

LABOUR PROTECTION SYSTEM AT PDAM TIRTA DAROY ACCORDING TO IJÂRAH 'ALA AL-'AMÂL CONTRACT

Muhammad Agiel Fahwan Gayo
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia
Email: muhammad.fahwan@ar-raniry.ac.id

Ridwan Nurdin
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia
Email: ridwan.nurdin@ar-raniry.ac.id

Badri Hasan
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia
Email: badri.hasan@ar-raniry.ac.id

Abstract

The implementation of employment contracts in a company must prioritise the welfare of workers contracted by the company even though the employment contract mechanism itself has been determined in the Law, but there are several aspects in accordance with the contract in Islamic teachings that must be applied where this is regulated in the Ijarah Ala Al Amal contract, in this study the authors took research concentration in PDAM Tirta Daroy, where how the mechanism for implementing employment contracts at PDAM Tirta Daroy has been running according to the provisions of the Ijarah Ala Al Amal contract and the Labour Law, the problems in this study are; (1) How is the legal protection system for contract workers at PDAM Tirta Daroy? (2) How is the implementation of the work contract between the management of PDAM Tirta Daroy and contract workers in improving performance and quality? (3) How is the review of the Ijarah Ala Al Amal contract on the employment protection system at PDAM Tirta Daroy. This research uses qualitative methods and descriptive analysis approaches, with data collection techniques namely interviews, documentation and questionnaires. The data analysis carried out is by looking back at the results of interviews that have been collected, then processing the data through the editing process. The author concludes that the protection of contract needs in PDAM Tirta Daroy is in accordance with the provisions set in accordance with the Ijara Ala Al Amal contract, but some aspects in the form of welfare and wages must be given more attention, especially in terms of contract labour travel costs to field work, and also the need for more supervision of the work of contract workers working in the field to avoid the risk of unwanted events in the field.

Keywords: Labour, Protection System, Indonesian law, PDAM, Ijarah 'ala amal, Banda Aceh

Abstrak

Pelaksanaan kontrak kerja di sebuah perusahaan harus mengutamakan kesejahteraan para pekerja yang di kontrak oleh perusahaan walaupun mekanisme kontrak kerja sendiri telah di tentukan dalam Undang Undang akan tetapi ada beberapa aspek sesuai dengan akad dalam ajaran Islam yang harus diterapkan dimana hal tersebut diatur dalam akad Ijarah Ala Al Amal, dalam penelitian ini penulis mengambil konsentersasi penelitian di PDAM Tirta Daroy, dimana bagaimana mekanisme pelaksanaan kontrak kerja di PDAM Tirta Daroy sudah berjalan sesuai ketentuan akad *Ijarah Ala Al Amal* dan Undang Undang Ketenagakerjaan, permasalahan dalam penelitian ini adalah ; (1) Bagaimana sistem perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak di PDAM Tirta Daroy? (2) Bagaimana pelaksanaan kontrak kerja antara pihak manajemen PDAM Tirta Daroy dengan buruh kontrak dalam meningkatkan kinerja dan mutu ? (3) Bagaimana tinjauan akad Ijarah Ala Al Amal terhadap sistem perlindungan ketenagakerjaan di PDAM Tirta Daroy. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan pendekatan analisis deskriptif analisis, dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Analisis data yang dilakukan yaitu dengan melihat kembali hasil wawancara yang telah dikumpulkan, lalu pengolahan data melalui proses penyutungan. Penulis menyimpulkan bahwa perlindungan terhadap butuh kontrak di PDAM Tirta Daroy sudah sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan sesuai dengan akad *Ijara Ala Al Amal*, akan tetapi beberapa aspek berupa kesejahteraan dan upah harus lebih diperhatikan terutama dalam perihal biaya perjalanan buruh kontrak menuju pekerjaan lapangan, serta juga butuhnya pengawasan lebih terhadap pekerjaan tenaga kontrak yang bekerja di lapangan untuk menghindari resiko terhadap kejadian yang tidak diinginkan di lapangan.

Kata Kunci: Buruh, Sistem Perlindungan, Hukum Indonesia, PDAM, Ijarah 'ala amal, Banda Aceh

INTRODUCTION

Industri hidro termasuk produk air minum sekarang ini sangat maju, karena air yang bersih merupakan kebutuhan vital manusia harus diproduksi secara mekanis sehingga menghasilkan air yang berkualitas baik untuk kebutuhan konsumsi seperti air minum maupun untuk kebutuhan rumah tangga seperti air untuk mandi dan mencuci pakaian. Industri hidro ini semakin urgen kehadirannya terutama untuk pemenuhan air untuk masyarakat kota, oleh karena itu hampir di setiap kota di Indonesia, *industry* ini dikuasai oleh pemerintah daerah, sebagai garda terdepan yang harus memperhatikan pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat.

Pemerintah berusaha membuat aturan dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang ketenagakerjaan yang dinamai UU Cipta Kerja yang berusaha membuat regulasi tentang ketenagakerjaan termasuk berupaya menimalisir eksploitasi tenaga kerja di Indonesia. Hal tersebut merupakan tujuan mulia yang harus diwujudkan pemerintah, sehingga akan tercipta kesejahteraan karyawan dan buruh dengan terhindari dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha terhadap para pekerja.

Secara konseptual dalam hukum Islam, yaitu pada akad *ijarah ala al-amal*, telah ditetapkan fuqaha tentang perburuhan dan tenaga kerja terutama pada aspek-aspek keadilan dan hak dan kewajiban, yang secara jelas dibahas dalam syarat akad, terutama pada poin para pihak dan upah, bahwa pihak pekerja harus menyetujui seluruh klausula akad yang merupakan perjanjian kerja yang ditetapkan secara terbuka, demikian juga tentang objek dari pekerjaan juga harus dijelaskan tentang bentuk pekerjaan secara jelas, dan pihak pekerja menyetujui secara jelas tentang kesanggupan melakukan pekerjaan dan termasuk upah¹ dan tingkat gaji yang akan diterima, sudah harus jelas sejak akad disepakati dan dilaksanakan. Dalam konsep Ijarah 'Ala Al-Amal, para pihak yang terlibat dalam kegiatan tersebut saling memperoleh manfaat berupa tenaga, jasa atau keahlian tertentu dan pihak lainnya mendapatkan upah sebagai keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat yang penting untuk memenuhi kebutuhan.²

Dalam literatur fiqh muamalah, fuqaha telah menjelaskan konsep *ijârah 'ala al-'amâl* ini secara jelas. Menurut ulama Hanafiyah dan Malikiyah bahwa *ijârah 'ala al-'amâl* merupakan suatu perjanjian atas manfaat dari seseorang secara spesifik yang bersifat mubah dalam waktu tertentu.³ Ulama Syafi'iyah dan ulama Hanabilah berpendapat bahwa praktek *ijârah 'ala al-'amâl* boleh dilakukan dengan ketentuan keadaan suatu manfaat,

¹ Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan atau hasil pekerjaan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja /buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan. Fauziah Amriny, "Outsourcing Di Dunia Perbankan Dalam Pandangan Maqashid Syariah", <http://fauziahmriny.blogspot.com/2012/12/outsourhing-di-dunia-perbankan-dalam.html> (diakses, 22 April 2022 pukul 00.42 wib).

² Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Prenadamedia Grub, 2008)

³ Wasilatur Rohmaniyah, Abd Wahed (ed), *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2019).

serah terima uang yang diketahui kedua belah pihak (pemberi dan penerima). Pada pendapat ini dijelaskan bahwa apabila suatu jasa boleh dilakukan dalam syariat, maka sesuatu tersebut boleh dijadikan *ijârah 'ala al-'amâl*, dan hal ini bersifat jelas dilakukan oleh para pihak.

Dalam *ijârah 'ala al-amâl*, fuqaha telah menfatwakan bahwa pihak yang menggunakan jasa pekerja maka harus membayar upah sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan pekerja sesuai dengan kesepakatan, kontrak atau perjanjian kerja. Dalam hal ini upah merupakan hak pihak pekerja atau buruh yang harus dibayar dalam rentang waktu yang disepakati baik harian, mingguan, ataupun bulanan dan bahkan bisa dibayarkan perpaket pekerjaan sesuai dengan kontrak perjanjian pekerjaan itu sendiri. Secara yuridis formal dalam hukum positif dan secara normatif dalam fiqh muamalah, upah merupakan hak yang harus diberikan sebagai kompensasi atas tenaga, jasa, waktu, dan komitmen atas pekerjaan yang telah disepakati oleh para pihak. Bahkan dalam peraturan perundang-undangan, telah ditetapkan secara tegas bahwa pihak pekerja dapat meminta tunjangan atas hasil pekerjaan yang dicapai sebagai prestasi yang diberikan kepada pihak perusahaan ataupun institusi bisnis yang memperoleh benefit atas hasil pekerjaan yang diberikan pihak pekerja atau karyawannya.

Secara yuridis dalam hukum perburuhan pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ditetapkan 4 (empat) jenis pekerja, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lambat dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.⁴ Bila merujuk aturan tersebut, maka jenis tenaga kerja yang lazim dipekerjakan oleh perusahaan maupun personal memiliki 3 (tiga) kategori yaitu tenaga kerja kontrak, tenaga kerja musiman, tenaga kerja harian/lepas dan tenaga kerja tetap.

Lebih lanjut dalam UU tersebut juga diatur bahwa tenaga kerja harus dipekerjakan secara layak, demikian juga upah yang berhak diterima harus disesuaikan dengan UMP/UMR suatu daerah. Dalam hal ini, pemerintah berupaya memproteksi pihak pekerja supaya terhindar dari eksploitasi dan kesewenang-wenangan pihak perusahaan dan lain-lain. Tindakan

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cetakanke-12, (PT Raja Grafindo Persada; Jakarta), 2014, hlm. 68

eksploitasi dan diskriminasi umumnya dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang bersifat tertutup, sehingga karyawan tidak memperoleh paralegal untuk membela hak-haknya secara layak dan patut. Hal ini sering sekali terjadi di kalangan para pekerja kasar dan pekerja marjinal yang tidak memiliki daya dan kuasa untuk membela hak-hak dasar dirinya sebagai pekerja. Dalam kategori ini termasuk pekerja kontrak dan out sourcing yang sering dipekerjakan di luar kapasitas dan kemampuannya bahkan tenaga dieksploitasi untuk kepentingan perusahaan dengan minim perlindungan dan upah yang semestinya diberikan serta hak-hak dasar lainnya, terutama bila dipekerjakan di luar jam regular sebagaimana telah ditetapkan dalam kontrak.

Dalam kapasitas sebagai pekerja kontrak sering sekali dictum kontrak dibuat secara sepihak sehingga kesepakatan yang dilakukan oleh buruh hanya dalam bentuk persetujuan terhadap dictum-dictum itu sendiri yang telah dibuat oleh pihak perusahaan tanpa dapat mengajukan klausula tertentu untuk melindungi diri pihak pekerja. Para pekerja memilih diam tidak mempunyai pilihan dan tetap bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Secara strata kedudukan pengusaha dan pihak yang mempekerjakan pasti lebih tinggi dari pada pihak pekerja sehingga hubungan kerja dapat dinyatakan dalam bentuk majikan dan buruh sehingga hubungan hukum ini cenderung timpang atau tidak berada pada level yang sama.

