

**SISTEM PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN PADABURUH
KONTRAK DI PDAM TIRTA DAROY DALAM PERSPEKTIF
AKAD IJÂRAH 'ALA AL-'AMÂL**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

MUHAMMAD AGIEL FAHWAN GAYO
NIM. 180102205

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM, BANDA ACEH
2023 M/1444 H**

**SISTEM PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN PADA
BURUH KONTRAK DI PDAM TIRTA DAROY DALAM
PERSPEKTIF AKAD *IJĀRAH 'ALA AL-'AMĀL***

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah Dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar- Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)
dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

Oleh :

MUHAMMAD AGIEL FAHWAN GAYO

Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syariah
NIM:180102205

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh :

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Ridwan Nurdin, M.C.L
NIP. 196607031993031003


Badri Hasan., S.H.I., M.H
NIP. 197806142014111002

**SISTEM PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN PADA BURUH
KONTRAK DI PDAM TIRTA DAROY DALAM PERSPEKTIF
AKAD IJARAH 'ALA AL-'AMAL**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1)
dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah
Pada Hari/Tanggal: Senin, 24 Juli 2023 M
06 Muharram 1445 H
di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi:

Ketua



Prof. Dr. Ridwan Nurdin, M.C.L.
NIP. 196607031993031003

Sekretaris


Badri Hasan., S.H.L., M.H.
NIP. 197806142014111002

Penguji I



Sitti Mawar, S.Ag., M.H. جامعة الرانيري
NIP. 197104152006042024

Penguji II



Muhammad Iqbal, M.M.
NIP. 197005142014111001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Kamaruzzaman, M. Sh.
NIP. 197809172009121006



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jalan Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp: 0651-7552966 - Fax: 0651-7552966
Web: <http://www.ar-raniry.ac.id>

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Agiel Fahwan Gayo
NIM : 180102205
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN Ar- Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan;
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain;
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data;
5. Mengerjakan sendiri dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 06 Desember 2022

Yang menyatakan



Muhammad Agiel Fahwan Gayo

ABSTRAK

Nama/NIM : Muhammad Agiel Fahwan Gayo/180102205
Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Sistem Perlindungan Ketenagakerjaan Pada Buruh Kontrak di PDAM Tirta Daroy Dalam Perspektif *Ijarah - Ala*
Tanggal Munaqasyah : 23 Desember 2022
Tebal Skripsi : 66 halaman
Pembimbing I : Prof. Dr. Ridwan Nurdin, M.C.L
Pembimbing II : Badri Hasan., S.H.I., M.H
Kata Kunci : *Perlindungan, Ketenagakerjaan, Kontrak Kerja, Akad Ijarah Al Amal*

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 skripsi 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 penyutingan. 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 butuh nya pengawasan lebih terhadap pekerjaan tenaga kontrak yang bekerja di lapangan untuk menghindari resiko terhadap kejadian yang tidak diinginkan di lapangan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, dan shalawat serta salam tidak lupa pula disanjungkan kepada Nabi besar Muhammad SAW. Sehingga dalam hal ini penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Sistem Perlindungan Ketenagakerjaan Pada Buruh Kontrak Di PDAM TIRTA DAROY Dalam Perspektif Akad Ijarah ‘Ala Al-‘Amal’**”.

Dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kendala yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu dari penulis, namun berkat adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak maka penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Kamaruzzaman, M.Sh, selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry beserta seluruh staf yang telah membantu penulis dalam pengurusan administrasi selama penulisan skripsi.
2. Bapak Chairul Fahmi, M.A, selaku ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syari’ah beserta seluruh staf Prodi Hukum Ekonomi Syariah.
3. Bapak Prof. Dr. Ridwan Nurdin, M.C.L selaku pembimbing I dan Bapak Badri Hasan, S.H.I., M.H selaku pembimbing II, yang telah membimbing dan memberi arahan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
4. Bapak Dr. Maulana, M.Ag yang telah membantu dan meluangkan waktu dalam membimbing penulis pada tahap pembuatan proposal

skripsi.

5. Peristimewa untuk kedua orang tua tercinta yaitu Ayahanda Iwan Haji dan Ibunda Ulfa Hayati serta adik-adik saya, yang telah memberikan dukungan, doa serta kasih sayang, dan perhatian penuh baik dari segi moral maupun material, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan Satra-1 (S1) Prodi Hukum Ekonomi Syariah.
6. Serta terkhusus teman seperjuangan yang telah menemani, membantu dan memberikan dukungan kepada penulis, dan juga seluruh temanteman Prodi Hukum Ekonomi Syariah yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.



Banda Aceh, 06 Desember 2022

Penulis,

Muhammad Agiel Fahwan Gayo

TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/U/1987

1. Konsonan

Konsonan bahasa Arab dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagiannya lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Ket	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Ket
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan	ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	B	Be	ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ت	Tā'	T	Te	ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
ث	Śā'	Ś	es (dengan titik di atas)	غ	Gain	G	Ge
ج	Jīm	J	Je	ف	Fā'	F	Ef
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)	ق	Qāf	Q	Ki
خ	Khā'	Kh	ka dan ha	ك	Kāf	K	Ka
د	Dāl	D	De	ل	Lām	L	El

ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)	م	Mīm	M	Em
ر	Rā'	R	Er	ن	Nūn	N	En
ز	Zai	Z	Zet	و	Wau	W	We
س	Sīn	S	Es	ه	Hā'	H	Ha
ش	Syīn	Sy	es dan ye	ء	Hamzah	'	Apostrof
ص	Šād	Š	es (dengan titik di bawah)	ي	Yā'	Y	Ye
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)				

2. Vokal

Vokal bahasa arab sama dengan bahasa Indonesia, yang mana terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harkat, adapun transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, adapun transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
يَ...	<i>Faṭḥah</i> dan <i>Ya</i>	Ai
وَ...	<i>Faṭḥah</i> dan <i>Wau</i>	Au

Contoh:

كَتَبَ : *kataba* سئِلَ : *su'ila*

فَعَلَ : *fa'ala* كَيْفَ : *kaifa*

ذُكِرَ : *zukira* هَوَلَ : *hauila*

يَذْهَبُ : *yažhabu*

3. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اِي	<i>Faṭḥah</i> dan <i>Alif</i> atau <i>Ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>Ya</i>	Ī
وِ	<i>Dammah</i> dan <i>Waw</i>	Ū

Contoh:

رَمِيَ : *ramā* قَالَ : *qāla*

قِيلَ : *qīla* يَقُولُ : *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- a. Ta marbutah (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *faṭḥah*, *kasrah* dan

dammah, transliterasinya adalah t.

b. Ta marbutah (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

طَلْحَةُ : *ṭalḥah*

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rawd'ah al-atfāl /rawd'atul atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *Al-Madīnatul-munawwarah*

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *Syaddah* atau *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā* 

نَزَّلَ : *nazzala*

الْبِرُّ : *al-birr*

الْحَجَّ : *al-ḥajj*

نُعِمَّ : *nu'ima*

6. Kata sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu (ال), namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti huruf

qamariyyah.

- 1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang.

- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:



الرَّجُلُ	: ar-rajulu
السَّيِّدَةُ	: as-sayyidatu
الشَّمْسُ	: asy-syamsu
القَلَمُ	: al-qalamu
البَدِيعُ	: al-badī'u
الْجَلَالُ	: al-jalālu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	: ta' khuzūna
النَّوْءُ	: an-nau'

شَيْئٌ	: syai'un
إِنَّ	: inna
أُمِرْتُ	: umirtu
أَكَلَ	: akala

8. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fail*, *isim* maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ : *Wa inna Allāh lahuwa khair ar-rāziqīn*

Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ : *Fa auf al-kaila wa al-mīzān*

Fa auful-kaila wal- mīzān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ : *Ibrāhīm al-Khalīl*

Ibrāhīm al-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا : *Bismillāhi majrahā wa mursāh*

وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ : *Wa lillāhi 'ala an-nāsi hijju al-baiti*

مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا : *Man istaṭā'a ilahi sabīla*

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri

itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ : *Wa mā Muhammadun illā rasul*
إِنَّ أَوْلَىٰ بَيْتٍ وَضِعَ لِلنَّاسِ : *Inna awwala baitin wuḍ i 'a*
linnāsi

لَّذِي بِيكَّةٍ مُّبَارَكَةً : *lallaẓī bibakkata mubārakkan*
وَلَقَدْ رَآهُ بِأَلْفِ الْمِئِينَ : *Walaqad ra 'āhu bil-ufuq al-*
mubīn

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ : *Alhamdu lillāhi rabbi al- 'ālamīn*
Alhamdu lillāhi rabbil 'ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ : *Nasrun minallāhi wa fathun*

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا : *Lillāhi al-amru jamī'an*

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ : *Wallāha bikulli syai 'in 'alīm*

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	
LEMBARAN PENGESAHAN	i
LEMBARAN KEASLIAN KARYA TULIS	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
TRANSLITERASI	vi
BAB SATU PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	2
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Penjelasan Istilah.....	9
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Metode Penelitian.....	13
G. Sistematika Pembahasan	16
BAB DUA KONSEP DAN TEORI AKAD IJĀRAH ‘ALA AL- AMAL	17
A. Pengertian dan Dasar Hukum Akad Ijārah ‘Ala Al – Amal	17
B. Rukun Dan Syarat Ijārah ‘ala al-‘amāl	24
C. Konsep Kerja Ijārah ‘ala al-‘amāl.....	28
D. Pendapat Ulama tentang Upah dalam akad Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl	30
E. Konsep Perlindungan Ketenagakerjaan Pada Buruh Kontrak Menurut Undang-Undang	36
F. Perlindungan Buruh Kontrak Perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah	38
BAB TIGA SISTEM PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN PADA BURUH KONTRAK DI PDAM TIRTA DAROY	43
A. Gambaran umum lokasi penelitian	43
B. Sistem perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak di pdamtirta daroy	47
C. Pelaksanaan Kontrak kerja antara pihak manajemen PDAM Tirta Daroydengan buruh kontrak dalam meningkatkan kinerja dan mutu	53
D. Analisis terhadap akad ijarah ‘ala al-‘amal pada sistem perlindungan ketenagakerjaan pada buruh kontrak di pdam tirta daroy	55
BAB EMPAT PENUTUP	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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, 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,

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 Muamalat*, (Jakarta: Prenadamedia Grub, 2008)

³ Wasilatur Rohmaniyah, Abd Wahed (ed), *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2019), hlm. 126

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 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

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

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 memperkerjakan 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

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.

telah dilakukan serta fungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan 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

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

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 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 rumah warga yang dilapor bermasalah suplai airnya yang dibutuhkan pelanggan dan juga pengawasan instalasi illegal.

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

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, 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 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

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

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

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 skripsi dengan judul **Sistem Perlindungan Ketenagakerjaan Pada Buruh Kontrak Di Pdam Tirta Daroy Dalam Perspektif Akad *Ijârah 'Ala Al-'Amâl***

B. Rumusan Masalah

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 Analisis akad *ijârah 'ala al-'amâl* terhadap sistem perlindungan buruh kontrak di PDAM Tirta Daroy?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak di pdam tirta daroy.
2. Untuk mengetahui Pelaksanaan Kontrak kerja antara pihak manajemen PDAM Tirta Daroy dengan buruh kontrak dalam meningkatkan kinerja dan mutu.
3. Untuk mengetahui Analisis akad *ijârah 'ala al-'amâl* terhadap sistem

perlindungan buruh kontrak di PDAM Tirta Daroy.

D. Penjelasan Istilah

Penjelasan istilah dalam penelitian dibutuhkan sebagai uraian yang substansi tentang definisi operasional variabel yang telah penulis format dalam bentuk judul di atas. Dengan adanya definisi operasional variabel ini maka pembahasan skripsi ini nantinya dapat dilakukan secara terarah sesuai dengan inti dari penelitian ini. Berikut ini adalah istilah-istilah yang perlu penulis jelaskan secara literal, yaitu:

1. Sistem Perlindungan

Dalam KKBI sistem diartikan sebagai perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. Adapun perlindungan adalah hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi.¹¹ Sistem perlindungan yang penulis maksud dalam judul skripsi ini ini yaitu ketentuan yang ditetapkan baik tertulis maupun tidak yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak buruh outsourcing di PDAM Tirta Daroy.

2. Ketenagakerjaan

Pengertian ketenagakerjaan menurut UU No.13 Tahun 2003 adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

3. Buruh outsourcing

Merujuk pada UU Nomor 13 Tahun 2003 atau UU Ketenagakerjaan, *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Penyerahan sebagian pekerjaan itu dilakukan melalui 2 mekanisme yakni melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh.

4. Akad Ijarah 'Ala Al-Amal

Ijarah merupakan suatu kegiatan berupa transaksi sewa- menyewa barang atau jasa yang dilakukan oleh dua pihak dalam jangka waktu tertentu dan

¹¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Pengertian Sistem*, Diakses pada tanggal 25 Juni 2022 dari situs: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/sistem>

diikuti dengan pembayaran. Untuk transaksi sewa-menyewa dalam hal jasa untuk melakukan suatu pekerjaan dinamakan dengan *Ijarah 'Ala Al-Amal*.

