faktanya, perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada kuli bangunan yang hanya terikat kerja menggunakan perjanjian lisan

⁶² Reynold, wawancara (Malang, 26 Juni 2022)

⁶³ Eko, wawancara (Malang, 26 Juni 2022)

⁶⁴ 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/jti/article/viewFile/754/737>

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

C. Perlindungan Hukum bagi pekerja kuli bangunan yang terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan perspektif Hukum Islam

Perjanjian kerja dalam Islam disebut juga dengan *Ijarah*, karena didalam 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.⁶⁵

⁶⁵ Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang : Pustaka Rizqi Putra, 2009), 83.

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*).⁶⁶ 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 di dapat. Hal ini dapat dilihat dalam Q.S Az-Zukhruf ayat 32 :

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

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.

⁶⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002) hlm.114

Lafadz yang terdapat dalam ayat diatas 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.⁶⁷

Sedangkan dalam hadits juga telah dijelaskan mengenai pembolehan akad ini, hal ini dapat dilihat dalam hadits berikut ini :

وَعَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: احْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الَّذِي حَجَمَهُ أَجْرَهُ.
(رواه البخاري)

Artinya : Dari Abdullah bin ‘Umar ia berkata : telah bersabda Rasulullah “berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”.⁶⁸

Kemudian akad *Ijarah* dipandang sah dan benar menurut hukum Islam apabila telah memenuhi syarat dan rukun *Ijarah*

Rukun *Ijarah* menurut jumhur ulama ada empat yaitu⁶⁹ :

- a. ‘*Aqidain* atau orang-orang yang berakad (*mu’jir dan musta’jir*)

⁶⁷ Diyamuddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008), 154.

⁶⁸ Muhammad bin Yazid Abu ‘Abdullah al-Qazwiniy, *Sunan Ibnu Majah Jiid II* (Beirut : Dar al-Fikr, 2004), 4.

⁶⁹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Amzah, 2010), 321.

Dalam akad yang dilakukan di CV. Mutiara Indonusa ada dua pihak yang terlibat yakni Pihak perusahaan sebagai *Mu'jir* (Pemberi Upah) dan Kuli bangunan sebagai *Musta'jir* (Penerima upah)

b. *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

c. 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. Dimana upah tersebut diberikan oleh perusahaan kepada kuli bangunan satu minggu sekali pada hari sabtu.

d. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah (*ma'jur alaih*)

Dalam Ijarah disyaratkan beberapa syarat sebagai berikut

- a. *Aqidain* yaitu orang-orang yang berakad, disyaratkan *mu:jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal cakap melakukan *tasyaruf* (mengendalikan harta) dan saling meridhoi. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S An Nisa ayat 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ

إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.⁷⁰

b. *Sighot*, ijab qobul antara *mu'jir* dan *musta'jir* yaitu ijab qobul mengenai isi perjanjian kerja maupun upah mengupah.

Syarat *sighot* antara lain⁷¹ :

1. Harus terang pengertiannya
2. Harus bersesuaian antara *ijab* dan *qabul*
3. Memperlihatkan kesungguhan dari pihak-pihak yang bersangkutan

c. *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.

d. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah disyaratkan :

⁷⁰ Tim Penerjemah, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Bandung; CV Penerbit J-ART, 2004), 84

⁷¹ TM. Hasbi Ash-Shiddieqi, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Cet.1, (Jakarta : PT. Pustaka Rizqi Putra, 1997) hlm.29

- 1) Barang yang menjadi obyek akad dapat dimanfaatkan kegunaannya.
- 2) Benda yang menjadi obyek akad dapat diserahkan kepada penyewa atau pekerja berikut kegunaannya.
- 3) Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang *mubah* (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang.
- 4) 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 bisu maka *ijab qabul* tersebut dapat dilakukan dengan surat menyurat yang pada intinya mengandung *ijab qabul*⁷²

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

⁷² Musthofa, *Fiqih Muamalah Kontemporer*, (Yogyakarta: Idea Press), 2017. 22

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 diawal 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 :

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

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

Lebih khusus lagi kaidah *fiqhiyyah* juga menjelaskan terkait prinsip *antaradhin* (saling rela), yakni :

الأصل في العقد رضي المتعاقين ونتيجته ما يلتزم به بلا تعاقد

Artinya : Hukum asal transaksi adalah keridhaan kedua belah pihak yang berakad, hasilnya adalah berlaku sahnyanya yang diakadkan⁷³

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.