Merujuk pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam pasal 56, 57, 58 dan 59.⁵ Hubungan ketenagakerjaan dengan sistem kontrak tidak hanya dilakukan oleh perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, namun juga perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa seperti perbankan.⁶ Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dilakukan serta fungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan

⁵ Sudyanto Cah Kroya, "Pro Kontra Sistem Kontrak Kerja / *Outsourcing*", <http://sudi-cah-kroya.blogspot.com/2011/05/Pro-Kontra-sistem-kontrak.html> (diakses, 22 april 2022 pukul 00.31 wib)

⁶ Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

dan produksi.⁷

Apabila karyawan/buruh belum mampu mencukupi kapasitas yang ditetapkan maka instansi tidak mendapat keuntungan, oleh karena itu para direktur menata pekerjaannya agar dia memperoleh prestasi yang diharapkan oleh instansi. Pentingnya kinerja buruh dalam menentukan tercapai atau tidak suatu misi diinstansi hingga berbagai macam dilakukan agar kinerja buruh bisa meningkat. Demi memastikan kualitas prestasi pekerja maka dari itu perlu adanya penilaian kinerja secara adil, dan membutuhkan patokan yang bisa digunakan sebagai perbandingan terhadap kinerja karyawan/pekerja di perusahaan atau instansi.

Buruh di PDAM Tirta Daroy memiliki spesifikasi tugas di antaranya melaksanakan melaksanakan pengoperasian dan memeriksa jaringan pipa transmisi berjalan dengan baik, sehingga pendistribusian air lancar sampai pada pelanggan. Mengerjakan sekaligus memelihara jaringan-jaringan pipa transmisi, distribusi dan pipa-pipa lainnya. Kemudian para buruh ini juga mencari atau memeriksa tempat-tempat kebocoran serta penyebabnya dan membuat laporan untuk perbaikan. Lalu mengontrol jalannya distribusi air mulai dari masuk dan keluar reservoir, tekanannya cukup baik dan merata ke seluruh wilayah. Terakhir, buruh juga harus mampu melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala PDAM Tirta Daroy atau kepala Sub Bagian di kantor tersebut.

Secara konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Perlindungan hukum *preventif* bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan sebaliknya perlindungan hukum *represif* adalah suatu perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sebuah sengketa. Perlindungan *preventif* sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan yang *preventif* pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.⁸

Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena

⁷ Baharuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 248.

⁸ Greta Satya Yudhana, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Honorer Kebersihan Kota di Pemda Yogyakarta*, dalam <http://journal.uajy.ac.id/8019/1/JURNAL.pdf>, diakses 19 Juni 2022

ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja “semuanya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan “dalam suatu hubungan kerja” menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam BabX UU No. 13 Tahun 2003.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PDAM Tirta Daroy, diketahui bahwa buruh kontrak di PDAM Tirta Daroy dikontrak per 6 bulan, dan masa kerjanya dapat diperpanjang melalui mekanisme evaluasi dari kinerja dan absensinya. Para pekerja lapangan ini mulai bekerja dari pukul 07.15 WIB sampai pukul 16.30 wib, secara gradual pekerjaan yang dilakukan tenaga kontrak yaitu melakukan pengecekan kelayakan sambungan pipa, melakukan observasi teknis terhadap instalasi air di rumahwarga yang dilapor bermasalah suplai airnya yang dibutuhkan pelanggan dan juga pengawasan instalasi illegal.

Dalam melaksanakan kegiatan yang telah disepakati dalam kontrak atau pekerjaan tambahan yang dibutuhkan oleh pihak manajemen PDAM, para pekerja kontrak lapangan ini digaji sesuai yang ditetapkan dalam kontrak, yang berlangsung secara bulanan pembayarannya. Sehingga untuk seluruh operasional kegiatan, pihak pekerja ini tidak diberikan tambahan uang operasional untuk menalangi seluruh kebutuhan biaya yang diperlukan pekerja Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pekerja kontrak pada PDAM,0 hal ini sangat mengganggu kelancaran aktivitas pekerjaan dan dinamika kinerja pekerja kontrak, karena seluruh kegiatan yang dilakukan di lapangan banyak membutuhkan support finansial untuk seluruh aktivitas pekerja kontrak, dan hal tersebut bukan berbentuk kebutuhan pribadi pekerja. Sehingga hal ini dapat mengganggu para buruh sebagai pekerja dalam melakukan aktivitas dan kinerja yang telah ditetapkan oleh manajemen PDAM.⁹

Untuk hal-hal lain yang menjadi hak pihak pekerja, dalam hal ini

⁹Wawancara dengan Syahrul Mubaraq, Buruh kontrak PDAM Tirta Daroy di Rukoh Darussalam pada tanggal 8 Juli 2022

manajemen PDAM telah memberikan jaminan kesejahteraan sosial bagi tenaga kerja buruh di PDAM Tirta Daroy termasuk tenaga kontrak ini berada di bawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja Banda Aceh. Pihak PDAM Tirta Daroy mendaftarkan tenaga kerja buruh tersebut ke BPJS Ketenagakerjaan, selanjutnya akan mengikuti program utama dari BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Hari Tua (JHT). Dalam implementasinya seluruh perlindungan untuk tenaga kontrak dilakukan secara maksimal melalui BPJS ini, meskipun dalam proses klaim mengalami beberapa dilema khususnya untuk tenaga kontrak, meskipun pihak PDAM Tirta Daroy mencoba memfasilitasi hal-hal yang dibutuhkan pihak pekerja yang berada dalam manajemennya.¹⁰ Meskipun begitu terdapat hal-hal krusial di lapangan terutama ketika terjadi kecelakaan di tempat kerja, pasti membutuhkan proses administrasi yang berkepanjangan yang harus dilakukan secara *step by step* oleh pihak pekerja untuk memperoleh seluruh perlindungan yang bisa didapatkan. Namun dalam realitas beberapa kasus yang terjadi pihak pekerja terabaikan dalam perlindungan pekerjaan yang mesti ditelusuri lebih lanjut dalam riset ini tentang perlindungan pekerja kontrak di PDAM Tirta Daroy ini.

Dari data primer yang diperoleh tersebut maka penelitian ini perlu dilakukan untuk menjelaskan lebih rinci tentang sistem perlindungan ketenagakerjaan yang dilakukan PDAM Tirta Daroy terhadap buruh kontrak. Beralih dari hipotesis tersebut penulis tertarik untuk penelitian dan mengangkatnya dalam penelitian dengan judul **Sistem Perlindungan Ketenagakerjaan Pada Buruh Kontrak Di Pdam Tirta Daroy Dalam Perspektif Akad *Ijârah 'Ala Al-'Amâl***

DATA DAN METODE

Pendekatan penelitian merupakan suatu rencana konsep dan prosedur untuk penelitian yang memuat langkah-langkah mulai dari asumsi luas hingga metode terperinci dalam mengumpulkan data, analisis data serta interpretasi.¹¹ Pendekatan penelitian yang digunakan dalam pembahasan penelitian ini adalah Yuridis Sosiologis yaitu penelitian yang mempelajari tentang pengaruh masyarakat terhadap hukum, sejauh mana

¹⁰ Hasil Wawancara dengan Muhammad Ilham Fauzi selaku Kepala Koperasi PDAM Tirta Daroy di Kantor KOPKARTIRDA PDAM Tirta Daroy pada tanggal 14 April 2022.

¹¹ Muhammad Siddiq-Armia, *Penentuan Metode Dan Pendekatan Penelitian Hukum*, ed. Chairul Fahmi (Indonesia: Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia (LKKI), 2022).

gejala-gejala yang ada dalam masyarakat itu dapat mempengaruhi hukum dan sebaliknya serta bertolak dari paradigm ilmu empiris terhadap Sistem Perlindungan Ketenagakerjaan Pada Buruh Kontrak Di Pdam Tirta Daroy. Pengkajian tersebut bertujuan untuk memastikan apakah perlindungan hukum buruh kontrak di PDAM Tirta Daroy sesuai atau tidak sesuai dengan ketentuan peraturan yang sudah tertulis.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini bersifat kualitatif dan menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu suatu metode penelitian yang nantinya akan menjelaskan kondisi atau peristiwa yang terjadi sekarang ini, dengan tujuan untuk membuat deskriptif (penggambaran) secara sistematis, faktual dan akurat berdasarkan fakta, serta hubungannya antara fenomena yang ingin diselidiki.¹² Penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini dengan menyelidiki tentang sistem perlindungan ketenagakerjaan pada buruh kontrak di PDAM Tirta Daroy.

KONSEP IJARAH 'ALA AL-AMAL' DALAM FIQH MUAMALAH

Pengertian Dan Dasar Hukum *Ijarah 'Ala Al-Amal*

Upah menurut istilah fiqh adalah pemberian hak pemanfaatan dengan syarat ada imbalan dan juga disyaratkan pula agar upah dalam transaksi ujarah disebutkan secara jelas.¹³ Upah diberikan sebagai balas jasa atau kerugian yang diterima pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan.

Upah dalam bahasa arab sering disebut dengan *ajrun/ajran* yang berarti memberikan upah atau hadiah. Dari segi bahasa *al-ajrun* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawad* (pahala) dinamakan juga *al-ajrun* atau *al-ujrah* (upah).¹⁴ Jadi kata *ajran* mengandung dua arti yaitu balasan atas pekerja dan pahala.

Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN) mendefinisikan *ijarah* sebagai akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah atau sewa tanpa diikuti dengan

¹² Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), hlm. 63.

¹³ Yusanto, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Isan Pres, 2002), hlm. 193.

¹⁴ Abdul Rahman Ghazali, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 29.

pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.¹⁵

Dengan demikian *ijarah* adalah akad pemindahan hak atas barang atau jasa (manfaat), melalui pembayaran sewa, tanpa diikuti dengan perpindahan kepemilikan atas benda yang dimanfaatkan. Manfaat (jasa) yang disewakan adalah sesuatu yang dibolehkan menurut ketentuan syariat dan dapat dimanfaatkan. Transaksi *ijarah* didasarkan pada adanya pengalihan hak manfaat atas suatu objek yang disewakan.¹⁶

Ijarah 'ala al-amal adalah suatu kesepakatan yang dilakukan oleh suatu atau beberapa orang untuk melaksanakan kesepakatan tertentu dan mengikat, yang dibuat oleh kedua belah pihak sehingga dapat menimbulkan hak serta kewajiban antara keduanya dalam pemanfaatan jasa yang diberikan kepada pihak lain dengan didasarkan pada imbalan yang disepakati.¹⁷

Perjanjian kerja dalam format *ijârah 'ala al-'amâl* ini dilakukan dalam bentuk perjanjian konsensual, yaitu para pihak sepakat melakukan akad dengan objek yang jelas dan imbalan sewa yang terukur pula. Oleh karena itu perjanjian *ijârah 'ala al-'amâl* sebagai perjanjian konsensual lainnya, apabila para pihak telah sepakat terhadap klausula kontrak dan setelah berlangsung akad, maka para pihak saling serah terima objek transaksi. Dengan demikian antara *musta'jir* dengan *muajjir* sebagai para pihak yang terlibat dalam perjanjian *ijârah 'ala al-'amâl* tersebut sepakat untuk saling memenuhi hak dan kewajiban yang telah ditetapkan bersama. Pihak yang menyewakan (*mu'jir*) berkewajiban menyerahkan barang (*makjur*) kepada penyewa (*musta'jir*) dan pihak penyewa berkewajiban memberikan uang sewa (*ujrah*).