E. Kajian Pustaka

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti telah melakukan penelusuran terhadap penelitian terdahulu yang ternyata memiliki perbedaan, antara lain:

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Khusnan Iskandar, mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta, Fakultas Syariah, Jurusan Perbandingan Madzhab dan Hukum, dengan judul “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Dari analisis yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa buruh kontrak dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk jenis pekerjaan tertentu sehingga telah ada batasan-batasan yang dibuat untuk dapat menerapkan sistem kontrak terbatas dalam perjanjian. Ketentuan buruh kontrak adalah upaya mengakomodir jenis proses produksi yang sewaktu-waktu dan sementara sifatnya. Karena ada beberapa produksi yang tidak berlangsung terus menerus sehingga sistem perjanjiannya juga harus seimbang. Sehingga ada keseimbangan produksi yang tetap dapat berjalan seperti biasa dan produksi yang berdasarkan musim dan waktu tertentu. Dalam perspektif hukum Islam tidak ada larangan memberikan batasan dalam klausul perjanjian, artinya sistem kontrak tidak menjadi masalah karena objek dan ketentuan tersebut telah memberikan kepastian waktu. Pencantuman batas waktu dalam kontrak diadakan karena jenis dan sifat pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja tersebut memang mengharuskan demikian sehingga dalam hal ini pencantuman jangka waktu dalam klausul kontrak adalah hal yang wajar. Adanya jangka waktu tersebut justru membuat sebuah kontrak menjadi jelas.¹²

¹² Khusnan Iskandar, *perjanjian kerja waktu tertentu* (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), (Yogyakarta; Skripsi Tidak Diterbitkan, 2008), Dalam

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Wildan tentang “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. Penelitian ini membahas tentang bagaimana sebenarnya pelaksanaan perlindungan hukum perjanjian kontak menurut undang-undang dan bagaimana pelaksanaan yang di lapangan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dalam PKWT belum sepenuhnya sesuai dengan Undang - Undang dan rasa keadilan, itu lah mendorong para buruh mengadakan demonstrasi dalam setiap peringatan hari buruh yang intinya menuntut kesejahteraan buruh.¹³

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Rizka Maulinda, Dahlan dan M. Nur Rasyid tentang “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada Pt. Indotruck Utama”. Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha/ perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat hak dan kewajiban keduabelah pihak untuk melakukan hubungan kerja. Pasal 1 Ketentuan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Kepmenaker Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja waktu tertentu di jelaskan bahwa PKWT Perjanjian kerja antara R pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹⁴

Keempat, skripsi yang ditulis oleh Shinta Kumala Sari, judul

[http://digilib.uinsuka.ac.id/1144/1/BAB%20I,%20BAB%20IV%20DAFTAR%20PUSTA KA.pdf](http://digilib.uinsuka.ac.id/1144/1/BAB%20I,%20BAB%20IV%20DAFTAR%20PUSTA%20KA.pdf), diakses 25 Juli.

¹³ 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*

¹⁴ 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*

“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah”. Hasil penelitian perlindungan hukum hak-hak pekerja di CV. Shofa Marwah yaitu terdapat perlindungan bagi tenaga kerja perempuan, perlindungan untuk waktu kerja untuk pekerja kontrak di CV. Shofa Marwah tercantum dalam PKWT. Tidak adanya pengikutsertaan pekerja dalam program Jamsostek. Tidak adanya penyesuaian akan upah atau gaji yang diperoleh pekerja dalam PKWT yang mana sebagian di bawah Upah Minimum Regional.¹⁵

Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh Dadang Komara dkk (2019) ,dengan judul “Sistemi Kontrak dan Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Islam (Penelitian di CV. X Kec.Majalaya)”. Sistem kontrak kerja ialah sebuah sistem yang didasarkan pada UU no.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang dipakai oleh perusahaan dan karyawan dalam perjanjian kerja dengan jangka waktu yang ditentukan. Adanya UU no.13 Tahun 2003 itu diharapkan mampu mewujudkan kesejahteraan pekerja / karyawan dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan perusahaan .Dalam Islam, sistem kontrak dapat diartikan sebagai perjanjian sewa menyewa jasa yang dapat diambil manfaatnya atau dikenal dengan istilah Ijarah.Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kualitatif dengan tujuan dapat mendeskripsikan fenomena yang terjadi di lokasi penelitian lapangan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian yakni melalui observasi, wawancara kepada pihak-pihak terkait seperti pihak personalia, karyawan, dan dokumentasi. Hasil dan analisis data dapat disimpulkan bahwa (1) Sistem kontrak kerja pada CV. X tidak mengacu pada Peraturan Pemerintah untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan. (2) Dampak ada nya sistem kontrak terhadap kesejahteraan karyawan ialah hilangnya

¹⁵ Shinta Kumala Sari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah*, (Surakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2011), dalam <http://eprints.uns.ac.id/5456/1/188880911201103561.pdf>, diakses 25 Juli 2022

harapan karyawan yang sudah lama bekerja untuk mendapatkan tunjangan masa kerja. (3) Perbedaan upah harian dan bulanan pada beban pekerjaan yang sama tidak sesuai dengan hukum Islam.¹⁶

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu proses atau cara yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka mengumpulkan informasi atau data yang akan digunakan untuk keperluan penelitian. Berikut ini diuraikan sub bab metode penelitian dalam penelitian ini:

1. Pendekatan Penelitian

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. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam pembahasan skripsi ini adalah Yuridis Sosiologis yaitu penelitian yang mempelajari tentang pengaruh masyarakat terhadap hukum, sejauh mana gejala-gejala yang ada dalam masyarakat itu dapat mempengaruhi hukum dan sebaliknya serta bertolak dari paradig 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.

2. Jenis Penelitian

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

¹⁶ 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 (Agustus 2019) : 45-55

fenomena yang ingin diselidiki.¹⁷ Penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini dengan menyelidiki tentang sistem perlindungan ketenagakerjaan pada buruh kontrak di PDAM Tirta Daroy.

3. Sumber Data

Sumber data dalam skripsi ini terdiri dari:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti. Data primer disini yaitu informan yang terdiri dari kepala Kopkartirda PDAM Tirta Daroy dan pekerja lapangan PDAM Tirta Daroy dan kontrak perjanjian kerja PDAM Tirta Daroy.
- b. Data skunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini, skripsi, tesis yang tentunya berkaitan dengan tema skripsi yang sedang penulis teliti yaitu sistem perlindungan ketenagakerjaan pada buruh kontrak di PDAM Tirta Daroy dalam perspektif akad *ijârah 'ala al-'amâl*.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan wawancara (interview), dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data.

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara (*interview*) adalah suatu teknik pengumpulan data yang didapat dengan cara bertanya langsung kepada pihak pemberi informasi yang berperan penting dalam bidang yang akan diteliti atau dikaji. Pada penelitian ini

¹⁷ Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), hlm.

penulis melakukan penelitian wawancara sebagai sampel penelitian dengan kepala Kopkartirda dan pekerja lapangan PDAM Tirta Daroy. Dalam hal ini data primer yang penulis peroleh dari bagian Kepegawaian PDAM Tirta Daroy, Bagian supervisi dan pengawasan PDAM Tirta Daroy serta Bagian Administrasi dan ketatausahaan PDAM Tirta Daroy dan tiga (3) orang pekerja lapangan PDAM Tirta Daroy berdasarkan bidang pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data sekunder berupa informasi yang diperoleh melalui dokumen-dokumen yang tidak di publikasi secara formal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dokumentasi untuk mengumpulkan data yang bersifat documenter seperti foto, video, hasil rekaman, dan catatan harian yang didapatkan langsung dari hasil wawancara dengan pekerja lapangan PDAM Tirta Daroy.

5. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data sebagai alat yang digunakan untuk merekam seluruh data yang diperoleh sehingga memudahkan pada pengumpulan dan analisisnya. Hasil penelitian direkam dan ditulis baik menggunakan *handphone* maupun ditulis menggunakan pulpen, penulis juga membutuhkan kamera dan *handphone* untuk mendokumentasikan seluruh data yang diperoleh dari pihak responden.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif. Data-data yang diperoleh dari hasil wawancara, dan dokumentasi serta data lainnya dikumpulkan terlebih dahulu. Setelah semua data terkumpul peneliti dapat melakukan proses analisis data yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penyimpulan data.

7. Pedoman Penulisan

Untuk pedoman dalam penulisan karya ini mengacu pada *Buku Pedoman*

Penulisan Skripsi Edisi Revisi 2019 yang diterbitkan oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) bab yang saling berkaitan antara bab satu dengan bab lainnya. Setiap bab akan menguraikan beberapa sub-sub pembahasan dengan penjelasan yang lebih rinci sehingga akan memudahkan para pembaca dalam menelaah penelitian ini. Adapun sistematika pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab satu merupakan pendahuluan, dalam bab ini akan diuraikan 7 (tujuh) sub pembahasan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab dua berisi pembahasan teori-teori umum yang berkaitan dengan judul penelitian. Teori-teori yang dimaksud diantaranya yaitu, pengertian dan dasar hukum *ijarah 'ala al-amal*, rukun dan syarat *ijarah 'ala al-amal*, pendapat ulama tentang akad *ijarah 'ala al-amal*, konsep perlindungan ketenagakerjaan pada buruh kontrak menurut undang-undang

Bab tiga hasil penelitian, bab ini berisi uraian pembahasan tentang temuan hasil penelitian yang meliputi, Gambaran umum lokasi penelitian, Sistem perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak di pdam tirta daroy, Pelaksanaan Kontrak kerja antara pihak manajemen PDAM Tirta Daroy dengan buruh kontrak dalam meningkatkan kinerja dan mutu, Analisis terhadap akad *ijârah 'ala al-'amâl* pada sistem perlindungan ketenagakerjaan pada buruh kontrak di pdam tirta daroy.

Bab empat merupakan penutup yaitu cakupan dari keseluruhan yang penulis teliti yang berisi kesimpulan dan saran-saran yang berkenaan dengan rumusan penelitian diatas.

BAB II KONSEP IJARAH ‘ALA AL-AMAL’ DALAM FIQH MUAMALAH

A. Pengertian Dan Dasar Hukum *Ijarah ‘Ala Al-Amal*

a. Pengertian *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.¹⁸ 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).¹⁹ Jadi kata *ajran* mengandung dua arti yaitu balasan atas pekerja dan pahala.

Adapun pengertian *ijarah* yang dikemukakan oleh para ulama sebagai berikut:

- a. Menurut Imam Syafi’i, *ijarah* adakah akad terhadap suatu manfaat yang mengandung maksud tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.²⁰
- b. Golongan Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikan *ijarah* sebagai kepemilikan manfaat atas sesuatu yang bersifat mubah (dibolehkan), dalam periode waktu tertentu dengan imbalan (bayaran) tertentu.²¹
- c. Menurut Sayyid Sabiq, *ijarah* ialah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan suatu kompensasi (imbalan).²²

¹⁸ Yusanto, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Isan Pres, 2002), hlm. 193.

¹⁹ Abdul Rahman Ghazali, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 29.

²⁰ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu, alih bahasa Abdul Hayyie al-kattani*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 387

²¹ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah*, (Jakarta, Kencana, 2019), hlm. 115

- d. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie, *ijarah* merupakan akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan”
- e. Abi Yahya Zakaria Al-Anshary, mendefinisikan *ijarah* adalah memiliki atau mengambil manfaat suatu barang dengan memberikan imbalan dan dengan syarat tertentu.
- f. Menurut Amir Syarifuddin *ijarah* secara sederhana diartikan dengan “transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu”.

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 pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.²³

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.²⁴

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.²⁵

Perjanjian kerja dalam format *ijârah ‘ala al-‘amâl* ini dilakukan dalam bentuk perjanjian konsensual, yaitu para pihak sepakat melakukan akad dengan

²² Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah, alih bahasa Mujahidin Muhayan*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2009), hlm. 145

²³ Adiwarman A. Karim, *Bank Isla; Analisis Fiqh dan Keuangan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), hlm. 138

²⁴ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah...*, hlm. 116

²⁵ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat, Cet.2* (Jakarta: Amzah, 2013), hlm. 329.

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 memperkerjakan 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.²⁶

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 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.²⁷

²⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), Hlm.

²⁷ Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, (Bogor: Kencana, 2003), hlm. 217.

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'.²⁸

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 فَارْتُدُّهُنَّ أَجُورَهُنَّ²⁹

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.³⁰

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

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ³¹

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".

²⁸ Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 318

²⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Diponegoro, Bandung, 2006.

³⁰ Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 10*, (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2011), hlm. 47.

³¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

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.”³²

b. Dasar hukum menurut hadis

Hadis dari riwayat Ibnu Majah yang berbunyi:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةِ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ غَمْرٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ (رواه ابن ماجه)³³

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 Bapakny 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 hasil jerih payahnya setelah menyelesaikan kewajibannya. Hadis ini menurut jumhur berkualitas sahih.³⁴

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

³² M.Abdul Ghoffar, Abu Ihsan al-Atsari, *Tafsir Ibnu Katsir jilid 8*, cet. 3, (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi’i, 2011), hlm. 139.

³³ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut: Dar al-Fikr), hlm. 380.

³⁴ 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.

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَهُ (رواه ابود لوزق) ³⁵

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

Hadis diatas adalah bukti tentang dibolehkannya akad *ijârah ‘ala al-‘amâl*.³⁶ 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.³⁷

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 أَحْتَجَمَ وَأَعْطَى الْحُجَّامَ أَجْرَهُ (رواه ابن ماجه) ³⁸

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 خَالِدٌ هُوَ ابْنُ عَبْدِ اللَّهِ حَدَّثَنَا خَالِدٌ عَنْ عِكْرَمَةَ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَحْتَجَمَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الَّذِي حَجَمَهُ وَلَوْ كَانَ حَرَامًا لَمْ يُعْطِهِ (رواه البخاري) ³⁹

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 radiallahu 'anhuma berkata; "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam berbekam dan membayar orang yang membekamnya. Seandainya berbekam

³⁵ Ibn Hajar Al-Asqalani, *Bulugh al-maram*, (Jakarta: Dar Kutub Al-Islamiyah, 2002), hlm. 169.

³⁶ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu jilid 5*, (Jakarta: Gema Insani, 2011) hlm. 386.

³⁷ Faishal bin Abdul Aziz Alu Mubarak, *Mukhtasharul Kalam ala Bulugh al-Maram, (Bulughul Maram dan Penjasannya)*, terj. Imam Fauzi Ikhwanuddin Abdillah, (Jakarta: Ummul Qura, 2015) hlm. 676.

³⁸ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, (Riyadh: Baitul Afkar ad-Dauliyah, 1999), hlm. 234.

³⁹ Abi Abdillah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, (Riyadh: Baitul Afkar ad-Dauliyah, 1998), hlm. 397.