⁷³ Ahmad Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah Praktis*, (Jakarta: Pranata Media, 2006), 130.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis penulis terkait perlindungan hukum kuli bangunan yang terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan perspektif Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. 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.
2. Berdasarkan hukum 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

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian Saran yang dapat diberikan terkait hal-hal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Perusahaan konstruksi CV. Mutiara Indonusa hendaknya mematuhi peraturan sebagaimana yang telah dicantumkan dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Hal ini dilakukan untuk melindungi hak-hak pekerja kuli bangunan yang seharusnya mereka dapatkan. Agar terjadi keseimbangan hak dan kewajiban antara semua pihak yang terlibat. Serta memaksimalkan penerapan perlindungan terhadap pekerja kuli bangunan. Kemudian bagi pemerintah, hendaknya lebih memperhatikan perusahaan-perusahaan kecil dengan mengadakan sosialisasi, khususnya kepada perusahaan konstruksi.
2. Untuk tetap mewujudkan kesejahteraan dan kemaslahatan bagi semua pihak yang bersangkutan, hendaknya beberapa aspek dalam hukum tetap konsisten diterapkan. Sehingga terciptanya tujuan agama yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah tanpa menyalahi aturan yang sudah diberlakukan

DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.23I/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

B. Buku

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2010.

al-Maraghi, Musthafa., *Tafsir al-Maraghi* Mesir : Maktabah Musthafa al-Babi, Cet I, jilid 3, 1946.

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

Asikin, Zainal *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002

Bambang, Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung : Pustaka Setia, 2013

Djuwaini, Diyamuddin. *Pengantar Fiqh Muamalah*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008

Fajar, Muhammad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010.

Hasbi Ash-Shiddiqieqy, Teungku Muhammad. *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nuur* , Semarang : PT. Pustaka Rizki Putra, 1987

- Ibrahim, Duski . *Al-Qawaid Al Fiqhiyah (Kaidah-kaidah Fiqih)*, Palembang : CV. Amanah, 2019.
- Mertokoesumo, Sudikno. “*Mengenal Hukum*”, Yogyakarta : Liberty
- Rahardjo, Satjipto. *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta: Kompas, 2003
- Sembiring, Sentosa. “*Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*”, Bandung : CV. Nuansa Aulia, 2005
- 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
- Sunjung H. Manulang, Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Jakarta : Rineka
- TM. Hasbi Ash-Shiddieqi, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Cet.1, Jakarta : PT. Pustaka Rizqi Putra
- Trijono, Rachmat. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Papas Sinar Sinanti, 2014
- Wardi Muslich, Ahmad. *Fiqh Muamalah*, Jakarta : Amzah, 2010
- Yazid Abu ‘Abdullah al-Qazwiniy, Muhammad bin. *Sunan Ibnu Majah Jiid II* Beirut : Dar al-Fikr, 2004

C. Jurnal

- Yuli W, Yuliana. *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas*, Jurnal Yuridis Vol. 5 No. 2, Desember (2018).
- Tiberius Zaluchu, Niru Anita. “*Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*” Universitas Suryadarma Jakarta : 66.
<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/viewFile/754/737>
- Regen Pohan, Muhammad. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, MLJ Merdeka Law Journal Vol. 1 (2) (2020)

- Nurul Badriyah, Devy Khairani, “*Eksistensi Prinsip Maqashid Syariah Pada Kontrak Kerja Alih Daya Tenaga Kerja Cleaning Service (Studi pada Pekerja Cleaning Service di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya)*” *Jurnal Ilmiah* : (2015)
- Nurchahyo, Ngabidin. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia” *Jurnal Cakrawala Hukum*, Volume 12 No. 1 April 2021
- Nahidloh, Shofiyun “*Sistem Kredit Dalam Ekonomi Islam Tinjauan Tafsir Ahkam*” Et-Tijarie Volume I Nomor 1, Desember (2014)
- Mirah Octaviani, I Dewa Ayu. *Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur*, Bali : Universitas Udayana, 2018
- Mahfudh, Sahal. *Nuansa Fikih Sosial*, Yogyakarta: LKIS, 1994
- Indriana, Ana. *Kebijakan Pemerintah Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Freelancer (Harian Lepas di Indonesia)*, *Jurnal Ekonomi & Bisnis* Vol. 5 No.2 (2021).
- Husain Jauhar, Ahmad Al-Mursi. *Maqoshid Syariah* cet ke 3, Jakarta : Amzah, 2013
- Hasneni, “Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (Analisa Terhadap Kekuatan Hukum dan Materinya)”, *Alhurriyyah: Jurnal Hukum Islam*, Vol. 01, No. 02, Juli-Desember 2006, <http://ejournal.iainbukittinggi.ac.id>
- Fuaddi, Husni. *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, *Jurnal Al-Amwal* Vol. 7, No. 1, Jun (2018)
- Eka Prasetiawati, Thias Arisiana, “*Wawasan Al-Qur’an Tentang Khamr menurut Al-Qurthubi dalam Tafsir Al-Jami’li Ahkam Al-Qur’an*”, *Fikri : Jurnal Kajian Agama, Sosial, dan Budaya*, Volume 4, Nomor 2, Desember (2019)
- 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
- 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.