Dalam konsep akad *ijârah 'ala al-'amâl* ketika suatu perusahaan ingin mempekerjakan seorang pekerja (*musta'jir*) maka terlebih dahulu harus ditentukan bentuk manfaat (*ma'jur*) dan imbalan/upahnya (*ujrah*). Hal ini dikarenakan manfaat yang diambil dalam *ijarah 'ala al-amal* adalah jasa/tenaga seseorang maka harus ditentukan yaitu jenis pekerjaan dan waktunya, jika tidak jelas maka hukumnya fasid.¹⁸

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa *ijârah 'ala al-'amâl* adalah pengambilan manfaat dari *skill* atau kemampuan pihak lain dalam bentuk jasa dan kemampuan tersebut memberi manfaat bagi pihak yang

¹⁵ Adiwarmanto A. Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqh dan Keuangan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), hlm. 138

¹⁶ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah...*, hlm. 116

¹⁷ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Cet.2 (Jakarta: Amzah, 2013), hlm. 329.

¹⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), Hlm.

menyewa. Dengan perkataan lain, dalam praktek *ijarah 'ala al'amal* ini yang berpindah hanyalah manfaat dari kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bentuk keahlian baik tenaga maupun hasil pemikirannya. Sebagai imbalan atas jasa yang telah dimanfaatkan tersebut maka pihak penyewa berkewajiban memberikan bayaran.

b. Dasar Hukum *Ijarah 'Ala Al-Amal*

Menurut pandangan Islam asal hukum *ijârah 'ala al-'amâl* adalah mubah (boleh) bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan syariat.¹⁹

Para *fuqaha* sepakat bahwa akad *ijarah* akad yang dibolehkan oleh syara' walaupun ada beberapa *fuqaha* yang tidak membolehkannya, seperti Abu Bakar al-Asham, Ismail Ibnu A'liyah, Hasan al-Bashri, Al-Qasyani, Nahrawani dan Ibnu Kisian. Mereka berpendapat bahwa *ijarah* adalah jual beli manfaat, sedangkan manfaat pada saat dilakukannya akad, tidak bisa diserahterimakan. Setelah beberapa waktu manfaat itu baru bisa dinikmati sedikit demi sedikit. Sedangkan sesuatu yang tidak ada pada waktu akad, tidak boleh dijual belikan dan pendapat ini dibantah oleh Ibn Rusyd, bahwa manfaat walaupun pada waktu akad belum ada, tetapi pada galibnya (manfaat) akad terwujud, dan ini menjadi perhatian dan pertimbangan syara'.²⁰

Adapun dasar hukum tentang kebolehan *ijârah* sebagai berikut:

a. Dasar hukum menurut al-Qur'an

Qur'an Surah at-Thalaq ayat 6 yang berbunyi:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ²¹

Artinya: "Jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka".

Maksud dari ayat tersebut menurut tafsir Ibnu Katsir adalah apabila orang tua sepakat menyusukan anaknya kepada orang lain karena suatu alasan, maka tidak ada dosa untuk hal itu dan si ayah menyusukan anaknya kepada wanita lain dengan memberikan upah secara layak atas penyusuan yang telah dilakukan.²²

¹⁹ Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, (Bogor: Kencana, 2003), hlm. 217.

²⁰ Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 318

²¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Diponegoro, Bandung, 2006.

²² Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 10*, (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'I, 2011), hlm. 47.

Selanjutnya firman Allah dalam al-Qur'an Surah al-Qhasas ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ²³

Artinya: "Salah seorang dari wanita itu berkata, wahai bapakku ambillah ia sebagai pekerja kita, karena orang yang paling baik untuk dijadikan pekerja ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya".

Menurut tafsir Ibnu Katsir ayat di atas menceritakan tentang perempuan yang mendatangi Nabi Musa a.s lalu ia berkata "Sesungguhnya bapakku memanggil kamu agar ia memberi balasan terhadap (kebaikan)mu memberi minum (ternak) kami" Maka tatkala Musa mendatangi ayahnya dari perempuan itu (Nabi Syu'aib) dan menceritakan kepadanya cerita (mengenai dirinya), Nabi Syu'aib berkata, "Janganlah kamu takut. Kamu telah selamat dari orang-orang yang zalim itu. Salah seorang wanita itu berkata, "Ya Bapakku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."²⁴

b. Dasar hukum menurut hadis

Hadis dari riwayat Ibnu Majah yang berbunyi:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ (رواه ابن ماجه)²⁵

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah as-Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah s.a.w bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya."

Hadis di atas menjelaskan bahwasanya jika suatu pekerjaan sudah selesai dikerjakan hendaknya segera dibayarkan upahnya, tanpa harus menunda-nunda. Karena biasanya para pekerja ingin langsung menikmati

²³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

²⁴ M.Abdul Ghoffar, Abu Ihsan al-Atsari, *Tafsir Ibnu Katsir jilid 8*, cet. 3, (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2011), hlm. 139.

²⁵ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut: Dar al-Fikr), hlm. 380.

hasil jerih payahnya setelah menyelesaikan kewajibannya. Hadis ini menurut jumbuh berkualitas sahih.²⁶

Kemudian dalam hadis riwayat 'Abd ar-Razzaq Abu Sa'id al-Khudri, Nabi Muhammad s.a.w bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَسِّمْ لَهُ أَجْرَهُ (رواه ابد لرزا ق) ²⁷

Artinya: "Barang siapa yang mempekerjakan pekerja, maka hendaklah dia memberitahukan upahnya"

Hadis diatas adalah bukti tentang dibolehkannya akad *ijârah 'ala al-'amâl*.²⁸ Dalam hadis tersebut juga diperintahkan bahwa agar upah tidak menjadi sesuatu yang tidak diketahui maka dianjurkan untuk menyebutkan ubah dengan jelas sehingga dapat menghindari dari terjadinya perselisihan dan pertengkaran.²⁹

Dalam hadis lain Nabi Muhammad s.a.w bersabda:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الْحَمِيدِ بْنُ بَيَانَ الْوَاسِطِيُّ حَدَّثَنَا خَالِدُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ عَنْ يُونُسَ عَنْ ابْنِ سِيرِينَ عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اخْتَجَمَ وَأَعْطَى الْحُجَّامَ أَجْرَهُ (رواه ابن ما جه) ³⁰

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Abdul Hamid bin Bayan Al Wasithi berkata, telah menceritakan kepada kami Khalid bin Abdullah dari Yunus dari Ibnu Sirin dari Anas bin Malik berkata, "Nabi shallallahu 'alaihi wasallam melakukan bekam dan memberikan upah kepada tukang bekamnya."

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ حَدَّثَنَا خَالِدُ بْنُ هُوَائِبٍ عَبْدُ اللَّهِ حَدَّثَنَا خَالِدُ بْنُ عِكْرِمَةَ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ اخْتَجَمَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الَّذِي حَجَمَهُ وَلَوْ كَانَ حَرَامًا لَمْ يُعْطِهِ (رواه البخاري) ³¹

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Musaddad telah menceritakan kepada kami Khalid dia adalah putra dari 'Abdullah telah menceritakan kepada kami Khalid dari 'Ikrimah dari Ibnu 'Abbas

²⁶ Husain Insawan, "Al-Ijarah Dalam Perspektif Hadis; Kajian Hadis Dengan Metode Maudhu'iy," Li Falah: *Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam* Vol. 2, No. 1, (2017), hlm. 144.

²⁷ Ibn Hajar Al-Asqalani, *Bulugh al-maram*, (Jakarta: Dar Kutub Al-Islamiyah, 2002), hlm. 169.

²⁸ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu jilid 5*, (Jakarta: Gema Insani, 2011) hlm. 386.

²⁹ Faishal bin Abdul Aziz Alu Mubarak, *Mukhtasharul Kalam ala Bulugh al-Maram, (Bulughul Maram dan Penjelasannya)*, terj. Imam Fauzi Ikhwannuddin Abdillah, (Jakarta: Ummul Qura, 2015) hlm. 676.

³⁰ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, (Riyadh: Baitul Afkar ad-Dauliyah, 1999), hlm. 234.

³¹ Abi Abdillah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, (Riyadh: Baitul Afkar ad-Dauliyah, 1998), hlm. 397.

radliallahu 'anhuma berkata; "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam berbekam dan membayar orang yang membekamnya. Seandainya berbekam itu haram, tentu Beliau tidak akan memberi upah".

c. Dasar hukum menurut *ijma'* ulama

Umat Islam pada masa sahabat telah menetapkan *ijma'* bahwa *ijârah 'ala al-'amâl* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia. Segala sesuatu yang dapat mendatangkan manfaat, maka pekerja itu menjadi baik dan halal. Para Ulama tak seorangpun yang membantah kesepakatan *ijma'* ini. Sebagai mana diungkapkan oleh Sayyid Sabiq: Dan atas disyari'atkannya *ijârah 'ala al-'amâl* umat Islam telah sepakat, dan tidak sanggup (serius) pendapat orang yang berbeda dengan kesepakatan *ijma'* para Ulama ini, karena *ijârah* merupakan akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.³²

d. Fatwa DNS-MUI

Upah mengupah dalam Islam diatur dalam fatwa Dewan Syari'ah Nasional No. 09/DSN-MUI/IV/2000 yang menjelaskan tentang pembiayaan *ijârah*. Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI), setelah menimbang:

- 1) Bahwa kebutuhan masyarakat untuk memperoleh manfaat suatu barang seringkali memerlukan manfaat suatu barang seringkali memerlukan pihak lain melalui akad *ijârah*, yaitu akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang dalam waktu tertentu dengan pemindahan kepemilikan itu sendiri;
- 2) Bahwa kebutuhan masyarakat untuk memperoleh jasa pihak lain guna melakukan pekerjaan tertentu melalui akad *ijârah* dengan pembayaran upah (*ujrah/fee*) perlu di akomodasi;
- 3) Bahwa kebutuhan akan *ijârah* kini dapat dilayani oleh lembaga keuangan syariah (LKS) melalui akad pembiayaan *ijârah*;
- 4) Bahwa agar akad tersebut sesuai dengan syariah, DSN-MUI perlu menetapkan fatwa tentang akad *ijarah* untuk dijadikan pedoman oleh LKS.

Tujuan disyariatkan *ijârah* adalah untuk memberi keringanan

³²Sayyid Sabiq. *Fiqh Sunnah* jilid 13..., hlm.38

kepada umat dalam kehidupan sosial. Banyak orang yang mempunyai tenaga dan keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya *ijârah* keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.³³

Rukun dan Syarat *Ijârah 'Ala Al-'Amâl*

Rukun menjadi hal yang esensial dalam hubungan muamalah, apabila salah satu rukun tidak dilaksanakan atau terpenuhi maka suatu perjanjian tidak sah (batal). Menurut Hanafiah, rukun *ijârah 'ala al-'amâl* hanya satu, yaitu *ijab* dan *qabul*, yakni pernyataan dua pihak yang melakukan akad upah mengupah. Sedangkan menurut jumbuh ulama rukun *ijârah 'ala al-'amâl* itu ada tiga, yaitu: *aqidani*, *sighat*, *ujrah*.

Aqidani (orang yang berakad) yaitu *mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah, *al-mu'jir* terkadang juga disebut dengan *al-ajir*, *al-makary* yang ketiganya mengacu pada makna yang sama. Penyewa yaitu orang yang menyerahkan barang sewaan dengan akad *ijârah*. Sehubungan dengan ini ada juga istilah *musta'jir* yaitu orang yang menyewakan dirinya sebagai tenaga kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan *al-musta'jir* adalah orang yang menyewa agar akad *ijârah 'ala al-amâl* sah.

Sighat yaitu ucapan dari orang yang melakukan *ijab* dan *qabul* (serah terima), baik diungkapkan dengan *ijab* dan *qabul* atau cukup dengan *ijab* saja yang menunjukkan *qabul* dari pihak lain (secara otomatis). Keinginan kedua pihak itu hal yang tidak nampak atau tersembunyi, maka harus diungkapkan dengan *sighat* atau *ijab qabul*. Jika *ijab qabul* sudah terjadi sesuai dengan syarat-syarat sahnya, maka akad dan kesepakatan antara dua pihak sudah terjadi dan setiap pihak terikat dengan hak-hak dan kewajiban yang disepakati dalam akad.³⁴

Ujrah (upah), yaitu yang menjadi objek dalam upah mengupah atau sesuatu yang dikerjakan adalah sesuatu yang diperbolehkan menurut agama (Islam). Adapun syarat-syarat dalam pembayaran upah (*ujrah*) adalah sebagai berikut³⁵ :

- a. Tidak berkurang nilainya.

³³Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia, *Himpunan Fatwa Keuangan Syariah DSN-MUI*, (Jakarta: Erlangga, 2000), hlm. 91

³⁴Oni Sahroni dan M. Hasanuddin, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm. 27-28.

³⁵Syafei Rachmat, *Fiqh Muamalah* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001), hlm. 12.

- b. Harus jelas.
- c. Adanya manfaat yang jelas.
- d. *Ma'qud 'alaih* (barang/jasa yang menjadi objek) ialah sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah, disyaratkan pada pekerjaan yang dikerjakan dengan beberapa syarat. Adapun salah satu syarat terpenting dalam transaksi ini adalah bahwa jasa yang diberikan adalah jasa halal.

Dalam akad *ijârah 'ala al-'amâl* juga berlaku syarat-syarat tertentu, jika syarat-syaratnya tidak terpenuhi maka akad *ijârah 'ala al-'amâl* tidak sah, adapun syarat-syarat akad *ijârah 'ala al-'amâl* antara lain sebagai berikut:

- a. Syarat terjadinya akad (*in' iqad*). Syarat ini berhubungan dengan orang yang melakukan akad. Syarat utama bagi pihak yang melakukan *ijârah 'ala al-'amâl* adalah berakal sehat dan pihak yang melakukan *ijârah 'ala al-'amâl* itu haruslah orang yang memiliki kecakapan bertindak yang sempurna mampu membedakan mana perbuatan yang baik dan perbuatan yang buruk. Oleh karena itu, orang yang tidak sehat atau gila dan orang yang belum yang *mumayyiz* tidak sah melakukan *ijârah 'ala al-'amâl*. Begitu pula dengan orang yang mabuk dan orang ingatannya yang tiba-tiba hilang, tidak sah melakukan *ijârah 'ala al-'amâl* ketika orang tersebut dalam keadaan sakit. Oleh karena itu sangat penting kecakapan bertindak dalam melakukan suatu akad, golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa para pihak yang melakukan akad itu haruslah orang yang sudah dewasa dan tidak cakap hanya sekedar sudah *mumayyiz* saja.³⁶
- b. Syarat keberlangsungan akad (*nafadz*), akad *ijârah 'ala al-'amâl* dapat terlaksana bila ada kepemilikan dan penguasaan, karena tidak sah akad *ijârah 'ala al-'amâl* jika si pelaku tidak mempunyai hak kepemilikan atau kekuasaan (wilayah). Tanpa adanya kepemilikan atau penguasaan, maka *ijârah 'ala al-'amâl* tidak sah.
- c. Syarat sah (*shihah*), keabsahan akad *ijârah 'ala al-'amâl* sangat berkaitan dengan *'aqid* (orang yang berakad), *ma'qud 'alaih* (objek akad), *ujrah* (upah), dan akad itu sendiri, yaitu:

³⁶*Ibid.*, hlm. 34-35.

- 1) Adanya keridhaan dari para pihak yang akad. Dalam hal ini tidak dibolehkan melakukan akad *ijârah 'ala al-'amâl* jika adanya salah satu pihak atau bahkan kedua belah pihak tidak ridha atau dalam keadaan terpaksa, baik keterpaksaan itu timbulnya dari pihak-pihak yang melakukan akad maupun dari pihak lain mengambil sesuatu kemanfaatan darinya tanpa *iwadh* atau imbalan, itu sama saja memperbudaknya sebagaimana dikatakan oleh fuqaha islam yang disimpulkan dari sebuah hadis yang dianggap orang yang “memakan” tenaga dan jerih payah seorang pekerja sama saja seperti seseorang menjual orang yang berstatus merdeka dan memakan harga hasil penjualan itu.³⁷
- 2) Adanya kejelasan pada *ma'qûd 'alaih* (objek) yang diakadkan. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi ketidak jelasan yang mengakibatkan ketidakadilan oleh salah satu pihak dan akad *ijârah 'ala al-'amâl* menjadi tidak sah. Diantara cara untuk mengetahui *ma'qûd 'alaih* (objek jasa) adalah dengan menjelaskan manfaatnya, pembatasan waktu, atau menjelaskan jenis pekerjaan.
- 3) Objek akad harus jelas dan sah menurut *syara'*. Dalam akad *ijârah 'ala al-'amâl* yang menjadi objek akad haruslah yang sesuai dengan realita, bukan sesuatu yang tidak terwujud. Artinya objek akad bukan dalam hal yang tidak mungkin bisa dilakukan oleh pihak penyewa tenaga. Dengan sifat seperti ini, objek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahkan terimakan segala manfaatnya, atau manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jalan mengadakan tenggat waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
- 4) Tidak boleh menyewa pekerjaan yang merupakan kewajiban dan harus dilakukan oleh setiap muslim. Dalam *ijârah 'ala al-'amâl* pekerjaan yang dilakukan bukan merupakan suatu kewajiban bagi orang yang menyewakan jasa atau tenaga tersebut. Berdasarkan syarat ini, maka tidak sah apabila memberikan *ujrah* atau menyewa jasa seseorang untuk shalat fardhu, puasa, dan lain-lain karena itu suatu kewajiban seorang mukmin. Juga dilarang menyewa istri sendiri untuk melayaninya sebab hal itu merupakan kewajiban seorang istri.

³⁷Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu* (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 84.

Ulama kontemporer berfatwa bagi para pengajar al-Qur'an diperbolehkan mengambil upah atau uang jasa, Imam Malik dan Syafi'i berpendapat bahwa diperbolehkan sewa jasa pengajar Al-Qur'an. Syarat yang berkaitan dengan *ujrah* atau uang dalam akad *ijârah* harus jelas, tertentu dan bernilai harta. Oleh sebab itu, para ulama sepakat menyatakan bahwa khamar dan babi tidak boleh menjadi upah dalam akad *ijârah* karena kedua benda itu tidak bernilai harta dalam Islam.

- d. Syarat kelaziman akad (*luzum*). Disyaratkan dua hal dalam akad *ijârah* agar akad ini menjadi lazim (mengikat) yaitu³⁸:
- 1) Terbebasnya barang disewakan dari cacat yang merusak pemanfaatannya. Hal ini berimplikasi bahwa jika terjadi cacat yang merusak pemanfaatannya, maka penyewa memilih khiyar (hak pilih) antara meneruskan *ijârah* dan membayar seluruh uang sewa atau membatalkannya, seperti jika hewan tunggangan yang disewa sakit atau pincang.
 - 2) Tidak terjadi alasan yang membolehkan membatalkan *ijârah*.

Konsep kerja dalam *ijârah 'ala al-amâl*

Dalam hubungan kerja antara pengguna jasa dan pekerja saling terkait satu sama lain. Secara muamalah hubungan yang dilakukan tersebut merupakan hubungan *simbiosis mutualisme*. Pengguna jasa dan pekerja sama-sama saling membutuhkan satu sama lain, dimana pengguna jasa membutuhkan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikannya sendiri, dan keuntungannya adalah pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan cepat sedangkan pekerja membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Jika dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, pekerja dapat dibedakan menjadi 3 golongan, antara lain:³⁹

- a. Pekerja kasar, yaitu pekerja yang berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan dan tidak memiliki *skill* dalam suatu bidang.
- b. Pekerja terampil, yaitu pekerja yang memiliki *skill* dan pelatihan atau pengalaman kerja seperti montir mobil, tukang kayu, dan ahli reparasi televisi

³⁸ *Ibid.*, hlm. 404.

³⁹Ruslan Abdul Ghafur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020).

- c. Pekerja terdidik, yaitu pekerja yang berpendidikan tinggi dan mempunyai *skill* di bidang tertentu seperti dokter, pengacara, akuntan.

Hubungan antara pengguna jasa dan pekerja tentunya ada hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Kewajiban pekerja ialah menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang telah ditentukan dan disepakati saat akad, maka setelah pekerjaan selesai dilaksanakan pekerja memiliki hak untuk menerima upah yang ditetapkan diawal perjanjian. Sedangkan kewajiban pengguna jasa adalah menjelaskan secara rinci mengenai apa saja yang harus pekerja lakukan serta memberikan upah kepada pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu pengguna jasa juga harus memberikan secara khusus penjelasan berupa pekerjaan apa yang akan dilakukan, manfaat apa yang akan diperoleh, waktu penyelesaian pekerjaan tersebut, upah yang akan diterima, serta konsekuensi apa yang akan diterima oleh pekerja jika tidak melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan permintaan pengguna jasa. Misal pemotongan upah atau upah yang tidak dibayar karena kerugian yang terjadi karena pekerja tidak bekerja maksimal ataupun bisa jadi pemutusan hubungan kerja. Jika hal ini tidak dijelaskan oleh pengguna jasa, maka tentu akibat atau permasalahan yang muncul dikemudian hari disebabkan oleh ketidakjelasan akad/perjanjian di awal yang seharusnya disepakati.

Selanjutnya untuk pengguna jasa, maka hak yang akan diterima adalah berupa objek yang dikerjakan oleh pekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pengguna jasa. Oleh karena itu pentingnya pengguna jasa dan pekerja memperjelas hubungan dan keterkaitan para pihak dalam perjanjian sistem kerja pada suatu usaha. Agar hak dan kewajiban masing-masing pihak terpenuhi dan tidak ada salah satu pihak yang merasa dirugikan.

Secara hukum perjanjian yang dilakukan baik itu berbentuk tulisan ataupun lisan memiliki sebuah tanda yang mengikat pekerja dan pengguna jasa yang telah membuat kesepakatan dalam perjanjian. Dalam akad *ijârah 'ala al-'amâl* para pihak yang telah membuat perjanjian tersebut pasti akan memuat hal-hal tertentu yang mendasari timbulnya perjanjian. Seperti: bentuk pekerjaan yang harus dilakukan pekerja, tenggat waktu dan rinci pekerjaan yang harus diselesaikan serta konsekuensinya.

Dalam hal ini pihak pengguna jasa menuntut pekerja agar melakukan pekerjaan sesuai keinginannya. Pekerja dituntut untuk

memenuhi dan mematuhi kesepakatan-kesepakatan yang merupakan pernyataan perjanjian *ijârah 'ala al-'amâl*. Pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja menjadi tanggungjawab pekerja. Banyak aspek yang perlu diperhatikan dan dilaksanakan, agar pekerjaan yang dilakukan pekerja menghasilkan manfaat sesuai dengan kehendak pengguna jasa.

Agar tidak menimbulkan perselisihan dalam objek akad *ijârah 'ala al-'amâl* objek pekerjaan harus jelas. Jika tidak, maka akad akan menjadi tidak sah. Penjelasan masa waktu pekerjaan adalah hal yang sangat penting dalam konsep *ijârah 'ala al-'amâl* disebabkan objek menjadi tidak jelas. Para ulama berpendapat, bahwa bila dalam kontrak *ijârah 'ala al-'amâl* tidak dijelaskan tenggat waktu sebagai *deadlinenya*, maka dikemudian hari akan menyebabkan perselisihan para pihak.

Pendapat Ulama tentang Upah dalam akad *Ijârah 'Ala Al-'Amâl*

Upah merupakan kewajiban pemberi kerja yang diberikan pekerja sesuai kesepakatan, pemberi kerja berkewajiban untuk segera memberi upah kepada pekerja setelah pekerjaan selesai dilaksanakan oleh pekerja. Islam mengajarkan untuk menyegerakan pembayaran upah pekerja dan mempertimbangkan kelayakan upah. Upah yang layak dilihat dari beberapa aspek seperti sandang, pangan dan papan. Dalam islam pembayaran upah juga dianjurkan sebelum keringat pekerja kering, yang bermakna bahwa penyerahan upah hendaknya secepatnya dan jangan ditunda-tunda.

Mengenai upah ini para ulama memiliki pandangan yang berbeda-beda. Dalam pandangan ulama Hanafiyah upah tidak berhak diperoleh hanya karena adanya akad, akan tetapi sah mempersyaratkan upah untuk didahulukan atau diakhirkan, dan sah mendahulukan sebagian dan mengakhirkan sebagian lainnya sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Namun jika mendahulukan atau mengakhirkan upah tidak disepakati dan menyepakati waktu tertentu maka wajib memberikan upah sesuai waktu tersebut. Apabila akadnya dalam dalam akad *ijârah 'ala al-'amâl* maka upah wajib dibayar setelah pekerjaan selesai. Namun jika akad dilakukan tanpa ikatan, tanpa diisyaratkan penyerahan upah dan tanpa ditetapkan penangguhannya, menurut ulama Hanafiyah dan ulama Malikiyah wajib dibayar bagian perbagian, sesuai tahapan diterimanya manfaat.⁴⁰

⁴⁰ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah Jilid 5, Tahkik & Takhrij: Muhammad Nasiruddin Al Albani*, (Cakrawala Publishing, 2008).

Menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, *ujrah* berhak didapatkan dengan akad tersebut. Jika pemilik telah menyerahkan objek sewa maka pemilik berhak menerima seluruh sewa, dan penyewa berhak atas manfaat dari objek sewa tersebut. Oleh sebab itu, sewa wajib diserahkan agar penyerahan barang kepadanya bersifat mengikat.⁴¹

Ulama Syafi'iyah berpendapat bahwa tidak sah menyewa pekerja dengan upah dari hasil yang perolehnya. Dengan demikian tidak sah menyewa jasa penggiling dengan upah sebagian dari hasil penggilingannya baik berupa gandum atau tepung, karena sebelumnya tidak diketahui jumlah dari sisa yang dihasilkan dan pekerja seperti melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri dengan menikmati hasil dari pekerjaannya. Jadi pemberian upah harus dengan sesuatu yang berharga dan jelas.⁴²

Menurut Ibnu Taimiyyah upah bisa disesuaikan dengan tradisi adat istiadat, ia berkata "apabila seseorang menunggangi binatang sewaan, atau masuk ke kamar mandi umum (yang disewakan), menyerahkan pakaian atau makanan kepada orang yang menyucikan atau memaksakkannya, makai a berhak memperoleh upah yang jelas". Sebagaimana didasarkan dalam firman Allah Q.S At-Thalaq ayat 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ⁴³

Artinya: "Kemudian jika menyusukan (anakmu) untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya".

Dalam Surah tersebut Allah memerintahkan untuk memberikan imbalan kepada mereka atas jasa menyusui. Mengenai penentuan besaran upahnya bias disesuaikan dengan tradisi atau kebiasaan masyarakat ditempat tersebut.⁴⁴

Dari beberapa pendapat ulama diatas, sistem penetapan upah dalam akad *ijârah 'ala al-'amâl* terdapat beberapa perbedaan, ulama Hanafiyah memberi syarat upah untuk didahulukan atau diakhirkan, upah tidak layak diterima hanya karena adanya akad, sedangkan ulama Syafi'iyah dan Hanabilah mengatakan bahwa setelah berlangsungnya akad, upah berhak diterima oleh penyewa setelah penyerahan objek sewa, sebagaimana

⁴¹ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah Jilid 4*, (Surakarta: Insan Kamil, 2016), hlm. 165-166.

⁴² Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu jilid 5...* hlm. 399.

⁴³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Diponegoro, Bandung, 2006.

⁴⁴ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah (Fiqih Sunnah: Panduan Hidup Sehari-hari Ensiklopedia Hukum Islam)*, terj. Zaenal Mutaqin, (Bandung: Penerbit Hilal, 2016), cet. 1, hlm. 1111.

menyewa berhak atas manfaat barang yang diperolehnya dari akad tersebut. Ibnu Taimiyyah menjelaskan berdasarkan dalil dalam Al-Qur'an bahwa upah boleh diberikan sesuai tradisi atau adat yang berlaku dalam masyarakat tersebut.

Dalam Islam dalam menetapkan upah ada dua hal yang perlu diperhatikan, sebagaimana yang dijelaskan oleh Yusuf Qardhawi antara lain:⁴⁵

- a. Nilai kerja itu sendiri, yakni tidak boleh menyamakan antara orang yang berpendidikan dengan orang yang tidak berpendidikan, orang yang malas dengan pekerja keras, non ahli professional dan pekerja ringan.
- b. Kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi setiap orang, seperti sandang, pangan, papan, transportasi dan lain-lain, dalam arti upah yang diberikan haruslah mencukupi.

Selain itu, dalam ekonomi islam prinsip pengupahan dibagi atas 2 bagian,⁴⁶ antara lain:

- a. Adil

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, keadilan diartikan kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang kepada kebenaran, dan proporsional. Makna adil dalam menentukan upah dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Adil bermakna jelas dan transparan

Makna jelas dan transparan dapat dilihat pada hadis Nabi SAW bersabda dalam hadis riwayat 'Abd ar-Razzaq dari Abu Sa'id al-Khudri yang berbunyi:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ (رواه ابيدالرزاق)

Artinya: "Barang siapa yang mempekerjakan pekerja, maka hendaklah dia memberitahukan upahnya"

Dari hadits di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam *ijârah 'ala al-amâl* adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja.

Mengenai tatacara pemberian upah, Nabi Muhammad saw.

⁴⁵ Yusuf Qhardawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pres, 1997), hlm. 231.

⁴⁶Ruslan Abdul Ghafur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam.*, hlm. 12-19

⁴⁷ Ibn Hajar Al-Asqalani, *Bulugh al-maram*, (Jakarta: Dar Kutub Al-Islamiyah, 2002), hlm. 169.

Bersabda dalam Hadis dari riwayat Ibnu Majah yang berbunyi:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةِ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)⁴⁸

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah as-Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah s.a.w bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.

2) Adil bermakna Proposional

Adil bermakna sebagai suatu hal yang proposional. Hal ini dapat diartikan berada di pertengahan, moderat dalam menetapkan upah pegawai secara proposional yaitu tidak berlebihan ataupun terlalu sedikit sebagai mana prinsip yang dilakukan Rasulullah saw. dan Khulafaur Rasyidin. Dalam al-Qur'an makna proposional dijelaskan dalam Surah an-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى⁴⁹

Artinya: "Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya"

Ayat di atas menjelaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya.

b. Layak

Jika adil membahas mengenai kejelasan, transparansi serta proposionalitas dilihat dari berat bekerjanya, maka layak berhubungan dengan imbalan yang diterima. Adapun makna layak dalam perspektif Ekonomi Islam yaitu:

1) Layak bermakna cukup sandang, pangan, papan

Rasulullah SAW yang bersabda:

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ حَدَّثَنَا عَيْسَى بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا الْأَعْمَشُ عَنْ الْمَعْرُورِ بْنِ سُوَيْدٍ قَالَ دَخَلْنَا عَلَى أَبِي دَرٍّ بِالرَّبَذَةِ فَإِذَا عَلَيْهِ بُرْدٌ وَعَلَى غُلَامِهِ مِثْلُهُ فَقُلْنَا يَا أَبَا دَرٍّ لَوْ أَخَذْتَ بُرْدَ غُلَامِكَ إِلَى بُرْدِكَ فَكَانَتْ حُلَّةً وَكَسَوْتَهُ ثَوْبًا غَيْرَهُ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدَيْهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَكْسُئْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا يُكَلِّفْهُ مَا يَغْلِبُهُ

⁴⁸ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, (Riyadh: Baitul Afkar ad-dauliyah, 1999), hlm. 264

⁴⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*

فَإِنْ كَلَّفَهُ مَا يَغْلِبُهُ فَلْيُجِنِّهِ قَالَ أَبُو دَاوُدَ رَوَاهُ ابْنُ مُمْتَرٍ عَنِ الْأَعْمَشِ نَحْوَهُ (رواه ابو داود)⁵⁰

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Musaddad berkata, telah menceritakan kepada kami Isa bin Yunus berkata, telah menceritakan kepada kami Al A'masy dari Al Ma'rur bin Suwaid ia berkata, "Aku menemui Abu Dzar di Rabdzah, saat itu ia mengenakan kain yang sama dengan kain yang dikenakan oleh budaknya. Maka kami pun bertanya, "Wahai Abu Dzar! Sekiranya engkau ambil kain budakmu untuk engkau kenakan, lalu ia engkau berikan kain yang lain saja." Abu Dzar berkata, "Aku mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "(Mereka) adalah saudara-saudara kalian, Allah menjadikan mereka ada dalam tanggungan kalian. Maka barangsiapa yang saudaranya ada dalam tanggungannya, hendaklah ia beri makan sesuai dengan apa yang ia makan, dan memberinya pakaian sesuai dengan pakaian yang ia pakai. Jangan memberi beban di luar kemampuannya, jika ia memberi beban di atas kemampuannya, maka hendaklah ia menolongnya." Abu Dawud berkata, " Ibnu Numair meriwayatkannya dari Al A'masy seperti itu."

Dari hadits di atas dijelaskan bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari tiga aspek yaitu: pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal).

2) Layak

Upah yang layak ialah upah yang harus sesuai dengan harga pasar pekerja sehingga pekerja tidak merasa dirugikan secara sepihak. Dalam Q.S Asy-Syua'ra ayat 183 Allah berfirman:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ⁵¹

Artinya: "Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan."

Ayat di atas bermakna janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah berarti janganlah mempekerjakan upah seseorang hingga jauh dibawah upah yang biasanya diberikan.

⁵⁰ Abu Daud Sulaiman bin Asy'ats as-Sijistani, *Sunan Abi Dawud*, (Riyadh: Baitul Afkar ad-Dauliyah, 2003), hlm.555

⁵¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*

Jadi, upah yang adil harus diberikan secara jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada dibawah pasaran. Aturan upah ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen syariah dalam menetapkan upah para karyawannya di perusahaan.⁵²

Konsep Perlindungan Ketenagakerjaan Pada Buruh Kontrak Menurut Undang-Undang

Perlindungan hukum adalah jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun didalam hubungan dengan manusia.⁵³ Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Menurut Philipus M. Hadjon dalam Greta Satya Yudhana: “perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap perintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).”⁵⁴

Upaya menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkannya suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yang dapat dipahami, sebagai berikut:

a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan

⁵² Chairul Fahmi and Wira Afrina, ‘ANALYSIS OF LEGAL ASPECTS ON DEBT TRANSFER FROM CONVENTIONAL BANK TO SHARIA BANK POST THE APPLICATION OF QANUN ACEH NO. 11 OF 2018’, *Al-Mudharabah: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 4, no. 1 (23 July 2023): 28–39, <https://www.journal.ar-raniry.ac.id/index.php/mudharabah/article/view/3047>.

⁵³ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2000), hlm. 42

⁵⁴ Greta Satya Yudhana, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Honorer Kebersihan Kota Di Pemda Yogyakarta*, dalam <http://e=journal.uajy.ac.id/8019/1/JURNAL.pdf>, diakses 06 Maret 2023

kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

b. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum represif. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat. Lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Secara konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan sebaliknya perlindungan hukum represif adalah suatu perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sebuah sengketa. Perlindungan preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.⁵⁵

Pengertian buruh kontrak adalah buruh yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).⁵⁶

⁵⁵ *Ibid*

⁵⁶ Psychologymania, *Pengertian Karyawan Kontrak*, dalam <http://www.psychologymania.com/2013/04/pengertian-karyawan-kontrak.html>, diakses 06 Maret 2023

Setelah kontrak kerja selesai selama 2 (dua) tahun, maka kontrak dapat diperpanjang 1 (satu) kali dengan maksimal 1 (satu) tahun masa kerja. Perbedaannya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sedangkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.⁵⁷

Perlindungan Buruh Kontrak Perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah

Ketika manusia melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka tampak rambu-rambu hukum yang mengaturnya.⁵⁸ Hukum adalah kumpulan aturan, perundang-undangan atau hukum kebiasaan, dimana suatu negara atau masyarakat mengakuinya sebagai suatu yang mempunyai kekuatan mengikat terhadap warganya.⁵⁹

Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja “semaunya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.⁶⁰

Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan “dalam suatu hubungan kerja” menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Di dalam aturan tentang ketenagakerjaan waktu kerja merupakan masalah penting karena disini terletak memuat tentang efisiensi kerja maupun kemampuan tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Pasal 77 Ayat

⁵⁷ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, Cet 6, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 60

⁵⁸ Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syari'ah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 1.

⁵⁹ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syari'ah: Dalam Perspektif Kewenangan Pengadilan Agama*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2012), hlm. 376

⁶⁰ Chairul Fahmi, 'The Dutch Colonial Economic's Policy on Natives Land Property of Indonesia', *PETITA: Jurnal Kajian Ilmu Hukum Dan Syariah (PJKIHdS)* 5, no. 2 (2020): 105, <https://doi.org/10.22373/petita.v5i2.99>.

(2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang memberikan rincian waktu kerja meliputi:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (minggu).

Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus membayar atas lembur, maka wajib bagi pengusaha memiliki persetujuan dari pekerja dan waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam waktu 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam waktu 1 (satu) minggu. Disamping membayar uang lembur, maka pengusaha wajib memberikan waktu istirahat kepada pekerja. Waktu istirahat sebagaimana dirumuskan oleh Pasal 79 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.

Pelaksanaan hak pekerja tentang waktu istirahat dan cuti biasanya diatur dalam perjanjian kerja bersama, hal tersebut diatur 20 dalam Pasal 79 Ayat (3), Ayat (4), dan Ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Hak lain yang perlu diperhatikan adalah hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Di dalam Undang-Undang Ketenegakerjaan tersebut, mengerjakan pekerjaan adalah tidak seharusnya melakukan pekerjaan tanpa waktu istirahat dan pekerja berhak menolak karena di dalam hari-hari libur pekerja tidak wajib bekerja. Sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 85 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Akan tetapi, jika pengusaha terpaksa harus mengerjakan pekerja pada hari libur resmi karena sesuatu kepentingan dari jenis dan sifat pekerjaan harus dijalankan dan dilaksanakan secara terus-menerus atau keadaan karena kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja maka, bekerja pada hari libur harus dibayar sesuai dengan aturan pembayaran lembur upah kerja. Hal ini sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 85 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pengusaha dapat mempekerjakan pekerja untuk bekerja pada hari-hari resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha.

Secara global tujuan syara' dalam menetapkan hukum-hukumnya adalah untuk kemaslahatan manusia seluruhnya, salah satu hukum islam

adalah memelihara *al-umur al-daruriyah* dalam kehidupan manusia.⁶¹ yaitu:

1) Melindungi agama:

Melindungi agama adalah terpelihara dari pada ancaman orang yang tidak bertanggung jawab yang hendak merusak akidahnya, ibadah, dan akhlaknya.⁶²

2) Melindungi jiwa

Setiap manusia diberi kebebasan dan diberi hak untuk melindungi diri dari berbagai ancaman yang dapat melukai dirinya maupun orang yang menjadi tanggung jawab dirinya.

3) Melindungi akal

Akal adalah karunia Allah yang terbesar untuk manusia. Dengan akal manusia dapat memperoleh pengetahuan tentang Allah. Oleh sebab itu manusia tidak boleh menyia-nyiaikan dan mengekang tetapi harus memberi kebebasan padanya dan harus merujuknya dalam segala hal.⁶³

4) Melindungi keturunan

Demi menjaga kelestarian umat diperlukan adanya aturan aturan yang berkaitan dengan keberlangsungan atau eksistensi hidup, sebagai makhluk yang dipercaya oleh Allah menjadi khalifah dibumi itu perlu kiranya manusia menyadari bahwa populasi sangatlah penting. Sehingga diperlukan adanya perlindungan keturunan.

5) Melindungi Harta

Meskipun pada hakekatnya semua harta benda itu kepunyaan Allah, namun islam juga mengakui hak pribadi seseorang. Oleh karena itu manusia menjadi tama' kepada harta benda, sehingga mau mengusahakannya dengan jalan apa pun. Maka islam mengatur jangan sampai terjadi bentrok antara satu sama lain.⁶⁴ sehingga sangat perlu untuk menjaga harta, karena harta tersebut dapat membuat beontak atau keributan antara satu dengan yang lain.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sangat perlu sekali adanya suatu perlindungan untuk para pekerja hal tersebut karena hukum islam pun telah menerangkan bahwa penting sekali untuk menjaga dan melindungi kesela

⁶¹ Sirajuddin, *Filsafat Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm.65

⁶² Ismail Muhammad Syah, *Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm.68

⁶³ Sirajuddin zar, *Filsafat Islam*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hlm. 121

⁶⁴ Ismail Muhammad Syah, *Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 101

Sistem Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Di PDAM Tirta Daroy

Setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berisi tentang hak dan kewajiban para pihak. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara para pihak yang melakukan perjanjian. Berbicara tentang perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat. Ada 3 macam perlindungan terhadap pekerja / buruh, masing-masing: Perlindungan ekonomis, Perlindungan sosial, Perlindungan teknis. Sedangkan penggolongan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum adalah: Pertama; menyangkut kepentingan pribadi (*individual interest*); Kedua, menyangkut kepentingan masyarakat (*social interest*), dan Ketiga, menyangkut kepentingan umum (*public interest*). Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Soedikno Mertokusumo hak adalah kepentingan yang dilindungi hukum. Kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi. Hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja pada PDAM Tirta Daroy Banda Aceh adalah sebagai berikut:

Pekerja dapat diberi izin tidak masuk kerja (permisi) dengan menunjukkan surat keterangan yang sah dari Kepala Kelurahan setempat, apabila⁶⁵:

- a) Ayah/ibu kandung meninggal dunia.
- b) Famili atau keluarga meninggal dunia di rumah pihak kedua.
- c) Terjadi bencana alam. Hak tersebut tidak diatur di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Dari hak pekerja yang telah disebutkan diatas, kesemua haknya belum terpenuhi dan pekerja memiliki haknya tersebut yang harus diberikan oleh pengusaha terhadapnya. Masih adanya ditemukan pelanggaran yang ditemukan oleh peneliti yang sudah disebutkan diatas dan hanya sebahagian kecil saja hak yang diterima oleh pekerja dari majikannya.

Adalagi hak yang harus diterima pekerja tetapi disimpangkan

⁶⁵ Hasil wawancara dengan narasumber pegawai Syahrul Mubaroq di PDAM Tirta Daroy pada 15 Mei 2023

oleh majikannya tersebut yang merupakan kewajiban dari majikannya sebagai pengusaha.

Hak pekerja lainnya yaitu :

- a. Hak memperoleh upah lembur, hak pekerja untuk memperoleh upah lembur yang diatur di dalam Pasal 5 ayat (5) perjanjian kerja tersebut yang menyatakan : “Upah lembur diberikan apabila pihak kedua dapat dibuktikan telah melaksanakan pekerjaan tambahan atau lembur berdasarkan perhitungan jam kerja yang tercatat pada perusahaan pengguna jasa pihak pertama. Upah lembur adalah nsesuai dengan perjanjian kerjasama antara pihak pertama dengan perusahaan pengguna jasa pihak pertama yang menjadi pedoman dalam perjanjian ini.”
- b. Hak untuk memperoleh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) yang terdiri dari : Baju kerja, alat kerja dan yang berhubungan dengan kesehatan kerja. Hal ini telah sesuai dengan Pasal 86 ayat (1) dan (2) UUK
 - 1) Hak atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti , dan libur.
 - 2) Hak atas perlindungan dari tindakan Pemutusan hubungan kerja.

Dalam melaksanakan kontrak kerja antara PDAM Tirta Daroy dan tenaga kontrak, perusahaan tetap menjamin dan melaksanakan hak hak sesuai dengan yang berlaku di ketentuan undang - undang ketenagakerjaan, akan tetapi ada masalah yang ditemukan secara empiris dan berbagai permasalahan itu menjadi kendala di lapangan yang di hadapi oleh para buruh kontrak yang bekerja di PDAM Tirta Daroy. Dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai menjelaskan bahwasannya ada beberapa kendala dalam pekerjaan khususnya bagi pegawai kontrak yang bekerja di lapangan, keselamatan kerja dan miskomunikasi serta sulitnya akses dalam melaksanakan tugas menjadi salah satu masalah yang dikeluhkan oleh para pegawai kontrak yang ada di lapangan⁶⁶.

Berdasarkan hasil penelitian penulis melalui wawancara adalah, bagaimana perusahaan PDAM Tirta Daroy tidak memperkirakan beberapa biaya perjalanan yang seharusnya menjadi tanggung jawab perusahaan dan tidak membebaskan langsung dari dana pribadi si tenaga kontrak

⁶⁶ Hasil wawancara dengan narasumber pegawai Syahrul Mubaroq di PDAM Tirta Daroy pada 15 Mei 2023

tersebut. Pihak tenaga kontrak dalam melakukan tugas lapangan biasanya menggunakan sistem *door to door* dimana mereka langsung datang ke rumah dimana pekerjaan atau masalah itu ada, dalam hal ini seharusnya pihak perusahaan memfasilitasi biaya bahan bakar untuk tenaga kontrak menuju ke tempat pekerjaan.

Permasalahan terhadap buruh kontrak yang bekerja di lapangan menjadi perhatian dari atasan di perusahaan, dimana sebenarnya belum ada payung hukum yang cukup jelas secara internal untuk melindungi hak-hak dari pegawai kontrak di PDAM Tirta Daroy, problematika yang dihadapi cukup sulit dikarenakan sistem yang telah berjalan cukup lama dan terus menerus dan akan cukup rumit jika menambahkan *legal standing* khusus untuk buruh kontrak.

Tanggung jawab pihak manajemen perusahaan adalah dengan tetap terus menjaga kesejahteraan terhadap para buruh kontrak walaupun anggapan dari persepsi dari para buruh kontrak menganggap hal tersebut belum maksimal, contoh hal yang terjadi adalah pada saat salah satu buruh kontrak yang mengalami kecelakaan kerja, buruh tersebut sampai kehilangan salah satu kakinya akibat harus di amputasi, dalam hal ini tanggung jawab perusahaan hanya sebatas memberi asuransi kesehatan dan santunan dalam bentuk sejumlah uang tunai⁶⁷.

Pihak PDAM Tirta Daroy beranggapan bahwasannya perusahaan juga harus menjamin bagaimana kehidupan dari buruh kontrak tersebut setelah kejadian musibah yang di alaminya pada saat melakukan pekerjaan di lapangan, hal seperti ini seharusnya menjadi khusus bagi para atasan dan pejabat di PDAM Tirta Daroy agar lebih mengoptimalkan perlindungan kepada para buruh kontrak yang bekerja di perusahaannya⁶⁸.

Adanya perlindungan yang bersifat memberikan jaminan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh kontrak di PDAM Tirta Daroy, pada dasarnya sudah dijelaskan lebih rinci berdasarkan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini juga diperkuat dengan peraturan presiden tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan lembaga yang menanggung pengelolaan jaminan kesehatan antara lain Pegawai Negeri Sipil maupun penerima upah. Namun dalam fakta di lapangan,

⁶⁷ Hasil wawancara dengan narasumber pegawai Syahrul Mubaroq di PDAM Tirta Daroy pada 15 Mei 2023

⁶⁸ Hasil wawancara dengan narasumber pegawai Syahrul Mubaroq di PDAM Tirta Daroy pada 15 Mei 2023

pelaksanaan perlindungan untuk pekerja cenderung tidak dapat dilaksanakan dengan sempurna, oleh karena itu para buruh kontrak PDAM Tirta Daroy lebih memilih melindungi diri sendiri dengan cara menghindari risiko kecelakaan di tempat kerja sedini mungkin. Untuk itu dalam melaksanakan pekerjaannya pihak buruh kontrak membutuhkan kepastian keselamatan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga aktifitas mata pencahariannya dapat berjalan dengan lancar. Selanjutnya wawancara dengan narasumber yang juga pegawai PDAM Tirta Daroy bahwa pihak pekerja khususnya buruh kontrak ini belum mendapat pengayoman dan perlindungan yang baik dari pihak PDAM Tirta Daroy padahal pengawasan juga penting agar tidak terjadi kecelakaan di tempat kerja.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pihak buruh kontrak lapangan sehingga masalah perlindungan dan keselamatan kerja dan biaya transportasi untuk pekerjaan lapangan jalan belum terealisasi dengan semestinya seperti yang diharapkan oleh semua pihak pekerja PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

Kegiatan pengawasan juga penting dilakukan agar peristiwa kecelakaan di tempat kerja sebagaimana yang terjadi terhadap salah satu buruh kontrak yang menyebabkan diamputasinya kaki salah seorang pekerja tidak terulang kembali di masa depan. Untuk itu pengamanan dan pengawasan harus dilakukan semestinya sesuai SOP agar semua pihak dapat melakukan kegiatan sebagaimana ketentuan yang berlaku.

Upaya perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja pegawai kontrak lapangan adalah dengan cara mengumpulkan para pengawas tenaga kontrak, kemudian memberikan arahan kepada tenaga kontrak yang menjadi bawahannya untuk memakai alat keselamatan kerja. Tujuannya agar terhindar dari bahaya kesehatan dan keselamatan kerja. Upaya yang disampaikan salah satu pegawai PDAM Tirta Daroy Banda Aceh meletakkan peran pengawas lebih penting dari ketersediaan alat keselamatan kerja. Pendapat tersebut kurang tepat, ketidakpatuhan pegawai kontrak lapangan lebih disebabkan instansi terkait tidak memberikan alat keselamatan kerja secara komplit sesuai standard keselamatan dan kesehatan kerja⁶⁹.

Hak pekerja merupakan topik yang perlu dan relevan untuk dibicarakan dalam rangka etika bisnis. Penghargaan dan jaminan terhadap

⁶⁹ Hasil wawancara dengan narasumber pegawai Syahrul Mubaroq di PDAM Tirta Daroy pada 15 Mei 2023

hak pekerja merupakan salah satu penerapan dari prinsip keadilan dalam bisnis. Pekerja tidak hanya dianggap sebagai alat atau sarana produksi, melainkan merupakan mitra yang sangat menentukan keberhasilan dan kelangsungan bisnis perusahaan

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati.

Hasil wawancara dengan salah satu pegawai PDAM Tirta Daroy Banda Aceh, pihak perusahaan melaksanakan semua ketentuan yang ada di dalam peraturan perundang undangan dalam urusan kesejahteraan dan hak para buruh kontrak yang bekerja untuk PDAM Tirta Daroy. Berikut hasil wawancara dengan pihak PDAM Tirta Daroy:

“Pihak perusahaan sudah melaksanakan seluruh ketentuan yang ada di undang undang tentang perkara kesejahteraan dan jaminan hak para buruh kontrak, akan tetapi ada beberapa hal yang tidak semua bisa di masukkan ke dalam lingkup ketentuan yang ada di dalam undang, karena seperti yang kita tahu, fakta di lapangan terkadang bisa berbanding terbalik dengan yang ada di atas kertas, banyak kejadian tak terduga terjadi seperti kecelakaan dalam pekerjaan lapangan, kita tau hal semacam ini pasti tidak ingin terjadi oleh pihak manapun baik pekerja maupun perusahaan, lagipula keterbatasan dana dan sumberdaya jadi salah satu hal utama yang banyak pegawai kontrak keluhkan saat ini, contohnya seperti biaya perjalanan ke lapangan, kami akui bahwasannya biaya bensin dan operasional masih banyak yang di bebaskan ke dompet pribadi buruh kontrak, tapi perusahaan terus mencari jalan keluar agar permasalahan teknis seperti ini bisa segera di atas, permasalahan semacam ini terus terjadi di setiap masa kerja”.

Dari hasil wawancara di atas seharusnya pihak perusahaan kembali menilik bagaimana ketentuan yang ada di undang-undang mengenai kesejahteraan dan hak para pekerja, pengawasan harus dilakukan secara lebih ketat oleh pihak PDAM Tirta Daroy sebagai tindakan preventif atas segala macam kemungkinan kecelakaan kerja yang timbul di dalam pekerjaan lapangan.

Keluh kesah lebih dalam mengenai biaya perjalanan pekerjaan yang masih menjadi pekerjaan rumah besar bagi PDAM Tirta Daroy sendiri, manajemen keuangan lebih lanjut dibutuhkan agar biaya perjalanan atas pekerjaan lapangan yang dilakukan buruh kontrak PDAM Tirta Daroy tidak di bebankan ke dompet pribadi.

Analisis Terhadap Akad *Ijârah 'Ala Al-'Amâl* Pada Sistem Perlindungan Ketenagakerjaan Pada Buruh Kontrak Di PDAM Tirta Daroy

Dalam pengertian *ijârah 'ala al-'amâl*, sebagaimana dijelaskan dalam para perjanjian tjari yang disyaratkan sebagai bagian dari bab II sebelumnya kepentingan bisnis untuk mendapatkan keuntungan dalam bentuk keuntungan penggunaan finansial dari layanan dan keterampilan pekerja partai tertentu memiliki keterampilan atau kekuatan. untuk layanan yang diberikan dengan biaya tertentu yang dimanfaatkan sesuai dengan pekerjaan dan kesepakatan awal atau kontrak yang telah disepakati antara pekerja dengan yang mempekerjakan pekerja tersebut.

Ijârah 'ala al-'amâl diartikan sebagai ijarah yang bersifat (jasa) dengan mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam akad *ijârah 'ala al-'amâl* pihak yang melakukan perjanjian disebut sebagai aqid, yaitu mu'jir sebagai pihak yang membutuhkan keahlian tenaga atau jasa dengan memberikan imbalan tertentu, sedangkan musta'jir sebagai orang yang memiliki tenaga atau keahlian dan mendapatkan upah atas pekerjaannya.

Menurut Wahbah al-Zuhayli, Hurriyahal-aqdi merupakan kajian tentang kewenangan kehendak akad dan persyaratan tertentu yang disepakati dan harus ada dalam suatu akad. Setiap pihak memiliki kebebasan untuk membuat berbagai akad dan syarat-syarat yang terkandung dalam bentuk klausula-klausula dalam sighthat akad selama berada dalam koridor yang dibolehkanya itu tidak menghalalkan yang haram dan mengharamkan yang halal atau tidak bertentangan dengan kaidah- kaidah umum tentang qawaid fiqhiyyah yang merupakan hasil analisis dari syariat⁷⁰.

Suatu akad yang dibuat termasuk syarat yang dikandungnya harus mampu mewujudkan keinginan para pihak untuk tujuan kemaslahatan baik bagi individu, kelompok maupun masyarakat, baik dalam aspek sosial

⁷⁰ Wahbah al-Zuhaili, Al-Fiqh Al-Islami Wa Adillatuhu, juz (Syiria :Dar al-Ma'arif, t.th.), 454-456.

dan juga aspek ekonomi.

Al-Zuhayli melanjutkan bahwa kebebasan yang dimiliki oleh para pihak untuk membuat suatu akad harus didasarkan pada kemauan dan kerelaan sendiri serta kemampuan para pihak untuk mematuhi klausula perjanjian yang dibuat bahkan poin-poin tertentu yang dijabarkan dalam suatu akad. Dalam hal ini Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh telah melakukan klausula perjanjian dengan pekerjanya, sehingga sudah sesuai dengan rukun yang terdapat dalam akad *ijārah 'ala al-'amāl*.

Dalam kontrak kerja di PDAM Tirta Daroy, para pemimpin perusahaan harus lebih memerhatikan kesejahteraan para tenaga kontrak yang bekerja di bawahnya, hal lain yang harus diperhatikan adalah bagaimana pelaksanaan tanggung jawab dalam bentuk jaminan kesehatan serta biaya transport bagi tenaga kontrak dalam melaksanakan pekerjaan lapangan.

Hal seperti ini seharusnya jadi tanggung jawab bagi atasan untuk dapat memfasilitasi para pekerjanya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal, pengawasan secara langsung juga diperlukan agar tenaga kontrak yang bekerja secara lapangan dapat bekerja dengan optimal dan lepas tanggung jawab pribadinya atas kewajibannya di perusahaan.

Selain memberikan aturan yang jelas dalam hal transaksi kontrak kerja, Islam juga telah memberikan hukum-hukum yang harus diperhatikan bagi para pemilik perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja. Hal-hal tersebut menyangkut perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak, jaminan kehidupan bagi para pekerja, dan menyetujui membayar upah, dimana upah atau gaji seorang pekerja hendaknya harus segera dibayarkan secepat mungkin.⁷¹

Hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang saling menguntungkan. Tidak boleh salah satu pihak menzalimi pihak yang lain. Agar hubungan kemitraan tersebut berjalan dengan baik, Islam mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kezaliman yang dilakukan pengusaha terhadap pekerjanya dalam hal ini adalah PDAM Tirta Daroy dan para buruh kontrak yang bekerja di

⁷¹ Chairul Fahmi, 'The Snouck Hurgronje's Doctrine in Conquering the Holy Revolts of Acehnese Natives', *Heritage of Nusantara: International Journal of Religious Literature and Heritage* 10, no. 2 (20 December 2021): 248–73, <https://doi.org/10.31291/hn.v10i2.628>.

perusahaan tersebut.⁷²

Ada beberapa langkah yang ditawarkan Islam untuk dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan kontrak kerja atau buruh kontrak dalam hal ini di PDAM Tirta Daroy. Langkah-langkah tersebut adalah:⁷³

1. Mengaharuskan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan islam dalam akad ijarah.
2. Negara akan mencegah kezaliman yang dilakukan pengusaha terhadap pekerjanya.
1. Menetapkan dan mengatur mekanisme persengketaan atau permasalahan dalam kontrak kerja.

Hak *khiyar* sendiri harus di pahami oleh para buruh yang melakukan kontrak di PDAM Tirta Daroy. Hak *khiyar* sendiri memberi kebebasan dalam menentukan pilihan dari apa yang akan diberi dalam hal jual beli atau sewa-menyewa, yang bertujuan memberikan hak atas apa yang dilakukan dalam menentukan akad. Sedangkan fungsi dari hak *khiyar* adalah sebagai bentuk dari perlindungan terhadap calon pengguna barang dan jasa dalam menentukan akad tersebut untuk menggunakan barang atau jasa yang dikehendaki⁷⁴.

Pelaksanaan kontrak kerja terhadap tenaga buruh di PDAM Tirta Daroy harus semakin mengutamakan kesejahteraan dan keselamatan serta menjamin hak hak pekerja mengingat pekerja yang ada juga merupakan manusia yang bertujuan mencari nafkah, sebagaimana anjuran dalam agama untuk memanusiaikan manusia, kontrak yang di buat antara perusahaan dan buruh harus selalu memerhatikan nilai nilai kemanusiaan dan agama serta syariah yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

⁷² Chairul Fahmi, 'Revitalisasi Penerapan Hukum Syariat Di Aceh (Kajian Terhadap UU No.11 Tahun 2006)', *TSAQAFAH* 8, no. 2 (30 November 2012): 295–310, <https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v8i2.27>.

⁷³ Mannan, *Teori Dan Praktik Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf,1993) hlm 93.

⁷⁴ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*. (Jakarta:Gaya Media Pratama, 2007) hlm.129.

1. Pengawasan yang dilakukan pihak manajemen instansi PDAM Tirta Daroy masih jauh dari kata sempurna dan sesuai dengan ketentuan yang ada, hal ini dibuktikan dengan masih adanya beberapa kejadian kecelakaan di tempat kerja dikarenakan pengawasan yang kurang terhadap kinerja yang dilaksanakan oleh buruh kontrak itu sendiri. Tanggung jawab pihak instansi juga harus ditingkatkan dalam hal menjamin kesejahteraan para buruh kontrak dengan menyediakan biaya dalam setiap perjalanan lapangan yang dilaksanakan oleh buruh kontrak agar tidak membebani dana pribadi yang dimiliki oleh buruh kontrak itu sendiri berhubung perjalanan yang dilaksanakan oleh buruh kontrak merupakan bagian dari pekerjaan mereka.
2. Pihak PDAM Tirta Daroy telah melakukan dan melaksanakan ketentuan sesuai yang ada dalam Undang Undang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan hukum bagi hak hak buruh kontrak yang mereka pekerjakan, dalam hal ini pihak PDAM Tirta Daroy telah memberikan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan kepada seluruh buruh kontrak yang dipekerjakan, namun dalam beberapa aspek seperti kegiatan lapangan masih ada sisi yang tidak terlindungi dan terpenuhi secara total diakibatkan oleh terbatasnya anggaran yang ada. Pihak PDAM juga memberikan santunan kepada para buruh kontrak yang mengalami kecelakaan dalam pekerjaan lapangan dan terus menerima masukan dan saran yang di sampaikan oleh para buruh kontrak yang bekerja bagi PDAM Tirta Daroy.
3. Tinjauan akad *ijārah 'ala al-'amāl* mengenai perlindungan terhadap tenaga kontrak di PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh berdasarkan analisis, penulis menemukan kesesuaian diantaranya terpenuhinya semua rukun, dan manajemen memenuhi kewajibannya dengan memberikan perlindungan berupa pertanggung jawaban terhadap keselamatan tenaga kerja hanya saja diharapkan agar pihak PDAM Tirta Daroy lebih optimal dan memerhatikan kesejahteraan terhadap buruh kontrak yang mereka pekerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Prenadamedia Grub,

2008

- Abu Abdullah Muhammad bin Yazid, *Sunah Ibnu Majah*, Riyadh: Baitul Afkar ad-Dauliyah, 1999
- Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 10*, Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'I, 2011
- Abdul Manah, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Prespektif Keuangan Peradilan Agama*, Jakarta: Kencana, 2012
- Baharuddin Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta,:PT Raja Grafindo Persada,2015
- Dadang Komara dkk, "Sistem Kontrak dan Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Islam (Penelitian di CV.X Kec. Majalaya)", *Jurnal Al-Amwal*, Volume 2 Nomor 1 (Agustus2019)
- Dewan Yariah Nasional MUI, *Fatwa Dewan Syariah Nasional, No:09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang pembiyaan Ijarah*
- Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2010.
- Fahmi, Chairul. 'Revitalisasi Penerapan Hukum Syariat Di Aceh (Kajian Terhadap UU No.11 Tahun 2006)'. *TSAQAFAH* 8, no. 2 (30 November 2012): 295-310.
<https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v8i2.27>.
- — —. 'The Dutch Colonial Economic's Policy on Natives Land Property of Indonesia'. *PETITA: Jurnal Kajian Ilmu Hukum Dan Syariah (PJKIHdS)* 5, no. 2 (2020): 105.
<https://doi.org/10.22373/petita.v5i2.99>.
- — —. 'The Snouck Hurgronje's Doctrine in Conquering the Holy Revolts of Acehnese Natives'. *Heritage of Nusantara: International Journal of Religious Literature and Heritage* 10, no. 2 (20 December 2021): 248-73. <https://doi.org/10.31291/hn.v10i2.628>.
- Fahmi, Chairul, and Wira Afrina. 'ANALYSIS OF LEGAL ASPECTS ON DEBT TRANSFER FROM CONVENTIONAL BANK TO SHARIA BANK POST THE APPLICATION OF QANUN ACEH NO. 11 OF 2018'. *Al-Mudharabah: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 4, no. 1 (23 July 2023): 28-39. <https://www.journal.ar-raniry.ac.id/index.php/mudharabah/article/view/3047>.
- Siddiq-Armia, Muhammad. *Penentuan Metode Dan Pendekatan Penelitian Hukum*. Edited by Chairul Fahmi. Indonesia: Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia (LKKI), 2022.
- Greta Satya Yudhana, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Honorer Kebersihan Kota di Pemda Yogyakarta*, dalam <http://e-journal.uajy.ac.id/8019/1/JURNAL.pdf>

<http://digilib.uinsuka.ac.id/1144/1/BAB%201,%20BAB%20IV%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>

- Harun, *Fiqh Muamalah*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017
- Haruko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, (Malang: Universitas Brawijaya Media, 2016
- Hasbiyallah, Wildan Insan Fauzi (ed), *Fikih*, Bandung:Grafindo Media Pertama, 2008
- Husain Insawan, "Al-Ijarah Dalam Perspektif Hadis; Kajian Hadis Dengan Metode Maudhu'iy," Li Falah: *Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam* Vol. 2, No. 1, 2017
- Khusnan Iskandar, *perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*, Yogyakarta: Penelitian Tidak Diterbitkan, 2008
- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cetakan ke-12, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998, hlm. 63.
- Muhammad Wildan, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* *Jurnal Hukum Khaira Ummah* Vol. 12. No. 4 Desember 2017
- Rizka Maulinda, Dahlan dan M. Nur Rasyid, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada Pt. Indotruck Utama*, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 18, No. 3, (Desember, 2016), pp. 337-35
- Shinta Kumala Sari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah*, (Surakarta: Penelitian Tidak Diterbitkan, 2011), dalam <http://eprints.uns.ac.id/5456/1/188880911201103561.pdf>, diakses 25 Juli 2022
- Syafei Rachmat, *Fiqh Muamalah* Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Ter. Kamaluddin A. Marzuki), Jilid 3, Bandung: Al - Ma' Arif, 1997
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah: Jilid 3*, (terj. Hasanuddin, dkk), (Jakarta: Pena, 2003
- Sohari, Ru'fah, *Fiqh Muamalah*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011

Sudiyanto Cah Kroya, "Pro Kontra Sistem Kontrak Kerja /Outsourcing", <http://sudi-cah-kroya.blogspot.com/2011/05/Pro-Kontra-sistem-kontrak.html>

Wahbah Al-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, Damaskus: Dar al-Fajr al-Mua'sshim, 2005

Wasilatur Rohmaniyah, Abd Wahed (ed), *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2019)

Yusuf Qhardawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta: Gema Insani Pres, 1997