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.⁴⁰

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*;

⁴⁰Sayyid Sabiq. *Fiqh Sunnah* jilid 13..., hlm.38

- 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 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.⁴¹

B. Rukun dan Syarat *Ijarah '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 jumhur ulama rukun *ijârah 'ala al-'amâl* itu ada tiga, yaitu: *aqidani, sighat, ujarah*.

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

⁴¹Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia, *Himpunan Fatwa Keuangan Syariah DSN-MUI*, (Jakarta: Erlangga, 2000), hlm. 91

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.⁴²

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 berikut⁴³ :

- a. Tidak berkurang nilainya.
- 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

⁴²Oni Sahroni dan M. Hasanuddin, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm. 27-28.

⁴³Syafei Rachmat, *Fiqh Muamalah* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001), hlm. 12.

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.⁴⁴

- 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:
 - 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.⁴⁵
 - 2) Adanya kejelasan pada *ma'qud 'alaih* (objek) yang diakadkan. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi ketidak jelasan yang mengakibatkan

⁴⁴*Ibid.*, hlm. 34-35.

⁴⁵Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu* (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm.

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. 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) yaitu⁴⁶:

- 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*.

C. 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:⁴⁷

- 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
- c. Pekerja terdidik, yaitu pekerja yang berpendidikan tinggi dan

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 404.

⁴⁷ Ruslan Abdul Ghafur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), hlm. 35-36.

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.

D. 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.⁴⁸

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.⁴⁹

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.⁵⁰

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:

⁴⁸ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah Jilid 5, Tahkik & Takhrij: Muhammad Nasiruddin Al Albani*, (Cakrawala Publishing, 2008), hlm. 267.

⁴⁹ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah Jilid 4*, (Surakarta: Insan Kamil, 2016), hlm. 165-166.

⁵⁰ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu jilid 5...* hlm. 399.

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُدُّنَّ عَنْكُمْ وَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُدُّنَّ عَنْكُمْ وَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُدُّنَّ عَنْكُمْ

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 disuaikan dengan tradisi atau kebiasaan masyarakat ditempat tersebut.⁵²

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 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:⁵³

- 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

⁵¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, Diponegoro, Bandung, 2006.

⁵² Sayyid Sabiq, *Fiqhus Sunnah (Fiqih Sunnah: Panduan Hidup Sehari-hari Ensiklopedia Hukum Islam)*, terj. Zaenal Mutaqin, (Bandung: Penerbit Hilal, 2016), cet. 1, hlm. 1111.

⁵³ Yusuf Qhardawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pres, 1997), hlm. 231.

bagian,⁵⁴ 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:

من استأجر أجيرًا فليسم له أجرته (رواه ابدالرزاق)⁵⁵
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. Bersabda dalam Hadis dari riwayat Ibnu Majah yang berbunyi:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ 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 عَرْفُهُ (رواه ابن ماجه)⁵⁶

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 Bapakny dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah s.a.w bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.

⁵⁴Ruslan Abdul Ghafur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam.*, hlm. 12-19

⁵⁵ Ibn Hajar Al-Asqalani, *Bulugh al-maram*, (Jakarta: Dar Kutub Al-Islamiyah, 2002), hlm. 169.

⁵⁶ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, (Riyadh: Baitul Afkar ad-dauliyah, 1999), hlm. 264

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 لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى⁵⁷

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 سُؤَيْدٍ قَالَ دَخَلْنَا عَلَى أَبِي ذَرٍّ بِالرَّبَذَةِ فِإِذَا عَلَيْهِ بُرْدٌ وَعَلَى غُلَامِهِ مِثْلُهُ فَقُلْنَا يَا أَبَا ذَرٍّ لَوْ أَحَدْتَ بُرْدَ غُلَامِكَ إِلَى بُرْدِكَ فَكَأَنْتَ حُلَّةٌ وَكَسَوْتَهُ ثَوْبًا غَيْرُهُ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَحْوَهُ تَحْتَ يَدَيْهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَكْسِهِ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا يُكَلِّفْهُ مَا يَغْلِبُهُ فَإِنْ كَلَّفَهُ مَا يَغْلِبُهُ فَلْيُعِنِّهِ قَالَ أَبُو دَاوُدَ رَوَاهُ ابْنُ نُمَيْرٍ عَنِ الْأَعْمَشِ نَحْوَهُ (رواه

ابو داود)⁵⁸

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Musaddad berkata, telah menceritakan kepada kami Isa bin Yunus berkata, telah

⁵⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*

⁵⁸ Abu Daud Sulaiman bin Asy'ats as-Sijistani, *Sunan Abi Dawud*, (Riyadh: Baitul Afkar ad-Dauliyah, 2003), hlm.555

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 تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ⁵⁹

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.

Jadi, upah yang adil harus diberikan secara jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi

⁵⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*

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.

E. 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.⁶⁰ 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).”⁶¹

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 kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, tujuannya adalah

⁶⁰ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2000), hlm. 42

⁶¹ 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

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.⁶²

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

⁶² *Ibid*

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).⁶³

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.⁶⁴

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

a. Perlindungan Hukum Buruh Kontrak Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Ketika manusia melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka tampak rambu-rambu hukum yang mengaturnya.⁶⁵ Hukum adalah kumpulan aturan, perundang-undangan atau hukum kebiasaan, dimana suatu negara atau masyarakat mengakuinya sebagai suatu yang mempunyai kekuatan mengikat terhadap warganya.⁶⁶

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

⁶³ Psychologymania, *Pengertian Karyawan Kontrak*, dalam <http://www.psychologymania.com/2013/04/pengertian-karyawan-kontrak.html>, diakses 06 Maret 2023

⁶⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, Cet 6, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 60

⁶⁵ Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syari'ah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 1.

⁶⁶ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syari'ah: Dalam Perspektif Kewenangan Pengadilan Agama*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2012), hlm. 376

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 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 (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 Ketenagakerjaan 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.

b. Perlindungan Hukum Buruh Kontrak Dalam Hukum Ekonomi Syariah

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.⁶⁷ yaitu:

1) Melindungi agama:

Melindungi agama adalah terpelihara dari pada ancaman orang yang tidak bertanggung jawab yang hendak merusak akidahnya, ibadah, dan akhlaknya.⁶⁸

2) Melindungi jiwa

Setiap manusia diberi kebebasan dan diberi hak untuk melindungi diri

⁶⁷ Sirajuddin, *Filsafat Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm.65

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

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-nyaiakan dan mengekang tetapi harus memberi kebebasan padanya dan harus merujuknya dalam segala hal.⁶⁹

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.⁷⁰ 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 keselamatan agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.

⁶⁹ Sirajuddin zar, *Filsafat Islam*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hlm. 121

⁷⁰ Ismail Muhammad Syah, *Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm.

BAB III

SISTEM PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN PADA BURUH KONTRAK DI PDAM TIRTA DAROY

A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

1. Sejarah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Banda Aceh

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Daroy (PDAM) Kota Banda Aceh ditetapkan berdasarkan Perda No. 2 Tahun 1975 tanggal 24 Februari 1975. Dalam kurun waktu 43 tahun berdirinya PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh sebagai satu-satunya Perusahaan penyedia air bersih untuk kebutuhan masyarakat di Ibukota Provinsi Aceh. Di samping itu juga untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi pelayanan publik lainnya seperti Industri Pariwisata, Rumah Sakit, Perdagangan dan Jasa, Pesantren dan lainnya⁷¹.

Pasca bencana gempa dan tsunami 26 Desember 2004, berbagai bantuan rekonstruksi infrastruktur telah dilaksanakan di Kota Banda Aceh termasuk infrastruktur sistem penyedia air bersih berupa infrastruktur pengolahan, jaringan perpipaan maupun bantuan manajemen yang meliputi peningkatan sumber daya manusia dan lainnya.

Berkaitan dengan hal tersebut, kondisi PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh pasca bencana mengalami perubahan profil perusahaan baik di bidang teknis maupun administrasi keuangan seperti meningkatnya persentase cakupan pelayanan dan menurunnya tingkat kerugian Perusahaan secara bertahap.

2. Visi dan Misi PDAM Tirta Daroy Banda Aceh

- a. Visi “Menjadi PDAM Dengan Pelayanan Yang Handal, Melalui SDM Yang Profesional Dan Berakhlakul Karimah”
- b. Misi
 1. Meningkatkan pelayanan yang prima bagi pelanggan.

⁷¹ Peraturan Daerah Banda Aceh Nomor 2 Tahun 1975 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kodya Banda Aceh

2. Meningkatkan kepedulian masyarakat dalam pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM).
3. Meningkatkan efisien perusahaan.
4. Meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance).
5. Meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan karyawan.

3. Tugas Pokok dan Fungsi PDAM

Tugas dari PDAM adalah untuk menciptakan kenyamanan demi mencapai masyarakat yang makmur dan adil. Dalam pasal 40 ayat (3) UU nomor 7 tahun 2004 tentang pengelolaan sumber daya air (SDA) yaitu pemenuhan kebutuhan air baku untuk air minum rumah tangga sebagaimana dimaksud dalam pasal 34 ayat (1) dilakukan dengan penangan sistem penyediaan air minum, (2) pengembangan sistem penyediaan air minum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi tanggung jawab pemerintahan dan pemerintahan daerah, dan (3) badan usaha milik negara atau badan usaha milik daerah merupakan penyelenggaraan pengembangan sistem penyediaan air minum⁷².

4. Pegawai PDAM

Pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, tanggung jawab dan kinerja yang baik dari pegawai mampu mewujudkan keberhasilan perusahaannya. Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Daroy secara umum berjumlah 239 pegawai yang terbagi dari 184 jumlah karyawan dan 55 karyawan⁷³.

5. Cakupan Wilayah Kerja PDAM

PDAM Tirta Daroy membagi wilayah pelayanannya ke dalam 4 zona, yaitu:

⁷² Web resmi PDAM Tirta Daroy diakses pada tanggal 12 April 2023

⁷³ Fatimahsyah Seksi kepegawaian dan Hukum PDAM Tirta Daroy tahun 2018

- a. Zona I Wilayah pelayanan pada Zona I menjadi wewenang dan tanggung jawab Kantor Cabang Syiah Kuala yang wilayah pelayanannya meliputi Gampong Keuramat, Gampong Laksana, Lamdingin, Gampong Mulia, Kuta Alam, Lambaro Skep, Lampriet, Lampulo, Peunayong, Deah Raya, Tibang, Alue Naga, Jeulingke, Perumnas Lingke, Asrama TNI Lampriet, Asrama TNI AD Kuta Alam, Asrama Polisi Kuta Alam dan Asrama Polisi Pocut Baren.
- b. Zona II Wilayah pelayanan pada Zona II menjadi wewenang dan tanggung jawab Kantor Cabang Teuku Nyak Arief yang wilayah pelayanannya meliputi Beurawe, Lampriet B, Gampong Pineung, Ie Masen Kayee Adang, Peurada, Lamgugob, Lamnyong, Lampineung, Rukoh, Kopelma Darussalam, Ceurih, Doy, Ie Masen Ulee Kareng, Iie, Lamglumpang, Lambhuk, Lamteh, Pango Deah, Pango Raya dan Ulee Kareng.
- c. Zona III Wilayah pelayanan pada Zona III menjadi wewenang dan tanggung jawab Kantor Cabang Teuku Umar yang wilayah pelayanannya meliputi Lueng Bata, Blang Cut/Suka Damai, Batoh, Cot Masjid, Lembah Hijau, Lamdom, Lampaloh, Lamseupeung, Panteriek, Komplek Cinta Kasih, Sp. Surabaya/Suka Damai, Mibo/Lhong raya, Peunyerat, Geuceu Komplek, Geuceu Iniem, Geuceu Kayee Jato, Geuceu Meunara/Garot, Lamlagang, Lam Ara, Lampeuot, Lhong Cut, Ateuk Deah Tanoh, Ateuk Jawo, Ateuk Munjeng, Ateuk Pahlawan/Labuy, Neusu Aceh/Jaya, Peuniti, Lamcot, Asrama TNI AD Keraton, Asrama TNI AD Neusu, Asrama TNI AD Peuniti, Asrama POMDAM, Asrama TNI AD Keutapang Dua, Asrama Polisi Neusu Jaya, Asrama Polisi Peuniti, Seutui TU, Lamteumen Barat TU, Lamteumen Timur TU, Aspol Lamteumen TU dan Lubok Batee Lambaro.

- d. Zona IV Wilayah pelayanan pada Zona IV menjadi wewenang dan tanggung jawab Kantor Cabang Sultan Iskandar Muda yang wilayah pelayanannya meliputi Gampong Baroe, Pasar Aceh, Setui, Sukaramai/Blower, Bitai, Ulee Pata, Emperom, Lamjamee/Aspol Lamjamee, Lampoh Daya, Lamteumen Barat SIM, Lamteumen Timur SIM, Punge Blang Cut, Gampong Jawa, Keudah, Pande, Lampaseh Aceh, Lampaseh Kota, Blang Padang, Merduati, Peulangahan, Surien, Alue Deah Teungoh, Asoe Nanggroe, Cot Lamkuweuh, Deah Baro, Deah Glumpang, Gampong Baro, Gampong Pie, Gampong Blang, Blang Oi, Lamjabat, Lambung, Punge Jurong, Punge Ujong, Ulee Lheue, Perumahan TNI Blower.

6. Sumber Air PDAM

Sumber air baku yang diperoleh berasal dari Krueng Aceh dengan lokasi pengolahan yang ada di Lambaro Kabupaten Aceh Besar.

7. Syarat dan Prosedur Pemasangan baru

- a) Syarat Administratif
 - 1) Foto copy KTP
 - 2) Foto copy sertifikat tanah / syarat keuchik yang bersangkutan benar mendiami tanah tersebut.
- b) Tinjauan lapangan
- c) Petugas membuat rencana pemasangan baru sesuai dengan kondisi lapangan.
- d) Petugas menghubungi calon pelanggan
- e) Calon pelanggan membayar sesuai dengan rencana pemasangan baru dan mengisi:
 - 1) Kwitansi pendaftaran baru
 - 2) Kwitansi pemasangan baru
- f) Pemasangan oleh petugas.