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)

Abiyoga, Heraldi. “Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan pada Pekerja Gardena Department Store dan Supermarket di Kota Yogyakarta” *Jurnal Universitas Atmajaya Yogyakarta* (2017) : 5 <http://e-journal.uajy.ac.id/11606/1/JURNAL.pdf>

D. Skripsi

Sari Dewi, Juwita. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sistem Outsourcing Di Indonesia Perspektif Prinsip Muamalah*, Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017

Khakim, M. Lutfi. “*Tinjauan Maqashid Syari’ah Terhadap Ayat Wala Taqrabu Zina*” Undergraduate thesis, Insitut Agama Islam Negeri Metro Lampung, 2019

Hanip, *Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)*, Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Chatrin Simanjutak, Gabriela. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Studi Pada (CV. Mandiri Indah Prima)*, Medan : Universitas Medan, 2019

Bramantio Arganta, Singgih. *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Medan : Universitas Muhammadiyah Medan, 2017

Aziz, Hasan .*Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif*, Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015

Az Zahro, Annisa Suci. *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Bekerja Tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis*, Palembang : Universitas Muhammadiyah Palembang, 2019

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

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

Afatiah, Iis *Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Hukum Positif dan Hukum Islam* Undergraduate thesis, Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018

E. Website atau Internet

<https://regional.kontan.co.id/news/daftar-umk-surabaya-2022-umk-sidoarjo-gresik-pasuruan-dan-daerah-lainnya-di-jatim#:~:text=UMK%20Kabupaten%20Malang%202022%3A%20Rp,%3A%20Rp%202> diakses pada tanggal 13 Juli 2022, pukul 12.15 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%20Fauziah,usia%20muda%2020%2D25%20tahun>. diakses pada tanggal 15 Juli 2022, pukul 15.10 WIB

<https://ekbis.sindonews.com/read/650781/34/risiko-besar-jaminan-sosial-kuli-bangunan-perlu-diperhatikan-1641567702> diakses pada tanggal 15 Juli 2022, pukul 15.20 WIB

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan

Pertanyaan untuk narasumber pihak perusahaan konstruksi CV. Mutiara Indonusa

1. Kapan berdirinya CV ini ?
2. Berapa jumlah pekerja kuli bangunan yang terikat ?
3. Bagaimana tahap dari penerimaan kuli bangunan di CV Mutiara Indonusa ini?
4. Isi dari perjanjian yang ditandatangani tersebut bagaimana?
5. Untuk masa kerja kuli bangunan yang ada di CV Mutiara ini apakah hanya sampai dengan selesainya proyek yang dibangun?
6. Selama ini, hak apa saja yang diberikan kepada pekerja?
7. Bagaimana system pembayaran upah yang diberikan kepada kuli bangunan ?
8. Apakah jaminan social dinyatakan dalam perjanjian? Atau mungkin ketika terjadi kecelakaan kerja pihak perusahaan langsung turun tangan. Dan memberikan jaminan yang sesuai?
9. Bagaimana pemberian waktu istirahat dan libur bagi pekerja kuli bangunan?
10. Mengenai kompensasi, apakah pihak perusahaan memberikan izin untuk membolehkan kuli bangunan yang berhalangan hadir, digantikan keluarga lainnya ?
11. Hal apa saja yang tidak diperbolehkan oleh perusahaan?

12. Menurut bapak, apakah hak dan kewajiban yang dilakukan oleh perusahaan sudah seimbang?
13. Selama ini adakah sosialisasi pendampingan yang dilakukan pemerintah ke perusahaan kecil seperti CV ini?
14. Kendala apa saja yang selama ini dikeluhkan dari perusahaan?