B. 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, apabila⁷⁴:

- 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

⁷⁴ Hasil wawancara dengan narasumber pegawai Syahrul Mubaroq di PDAM Tirta Daroy pada 15 Mei 2023

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 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 lapangan⁷⁵.

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 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

⁷⁵ Hasil wawancara dengan narasumber pegawai Syahrul Mubaroq di PDAM Tirta Daroy pada 15 Mei 2023

hanya sebatas memberi asuransi kesehatan dan santunan dalam bentuk sejumlah uang tunai⁷⁶.

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 perusahaannya⁷⁷.

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 menangani pengelolaan jaminan kesehatan antara lain Pegawai Negeri Sipil maupun penerima upah. Namun dalam fakta di lapangan, 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.

⁷⁶ Hasil wawancara dengan narasumber pegawai Syahrul Mubaroq di PDAM Tirta Daroy pada 15 Mei 2023

⁷⁷ Hasil wawancara dengan narasumber pegawai Syahrul Mubaroq di PDAM Tirta Daroy pada 15 Mei 2023

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 kerja⁷⁸.

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

⁷⁸ Hasil wawancara dengan narasumber pegawai Syahrul Mubaroq di PDAM Tirta Daroy pada 15 Mei 2023

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 perusaan 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.

C. PELAKSANAAN KONTRAK KERJA ANTARA PIHAK MANAJE MEN PDAM TIRTA DAROY DENGAN BURUH KONTRAK DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN MUTU

Dalam pelaksanaan kontrak kerja di perusahaannya, PDAM Tirta Daroy tunduk terhadap peraturan pemerintah yaitu Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimana mekanisme pelaksanaan kontrak kerja di PDAM Tirta Daroy adalah pembuatan Perjanjian Kerja Bersama haruslah berdasarkan filosofi yang terkandung dalam hubungan industrial yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila yaitu musyawarah untuk mufakat. Perjanjian Kerja Bersama pada dasarnya merupakan suatu cara dalam rangka mengembangkan partisipasi pekerja untuk ikut andil dalam menentukan pengaturan syarat kerja dalam pelaksanaan hubungan kerja, sehingga dengan adanya partisipasi tersebut diharapkan timbul suatu sikap ataupun rasa memiliki dan juga rasa tanggung jawab terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Perjanjian kerja bersama dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

Dalam setiap perjanjian, baik yang melahirkan perikatan untuk memberikan sesuatu, perikatan untuk berbuat sesuatu atau perikatan tidak berbuat sesuatu, senantiasa haruslah jelas yang menjadi obyek perjanjiannya, yang selanjutnya akan menjadi obyek dalam perikatan yang lahir (baik secara bertimbal balik atau tidak) diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Pasal 1332 KUHPerdara juga menjelaskan, bahwa obyek dari

perjanjian adalah benda yang dapat diperdagangkan, karena benda diluar perdagangan tidak dapat dijadikan obyek perjanjian.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Dalam Pasal 54 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja / buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja bersama ini secara tidak langsung menimbulkan dampak yang menguntungkan meningkatkan daya saing perusahaan dan sektor bisnis pada umumnya, lebih jauh lagi menimbulkan dampak positif pada hubungan antara pekerja dan serikat pekerja ditingkat perusahaan karena perundingan yang kompleks tentang pengupahan dan sebagainya telah ditentukan. Perjanjian kerja bersama ini akan menekankan serikat pekerja untuk lebih hati-hati dalam penggunaan hak mogoknya sebagai upaya yang paling akhir dan lebih mengedepankan proses dialog atau negosiasi dalam menyampaikan tuntutan.

Hukum perjanjian Indonesia mengatur seseorang bebas untuk membuat perjanjian dengan pihak manapun yang di kehendaki. Undang – Undang hanya

mengatur orang-orang tertentu yang cakap untuk membuat perjanjian, pengaturan mengenai hal ini dapat dilihat dalam pasal 1330 Kitab Undang-undang Hukum perdata.

Yang paling penting dalam pelaksanaan kontrak kerja adalah bagaimana kejelasan terhadap upah yang akan dibayarkan kepada pekerja sebagaimana yang disampaikan dalam sebuah Hadist yang berbunyi :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ⁷⁹

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, *shahih*).

Dari ketentuan ini dapat disimpulkan bahwa setiap orang bebas untuk memilih pihak yang dia inginkan untuk membuat perjanjian, begitu pula terhadap mekanisme pelaksanaan kontrak kerja di PDAM Tirta Daroy.

D. ANALISIS TERHADAP AKAD *IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMĀL* PADA SISTEM PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN PADA BURUH KONTRAK DI PDAM TIRTA DAROY

Dalam pengertian *ijārah ‘ala al-‘amāl*, 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.

Ijārah ‘ala al-‘amāl diartikan sebagai ijarah yang bersifat (jasa) dengan mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* 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.

⁷⁹ HR. Ibnu Majah

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 dibolehkannya itu tidak menghalalkan yang haram dan mengharamkan yang halal atau tidak bertentangan dengan kaidah- kaidah umum tentang qawaid fiqhiyyah yang merupakan hasil analisis dari syariat⁸⁰.

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 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 pekerjajanya, 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 pekerjajanya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal, pengawasan secara langsung juga diperlukan agar tenaga kontrak yang

⁸⁰ Wahbah al-Zuhaili, Al-Fiqh Al-Islami Wa Adillatuhu, juz (Syiria :Dar al-Ma’arif, t.th.), 454-456.

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 menyegerakan membayar upah, dimana upah atau gaji seorang pekerja hendaknya harus segera dibayarkan secepat mungkin.

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 perusahaan tersebut.

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:⁸¹

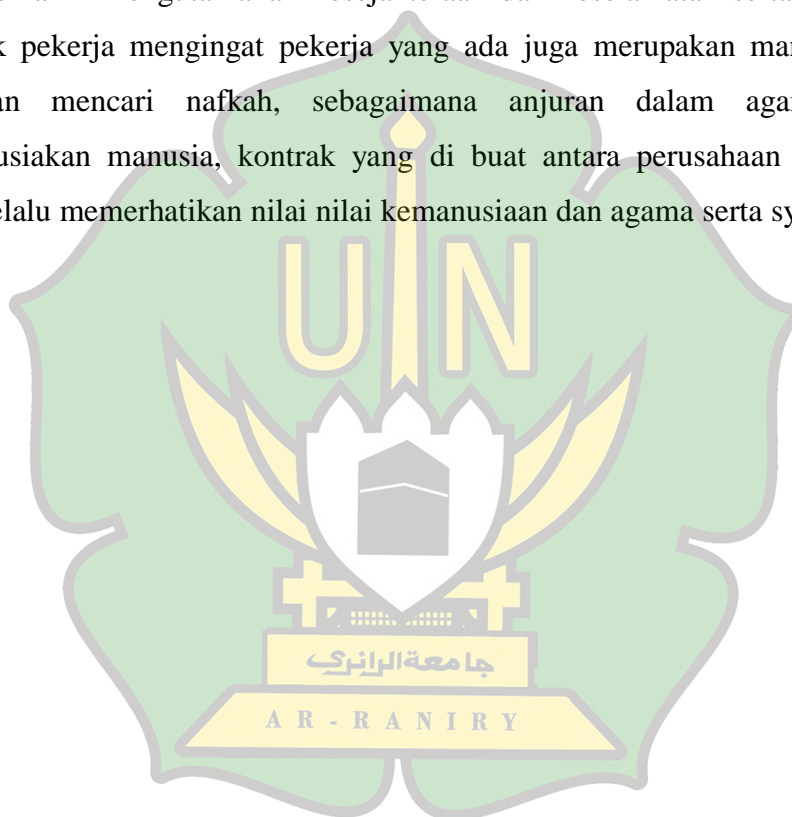
1. Mengharuskan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan islam dalam akad ijarah.
2. Negara akan mencegah kezaliman yang dilakukan pengusaha terhadap pekerjanya.
3. Menetapkan dan mengatur mekanisme persengketaan atau permasalahan dalam kontrak kerja.

Hak *khiyar* sendiri harus di pahami oleh para buruh yang melakukan kontrak di PDAM Tirta Daroy. Hak *khiyar* sendiri memberi kebebasan dalam

⁸¹ Mannan, Teori Dan Praktik Ekonomi Islam, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf,1993) hlm 93.

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 dikehendaki⁸².

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 memanusiakan manusia, kontrak yang di buat antara perusahaan dan buruh harus selalu memerhatikan nilai nilai kemanusiaan dan agama serta syariah yang ada.



⁸² Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*. (Jakarta:Gaya Media Pratama, 2007) hlm.129.

BAB EMPAT PENUTUP

Berdasarkan pembahasan pada bab – bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan.

A. Kesimpulan

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

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.

B. SARAN


1. Disarankan kepada pihak PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh untuk lebih memperhatikan keselamatan dan kesejahteraan kerja para pekerja kontrak dan memfasilitasi setiap biaya perjalanan yang dilaksanakan oleh para buruh kontrak dalam setiap pekerjaan lapangan, serta meningkatkan pengawasan oleh pihak manajemen guna mengurangi kecelakaan kerja yaitu dengan cara melakukan identifikasi potensi bahaya ditempat kerja, melakukan pengawasan kerja dilapangan yang ditugaskan kepada pihak manajemen PDAM Tirta Daroy serta menerapkan nilai nilai Islam dalam setiap kontrak kerja yang diberikan kepada buruh kontrak guna menjaga kesamaan dan kesejahteraan sesama manusia.
2. Disarankan juga kepada pegawai kontrak agar selalu waspada terhadap potensi risiko kecelakaan kerja dengan mematuhi regulasi dan SOP, serta terus meningkatkan kinerja serta menjaga nilai nilai Islam di setiap pekerjaan yang dilaksanakan.
3. Bagi Mahasiswa, para Dosen dan pihak lain yang tertarik dengan permasalahan ini, penulis menyarankan untuk melanjutkan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan Sistem Perlindungan Keselamatan Pekerja yang dikaji dengan teori-teori yang relevan lainnya.

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 (Agustus 2019)
- Dewan Yariah Nasional MUI, *Fatwa Dewan Syariah Nasional, No:09/DSN-MUI/IV/ 2000 Tentang pembiayaan Ijarah*
- Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2010
- 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: Skripsi 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: Skripsi 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

Lampiran 1 Sk Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
 Jl. Syekh AbdurRaufKopelma Darussalam Banda Aceh
 Telp. 0651-7557442 Email : fsb@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
 Nomor: 5863/Un.08/FSH/PP.00.9/10/2022

T E N T A N G
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
 b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
 5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
 7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS Adlingkungan Departemen Agama RI;
 8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

M E M U T U S K A N

Menetapkan
P e r t a m a : Menunjuk Saudara (i):
 a. Dr. Ridwan Nurdin, M.C.L. Sebagai Pembimbing I
 b. Badri Hasan, S.H.I., M.H. Sebagai Pembimbing II
 untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i):
 N a m a : Muhammad Agial Fahwan Gayo
 N I M : 180102205
 Prodi : HES
 J u d u l : Sistem Pertindungan Ketenagakerjaan Pada Buruh Kontrak Di PDAM Tirta Daroy Dalam Perspektif Akad Jariah 'Ala Al-Amal


K e d u a : Kepada pembimbing yang ditentumkan namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

K e t i g a : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022;

K e e m p a t : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kulipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

UIN AR-RANIRY

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada tanggal : 27 Oktober 2022
 Dekan

 Kamaruzzaman

Tembusan :
 1. Rektor UIN Ar-Raniry;
 2. Ketua Prodi HES;
 3. Mahasiswa yang bersangkutan;
 4. Arsp.

Lampiran 2 : Protokol Wawancara

	Protokol Wawancara
Judul Skripsi	: Sistem Perlindungan Ketenagakerjaan Pada Buruh Kontrak Di PDAM Tirta Daroy Dalam Perspektif Akad <i>Ijarah 'Ala Al-'Amal</i>
Hari/ Tanggal	: Kamis/ 3 Maret 2023
Tempat diwawancarai	: PDAM Tirta Daroy : Pekerja Lapangan PDAM Tirta Daroy

Tujuan dari wawancara ini untuk syarat penyusunan skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan, data tersebut akan terlindungi kerahasiaannya, akan dibuka dikhalayak ramai apabila ada persetujuan dari orang yang di wawancarai.

NO	Daftar Pertanyaan
1	Bagaiman bentuk perlindungan hukum 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 pertanggung jawaban perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja ?
4	Bagaimana proses penerimaan tenaga kontrak pada PDAM Tirta Daroy?
5	Berapa jumlah buruh kontrak yang ada di PDAM Tirta Daroy pada tahun 2023?
6.	Apa saja beban dan risiko kerja yang pernah dialami oleh buruh kontrak PDAM Tirta Daroy?
7	Apa saja yang menjadi permasalahan dalam bekerja?
8	Berapa jumlah upah yang diterima?
9	Apakah upah yang dibayarkan oleh perusahaan mencukupi kebutuhan hidup?
10	Kapan upah dibayarkan kepada pekerja?

Lampiran 3 : Dokumentasi Wawancara



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama/NIM	: Muhammad Agiel FahwanGayo/180102205
Tempat/Tanggal Lahir	: Desa Padang Baru Susoh, 30 September 1999
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Pekerjaan	: Mahasiswa
Agama	: Islam
Kebangsaan/Suku	: Gayo dan Aceh
Status	: Belum Kawin
Alamat	: Lamreung, Aceh Besar
Orangtua	
Nama Ayah	: Iwan Haji S.pd.i, M.Si
Nama Ibu	: Ulfah Hayati, Amd.Keb
Alamat	:
Pendidikan	
SD/MI	: SD Negeri 1 Subulussalam
SMP/MTs	: SMP Negeri 15 Banda Aceh
SMA/MA	: SMA Negeri 7 Banda Aceh
PTN	: UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 5 Juni 2023
Penulis,

Muhammad Agiel Fahwan Gayo