Pertanyaan untuk narasumber pihak perusahaan konstruksi CV. Mutiara Indonusa

1. Sudah berapa lama bapak menjadi pekerja kuli bangunan?
2. Perjanjian apa yang digunakan dalam kontrak kerja yang sudah disepakati?
3. Apa saja hak-hak yang sudah diberikan perusahaan kepada pekerja kuli bangunan?
4. Berapa upah yang dihasilkan dari pekerjaan kuli bangunan?
5. Apakah upah yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan hidup?
6. Apakah selama ini bapak sudah terdaftar dalam jaminan sosial seperti BPJS?
7. Apakah ketika bekerja, pekerja kuli bangunan menggunakan alat pelindung diri?
8. Bagaimana tanggapan bapak terkait pentingnya menggunakan alat pelindung diri ketika bekerja.
9. Jam Istirahat yang diberikan oleh perusahaan apakah sudah sesuai?
10. Bagaimana tanggapan bapak terkait jam istirahat dan cuti yang diberikan?
11. Apakah selama ini ada pendampingan dari pemerintah?

12. Selama ini, apakah ada kendala dalam bekerja?

13. Menurut bapak, apakah hak dan kewajiban yang dilakukan oleh perusahaan sudah seimbang?

Lampiran 2 Dokumentasi bersama narasumber



Proyek pembangunan CV. Mutiara Indonusa



Dokumentasi bersama Bapak Reynold General Manager



Dokumentasi bersama Bapak Tyo (Mandor Pekerja Kuli Bangunan)



Dokumentasi bersama Bapak Heri Pengawas CV. Mutiara Indonusa



Dokumentasi bersama Bapak Slamet Pekerja Kuli Bangunan



Dokumentasi bersama Bapak Eko Pekerja Kuli Bangunan

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

 KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399 Faksimile (0341)559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id> E-mail: syariah@uin-malang.ac.id

Nomor : B- 2842 /F.Sy.1/TL.01/03/2022
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Malang, 12 Agustus 2022

Kepada Yth.
Pimpinan CV. MUTIARA INDONUSA
Jl. Raya Sumbersekar, Semanding, Sumbersekar, Kecamatan Dau, Kabupaten Malang,
Jawa Timur

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi mahasiswa kami:

Nama : MEGGAMILLANDA IHCLASUL UMMAH
NIM : 18220088
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

mohon diperkenankan untuk mengadakan penelitian dengan judul :
Perlindungan Hukum Kuli Bangunan Yang Terikat Kerja Berdasarkan Perjanjian Lisan Perspektif Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan Hukum Islam, pada instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Scan Untuk Verifikasi



 n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,
Muhammadiyah Mahmudi

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah
3. Kabag. Tata Usaha



CV. MUTIARA INDONUSA

ENGINEERING-PROCUREMENT-CONSTRUCTION

Email : indonusamutiara@gmail.com

Telepon : 085745373983

Alamat : Perum Permata Regency Blok 11-15

No : 012/MI/VIII-22

Lampiran : -

Perihal : Surat Balasan

Kepada : Yth

Wakil Dekan Bidang Akademik

Bapak Zaenul Mahmudi

Di

Tempat

Menerangkan bahwa,

Nama : Meggamillanda Ihclasul Ummah

NIM : 18220088

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Universitas : Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian dengan judul : PERLINDUNGAN HUKUM KULI BANGUNAN YANG TERIKAT KERJA BERDASARKAN PERJANJIAN LISAN PERSPEKTIF PERATURAN PEMERINTAH No. 35 TAHUN 2021 DAN HUKUM ISLAM.

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Malang, 13 Agustus 2022
Direktur

Reven Audia Rahmanda

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



3. Data Pribadi

Nama Lengkap : Meggamillanda Ihclasul Ummah
Tempat dan Tanggal Lahir : Malang, 02 Desember 1999
NIM : 18220088
Tahun Masuk UIN : 2018
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Nama Orang Tua : Ayah : Paelan
Ibu : Yuli Sri Supatmi Ningsih
Alamat : Jl. Koprak Suradi RT.07 RW.01 Ds.
Sumberpucung Kec. Sumberpucung Kab.
Malang, Jawa Timur 65165
No. HP : 088230887674
E-mail : meggamillanda@gmail.com

4. Riwayat Pendidikan Formal

2004-2006 : TK Muslimat NU 2 Purnama
Sumberpucung Malang
2006-2012 : SD Negeri 6 Sumberpucung Malang
2012-2015 : MTs Almaarif 01 Singosari Malang
2015-2018 : MA Almaarif Singosari Malang
2018-2022 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang