

**PERLINDUNGGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
BORONGAN DI CV. LIMPO MEGA KARSA
KABUPATEN BARRU
(TELAAH HUKUM ISLAM)**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Hukum
Jurusan Hukum Pidana dan Ketatanegaraan Islam
Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar

Oleh:

TAJUDDIN SALAMON H

NIM:10200114246

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN
MAKASSAR
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tajuddin Salamon H
NIM : 10200114246
Tempat/Tgl.Lahir : Barru,12 september 1995
Jurusan : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar
Alamat : Samata ,gowa
Judul :PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PEKERJA BORONGAN DI CV. LIMPO MEGA KARSA
KABUPATEN BARRU TELAHAH HUKUM ISLAM

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Skripsi ini benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiasi, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum



Samata, 8 Januari 2021

Penulis

Tajuddin Salamon H
NIM. 10200114246

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulis skripsi saudara **Tajuddin Salamon H, NIM: 10200114246**, mahasiswa Jurusan Hukum Tatanegara (Siyasah Syar'iyah) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti skripsi yang berjudul, **“Perlindungan hukum Terhadap Pekerja Borongan di CV. Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru (Telaah Hukum Islam)”**,

Memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan kesidang ujian munaqasyah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Samata, 8 Januari 2021

Pembimbing I

Dr. M. TAHIR MALOKO, M.H.I

NIP. 196312312311995031006

Pembimbing II

Dr. Hj. HALIMAH B.B.AG

Nip.195010251996032001

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Borongan Di CV. Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru (Telaah Hukum Islam)”, yang disusun oleh Tajuddin Salamon H, NIM: 10200114246, Mahasiswa Jurusan Hukum Tatanegara pada Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari senin, tanggal 8 Januari 2021 dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Pidana Islam, Jurusan Hukum Tatanegara dengan beberapa perbaikan.

Samata, Januari 2021 M



DEWAN PENGUJI:

Ketua	: Dr. H Muammar Muhammad Bakry, Lc., M.Ag	(.....)
Sekretaris	: Dr. Hj. Rahmatiah HL, M.Pd	(.....)
Munaqisy I	: Dr. Hj. Rahmatiah HL, M.Pd	(.....)
Munaqisy II	: ASHAR SINILELE, S.H, M.H.	(.....)
Pembimbing I	: Dr. M. Thahir Maloko, M.H.I.	(.....)
Pembimbing II	: Dr. Hj. Halimah B, M.Ag	(.....)

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum

UIN Alauddin Makassar,

Dr. H Muammar Muhammad Bakry, Lc., M.Ag

Nip: 19731122 200012 1 002

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehendak Allah swt atas segala nikmat-Nya, baik nikmat kesehatan maupun kesempatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA BORONGAN DI CV. LIMPO MEGA KARSA KABUPATEN BARRU (TELAAH HUKUM ISLAM)”** yang merupakan persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Hukum di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Salawat serta salam senantiasa dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Nabi yang telah menggulung tikar-tikar kebatilan dan menghamparkan permadani-permadani Islam.

Membuat skripsi bukanlah hal yang mudah dan ringan untuk dilakukan, melainkan tugas yang berat dan membutuhkan banyak pengorbanan baik tenaga, biaya dan waktu. Penulisan skripsi ini bukanlah merupakan hasil tunggal, melainkan tidak terlepas dari pemikiran dan budi baik banyak orang. Untuk itu terimah kasih kepada kedua orang tua tercinta, Ibunda Nur jihad dan Adinda Nurul akhira salamon h yang telah mencurahkan segenap doa, restu, kasih sayang serta segala bentuk pengorbanannya yang tidak dapat dibayar dengan apapun. Apa yang diberikan saat ini hanyalah segelintir ucapan terima kasih dan kasih sayang yang tidak dapat terbendung lagi dan sesungguhnya penulis tidak akan pernah mampu untuk membalas kasih sayang yang telah ayah dan ibu berikan.

Begitu pula teman-teman ku yang selalu menjadi motivasi dan penyemangat dalam menyusun skripsi ini dengan penuh kasih sayang, serta ketulusan hati tanpa pamrih memberikan bantuan serta doa yang tulus demi kesuksesan selama pelaksanaan proses kuliah dan penyelesaian skripsi ini. Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan

bantuan dari berbagai pihak, baik berupa pikiran, motivasi, tenaga, maupun doa. Karena itu terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Hamdan Juhannis M.A, Ph.D. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, para wakil rektor, dan seluruh staff UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan pelayanan yang maksimal.
2. Bapak Dr. H. Muammar Muhammad Bakry, Lc.,M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dan pembantu Dekan Fakultas Syariah dan Hukum yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Dr. Kurniati, M.HI dan Ibu Dr. Hj. Rahmiatih, S.Pd.,M.Pd. Masing-masing selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Hukum Tatanegara.
4. Bapak Dr. M Thahir Maloko, M.HI dan Ibu Dr. Hj. Halimah.B. M.Ag Masing-masing selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah membimbing, memotivasi, serta memberikan banyak pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pembahasan ini.
5. Bapak Dr. Subhan Khalik, S.Ag, M.Ag. dan Dr. Ashar Sinilele, S.H., M.H. Masing-masing selaku Penguji I dan Penguji II yang telah memberikan banyak sekali masukan dan saran sebagai bahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap dosen Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar beserta Staff Pegawai yang telah membantu dalam kelancaran akademik.
7. Kepala Perpustakaan UIN Alauddin Makassar beserta stafnya yang telah melayani dan menyediakan referensi yang di butuhkan dalam penulisan skripsi ini.

8. Seluruh Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Teman-teman Angkatan HPK 2014 , dan khususnya HPK E atas kebersamaannya selama ini, karena kalian, sehingga mendapatkan pengalaman yang sangat berarti dan berharga selama menempuh studi di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
9. Sahabat-sahabat Muh. Arif Fahri, Muh. Chalid Abdul Aziz, Muh. Aswan, S.H., Faizal Assidiq, Ahmad Ariyanto, Kamaruddin, Mustakim, Muhammad Fadel Syam, Warits Deen Muhammad Wahyu S.H, Syamsuddin, A.M Alif, Ryan Kurniawan Aziz S.H, Imam Hasmar, S.H. Faturrahman S.H. yang selalu mendoakan, menghibur, memberikan support, bahkan mengejek untuk memberi motivasi serta mewarnai kehidupan penulis dari hingga sekarang.
10. Sahabat kecil ku Adnan khalid, Andi Syaiful, Raihan Maulana, Syamsir , Musyawir, Ahmad, Fadli, Rahim, Nawir, Jupri, Asbar, Aco, Colleng, Brados, Jabal, Wahyu Adi Saputra , yang telah memberikan support yang dengan mencela terima kasih kawan-kawan ku.
11. Untuk Adinda Fauziah Assahrah terima kasih banyak telah banyak memberikan support, semangat, intinya saya tidak dapat megungkapkan dengan kata-kata apa yang telah Andinda berikan kepada saya.
12. Seluruh teman-teman KKN Angkatan 58 Mahalona Kec. Towuti Kab. Luwu Timur. Arni, Hamzah, Harmi, Mila, Fitra, Ayu, Pakde, yang pernah mengisi hari-hari penulis selama 45 Hari.
13. Teman-teman Black Panther Karate yang tidak pernah lelah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini

14. Keluarga dan teman seisi rumah yang telah membantu dan menyemangati dalam penulisan skripsi ini.
15. Tak lupa juga untuk anak-anak ka yang sering bertanya “apabikin nda selesai peko itu?, Kapan wisudah, mau ko di kampus jadi legenda kah?, terima kasih kawan-kawan, akhirnya saya akan menjawabnya dengan murung karena tidak ada lagi bahan bercandaan
16. Seluruh pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini, yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga Allah swt. Senantiasa membalas pengorbanan tulus yang telah diberikan dengan segala limpahan rahmat dan hidayah dari-Nya.

Upaya penulisan skripsi ini telah dilakukan secara maksimal. Oleh karena itu mohon saran atau kritikan dari pembaca untuk lebih menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata semoga karya ini dapat bermanfaat bagi semua. Amin.



Samata, Februari 2021
Penulis

Tajuddin Salamon H

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
PEDOMAN TRANSLASI.....	x
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus.....	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Kajian Pustaka.....	10
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN TEORETIS.....	14
A. Tinjauan umum tentang perlindungan hukum.....	14
B. Tinjauan umum tentang perjanjian kerja.....	20
C. Tinjauan umum tentang buruh kontrak.....	24
D. Perlindungan hukum ketenagakerjaan dalam perspektif Islam.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
A. Jenis dan Lokasi Penelitian.....	34
B. Pendekatan Penelitian.....	34
C. Sumber Data.....	35
D. Metode Pengumpulan Data.....	36
E. Instrumen Penelitian.....	36
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	37
BAB IV ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA BORONGAN DI CV. LIMPO MEGA KARSA KABUPATEN BARRU (TELAAH HUKUM ISLAM).....	39
A. Setting Lokasi Penelitian.....	39
B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Borongan CV. Limpo Mega Karsa Kab. Barru.....	44
C. Penyelesaian Dalam Pelaksanaan Hukum Terhadap Pekerja Borongan CV. Limpo Mega Karsa.....	51
D. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Hukum Islam.....	58
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Implikasi Penelitian.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman beriku:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidakdilambangkan	Tidakdilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	S	Es (dengantitikdiatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengantitik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet(dengantitikdiatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Sad	S	Es (dengantitik di bawah)
ض	Dad	D	De (dengantitik di bawah)
ط	Ta	T	Te (dengantitik di bawah)
ظ	Za	Z	Zet(dengantitik di bawah)
ء	'ain	'	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrop

ي	Ya'	Y	Ye
---	-----	---	----

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	<i>fathahdanya</i>	ai	a dan i
اَوّ	<i>fathahdan wau</i>	au	a dan u

Contoh: كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *hau-la*

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	Nama
اَ... اِ... اُ...	<i>fathah dan alif</i> <i>tau ya</i>	a	a dan garis di atas
اِيّ	<i>kasrahanya</i>	i	idangaris di atas

Contoh: مَاتَ : *mata*

رَمَى : *rama*

قِيلَ : *qila*

يَمُوتُ : *yamutu*

4. *Ta' marbutah*

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua, yaitu: *ta' marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta' marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta' marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh: رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfal*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madinah al-fadilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh: رَبَّنَا : *rabbana*

نَجَّيْنَا : *najjaina*

الْحَقُّ : *al-haqq*

الْحَجُّ : *al-hajj*

نُعِمُّ : *nu'ima*

عَدُوُّ : *'aduwwun*

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh: عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh: الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (*az-zalzalah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh: تَامُرُونَ : *ta‘muru’na*

النَّوْءُ : *al-ha’*

شَيْءٌ : *syai’un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur’an* (dari *al-Qur’an*), *alhamdulillah*, dan *munaqasyah*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh: *Fi Zilal al-Qur’an Al-Sunnah qabl al-tadwin*

9. *Lafz al-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dinullah* بِإِلَهِ اللَّهِ *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fi rahmatillah*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf capital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh: *Wa ma Muhammadunillarasul*

Innaawwalabaitinwudi ‘alinnasilallazi *bi*
Bakkatamubarakan

Syahru Ramadan al-laziunzilafih al-Qur’a>n

Nasir al-Din al-Tusi

Abu Nasr al-Farabi

Al-Gazali Al-Munqiz min al-Dalal

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anakdari) dan Abu> (bapakdari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contohnya:

Abu al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: IbnuRusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

BW	= Burgerlijke Wetboek
DPR	= Dewan Perwakilan Rakyat
Jo	= Juncto
JPU	= Jaksa Penuntut Umum
KHI	= Kompilasi Hukum Islam
KUHP	= Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
No	= Nomor
NRI	= Negara Republik Indonesia
R.I	= Republik Indonesia
Rp	= Rupiah
RUU	= Rancangan Undang-undang
UU	= Undang-undang
UUD	= Undang-Undang Dasar
HAM	= Hak Asasi Manusia
Sdr	= Saudara
swt.	= Subhanau wa ta'ala
saw.	= Sallallahu 'alaihi wa sallam
WvS	= Wetboek van Stfrecht

QS = Qur'an Surah

Untuk karya ilmiah berbahasa Arab, terdapat beberapa singkatan berikut:

ص	=	صفحة
دم	=	بدون مكان
صلعم	=	صلى الله عليه و سلم
ط	=	طبعة
دن	=	بدون ناشر
الخ	=	الى اخرها الى اخره
ج	=	جزء



ABSTRAK

NAMA : Tajuddin Salamon H
NIM : 10200114246
JURUSAN : Hukum Tata Negara
JUDUL : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Borongan Di CV.
LIMPO MEGA KARSA Kabupaten Barru (TELAAH
HUKUM ISLAM)

Pokok masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja Borongan di CV. Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru telaah hukum Islam. Adapun sub-sub masalah terdiri atas 1) Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja Borongan CV. Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru. 2) Bagaimana penyelesaian dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja Borongan CV. Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru. 3) Bagaimana pandangan hukum Islam terhadap perlindungan hukum pekerja Borongan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (Field Research) kualitatif disebut penelitian empiris dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah syar’I dan yuridis-normatif. Sumber data penelitian Primer berupa wawancara diperoleh langsung dari objek yang diteliti, sumber data sekunder dari buku, dokumen resmi, dan jurnal. selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan lalu, Teknik pengolahan data dilakukan dengan melalui empat tahapan, yaitu: reduksi data, klarifikasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan yang diolah dengan Teknik analisis data menggunakan metode analisis kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja Borongan CV. Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru, segi perjanjian kerja yang dibuat secara lisan kurang menguntungkan untuk pekerja Borongan tersebut. kurangnya Pendidikan para pekerja tidak berani berfikir kritis tentang kebijakan pengusaha, tidak memiliki serikat pekerja ,terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap buruh oleh kepala tukang tanpa adanya langkah bipartite. 2) Penyelesaian dalam pelaksanaan perlindungan hukum pekerja borongan CV. Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru, perjanjian kerja harus tertulis, mengikuti program paket belajar, membentuk serikat pekerja,dalam pemutusan kerja pihak pengusaha mengambil langkah musyawarah dulu sebelum mufakat dengan cara bipartite 3)Pandangan hukum Islam terhadap perlindungan Hukum pekerja borongan memberi perintah tidak sesuai dalam menjaga amanah dan memperhatikan hak-hak pekerja secara teliti karna hukum Islam sudah mengatur peraturan-peraturan tentang hak-hak pekerja.

Implikasi penelitian ini: 1) Pekerja harus meningkatkan kemampuan dalam membentuk serikat kerja; hak berorganisasi sehingga dapat menuntut kebijakan pemberian kompensasi 2) Pengusaha harus sadar terhadap kesejahteraan pekerja dalam keselamatan dan kesehatan pekerja 3) menyelesaikan pekerjaan secara kolektif dan korektif dan menjaga amanat Sesuai yang terkandung dalam firman Allah dalam Al-Nisa /4: 58.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara yang sedang giat-giatnya untuk meningkatkan pembangunan disegala sektor dengan tujuan untuk kemakmuran rakyat Indonesia. Pembangunan tersebut tentu didukung oleh para tenaga kerja yang tanpa mengenal lelah, bekerja untuk meningkatkan nama perusahaan tempat mereka bekerja, serta memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Berdasarkan hal tersebut, maka sudah sewajarnya bagi pemerintah untuk melindungi dan memperhatikan para tenaga kerja ini, karena tanpa mereka pembangunan di Indonesia tidak bisa terlaksana.¹

Setiap orang perlu makan untuk menjaga kelangsungan hidupnya. Dengan demikian, makan merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi/kebutuhan pokok. Namun, kebutuhan individu tidak hanya makan. Manusia/individu perlu pakaian, perumahan, bahkan berlibur. Agar semua kebutuhan itu bisa diperoleh maka manusia harus mempunyai penghasilan dengan cara bekerja mencakup kemampuan fisik dan mental yang dimiliki manusia, jelaslah bahwa bekerja merupakan hak asasi warga negara untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam bab 1 pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan yang dimaksud dari ketenagakerjaan adalah² segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja³. Dalam hal

¹Abdu Salam, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Restu Agung, 2009), h. 27.

²Republik Indonesia, Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³Soerdarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), h.5.

ini sesuai dengan pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud dari tenaga kerja adalah setiap orang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Hal itu dapat kita lihat bahwa, untuk memenuhi ke butuhan masyarakat faktor tenaga kerja harus diperhatikan. Mulai dari pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja, semata-mata untuk menciptakan proses pembangunan dan kesejahteraan. Ditambah dengan jumlah penduduk yang sangat besar, itu merupakan model yang sangat penting.

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Semakin berkembangnya teknologi di berbagai sektor usaha semakin besar pula potensi yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, oleh karena itu diperlukan usaha untuk membina, mengarahkan serta memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja. apabila tenaga kerja diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, maka perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.

Tenaga kerja di Indonesia dapat digolongkan ke dalam dua kelompok besar yakni tenaga kerja formal dan tenaga kerja informal. Selain penggolongan tersebut, tenaga kerja formal masih bisa digolongkan lagi menjadi dua kelompok tenaga kerja, yakni tenaga kerja yang bekerja untuk sektor swasta yang biasa disebut dengan karyawan dan tenaga kerja yang bekerja disektor pemerintah yang biasa disebut sebagai pegawai.⁴

Bila merujuk kepada pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Menurut jenis dan sifatnya tenaga kerja tidak tetap dibagi menjadi 4(empat), yaitu:

⁴Hari Supriyanto, *Perburuhan Hukum Privat ke Hukum Publik (Studi Hukum Perburuhan di Indonesia)* (Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2004), h. 73.

1. Pekerjaan yang sekali atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3(tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau dipekerjakan.

Bila merujuk kepada aturan di atas, maka jenis tenaga kerja hanya dapat diterapkan untuk 3 (tiga) jenis pekerjaan. Yaitu, tenaga kerja kontrak, tenaga kerja musiman, dan tenaga kerja harian/lepas. Tenaga kerja tidak tetap ini harus mendapatkan perlakuan yang sama dengan tenaga kerja tetap tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun. Seperti halnya yang tertera pada pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan⁵.

Hampir setiap bidang kehidupan sekarang ini diatur oleh peraturan-peraturan hukum. Melalui penormaan terhadap tingkah laku manusia ini hukum menelusuri hampir semua bidang kehidupan manusia. Campur tangan hukum yang semakin meluas kedalam bidang kehidupan masyarakat menyebabkan masalah efektivitas penerapan hukum menjadi semakin penting untuk diperhitungkan. Itu artinya hukum harus bisa menjadi institusi yang bekerja secara efektif di dalam masyarakat.

Bagi masyarakat yang sedang membangun, hukum selalu dikaitkan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat kearah yang lebih baik, sebab norma hukum yang dimaksud diharapkan ketertiban dan

⁵R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2003), h. 289.

kepastian dapat terpenuhi sehingga mampu mewujudkan apa yang dicita-citakan dalam kehidupan masyarakat.

Persaingan dalam dunia bisnis antar membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan menghasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas daya saing di pasaran. Salah satu usaha yang ditempuh oleh pengusaha dalam rangka melakukan efisiensi dalam pengelolaan usahanya adalah *outsourcing* disebut juga sub kontrak yaitu memborongkan sebagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan⁶.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Ketentuan demikian merupakan ketentuan yang bersifat publik. Hal ini disebabkan perusahaan pemborongan pekerjaan harus memberikan perlindungan minimum sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dari sisi kaidahnya, ketentuan ini merupakan ketentuan yang heteronom karna perusahaan pemborongan harus tunduk pada ketentuan tersebut.

Pasal 65 ayat (8) menentukan bahwa tidak terpenuhinya syarat pekerjaan yang dapat diborongkan dan tidak terpenuhinya bentuk hukum perusahaan menyebabkan demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh beralih dari perusahaan pemborong kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Ketentuan

⁶M. Fausi, "Aspek Hukum Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain", *Skripsi* (Semarang: Fakultas Hukum, 2006), h.87.

demikian bersifat publik karena pekerja/buruh dari perusahaan pemborong yang tidak berbadan hukum dan pekerjaan yang tidak sesuai seperti yang dipersyaratkan demi hukum beralih. Namun demikian, dalam kenyataan pelaksanaan pasal 65 ayat (8) sulit untuk dilaksanakan.

Frasa “demi hukum” tidak dapat serta merta mengubah status pekerja/buruh yang awalnya merupakan pekerja perusahaan pemborong menjadi pekerja perusahaan pemberi pekerjaan. Mahkamah konsitusi dalam putusannya 07/PUU-XII/2014, tanggal 04 November 2015, memutuskan bahwa peralihan status dapat dilakukan dengan memintakan pengesahan Nota Pemeriksa Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri.⁷

Peluang kerja tersebut disambut baik oleh masyarakat demi terwujudnya impian yang layak seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Demikian juga dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa “Setiap orang berhak bekerja dan mendapat imbalan dan diperlakukan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dalam Undang-undang juga telah disebutkan bahwa negara dan pihak swasta mempunyai kewajiban untuk memperhatikan hak-hak pekerja seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut merupakan wujud dari peran pemerintah dan pengusaha dalam melindungi setiap pekerja yang ada di Indonesia. Hal ini terutama terhadap pekerja yang bekerja pada perusahaan swasta karena kadang masih kurang mendapatkan perlindungan atas hak-haknya, seperti yang tercantum dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13

⁷Juanda Pangaribuan, “Hambatan melaksanakan Putusan MK terkait pengesahan PKWTT dan peralihan status hubungan kerja”, <http://www.Hukumonline.Com/berita/baca/lt56d8b4753dc6nf/hambatan-melaksanakan-putusan-mk-terkait-pengesahan-pkwtt-dan-peralihan-status-hubungan-kerja-broleh-juanda-pengaribuan/> (diakses 28 april 2018).

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan”. Pengusaha adalah orang-perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan sendiri, perusahaan yang bukan miliknya atau perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁸

Di sini bukan hanya pengusaha maupun pemerintah saja yang membutuhkan tenaga kerja tapi juga pihak tenaga kerja membutuhkan pekerjaan yang diberikan/disediakan baik oleh perusahaan maupun oleh pemerintah sebagai pemberi kerja guna mendapatkan upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.⁹

Banyak hal yang berkenaan dengan tenaga kerja ini menimbulkan permasalahan, misalnya dalam hal jumlah lapangan kerja yang terbatas yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan. Juga permasalahan mengenai pemenuhan hak-hak dari pekerja yang seharusnya diberikan oleh pemberi kerja. Adanya kebutuhan akan pekerjaan yang mendesak membuat para pekerja sering mengabaikan hak-hak dasar yang seharusnya mereka peroleh meskipun sebenarnya mengenai hak-hak tersebut telah diatur dalam peraturan perundang-undangan sebagai sebuah bentuk perlindungan hukum bagi para pekerja. Hal tersebut semakin diperparah dengan adanya sikap dari pemberi kerja yang memanfaatkan keadaan tersebut guna kepentingan dan keuntungannya sendiri dengan melakukan eksploitasi terhadap pekerja dengan tidak memberikan hak-hak dari pekerja itu sesuai dengan yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

⁸Republik Indonesia, Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)* (Yogyakarta: Liberty, 2002),h. 110.

Dalam ajaran Islam, masalah ketenagakerjaan termasuk dalam bidang muamalah, khususnya bab *ijarah* (sewa menyewa). Sedangkan *ijarah* adalah manfaat jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajir* (tenaga kerja), maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya, semua hal tersebut didalam Undang-undang disebut perjanjian kerja.

Al-Qur'an membahas pekerjaan sebagai tenaga kerja kasar atau buruh kasar dalam kisah-kisah Rasul. Nabi Daud dianggap sebagai "tukang yang mahir" dalam al-Qur'an telah diajarkan cara-cara membuat baju besi dan alat perang melalui firman Allah dalam QS Saba'/34: 10-11, sebagai berikut:

وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا يُجِبَالُ أُوْبِي مَعَهُ وَالطَّيْرُ وَأَلْنَا لَهُ الْحَدِيدَ ۙ ۱۰ أَنْ أَعْمَلَ سُبُغَاتٍ وَقَدَّرَ فِي السَّرْدِ
وَأَعْمَلُوا صُلْحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۙ ۱۱

Terjemahnya :

"dan sesungguhnya telah kami berikan kepada Daud kurnia dari kami. (kami berfirman): "Hai gunung-gunung dan burung-burung, bertasbihlah berulang-ulang bersama Daud", dan kami telah melunakkan besi untuknya. kami melunakkan besi untuknya, buatlah baju besi yang besar-besar dan ukurlah anyamannya dan kerjakanlah amalan yang shaleh.¹⁰

Pada dasarnya Islam menjunjung tinggi nilai kerja agar manusia dapat hidup sejahtera. Namun kesejahteraan itu tidak mungkin tercapai tanpa adanya keadilan dan kebebasan individu itu dibatasi oleh kebebasan individu yang lainnya. Setiap perbuatan yang mengganggu kebebasan orang lain sama halnya berbuat ketidakadilan. Islam menghendaki kebebasan yang harmonis yang mampu memacu kesejahteraan bersama. Maka disitulah perlunya aturan yang jelas dan tegas, termasuk dalam bekerja.

Mengenai hubungan kerja, Islam sangat berbeda dengan sistem perindustrian modern yang memandang hubungan buruh dan majikan sebagai dan

¹⁰Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Kementerian Agama RI Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam dan Pembinaan Syariah,2012), h.429.

kelompok yang bertentangan. Islam memandang mereka dalam konteks persaudaraan dan persahabatan serta mengatur mereka supaya kepentingan keduanya tidak bertentangan. Ia menggalakkan kepercayaan saling mempercayai, menghormati hak orang lain, persamaan keadilan, cinta kasih.

Demikian peneliti akan membuat sebuah bentuk penelitian skripsi mengenai hal tersebut untuk melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat guna mencapai derajat sarjana hukum pada fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, dengan judul: **Perlindungan Hukum Pekerja Borongan DI CV. Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru (Telaah Atas Hukum Islam)**

B. Fokus Penelitian Dan Deskripsi fokus

1. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah Perlindungan Hukum Pekerja Borongan di CV.Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru (Telaah Hukum Islam)

2. Deskripsi fokus

- a. Perlindungan Hukum
- b. Pekerja borongan
- c. CV. Limpo Mega Karsa
- d. Hukum Islam

Fokus Penelitian	Deskripsi Fokus
Perlindungan Hukum	Memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar

	mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.
Pekerja Borongan	Orang yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
CV. Limpo Mega Karsa	Perseroan komanditer yang bertempat kedudukan dan berkantor pusat di Kabupaten Barru, Provinsi Sulawesi selatan, menjalankan usaha dibidang kontraktor perdagangan umum, jasa biro bangunan dan kontruksi, penyaluran tenaga siap pakai.
Hukum Islam	Himpunan yang norma atau petunjuk yang bersumber kepada wahyu ilahi untuk mengatur system kepercayaan dan tingkah laku kongkret manusia dalam berbagai dimensi hubungan

C. Rumusan Masalah

Agar suatu penelitian yang dilakukan lebih terfokus dan mengarah sesuai dengan tujuan penelitian, maka perlu di rumuskan masalah-masalah yang diteliti. Pokok masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Perlindungan Hukum

Terhadap Pekerja Borongan CV.Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru (Telaah Atas Hukum Islam). Berdasarkan pokok masalah tersebut, dirumuskan sub masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja borongan CV. Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru?
2. Bagaimana penyelesaian dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja borongan CV.Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru?
3. Bagaimana pandangan Hukum Islam terhadap Perlindungan Hukum Pekerja borongan ?

D. Kajian Pustaka

M. Rofi'i "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Hubungan kerja di Indonesia" (studi Undang-Undang no. 25 tahun 1997). Skripsi Jinayah Syasah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta Tahun 2009. Dalam skripsinya menjelaskan bahwa perjanjian perburuan pada dasarnya merupakan suatu landasan bagi pembuatan perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja diatur dalam berbagai hal yang pada hakekatnya hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan merupakan hubungan timbal balik. Penulis juga menuliskan bahwa PHK dilarang, kecuali habisnya waktu perjanjian kerja. metode yang digunakan yaitu kualitatif. Meskipun Undang-Undang ketenagakerjaan mengamanatkan kepada pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah. dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), namun pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa dasar dan alasan yang jelas terhadap pekerja masih sering terjadi. Padahal Undang-Undang sudah menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Perbedaan penelitian yaitu terletak pada pembahasan yang lebih fokus membahas tentang pelaksanaan

perlindungan pekerja borongan, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama membahas tenaga kerja.

I Nyoman Putu Budiarta "*Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum.*" Pertama kali diterbitkan di Indonesia oleh Setara press Malang 2016. Dalam jurnal ini dijelaskan mengenai upaya melakukan pengkajian secara normatif dan mendalam mengenai perlindungan hukum pekerja outsourcing ditinjau dari prinsip keadilan, kepastian hukum, dan Hak asasi Manusia (HAM). Menurut penulis, dalam jurnal ini tidak jelas tentang pertimbangan-pertimbangan pemerintah dalam mengambil langkah untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Persamaan jurnal ini dengan penelitian yaitu terletak pada pembahasan konsep perlindungan hukum pekerja sedangkan perbedaan penelitian ini dengan jurnal terletak pada pembahasan perjanjian kerja ada beberapa yang tidak sesuai dengan dilapangan.

Ali Nasucha, *Tinjauan Hukum Islam Tentang Jaminan Tenaga Kerja Dalam Undang-Undang No 3 Tahun 1992*. Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum, Program Studi Syasah, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati. dimana penulis membahas mengenai perlindungan tenaga kerja dan keluarganya yang selaras dengan nilai-nilai sosial dan falsafah dasar keadilan. Pada kondisi tersebut jaminan kesehatan merupakan kebutuhan dasar hidup sekaligus hak setiap orang yang harus dijamin, dilindungi dan dipenuhi oleh Negara. Perlindungan terhadap tenaga kerja di negara di penuhi oleh negara melalui Asuransi tenaga kerja Indonesia. Asuransi tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang selanjutnya disebut dengan asuransi TKI adalah suatu bentuk perlindungan bagi TKI dalam bentuk santunan serupa uang sebagai akibat resiko yang dialami sebelum, selama dan sesudah bekerja diluar negeri. Perbedaan penelitian yaitu

terletak pada judul dan isi, persamaan terletak pada pokok permasalahan yang membahas tentang tenaga kerja.

Ghufroon A Mas'adi berjudul *Fikhi Muamalah Kontekstual* dimana dalam bukunya dia menjelaskan bahwa untuk mengontrak seorang pekerja maka harus jelas jenis pekerjaannya. Perbedaan penulis dengan penelitian terdahulu adalah pembahasannya yang lebih memperhatikan si pekerja borongan dan semua yang berkaitan dengan hak-haknya sedangkan persamaannya membahas tentang system kontrak si pekerja.

I Gusti Ayu Dewi Suwantari dan Ni Luh Gede Astariyani “*Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi*” Jurnal volume 6, no 7, Juli 2019. ini menguraikan tentang masalah ketenagakerjaan yang muncul akibat dari kemajuan teknologi berdampak terhadap pekerja terjadinya pemutusan hubungan kerja. Jurnal Ini bertujuan mengetahui bagaimana undang-undang mengatur mengenai hak-hak dan perlindungan hukum pekerja yang terkena PHK. Persamaan penelitian dengan jurnal ini terletak pada hak-hak dasar pekerja dan bagaimana perlindungan hukum itu bekerja. Adapun perbedaan dengan penelitian ini yaitu referensi dari penelitian mencakup tentang pandangan hukum Islam sedangkan jurnal ini hanya berfokus pada pelaksanaan undang-undang yang berlaku.

Husni “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*” buku ini membahas tentang hukum ketenagakerjaan mengenai riwayat hubungan pekerja, pemberdayaan pekerja dan pengusaha dalam menjalani perjanjian kerja sesuai hukum yang berlaku. Sedangkan penelitian ini membahas mengenai perlindungan keselamatan kesehatan kerja dan perlindungan upah bagi pekerja yang menjadi persoalan selama ini tentang bagaimana penerapannya.

Zainal Azikin dalam bukunya “*Dasar-dasar Hukum Perburuhan*” buku ini membahas tentang dasar kaitannya dengan hukum terhadap perburuhan orang yang bekerja atas usaha sendiri maupun bekerja kepada perusahaan besar lainnya. Sedangkan penelitian ini membahas mengenai proses pemberian kesejahteraan terhadap pekerja atas kontrak atau perjanjian sebelumnya.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja borongan di CV. Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru.
- b. Untuk mengetahui penyelesaian dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja borongan CV. Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru.
- c. Untuk mengetahui pandangan Hukum Islam terhadap Perlindungan Hukum Pekerja borongan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis yaitu memberikan pemahaman tentang peranan perlindungan hukum terhadap pekerja borongan kepada seluruh warga masyarakat dan terutama mahasiswa yang bergelut di dunia hukum.

- b. Manfaat secara praktis

Secara praktis pembahasan terhadap perlindungan hukum pekerja borongan. Penelitian ini diharapkan memberi manfaat untuk kepentingan seluruh pihak baik itu mulai dari pemerintahan, aparat penegak hukum, maupun masyarakat serta mahasiswa.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan hukum

1. Pengertian Perlindungan

Perlindungan berasal dari kata dasar “lindung” yang mempunyai arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi.¹¹ Kata “lindung” yang mendapat awalan per- dan akhiran –an menjadi suatu bentuk kerja, sehingga menjadi suatu yang melindungi, mengayomi, mencegah, mempertahankan dan membentengi.

Pengertian perlindungan dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dari sanksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan disidang pengadilan.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah.¹² Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha atau majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan

¹¹Dedi Sugiyono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa 2008) h.1085.

¹²Perlindungan hukum menurut Philipus senantiasa terkait pada dua mendasar yaitu kekuasaan ekonomi dan kekuasaan pemerintah. Dengan tidak melakukan tindakan apapun terhadap pelanggaran pelanggaran hak, maka pemerintah dinilai telah melakukan tindakan hukum, Tindakan hukum lainnya adalah berupa tindakan hukum lainnya adalah berupa tindakan hukum yang bersifat preventif, yaitu kehati-hatian pemerintahan dalam mengambil kebijakan. Lih. Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum*, h.30.

hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.¹³

2. Pengertian Hukum

Hukum ada pada setiap masyarakat manusia dimanapun juga di muka bumi ini. Bagaimana pun primitifnya dan bagaimana pun modernnya suatu masyarakat pasti mempunyai hukum. Oleh karena itu, keberadaan (eksistensi) hukum sifatnya universal. Hukum tidak bisa dipisahkan dengan masyarakat, tetapi justru mempunyai hubungan timbal balik.¹⁴

Berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian hukum menurut beberapa pakar hukum, yaitu:

- a. Menurut P.Borst mengemukakan hukum ialah keseluruhan peraturan bagi kelakuan atau perbuatan manusia di dalam masyarakat, yang pelaksanaannya dapat dipaksakan dan bertujuan mendapatkan tata atau keadilan. Dari definisi tersebut dapat dijalankan sebagai berikut:
 - 1) Hukum, ialah merupakan peraturan atau norma yaitu petunjuk atau pedoman hidup yang wajib ditaati oleh manusia. Dengan demikian hukum bukan kebiasaan.
 - 2) Norma hukum, diadakan guna ditujukan pada kelakuan atau perbuatan manusia dalam masyarakat, dengan demikian pengertian hukum adalah pengertian sosial. dimana ada masyarakat, disitu ada hukum, sebaliknya bilamana tidak ada masyarakat, hukum pun tidak akan ada.

¹³Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), h.5

¹⁴Rinduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum* (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2004), h. 27.

- 3) Pelaksanaan peraturan hukum itu dapat dipaksa artinya bahwa hukum mempunyai sanksi, berupa ancaman dengan hukuman terhadap si pelanggar atau merupakan ganti rugi bagi yang menderita.

Hukum diadakan dengan tujuan agar menimbulkan tata atau damai dan yang lebih dalam lagi yaitu keadilan dalam masyarakat mendapatkan bagian yang sama, dan akhirnya dapat terwujud dan terlaksana.

- b. Menurut Van Kan mendefinisikan hukum sebagai keseluruhan peraturan hidup yang bersifat memaksa untuk melindungi kepentingan manusia dalam masyarakat.¹⁵
- c. A. Ridwan Halim menguraikan definisi hukum adalah peraturan-peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang pada dasarnya berlaku dan diakui orang sebagai peraturan yang harus ditaati dalam hidup bermasyarakat.
- d. Menurut Sunaryati Hartono, hukum itu tidak menyangkut kehidupan pribadi seseorang, akan tetapi menyangkut dan mengatur berbagai aktivitas manusia dalam hubungannya dengan manusia lainnya, atau dengan perkataan lain, hukum mengatur berbagai aktivitas manusia didalam hidup bermasyarakat.
- e. Leon Duguit, mengemukakan hukum adalah aturan tingkah laku para anggota masyarakat, aturan yang daya penggunaannya pada saat tertentu diindahkan oleh suatu masyarakat sebagai suatu jaminan dari kepentingan bersama dan jika dilanggar menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melakukan pelanggaran itu.¹⁶

¹⁵Soeroso R, *Pengantar Ilmu Hukum* Edisi. 1 (Jakarta:Sinar Grafika,2013), h. 27.

¹⁶Yulies Triana Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Cet. VIII, Jakarta: Sinar Grafika, 2013), h. 6.

Menurut beberapa pendapat para pakar hukum di atas, dapat disimpulkan, bahwa hukum adalah seperangkat norma atau kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia dengan tujuan untuk ketentraman dan kedamaian didalam masyarakat.

Melihat dari berbagai pengertian hukum, maka hukum terdiri dari beberapa unsur yaitu:

- a. Peraturan mengenai tingkah laku manusia dan pergaulan masyarakat;
- b. Peraturan itu diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib;
- c. Peraturan itu bersifat memaksa;
- d. Sanksi terhadap pelanggaran tersebut adalah tegas.

3. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun didalam hubungan dengan manusia.¹⁷ Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Menurut Philipus M. Hadjon “Berpandangan bahwa, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah)¹⁸

¹⁷Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Liberty 2000), h. 42.

¹⁸Greta Satya Yudhana, Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Honorer Kebersihan Kota Di Pemda Yogyakarta, diakses di <http://repo.laintulungagung.ac.id/3644/3/BAB%20II%20Umum.pdf>, tanggal 20 November 2018,

4. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum

Menurut R. La Porta dalam *Jurnal of Financial Economics*, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sanction*).¹⁹ Perlindungan hukum sangat erat kaitannya dengan keadilan. Menurut Soedirman Kartohadiprodjo, pada hakikatnya tujuan hukum adalah mencapai keadilan. Maka dari itu, adanya perlindungan hukum merupakan salah satu medium untuk menegakkan keadilan salah satunya penegakkan keadilan dibidang ekonomi khususnya penanam modal.

Penegakan hukum dalam bentuk perlindungan hukum dalam kegiatan ekonomi seperti penanaman modal tidak bisa dilepas dari aspek hukum perusahaan khususnya mengenai perseroan terbatas karna perlindungan hukum dalam penanaman modal melibatkan beberapa pihak pelaku usaha terutama pihak penanaman modal, direktur, komisaris, pemberi izin dan pemegang kekuasaan, serta pihak-pihak penunjang terjadinya kegiatan penanaman modal seperti notaris yang mana para pihak tersebut didominasi oleh subjek hukum berupa badan hukum berbentuk perseroan terbatas.²⁰ Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan lainnya. Hal ini sejalan dengan pengertian hukum menurut Soedjono Dirdjosisworo yang menyatakan bahwa hukum memiliki pengertian beragam dalam masyarakat dan salah satunya yang paling nyata dari pengertian tentang hukum adalah adanya institusi-institusi penegak hukum.

¹⁹Rafael La Porta, "Investor Protection and Corporate Governance; *Journal of Financial Economics*", no.58 (Oktober 1999); h.9.

²⁰ RT Sutantya R. Hadikusuma dan Sumantoro, *Bentuk-bentuk Perusahaan yang berlaku di Indonesia* (Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 1996), h. 5-8.

Selanjutnya, subjek hukum dalam hukum perdata adalah badan hukum atau *rechtspersoon*. Badan hukum merupakan kumpulan manusia peribadi atau dapat pula merupakan kumpulan dari badan hukum. Menurut Satjipto Raharjo, hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya secara terukur. Kepentingan merupakan sasaran dari hak karena hak mengandung unsur perlindungan dan pengakuan.²¹

5. Tujuan perlindungan hukum

Upaya menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkanannya 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 di berikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, tujuannya mencegah terjadinya sengketa.

Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang berdasarkan kebebasan bertindak karena 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

Perlindungan hukum Represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh pengadilan umum dan pengadilan

²¹Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Cet. VI; Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2006), h. 54.

Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum atas 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 batasan-batasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.²²

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan dalam pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Menurut sifatnya lebih umum karna menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri.

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis,

²²Greta Satya Yudhana, Pelaksana Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Honorer Kebersihan Kota DI Pemda Yogyakarta, dalam <http://e-journal.uajy.ac.id/8019/1/JURNAL.pdf>. (diakses 15 September 2018).

demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan.²³

Pengertian kontrak adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis.²⁴ Kontrak merupakan suatu perjanjian yang sengaja dibuat secara tertulis sebagai alat bukti bagi para pihak yang berkepentingan. pengertian kontrak umumnya diartikan sebagai penawaran dan penerimaan yang berakibat pada konsekuensi hukum tertentu. Kontrak berarti sesuatu kesepakatan yang bersandar pada penawaran dan penerimaan antara pihak yang terlibat dalam kontrak dengan prinsip hukum dalam suatu urusan (objek). Apabila berdasarkan ilmu kaidah hukum ketenagakerjaan maka ketentuan tersebut merupakan kaidah otonom. Akan tetapi, ayat (2) merupakan bersifat hukum publik karena beberapa perjanjian kerja harus dibuat dalam bentuk tertulis dan dalam hal tertentu perjanjian kerja dalam bentuk lisan untuk pekerja waktu tidak tertentu mewajibkan pengusaha untuk membuat surat pengangkatan.²⁵

Syarat sah perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam pasal Pasal 52 ayat (1) menyatakan “perjanjian kerja dibuat atas dasar syarat-syarat sah suatu perjanjian”.²⁶ Ayat (2) dan (3) merupakan akibat dari tidak terpenuhi syarat-syarat sah perjanjian. Berdasarkan ketentuan pasal 52 tersebut, suatu perjanjian kerja dibuat berdasarkan pada syarat-syarat sah perjanjian yang menimbulkan akibat hukum apabila tidak terpenuhi syarat-syarat tersebut. Syarat-syarat sah

²³Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), h.54-55.

²⁴Hasanuddin Rahman, *Contract Drafting*, (Bandung: PT Cipta Aditya Bakti,2000), h. 4.

²⁵Republik Indonesia, “Undang-undang R.I. Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

²⁶Republik Indonesia “Undang-undang R.I. Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

perjanjian sebagaimana diatur di dalam pasal 1320 KUHPerdata merupakan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh para pihak dalam membuat suatu perjanjian. Pada perinsipnya Buku III KUH Perdata memang bersifat terbuka akan tetapi ada ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa, salah satunya adalah pasal 1320 KUH Perdata. Dengan demikian, syarat-syarat sah perjanjian yang diundangkan dalam suatu peraturan perundang-undangan bersifat publik dan kaidahnya merupakan kaidah heteronom.

2. Subyek dan Obyek Dalam Perjanjian Kerja

Manusia sebagai subyek hukum telah mempunyai hak dan mampu menjalankan kewajiban dan dijamin oleh hukum yang berlaku dalam hal itu menurut pasal 1 KUH Perdata menyatakan bahwa menikmati hak perdata tidaklah tergantung pada hak kenegaraan. Dengan pengertian ini maka subyek perjanjian kerja adalah pengusaha dan pekerja atau buruh.²⁷ Subyek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subyek hukum dalam hubungan kerja. obyek perjanjian adalah isi dari perjanjian itu, yang menyangkut hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian itu.²⁸ Yang menjadi obyek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja²⁹ prestasi itu harus dapat ditentukan, dibolehkan, dimungkinkan, dan dapat dinilai dengan uang.

3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

²⁷Zaenal Asyhadie, *Hukum kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Cet. I Jakarta: PT. RajaGrafindoPersada, 2007), h. 49.

²⁸Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Cet. VII Jakarta: RajaGrafindoPersada, 2008), h.74.

²⁹Asri Wijayanti, *Hukum KetenagaKerjaan Pasca Reformasi*, Edisi I (Cet.II; Jakarta: Sinar Grafika 2009), h. 41.

a) Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata pasal 1603a yang berbunyi:

“buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya :hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan sendiri pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika seorang pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b) Adanya unsur perintah

Pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah perusahaan untuk melakukan pekerjaan sesuai yang telah diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien. Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang di maksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan yang diberikan oleh majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan.

c) Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan tujuan utama pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah dalam bentuk uang. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut merupakan hubungan kerja seperti seorang

narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah.

Menurut Ibnu Taimiyah konsep upah dan harga merupakan dua konsep yang sering-seringkali dipandang sebagai hal yang kurang lebih serupa. Itu sebabnya masalah penentuan jumlah upah sesungguhnya tidak banyak berbeda dengan patokan harga. Hanya saja, istilah yang kerap digunakan oleh Ibnu Taimiyah dalam menjelaskan persoalan ini adalah *tas'ir fi al-'amal*, yang secara literatur bermakna pematokan nilai harga atas suatu jasa pekerjaan.

C. Tinjauan Umum Tentang Buruh Kontrak

1. Sejarah Istilah Buruh

Pada zaman penjajahan belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, orang-orang ini disebutnya sebagai “blue collar”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “karyawan atau pegawai”. (white collar) perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan pengakuan hak-hak tersebut oleh pemerintah belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang peribumi.³⁰ Tiga tahun setelah Indonesia merdeka, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang kerja Nomor 12 Tahun 1948 yang hingga saat ini pengaturan tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan). Hal ini dilakukan sebagai campur tangan pemerintah untuk melindungi para pihak terutama pekerja

³⁰T. Gilarso , *pengantar Ilmu Ekonomi Bagian Mikro* (Yogyakarta: Kanisius, 1994), h. 5.

atau buruh yang berada dalam posisi yang tidak seimbang. Campur tangan pemerintah ini disebut dengan *Sosialisering* proses.³¹

Campur tangan pemerintah juga terjadi dibidang pengupahan. Saparuddin Dalam penelitiannya mengungkap camprur tangan pemerintah dibidang pengupahan sudah diawali pada priode orde lama yaitu pada saat diundangkannya Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang kecelakaan kerja. negara mengatur mengenai ketentuan upah dikaitkan dengan ganti rugi akibat kecelakaan kerja didalam hubungan kerja.³² peran pemerintah dalam pengupahan semakin besar dengan penetapan peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah. Dan peraturan tersebut berlangsung hingga sekarang dengan ditetapkannya peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan.

Pasal 1 butir 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lain.³³ Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.³⁴

³¹Repository UGM, tanpa judul, <http://etd.repository.ugm.ac.id/downloadfile/74496/potongan/S2-2014-338217-chapter1.pdf>, diakses 18 September 2018.

³²Saparuddin, "Sosialisering Peroses Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan", *Mimbar Hukum*, Vol.24, No.3,2012.

³³Republik Indonesia, "Undang-undang R.I. Nomor 13 Tahun 2003" tentang Ketenagakerjaan.

³⁴Zaenal Asyhadie, *Hukum kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo persada, 2007), h. 35.

Setelah rezim orde baru tumbang dan kran politik diperlebar, organisasi serikat buruh berkembang di Indonesia tetapi tantangannya juga makin kompleks.³⁵ Gerakan buruh semakin berani melakukan perjuangan politik secara manifest. Setelah lepas dari kekangan orde baru selama hampir 32 tahun, gerakan buruh bangkit lagi dengan memunculkan orientasi dan isu baru agar bisa eksis dalam situasi sosial politik yang baru. Kemudian relasi negara dan kelas pekerja menurut pandangan Old Marxist ini sangatlah oplosan. Definisi negara menurut pandangan Old Marxist hanyalah alat kelas dominan.³⁶ Negara juga menjadi sebuah alat pemaksa fisik dari kepentingan kaum borjuis. Negara tidak akan pernah memihak kelas pekerja, karna negara hanya sarana produksi kelas borjuis untuk mempertahankan *status quo* mereka. Lebih lanjut tradisi pemikiran Old Marxist tidak setuju negara menjadi wadah akhir dari tujuan masyarakat karna tujuan akhir dari sebuah masyarakat adalah masyarakat komunis tanpa kelas. Adanya semangat revolusi proletariat dan anti eksistensi negara tersebut kaum buruh semasa Old Marxist sering mempropogandakan isu perjuangan kelas, isu kenaikan upah, isu anti eksploitasi dan isu anti kapitalisme.

Masalah perburuhan belum berhasil dituntaskan oleh Habibi pasca dilantik menjadi peresiden. Isu perburuhan yang sempat menggoyang pemerintahan Habibi adalah aksi penolakan terhadap rencana pengesahan rancangan Undang-undang tentang pembinaan dan perlindungan Ketenagakerjaan (RUU PPK) menjadi Undang-undang, barang kali kesimpulan yang diambil pemerintah mengenai penolakan buruh terhadap Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 adalah buruh belum siap. Padahal, substansi persoalannya adalah materi Undang-undang tersebut belum menyentuh upaya perlindungan hak-hak buruh secara

³⁵Launa, "Buruh Dan Politik Tantangan dan Peluang Gerakan Buruh Indonesia Pascareformasi" Jurnal Sosial Demokrasi. Vol.10,4, Edisi januari-maret 2011. h.32.

³⁶Ernest Mendel, *Pengantar Maxisme*. (Yogyakarta: Bintang Nusantara 2009), h. .9.

memadai bahkan merugikan. Dengan demikian, menjelang akan berlakunya Undang-undang ini dimasa peresiden BJ Habibie, buruh dan masyarakat kembali melancarkan penolakan berlakunya. Kebijakan yang dipilih peresiden Habibie adalah mengeluarkan UU No. 11/1998, yang menunda berlakunya UU No. 25/1997 menjaddi mulai tanggal 1 oktober 2000.³⁷ Setelah 15 tahun reformasi, gerakan buruh seakan-akan dilihat hanya sebagai kumpulan massa pragmatistis yang hanya berjuang menuntut kenaikan upah saja ketimbang gerakan yang punya *root* ideolgi dan *platform* politik.

Isu perjuangan buruh pada awalnya hanya seputar masalah hubungan produksi antara kaum pemodal dengan Kenaikan upah dan pengurangan waktu jam bekerja menjadi isu yang diperjuangkan oleh kaum buruh. Nilai lebih atas sebuah barang yang berbanding terbalik dengan nilai upah pekerja menjadi isu kritis yang selalu diangkat oleh kaum buruh. Jika para ahlli ekonomi borjuis melihat hubungan antar-benda (pertukaran antara-komoditi), Marx dalam *Das Capital-nya* memperhatikan *hubungan-manusia*. Pertukaran Komoditi mencerminkan hubungan-hubungan diantara para produser individual yang terjalin melalui pasar. Uang memperlihatkan bahwa hubungan itu menjadi semakin erat, yang tanpa terpisahkan menyatukan seluruh kehidupan ekonomi dari para produser. *Modal* (kapital) memperlihatkan suatu perkembangan lanjutan dari hubungan ini: tenaga kerja manusia menjadi suatu komuditi.

Munculnya *New Left* berpengaruh juga pada perkembangan isu yang diperjuangkan oleh gerakan buruh. Pemikiran *New Lift* secara progresif melahirkan gerakan *New Labour*. Gerakan *New Labour* mulai mewacanakan isu-isu yang terkait dengan konteks perubahan kondisi struktur masyarakat, yaitu

³⁷http://www.unisosdem.org/article_detail.php?aid=491&coid-2&caid=20&gid=1.
(diakses 30 Desember 2018).

mulai dari isu kondisi struktur masyarakat, dari isu adaptasi budaya, penerimaan nilai-nilai baru, dan kepemimpinan yang kuat.³⁸

2. Pengertian buruh kontrak

Dalam kamus besar Indonesia, buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah.³⁹ Sedangkan pandangan secara umum buruh kontrak adalah yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (pasal 59 ayat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)⁴⁰

Pembangunan nasional sebagai amanat pembuka Undang-Undang Dasar 1945 pada hakekatnya bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Pembangunan nasional dilaksanakan antara lain melalui pembangunan di bidang ekonomi. Pembangunan perekonomian akan melibatkan beberapa pihak, salah satunya adalah tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan di Negara kita didasarkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ini dapat dikatakan sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 dilaksanakan mulai tanggal 1 Oktober 1988 namun untuk dilaksanakan sebagai akibat adanya resistensi dari sekelompok pekerja.

³⁸http://www.boyung.net/does/ideology_and_policy_development_c1_analytical1%20franetwork.pdf. (diakses 20 September 2018).

³⁹Ebta Setiawan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, dalam <http://kbbi.web.id/buruh>. (diakses 1 April 2018)

⁴⁰<http://www.psychologymania.com/2013/04/pengertian-karyawan-kontrak.html>, (diakses 28 Agustus 2018).

Perubahan tuntutan kompetensi yang harus dimiliki tenaga kerja juga dapat dengan mudah didapatkan perusahaan tanpa harus melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang memerlukan biaya tinggi tetapi cukup mencari tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi perusahaan yang dibutuhkan dan mempertahankan daya saingnya karena tenaga kerja tidak mengganggu kinerja keuangan perusahaan. Selain memberikan manfaat bagi perusahaan, tenaga kerja kontrak memberi manfaat bagi tenaga kerja. meskipun hanya tenaga kerja kontrak hal ini lebih baik dari pada pengangguran. Status pekerja juga memiliki nilai social yang lebih tinggi akan mendorong kepercayaan diri tenaga kerja menjadi lebih tinggi. Namun apabila penggunaan tenaga kerja kontrak ini harus dijadwalkan kapan penggunaan tenaga kerja kontrak ini harus diakhiri untuk mengangkat tenaga kerja menjadi tenaga kerja tetap.

D. *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Hukum Islam*

1. Pengertian Hukum Islam

Secara umum orang sering sekali menyamakan istilah hukum Islam dengan syari'at atau fiqh. Bila dicermati akan jelas pengertian dan perbedaan masing-masing serta cakupan bahasanya.⁴¹ Hukum Islam adalah hukum yang bersumber dari al Qur'an dan menjadi bagian agama Islam, sebagai sumber yang mempunyai beberapa istilah kunci yang perlu dipahami terlebih dahulu, kadang membingungkan kalau tidak dipahami persis maknanya.

Istilah syariah, fikih, dan hukum Islam telah dipopulerkan oleh pengkaji hukum Islam di Indonesia. Untuk itu, di bawah ini akan dijelaskan masing-masing istilah dan hubungan antara ketiganya.

a. Syariah

⁴¹Zaeni Asyhadie, *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum Islam di Indonesia*, (Cet. 1; Yogyakarta Pustaka Pelajar, 2010), h.7.

Secara etimologis (*Iughawi*) kata ‘syariah’ berasal dari bahasa Arab *al syari’at* yang berarti ‘jalan kesumber air’ atau jalan yang harus diikuti, yakni jalan kearah sumber pokok bagi kehidupan. Secara harfiah kata kerja *syara’a* berarti menandai atau menggambar jalan yang jelas menuju sumber air. Dalam pemakaiannya yang bersifat religius, kata syariah mempunyai arti jalan kehidupan yang baik, yaitu nilai-nilai agama yang diungkapkan secara fungsional dan dalam makna yang kongkrit, yang ditujukan untuk mengarahkan kehidupan manusia⁴²

Pada mulanya istilah syariah identik dengan agama. Dalam hal ini syariah didefinisikan sebagai semua peraturan agama yang ditetapkan oleh al-Qur’an maupun Sunnah Rasul. Karena itu syariah mencakup ajaran-ajaran pokok agama yakni ajaran-ajaran yang terkait dengan Allah dan sifat-sifat nya, akhirat dan yang berkaitan dengan pembahasan-pembahasan ilmu tauhid yang lain. Syariah mencakup pula etika, yaitu cara seseorang mendidik dirinya sendiri dan keluarganya, dasar-dasar kemasyarakatan, dan cita-cita tertinggi yang harus diusahakan untuk dicapai atau didekati secara jalan untuk mencapai cita-cita atau tujuan hidup itu. Disamping itu, syariah juga mencakup hukum-hukum Allah bagi tiap-tiap perbuatan manusia, yakni halal, haram, makruh, sunnah, dan mubah. Kajian tentang yang terakhir ini sekarang disebut fikih.⁴³

Adapun secara terminologi syariah didefinisikan dengan berbagai variasi. Mahmud Syaltut, guru besar hukum Islam di Universitas Al-Azhar Kairo (Mesir), mendefinisikan syariah sebagai aturan-aturan yang ditetapkan oleh Allah agar digunakan oleh manusia dalam hubungannya dengan Tuhannya, dengan

⁴²Muhammad Ibn Ya’qub al-Fairuzabadiy, *AL-Qamus al-Muhith* (Cet I; Bairut: Dār al-Fikr).

⁴³A Malik Madani dan Hamim Iiyas, *Islam Suatu Kajian Komprehensif* (Jakarta: Rajawali pers, 1988), h.131.

saudaranya sesama Muslim, dengan sodaranya sesama manusia, dengan alam, dan kaitanya dengan kehidupan.⁴⁴

Sesuai dengan beberapa definisi syariah diatas dapat dipahami bahwa syariah lebih khusus dari agama. Syariah adalah hukum amaliyah yang berada di kalangan manusia tetapi berbeda-beda Rasul yang membawanya. Syariah yang datang mengoreksi dan membatalkan syariah yg sebelumnya, sedangkan dasar agama, yaitu aqidah(tauhid), tidak berbeda diantara Rasul dan umatnya.

b. Fikih

Secara etimologi kata ‘fikih’ berasal dari kata berbahasa arab yang artinya pemahaman atau pengetahuan tentang sesuatu. Kata fikih pada mulanya digunakan orang-orang Arab untuk seseorang yang ahli dalam mengawinkan onta, yang mampu membedakan onta betina yang sedang birahi dan onta betina yang sedang bunting. Dari ungkapan ini fikih kemudian diartikan ‘pengetahuan dan pemahaman yang mendalam tentang suatu hal’. Istilah fikih ini mempunyai arti yang luas mencakup aspek teologis, politis, ekonomis, dan hukum. Alasan penggunaan secara umum di masa-masa awal menurut Ahmad Hasan bahwa yang ditentukan adalah landasan-landasan pokok agama. Mayoritas orang tidaklah terlibat dalam penelitian-penelitian yang kecil.⁴⁵

Adapun secara terminologis fikih didefinisikan sebagai ilmu tentang hukum-hukum syara’ yang bersifat amaliyah (praktis) yang digali dari dalil-dalil terperinci.⁴⁶ Dari definisi ini dapat disimpulkan bahwa:

⁴⁴Mahmud Syaitut, *Al-Islam Aqidat Wa Syariat* (Cet. III; Kairo: Dār al-Qalam 1966), h.12.

⁴⁵Ahmad Hasan, *the Early Development of Islamic Jurisprudence* (Cet. IV; Delhi: Adam Publishers & distributors, 1984), h. 13.

⁴⁶Lihat Abd al-Wahhab Khlaf, *‘Ilm Ushul al-Fiqh* (Cet. VII; Kairo: Dār al-Qalam li al-Tiba’at wwa al-Nasyr wa al-Tauzi, 1978), h. 6-11.

1) Fikih adalah ilmu tentang hukum-hukum syara' hal-hal yang tidak terkait dengan hukum seperti zat. Penggunaan kata syara dalam definisi tersebut menjelaskan bahwa fikih itu menyangkut ketentuan syara, yaitu sesuatu yang berasal dari kehendak Allah. Kata syara ini juga menjelaskan bahwa sesuatu yang bersifat '*aqli* seperti ketentuan satu ditambah satu sama dengan dua, atau bersifat '*hissi* seperti api itu panas bukan lah cakupan ilmu fikih.

2) Fikih hanya membicarakan hukum-hukum syara' yang bersifat amaliyah yang menjelaskan tindak tanduk manusia yang bersifat lahiriah. Dan hal-hal yang bersifat bukan amaliyah seperti keimanan tidak termasuk jangkauan fikih.

3) Pemahaman tentang hukum-hukum syara' tersebut didasarkan pada dalil-dalil terperinci, yakni al-Qur'an dan sunnah. Kata terperinci (tafshill) menjelaskan dalil-dalil yang digunakan seorang mujtahid (ahli fikih) dalam pengadilan dan penemuannya. Karena itu, ilmu yang digunakan seorang mujtahid (ahli fikih) dalam penggalian dan penemuannya. Ilmu yang diperoleh orang awam dari seorang mujtahid yang terlepas dari dalil tidak termasuk pengertian fikih.

4) Fikih digali dan ditemukan melalui penalaran para mujtahid, ilmu yang diperoleh para malaikat dan Rasul Allah melalui wahyu tidak dapat disebut fikih, karena tidak melalui penelitian, penganalisaan, dan pengambilan keputusan. Kerena itu dalam fikih peran nalar mendapat tempat dan diakui dalam batasan tertentu.

c. Hukum Islam

Dari gabungan dua kata 'hukum' dan 'Islam' itulah muncul istilah hukum Islam dapatlah dipahami bahwa hukum Islam merupakan seperangkat norma atau peraturan yang bersumber dari Allah swt, dan Nabi Muhammad saw. Untuk mengatur tingkah laku manusia ditengah-tengah masyarakatnya. Dengan kalimat

yang lebih singkat, hukum Islam dapat diartikan sebagai hukum yang bersumber dari ajaran Islam. Dalam khasana literatur Islam (Arab), termasuk dalam al-qur'an dan sunnah, tidak dikenal istilah hukum Islam merupakan seperangkat norma atau peraturan yang bersumber dari Allah swt. dan Nabi Muhammad saw. Untuk mengatur tingkah laku manusia di tengah-tengah masyarakatnya. Dengan kalimat yang lebih singkat, hukum Islam dapat diartikan sebagai hukum yang bersumber dari ajaran Islam.⁴⁷



⁴⁷Muhammad Daud Ali, *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, Edisi V (Cet. V; Jakarta: Rajawali Pers, 1996), h. 38.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan *know-how* dalam ilmu hukum, bukan sekedar *know-about*. sebagai kegiatan *know-how*, penelitian hukum dilakukan untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi. Disinilah dibutuhkan kemampuan untuk mengidentifikasi masalah hukum, melakukan penalaran hukum, menganalisis masalah yang dihadapi dan kemudian memberikan pemecah atas masalah tersebut.⁴⁸

Penelitian dapat bersifat objektif maka dalam mengambil kesimpulan harus berpedoman pada metode penelitian. Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

A. Jenis dan lokasi penelitian

a. Jenis penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian Kualitatif. Metode penelitian kualitatif lapangan mempunyai beberapapokok inti, yaitu :

- 1) Mengusahakan mendeskripsikan suatu gejala peristiwa dan kejadian yang terjadi saat sekarang,
- 2) Studi lapangan yang menganalisis secara mendalam dan kontekstual.

b. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan difokuskan di CV. Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru.

B. Pendekatan penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti menggunakan pendekatan *Yuridis Normatif* dan *syar'i*. Pendekatan yuridis normatif ini dimaksudkan untuk

⁴⁸Piter Mahmud Marzuki, penelitian Hukum (Jakarta: Kencana Media Grup, 2005), h.60

mengkaji studi hukum normatif berupa perilaku hukum sedangkan pendekatan syar'i berlandaskan al-Qur'an hadist, serta pendapat para ulama.

C. Sumber Data

Populasi adalah suatu kelompok individu yang memiliki karakteristik yang sama atau relatif serupa. dalam hal lain pula mendefinisikan populasi sebagai suatu kelompok besar dari kesatuan sampel yang hendak diteliti. Populasi yang akan diteliti oleh penulisan yang bagaimana perlindungan hukum pekerja borongan di CV. Limpo Mega Karsa.

Dengan demikian untuk memperoleh data yang ingin didapatkan oleh penulis, maka dibutuhkan sumber data yaitu sebagai berikut :

- a. Data primer, adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga bersangkutan untuk dimanfaatkan. Data primer dapat berbentuk opini subjek secara individu atau kelompok, dan hasil observasi terhadap karakteristik benda (fisik), kejadian, kegiatan dan hasil suatu pengujian. Dalam kasus atau masalah yang menjadi objek penelitian dan hasil yang diperoleh dari wawancara.
- b. Data sekunder, adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (dihasilkan pihak lain) atau digunakan oleh lembaga lainnya yang bukan merupakan pengolahnya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian tertentu.⁴⁹ Mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya.

⁴⁹Rosady Ruslan, *Metode Penelitian : Public Relations & Komunikasi*, Edisi Pertama (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h.138

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan sebuah penelitian lapangan (*Field Research*) dibutuhkan suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena hukum dan persoalan kehidupan manusia.

Untuk menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian lapangan, digunakan tiga metode oleh peneliti yaitu:

1. Observasi, yaitu salah satu metode yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap obyek penelitian.
2. Wawancara (interview), yaitu salah satu bentuk komunikasi antara dua orang atau lebih dan melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu, Informan berjumlah 5 orang terdiri dari Direktur, Wakil Direktur, pekerja dan kepala tukang.
3. Dokumen, yaitu sejumlah besar dan fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagai besar berbentuk surat, laporan, foto, dan lain-lain.
4. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan melakukan studi penelaahan terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah penelitian.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, baik data yang kualitatif maupun kuantitatif.⁵⁰

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian sendiri sebagai instrumen penelitian
2. Pedoman wawancara
3. Handphone
4. Camera
5. Alat tulis

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan

Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu membandingkan data primer dan data sekunder lalu diklasifikasi kemudian dijabarkan dan disusun secara sistematis, sehingga diperoleh suatu pengetahuan.

Adapun langkah-langkah dalam mengelolah data adalah sebagai berikut: *pertama*, identifikasi data, yaitu melakukan proses klarifikasi terhadap data yang langsung diperoleh dari lapangan berupa data primer dan data yang diperoleh dari bahan kepustakaan berupa data sekunder. Setelah semua data yang sudah terkumpul masih berupa bahan mentah, maka pengolahan data selanjutnya dilakukan dengan metode editing, yaitu memeriksa atau membetulkan data serta menempatkan data tersebut ke dalam kerangka pembahasan yang telah dipersiapkan berdasarkan rumusan masalah agar dapat dipertanggung jawabkan. *Kedua*, verifikasi data atau penarikan kesimpulan adalah langkah terakhir dari pengolahan

⁵⁰Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Edisi Pertama (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 126.

data. Penarikan kesimpulan harus berdasarkan pada identifikasi data dan editing data.

2. Analisis Data

Data yang diperoleh dan yang telah diolah, penyajian data dilakukan dengan menganalisisnya. Analisis data yang dilakukan dengan metode deduktif. Metode deduktif adalah metode yang menggunakan dalil-dalil yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.



BAB IV
ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
BORONGAN DI CV.LIMPO MEGA KARSA
KABUPATEN BARRU
(TELAAH HUKUM ISLAM)

A. Setting Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat CV. LIMPO MEGA KARSA

Perseroan ini berusaha dengan memakai nama perseroan komanditer CV.LIMPO MEGA KARSA bertempat kedudukan dan berkantor pusat di Kabupaten Barru, Provinsi Sulawesi selatan. Perseroan komanditer CV. LIMPO MEGA KARSA berdiri pada hari Selasa, tanggal 22 November 2016 . dengan akta Nomor 131 yang dibuat dihadapan Andi Mindaryani Yunus, Sarjana Teknik, Sarjana Hukum, Magister kenoteriatan notaris di kabupaten Barru. Perseroan ini dianggap dimulai semenjak tanggal ditandatanganinya akta notaris dan dilakukan untuk jangka waktu yang tidak ditentukan lamanya.

2. Maksud dan tujuan Perusahaan ini ialah:

- a. menjalankan usaha dalam bidang kontraktor perdagangan umum baik secara lokal termasuk juga perdagangan interinsuler, import, dan ekspor serta segala usaha-usaha sebagai leveransir/supplier, grossier, distributor dan keagenan/perwakilan dari badan-badan usaha lainnya, baik untuk tanggungan perhitungan sendiri maupun atas tanggungan perhitungan pihak lain secara komisi atau amanat.
- b. Berusaha dalam bidang jasa biro bangunan dan konstruksi, antara lain sebagai perencana, pelaksana, kontraktor, bangunan sipil, gedung,

- c. jalan, jembatan, perumahan, pertamanan, runak dekorasi (eksterior dan interior), kontruksi rangka baja atau besi, Bandar udara dengan segala fasilitasnya, drainase, pengairan (irigasi), dermaga atau pelabuhan, pekerjaan penggalian, pengukuran peralatan tanah, pengembangan wilayah pedesaan, perkotaan, pariwisata, kawasan industry, pembukaan lahan pada umumnya atau transmigrasi serta usaha terkait pada bidang teknik sipil, serta jasa konsultan bangunan.
- d. Melakukan penyaluran tenaga kerja siap pakai, pemberdayaan sumber daya manusia, termasuk melakukan pendidikan dan pelatihan calon tenaga kerja, rekrutmen disegala bidang.
- e. Melakukan usaha pada bidang pengadaan barang komputer berikut perangkatnya serta barang-barang lainnya, termasuk pula alat-alat perkantoran pemerintah / swasta serta fasilitas penunjang lainnya.
- f. Menjalankan usaha dalam bidang jasa transportasi alat- alat berat dan alat-alat teknik lainnya, baik penyewaan maupun pengadaannya, juga termasuk penyediaan jasa pengangkutan didarat, laut, dan udara pada umumnya, baik untuk pengangkutan penumpang maupun barang ekspedisi dan pergudangan, jasa perbengkelan termasuk perawatan, pemeliharaan dan perbaikan / maintenance, kalibrasi alat, untuk segala kendaraan bermotor, mesin-mesin, peralatan industry.
- g. Melakukan usaha pada bidang pengadaan, perencanaan, pelaksanaan dan pemasangan jaringan/ instalasi listrik, gas, air minum, telekomunikasi, air conditioner, limba (gas, cair dan padat), pembangkit tenaga listrik / generator, perpipaan, fasilitas pemadam kebakaran (fire alarm/sprinker), mekanikal dan elektrikal.

- h. Menjalankan usaha dibidang perbengkelan yang meliputi kegiatan perawatan, pemeliharaan dan perbaikan (service motor, mobil), juga termasuk diantaranya pengelasan dalam arti kata yang seluas-luasnya.
- i. Menjalankan usaha dalam bidang jasa dan konsultasi pada umumnya dan atau pelayanan (service) yang berkenaan serta dibutuhkan untuk melaksanakan suatu usaha yang diantaranya konsultasi manajemen dan administrasi, persewaan kendaraan bermotor, jasa penunjang kegiatan angkutan dan perjalanan wisata, jasa komputer dan kegiatan yang terkait, jasa pendidikan, jasa kebersihan yang mencakup cleaning service, binatu/ laundry, konsultasi arsitek, design dan interior, konsultasi teknik engineering, konsultasi manajemen Sumber Daya Manusia (diantaranya meliputi pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan tenaga kerja), jasa konsultasi pelatihan dan keterampilan yang diantaranya meliputi jasa konsultasi manajemen, tenaga kerja marketing dan pemberdayaan Sumber Daya Manusia, konsultasi bidang konstruksi teknik dan sipil, perencanaan desain (landscape), konsultasi amdal, konsultasi bidang promosi, pemasaran dibidang music, serta jasa pada umumnya (kecuali jasa dan konsultasi dibidang hukum dan pajak)
- j. Melakukan usaha pada bidang jasa boga (cetering) kavetaria, restoran, pengadaan bahan makanan, industry/kerajinan makanan/minuman, baik berupa pengalengan, pemptolan maupun pengawetan
- k. Menjalankan usaha dalam bidang pertanian, yaitu tanaman pangan, tanaman perkebungan dan hortikultura, memperdagangkan, memproduksi /pabrik serta pengadaan pupuk, peternakan, perikanan darat/ laut termasuk pembibitan dan budidaya hasil laut, pengelolaan

dan pengawetan, kehutanan dan mengelola hasil-hasilnya serta pengadaan bahan, alat/mesin yang bertalian dengan hal tersebut, termasuk pula diantaranya pengadaan laboratorium dan obat-obatan untuk pertanian, perikanan, pertambakan, perkebunan dan kehutanan dengan arti kata seluas-luasnya.

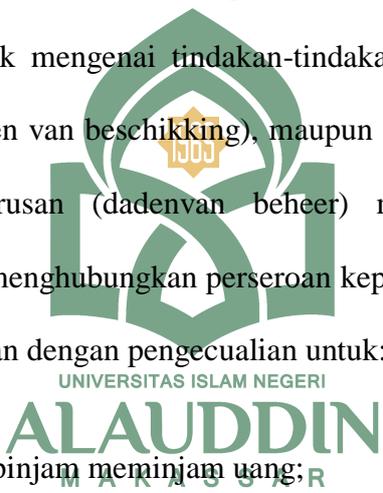
- l. Melakukan usaha dibidang perindustrian berupa penyulingan dan pengemasan air bersih menjadi air mineral baik secara manual ataupun pabrikasi dari skala kecil maupun besar termasuk pengolahan dan pemasarannya dalam arti kata yang seluas-luasnya
- m. Menjalankan usaha dalam bidang telekomunikasi meliputi pembangunan sarana dan prasarana telekomunikasi, jasa teknologi informasi, komunikasi, multi media, navigasi, control dan instrumentasi, remote sensing (pengindraan jarak jauh) termasuk pengadaan, perawatan dan perbaikan alat-alat yang bertalian dengan hal tersebut berupa computer, hardware, network, software, service dan maintenance, termasuk pula usaha penjualan komputer, penjualan alat-alat suku cadang computer
- n. Bergerak dibidang jasa warung telekomunikasi, warung internet, kios telpon termasuk pula diantaranya usaha menjual telepon, handphone, serta alat-alat telekomunikasi lainnya
- o. Melakukan usaha pada bidang percetakan, penerbitan, penjilidan, periklanan/advertising, desain dan cetak grafis, offset, serta kegiatan usaha terkait.

3. Struktur organisasi CV.Limpo Mega Karsa

Dalam perseroan ini, penghadap tuan MUHAMMAD WAHYU MUSKAR dan Tuan JAHARUDDIN, tersebut masuk menjadi pesero

pengurus dan bertanggung jawab sepenuhnya atas usaha-usaha perseroan dan akibatnya, sedangkan tuan KARJANG, yang tersebut dalam perseroan ini masuk menjadi persero diam (komanditer) menurut pasal 19 dari kitab Undang-Undang Hukum Perniagaan.

Pesero penghadap Tuan MUHAMMAD WAHYU MUSKAR, tersebut, sebagai pesero pengurus dengan sebutan “Direktur”, Tuan JAHARUDDIN sebagai “wakil Direktur”, dan tuan KARJANG, sebagai “ pesero diam (komanditer)” berhak mewakili perseroan baik di muka maupun diluar pengadilan, baik mengenai tindakan-tindakan tentang pemilikan (daden van eigendom en van beschikking), maupun mengenai tindakan-tindakan tentang pengurusan (daden van beheer) menandatangani atas nama perseroan dan menghubungkan perseroan kepada pihak lain dan pihak lain kepada perseroan dengan pengecualian untuk:

- 
- a. melakukan pinjam meminjam uang;
 - b. mempertanggungkan barang-barang milik perseroan atas nama perseroan
 - c. menjual/ belikan atau mengoperkan barang-barang tidak bergerak serta barang-barang milik perseroan yang lazimnya tidak diperdagangkan oleh perseroan
 - d. bertindak sebagai borg/avalist pihak ketiga dalam hal ini pesero pengurus harus bertindak bersama atau dengan persetujuan tertulis terlebih dahulu dari pesero yang lain.

Dalam hal Tuan MUHAMMAD WAHYU MUSKAR, tersebut, sebagai pesero pengurus dengan sebutan “Direktur” karena sesuatu hal dan/atau karena

sakit, maka perseroan diwakili oleh Tuan JAHARUDDIN, tersebut diatas sebagai pesero pengurus dimasukkan pula dalam perseroan, usaha, pekerjaan, tenaga, waktu dan kecerdasannya, pemasukan mana diterima baik oleh perseroan.⁵¹

B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Borongan CV.

Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru

Sistem perekrutan kerja di dalam CV. Limpo Mega Karsa ialah perekrutan kepala tukang yang memiliki pengalaman kerja. Dalam hal ini CV Limpo Mega Karsa mencari calon pekerja dengan kriteria laki-laki, sehat jasmani dan pekerja keras. Dalam satu tim buruh borongan terdapat maximal 10 orang, didalamnya terdapat kepala tukang yang mengorganisir anggotanya dan sebagai penyambung lidah antara CV Limpo Mega Karsa dengan para tukang.

Perlindungan hukum berarti membahas hak dan kewajiban berkaitan dengan hak-hak pekerja setelah melakukan kewajibannya keberadaan pekerja sangat dibutuhkan dalam proses penyelesaian pembangunan dalam proyek pada CV. Limpo Mega Karsa.

Berdasarkan data yang berhasil di peroleh dilapangan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja borongan di CV. Limpo Mega Karsa meliputi sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja

Peran serta pekerja atau buruh dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapi. Oleh karnanya pekerja atau buruh perlu diberikan perlindungan hukum. Hal ini dapat

⁵¹ Profil CV.Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru.

dilihat dari segi perjanjian kerja dan upah sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja yang berisi suatu hubungan serta yang dibuat atas kesepakatan kedua belah pihak.

Dari hasil wawancara oleh Bapak Muhammad Wahyu Muskar selaku Direktur CV.Limpo Mega Karsa, mengatakan bahwa:

“Sebelum melakukan hubungan kerja dengan pekerja ada perjanjian kerja yang kami sepakati dalam hal ini perjanjian kerja yang dibuat hanya berbentuk lisan hal ini dikarenakan adanya rasa saling percaya antara kedua belah pihak, pekerja atau buruh tidak akan dipersulit dalam hubungan kerja asalkan mematuhi peraturan yang berlaku yaitu melakukan pekerjaannya dengan jujur,tekn,disiplin,tidak ceroboh dan tidak ada kecurangan. Apabila ada pelanggaran maka akan diberi teguran terlebih dahulu.”⁵²”

Demikian pula terdapat dalam Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 51 yang berbunyi bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam hal ini dikatakan bahwa perjanjian kerja secara lisan dibolehkan asalkan dasar perjanjian kerja terpenuhi yakni kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

⁵² Muhammad Wahyu Muskar, Direktur CV. Limpo Mega Karsa, *Wawancara*, di Jl Lempomajang, Kec.Sumpang Bina, Kab. Barru,Sulsel, 17 juni 2019.

Perjanjian yang disepakati secara lisan berisi tentang kewajiban pekerja upah, jam kerja, dan tata tertib perusahaan seperti yang di utarakan oleh Bapak Jupri selaku buruh, mengatakan bahwa:

“saya sebagai salah satu buruh mengetahui akan perjanjian kerja yang disebut itu, kepala tukang sudah memberitahukan sebelum kami memulai bekerja. Yang saya tau dalam perjanjian kerja itu berisi tentang upah, mengenai upah tiap harinya dan pihak perusahaan menyampaikan batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan satu proyek”⁵³

Dari wawancara Bapak Ibrahim selaku kepala tukang, menyatakan bahwa”

“perjanjian kerja sangat penting tapi perjanjian kerja yang di sepakati hanya perjanjian kerja secara lisan. Bagi kami para pekerja bisa mendapatkan pekerjaan sudah beruntung dari pada harus menganggur, apalagi hidup di zaman sekarang ini sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Orang yang lulusan tinggi saja banyak yang menganggur apalagi kami yang hanya mempunyai ijazah Smp”⁵⁴.

perjanjian kerja yang dibuat secara lisan pada aslinya mempunyai konsekuensi yang berbeda perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Konsekuensi pada perjanjian kerja yang dibuat secara lisan sangat rentan terjadi suatu pelanggaran dikarenakan tidak dapat dijadikan sebagai alat bukti otentik.

2. Upah kerja

⁵³ Jupri, Pekerja Borongan, *Wawancara*, di Dusun Bululampoko Kab. Barru 19 juni 2019

⁵⁴ Ibrahim kepala tukang, *Wawancara*, di Dusun Bululampoko Kab. Barru 19 juni 2019

Dasar pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan pasal 77 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan wajib kerja. Adapun ketentuan wajib kerja diatur dalam pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 6 (enam) hari dalam 1(satu) minggu; atau
- b) 8(delapan) jam 1(satu) hari dan 40 x(empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.⁵⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja atau buruh, mengatakan bahwa;

“waktu bekerja dimulai pada pukul 08.00 sampai pukul 17.00 WITA setelah waktu kerja selesai apabila pekerja harus lembur dikarenakan untuk memenuhi target penyelesaian waktu proyek. Diluar jam kerja dihitung sebagai lembur karna pekerjaan tanggung kadang lebih dari 3 jam ”.⁵⁶

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri atas:

- a) Upah minimum
- b) Upah kerja lembur
- c) Upah tidak masuk kerja karna berhalangan

⁵⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009). h 108.

⁵⁶ Jupri, Pekerja Borongan , *Wawancara*, di Dusun Bululampoko Kab. Barru 19 juni 2019

- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya.
- e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah
- g) Denda dan potongan upah
- h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j) Upah untuk pembayaran pesangon
- k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Bentuk perlindungan hukum pekerja adalah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan layak dan dengan memperhatikan produktivitas ekonomi.

Upah minimum telah diatur dalam pasal 88-92 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 . Upah minimum sebagai mana yang dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas:

1. Upah minimum berdasarkan kabupaten / Kota;
2. Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi kabupaten/kota.

Upah minimum yang tertera dalam ayat (1) bertujuan pencapaian hidup yang lebih layak dan ayat (1) yang menetapkan adalah gubernur kemudian dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi atau Bupati/walikota.

Agar dapat terwujudnya kehidupan yang layak sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri. Pengusaha tidak boleh melanggar ketentuan itu dalam artian system pembayaran upah tidak bias kurang dari upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.⁵⁷

Adapun upah minimum yang di provinsi Sulawesi selatan sebesar Rp 3.103.800 sedangkan upah yang diterima oleh pekerja borongan di CV. Limpo Mega Karsa kurang dari upah minimum yang telah ditetapkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam pasal 89 tentang upah minimum provinsi. Namun Sesuai pernyataan para pekerja yang menyatakan bahwa itu sudah sesuai dengan standar kehidupan para pekerja borongan.

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja atau buruh selama dia melakukan pekerjaan, berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/Men/1999 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“Kepnaker 150/1999”) adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerja dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.

Berdasarkan data yang diperoleh, pemberian upah pekerja borongan di CV. Limpo Mega Karsa diberikan dengan sistem upah sekali dalam seminggu yaitu :

⁵⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009). h. 109.

DAFTAR UPAH JASA TUKANG BANGUNAN			
JENIS PEKERJAAN	PERHARI	PERMINGGU	PERBULAN
KEPALA TUKANG	Rp 180.000	Rp 1.080.000	Rp 4.860.000
TUKANG	Rp 130.000	RP 780.000	Rp 3.510.000
BURUH	Rp 80.000	Rp 480.000	Rp 2.160.000

Dari wawancara dengan bapak Muhammad Wahyu Muskar selaku direktur CV. Limpo Mega Karsa, menyatakan bahwa:

“untuk pemberian upah dilakukan dengan system pemberian upah secara bertahap sesuai progres diberikan kepada kepala tukang untuk dibagikan kepada para pekerja seminggu sekali. setiap pekerja mendapatkan upah tersebut juga dapat diambil sesuai kehendak kepala tukang kalau dalam keadaan tertentu sesuai yang terjadi dilapangan”⁵⁸.

Keputusan Menteri dimaksud adalah kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No.KEP.102/MEN/VI/2004, waktu lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja

⁵⁸ Muhammad Wahyu Muskar, Direktur CV. Limpo Mega Karsa, *Wawancara*, di Jl Lempomajang, Kec.Sumpang Bina, Kab. Barru,Sulsel, 17 juni 2019.

dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Berdasarkan ketentuan pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

- 1) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
- 2) Waktu kerja lembur hanya dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) hari minggu.

Dari hasil wawancara bapak Jaharuddin selaku wakil direktur mengatakan bahwa:

“pekerja atau buruh yang melakukan lembur juga mendapat uang lembur sebesar Rp 20.000 setiap satu jam. kadang melakukan lembur mulai dari jam 19:00 sampai dengan 22:00 namun kadang karna pekerjaan yang nanggung dan pekerja menambah 2-3 jam waktu lembur”⁵⁹.

Dalam hal ini sudah melanggar peraturan perundang-undangan karna pekerja melakukan kerja lembur lebih dari 3 jam dan jumlah istirahat yang kurang, namun hal ini terjadi karna kemauan sipekerja yang ingin mendapatkan upah lebih.

3. Tunjangan yang lain

Pengusaha wajib menyediakan fasilitas seputar kesejahteraan sesuai kemampuan pihak perusahaan sebagai bentuk hubungan yang harmonis antara pihak perusahaan dan pekerja Borongan dan salah satu bentuk itu adalah

⁵⁹ Jaharuddin, wakil direktur CV. Limpo Mega Karsa, *Wawancara*, di Jl Lempomajang, Kec.Sumpang Bina, Kab. Barru,Sulsel, tanggal 17 juni 2019

kesehatan para pekerja dalam lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yang nyaman dan sehat jasmani maupun rohani. Namun sangat disayangkan, ternyata pengusaha di CV. Limpo Mega Karsa tidak memandang serius tentang kesehatan pekerja. Berdasarkan hasil wawancara bapak Jaharuddin selaku wakil direktur menyatakan bahwa :

“apabila pekerja sedang sakit tidak mendapat uang kesehatan, namun apabila terjadi kecelakaan kerja seperti tertusuk atau tergores atau terjatuh dilapangan akan mendapatkan uang pengobatan tergantung berat ringan kecelakaan kerja itu”

C. Penyelesaian Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Borongan CV.Limpo Mega Karsa

1. Penyelesaian Masalah perlindungan hukum pekerja

a. Pihak Pekerja Borongan

1) Meningkatkan kemampuan perorangan

Di CV.Limpo Mega Karsa para pekerja borongan pada umumnya hanya lulusan sekolah dasar dapat mengikuti program paket belajar, bagi pekerja borongan yang lulusan SD dapat mengikuti program Kejar paket A yang setara dengan SMP sedangkan yang lulusan SMP dapat mengikuti Kejar paket B yang setara dengan SMA. Pendidikan non formal yaitu melalui kursus, penataran, seminar dan lain-lain. Pendidikan informal juga dapat melalui media massa maupun elektronik apa lagi sekarang zaman modern yang selalu ada kemudahan dan informasi selalu mengalir melalui social media dengan pembekalan

Pendidikan yang berupa pembekalan tentang ketenagakerjaan mata pekerja telah terbuka untuk memperjuangkan nasibnya.

2) Memiliki serikat pekerja

Serikat pekerja ini adalah penyalur inspirasi pekerja dengan hak-haknya, seperti hak berorganisasi, hak secara kolektif menyatakan pendirian atau pendapat yang menyangkut masalah kondisi kerjanya dan hak perlindungan lainnya, serikat pekerja tidak mustahil untuk dibentuk demi CV. Limpo Mega Karsa lebih berkembang lagi dalam pekerjaannya dibidang tertentu, kedua belah pihak ini harus saling melengkapi satu sama lain buruh harus mempunyai rasa tanggung jawab atas kelangsungan hidup perusahaan.

3) Mengikutsertakan pekerjaan borongan dalam program Jamsostek

Salah satu cara untuk meningkatkan kesehatan dan solusi atas kendala yang sering terjadi persilihan didalamnya adalah mengikut sertakan pekerja dalam program jaminan social yang pelaksanaanya dilakukan melalui system Asuransi social yang dinamakan Asuransi social Tenaga Kerja (ASTEK).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Wahyu Muskar yang mrnyatakan bahwa:

“Pekerja/buruh tidak diikut sertakan jamsostek karena keterbatasan dana.jika terjadi suatu kecelakaan yang tidak diinginkan, kami langsung membawanya ke rumah sakit, biayanya kami yang tanggung. Sekalipun tidak terdaftar dalam BPJS. Tetap saja untuk

biaya yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja, kami yang menanggungnya.”⁶⁰

Tidak diikutsertakan pekerja borongan dalam program jamsostek diakibatkan oleh kurangnya dana, namun perusahaan tetap bertanggung jawab apabila terjadi kecelakaan pada saat bekerja.

Bagi tenaga kerja jaminan social sangat berpengaruh besar bagi kehidupannya tanpa adanya jaminan social barangkali keadaanya mirip dengan kerja paksa, memperbaiki dan meningkatkan jaminan social merupakan bagian terpenting dari usaha pemerintah dan masyarakat disamping upah yang cukup serta syarat kerja yang manusiawi, karnanya usaha untuk memperoleh jaminan social s ering tidak dapat dilepaskan dari usaha perbaikan upah.⁶¹

4) Terjadi perselisihan hubungan industrial

Perselisihan hubungan industrial diatur dalam pasal 136 ayat (10) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi di CV. Limpo Mega Karsa, berdasarkan penelitian, perselisihan yang terjadi antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja borongan yaitu kepala tukang dan buruh. Dalam masalah ini pengusaha merasa dirugikan karna kepala tukang pada saat pekerjaan renovasi

⁶⁰ Muhammad Wahyu Muskar, Direktur CV. Limpo Mega Karsa, *Wawancara*, di Jl Lempomajang, Kec.Sumpang Bina, Kab. Barru,Sulsel, 17 juni 2019.

⁶¹ Sendjun H, *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta 1988, h. 131.

kantor Badan Pertanahan Nasional dikabupaten barru kurang disiplin sehingga melambatnya pekerjaan padahal pihak pengusaha sudah memberi target penyelesaian pekerjaan. Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Muskar :

“Tidak jarang saya menegur kepala tukang karna pekerjaannya yang lambat diakibatkan tukang dan buruhnya yang sering terlambat masuk kerja sehingga mengurangi efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan dan adapun buruh yang sering tidak masuk dan sudah dapat teguran akhirnya diberhentikan dan kepala tukang mencari penggantinya”.⁶²

Namun yang terjadi di CV. Limpo Mega Karsa kepala tukang telah melanggar peraturan tentang pemutusan hubungan kerja kepada salah satu buruh yang tidak datang bekerja selama tiga hari tanpa kabar kemudian langsung digantikan tanpa adanya musyawarah terhadap buruh yang tidak masuk kerja itu.

Berdasarkan wawancara bapak Musyawir selaku tukang mengatakan bahwa:

“ada buruhku sering terlambat masuk kerja terus 3hari tdk masuk kerja langsung disuruhka cari penggantinya,dan akhirnya dipecat”⁶³,

⁶² Muhammad Wahyu Muskar, Direktur CV. Limpo Mega Karsa, *Wawancara*, di Jl Lempomajang, Kec.Sumpang Bina, Kab. Barru,Sulsel, 17 juni 2019.

⁶³ Musyawir selaku tukang diCV. Limpo Mega Karsa, *Wawancara*, di dusun Bulu lampoko,Kab. Barru,Sulsel, 18 juni 2019.

Keadaan yang demikian memang sangat menggagu produktivitas perusahaan, adanya pelanggaran terhadap perjanjian kerja tersebut, oleh pihak pengusaha memang cukup beralasan apabila kemudian diambil tindakan berupa teguran terlebih dahulu jika tidak diindahkan maka akan diambil tindakan berupa pemecatan atau pengunduran diri.

Sedangkan didalam pasal 151 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak ada pemutusan hubungan kerja sepihak.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik sesuai dengan pasal 151 ayat 2 harus ada perundingan baik pengusaha, serikat kerja, serikat buruh dalam penyelesaian hubungan industrial oleh pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan untuk kedua belah pihak. Penyelesaian bipartite ini dilakukan dengan musyawarah oleh kedua belah pihak tanpa campur tangan orang lain. Oleh karena itu, penyelesaian perselisihan yang terjadi di CV. Limpo Mega Karsa diselesaikan lewat musyawarah, sebelumnya pekerja diberi teguran terlebih dahulu setelah itu kedua belah pihak bertemu untuk mengadakan perundingan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

b. Pihak Pengusaha

- 1) Mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap pekerja Borongan

Mental pengusaha harus memanusiakan manusia perlu diterapkan dalam hubungan kerja yang berarti

- a) Kesadaran bahwa pekerja harus dihormati dan dihargai dengan memenuhi hak-hak dan ke wajibannya
- b) Kesadaran bahwa perlunya ditingkatkan kesejahteraan pekerja dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja dan harus terlaksana dengan baik

Dengan adanya kesadaran saling menghargai sebagai *partner kerja* yang baik pengusaha lebih peka terhadap hak-hak dan kewajiban pekerja, pekerja pun ikut bertanggung jawab mengangkat dan mengembangkan suatu pekerjaan.

2) Membekali diri dengan pengetahuan ketenagakerjaan

Pihak pengusaha dapat memperoleh informasi ketenaga kerjaan melalui penyuluhan yang diadakan Dinas Tenaga Kerja ataupun melalui media cetak apalagi di zaman modern seperti sekarang informasi sudah sangat gampang untuk mendapat referensi dan semua itu harusnya diserap banyak informasi terkait dengan pengetahuan tentang ketenagakerjaan

3) Memperhatikan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan pekerja

Pihak pengusaha pekerja haruslah memperhatikan pekerja sesuai dengan kondisi dilapangan. Wujud kesejahteraan untuk pekerja meliputi upah dan tunjangan serta ikutsertaan dalam program jamsostek. Pengusaha harus mempunyai kesadaran akan keselamatan pekerjanya dengan meningkatkan keselamatan dan kesehatan dalam bentuk menyediakan obat-obatan P3K di lapangan. Pihak pengusaha ketika terjadi kecelakaan dalam bekerja memberikan keringanan dalam biaya pengobatan. Kemudian, ketika ada perkerja yang mengalami sakit agar diizinkan pulang. Pekerja dalam bekerja perlu diusahakan

ketenangan agar apa yang dihadapi dalam bekerja diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu terjamin.

D. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Hukum Islam

Manusia memerlukan suatu tatanan hukum yang mengatur hubungan antara hak dan kewajibannya dalam kehidupan bermasyarakat, yang disebut dengan mu'amalah. satu bentuknya adalah perjanjian atau kesepakatan kerja bersama antara penyedia jasa tenaga di suatu pihak dengan penyedia pekerjaan di pihak lain. Di Indonesia, kerja sama ini disebut perjanjian perburuhan, seperti termaktup dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (21) bahwa perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat kerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh tercatat pada instansi yang bertanggung jawab.

Ditengah pandangan ekstrem tersebut, Islam menawarkan sisteem sosial yang berkeadilan dan bermartabat. Sistem yang ditawarkan Islam adalah perpekerjaan, yang didalamnya mencakup hubungan majikan dan buruh, dan konsep pemberian upah. Islam memberikan penghargaan tinggi terhadap pekerjaan, dan buruh yang bekerja serta mendapatkan penghasilan dengan tenaganya sendiri wajib dihormati. Karna dalam perspektif Islam, bekerja merupakan kewajiban mulia bagi setiap manusia agar dapat hidup layak dan terhormat. Bahkan kedudukan buruh dalam menepati posisi terhormat.

Memandu hubungan pengusaha dan buruh, Islam memiliki prinsip *musawah* (kesetaraan) dan *adalah* (keadilan). Dengan prinsip kesetaraan menempatkan penguusaha dan pekerja pada kedudukan yang sama, yaitu saling membutuhkan.

Di satu pihak buruh membutuhkan tenaga, maka pada saat menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas kesetaraan.

Semua manusia apakah dia buruh atau pengusaha adalah sama sebagai hamba Allah. Maka hak dan kewajiban diantara keduanya juga sama, tidak ada yang lebih tinggi atau rendah. Pemenuhan hak-hak buruh bukan berarti mengurangi kewajiban buruh dalam melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh, sesuai dengan perjanjian kerja. Karena itu Islam sangat menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban. Islam tidak hanya memberikan jaminan terhadap hak buruh, tetapi juga menjamin juga hak-hak pengusaha. Karena itu kesepakatan atau perjanjian kerja dianggap sebagai sumpah yang harus ditunaikan oleh kedua belah pihak.⁶⁴

Dalam ajaran Islam, masalah ketenaga kerjaan termasuk dalam bidang muamalah, khususnya bab *ijarah* (sewa menyewa). Sedangkan *ijarah* adalah manfaat jasa sesuatu yang dikontrak apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajir* (tenaga kerja), maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya semua itu tertera didalam Undang-undang disebut perjanjian kerja.

Sedangkan menurut jumhur ulama, rukun *ijarah* itu ada empat, yaitu:

- 1) *Aqid*, yaitu *mu'jir* (orang yang menyewakan) dan *musta'jir* (orang yang menyewa).
- 2) *Shighat*, yaitu *ijab* dan *qabul*.
- 3) *Ujarah* (uang sewa atau upah)

⁶⁴ Aceh.tribunnews.com/amp/2015/05/04/buruh-dalam-perspektif-Islam (diakses pada tanggal 18 September 2018).

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

Perbedaan pendapat mengenai rukun akad ini sudah banyak dibicarakan dalam akad-akad yang lain, seperti jual-beli, dan lain-lain. Oleh karena itu, hal ini tidak perlu diperdebatkan lagi.⁶⁵

Kontrak dalam islam meliputi tiga jenis, yaitu: (1) manfaat yang didapat seseorang dari benda, sebagai contoh seseorang menyewa rumah, kendaraan, komputer dan sejenisnya; (2) manfaat yang didapat seseorang atas kerja/amal seseorang, semisal arsitek, tukang kebun, buruh pabrik dan sejenisnya; (3) manfaat yang didapat seseorang atas pribadi atau diri orang lain, semisal mengontrak kerja atau menyewa seorang pembantu, satpam dan sejenisnya.⁶⁶

Berdasarkan yang dikemukakan diatas, maka dapat dipahami bahwa syariat Islam juga membahas dan memperhatikan kehidupan manusia dalam kapasitasnya sebagai “pekerja” dan tentunya memuat prinsip-prinsip dan aturan serta konsepsi tentang “kerja” dan ajaran untuk selalu “bekerja”. Perlu diketahui bahwa manusia sebagai makhluk social, dituntut untuk selalu bekerja dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, disamping untuk mengelola sumber daya alam serta mengexploitasinya.

Pemanfatan tenaga kerja manusia dalam rangka menyempurnakan fungsi kekhilafaan dan fungsi sebagai pembangun, sangatlah dihargai oleh ajaran (syariat

⁶⁵ Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, (Cet. I, Yogyakarta: Teras, 2011), h.321.

⁶⁶Setiawan bin Lahuri, *Jurnal Perlindungan Islam Terhadap Buruh* (Gontor: Institut Islam Darussalam, 2015), h. 5.

Islam). Sebagai pekerja mutlak memperhatikan kemungkinan-kemungkinan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan melaksanakan aktifitasnya. Dalam hal ini, Ahmad Muhammad Al-Assadd memberikan beberapa catatan alternative, agar manusia sebagai makhluk pekerja (pembangun dan khalifah), dapat menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya. Segala kegiatan hidup manusia tuntutan utama adalah mengarahkan dan mencurahkan segala kemampuan fisik maupun yang bersifat non fisik (idea atau fikiran) untuk dapat meningkatkan tingkat kehidupan yang lebih baik dan lebih layak. Dengan kata lain, ajaran Islam menempatkan manusia sebagai posisi sentral dalam setiap kegiatan, termasuk didalamnya kegiatan perekonomian. Sebagaimana diketahui bahwa sistem masyarakat Islam bersumber dari Aqidah Islam, yang pelaksanaannya dijalankan secara operasional lewat petunjuk syariat Islam.⁶⁷ Secara spesifik lagi, bila kita membaca sejarah, kita akan mendapati perlakuan Rasulullah saw terhadap para budak dan pembantunya sangat baik dan manusiawi sekali. Beliau bahkan tidak pernah mengucapkan kata-kata yang menyakiti hati mereka, seorang atasan tidak boleh membebankan pekerjaan kepada para pekerjanya diluar batas kemampuan mereka.

Dalam ajaran Islam juga memiliki sistem ekonomi yang sangat fundamental dan berbeda dengan sistem-sistem yang tengah berjalan. Islam

⁶⁷ Sayyid Qutub dan Mu'thi Nurdi, *Masyarakat Islam* (Cet. II; Bandung: yayasan at-Taufik dan PT. Al-Ma'arif, 1978), hal. 188.

memiliki akar dalam syari'at yang membentuk pandangan dunia sekaligus strategis (*maqasid asy-syari'ah*) yang berbeda dengan sistem-sistem skuler.⁶⁸

Teransaksi kontrak kerja dalam Islam sangat memperhatikan masalah waktu. Hal ini dikarenakan ada akad kerja atau kontrak kerja yang menggunakan waktu dan ada pula yang tidak. Apabila pekerjaan yang harus ditentukan waktunya tetapi tidak terpenuhi maka pekerjaan menjadi tidak jelas dan tentu saja hukumnya menjadi tidak sah. Apabila waktu kontrak sudah ditentukan misalnya dalam jangka waktu 1 tahun atau 1 bulan, maka tidak boleh salah seorang diantara kedua belah pihak membubarkannya, kecuali apabila waktunya telah habis.

Di awal perjanjian, mereka sepakat terhadap upah tertentu. Tetapi, jika sipekerja telah terikat dengan kontrak dan memulai pekerjaannya, mengubah secara sepihak isi perjanjian baik perjanjian secara lisan maupun tertulis lalu mengunrangi dan memohon upah pekerjaannya dengan berbagai alasan. Si pekerja tentu tidak bisa berbuat banyak karena keterbatasan dengan posisi yang serba sulit, antara kehilangan pekerja dan upah dibawah batas minimum. Bahkan terkadang si pekerja tak mampu membuktikan hak yang mesti ia terima, akhirnya si pekerja hanya bisa berserah kepada yang maha kuasa⁶⁹.

⁶⁸ Ikhwan Abidin Basri, *Islam dan Tantangan Ekonomi* (Cet. I; Jakarta: Gema Insani Press, 2000),h. 7.

⁶⁹ Laili Nur Amalia, *Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Penerapan Akad Ijarah Pada Bisnis Jasa Laundry*. Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam. Vol. 5. No. 2 (2015), h.187.

Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam juga memerintahkan memberikan upah sebelum kering keringat pekerja. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi Shallallahu ‘Alaihi Wasallam bersabda,

عَرَفُهُ جِفًّا أَنْ قَبَلَ جِرَّهُ جِيرًا أَعْطُوا: وَسَلَّم عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى رَسُولُ اللَّهِ قَالَ: قَالَ مُرَّ
عَنْ بِنِ عَبْدِ اللَّهِ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”
(HR. Ibnu Majah, *shahih*)⁷⁰

Maksud hadist ini adalah bersegeralah memberikan hak sipekerja sesuai dengan perjanjian setelah pekerjaannya selesai, begitu juga bisa dimaksud jika ada kesepakatan pemberian gaji setiap minggu atau bulan, dalam hal pemberian upah di CV. Limpo Mega Karsa tidak pernah ada keterlambatan atau tidak sama sekali memberi gaji kepada pekerjanya.

Jadi para mandor harus memperhatikan dengan baik terkait masalah upah ini dan memberikan kepastian hukum tentang upah si pekerja adapun kendala terkait dengan upah tersebut harus melalui musyawarah yang baik antara mandor dan sipekerja. Lalu dalam hukum islam diutamakan pencegahan (preventif), konsep ini sejalan dengan fiman Allah dalam QS. al-Nisa /4 : 58 :

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah-amanah kepada pemiliknya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah

⁷⁰ Muhammad ibn Yazid Abu Allah al-Qazwiniyy, *Sunan Ibn Majah*, (Dar al-Fikr, Beirut, t.th.)
Juz. 2, h. 817.

memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.⁷¹

Menyangkut ayat ini, kita dapat berkata bahwa, setelah menjelaskan keburukan sementara orang Yahudi, seperti tidak menunaikan amanah yang Allah percayakan kepada mereka, yakni amanah mengamalkan kitab suci dan tidak menyembunyikan isinya, kini al-Qur'an kembali menuntun kaum muslimin agar tidak mengikuti jejak mereka. *Amanah* adalah sesuatu yang diserahkan kepada pihak lain untuk dipelihara dan dikembalikan bila tiba saatnya atau bila diminta oleh pemiliknya. Amanah adalah lawan dari khianat. Ia tidak diberikan kecuali kepada orang yang dinilai oleh pemberinya dapat memelihara dengan baik apa yang diberikannya itu.⁷²

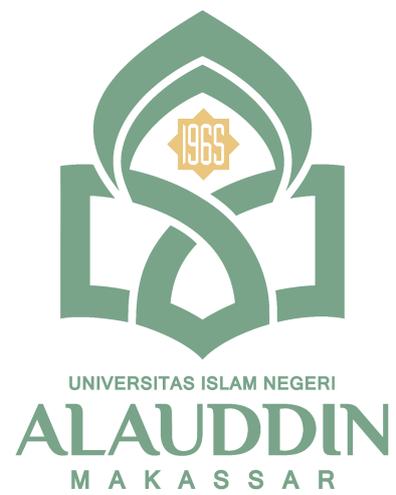
Dalam agamapun telah mengajarkan bahwa amanah atau kepercayaan adalah asas keimanan yang harus dijaga dengan baik walaupun kadang terasa berat untuk menjaga amanah itu tetapi yakinlah hal positif akan menarik hal positif pula.

Maka dari sini dapat dipahami bahwa sistem ketenagakerjaan pun harus bersumber dari sistem tersebut, dengan terlebih dahulu merumuskan dalam bentuk syari'at Islam. Hal ini tidak berarti, bahwa setiap individu Islam mutlak bersikap pasif dan tidak berusaha memahami sistem tersebut, maka setiap individu dan kelompok-kelompok tertentu dalam Islam, dapat mengembangkan konsep-konsep

⁷¹ Kementrian Agama, *Alqur'an dan Terjemahan*, h. 101.

⁷² M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-mishbah : Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an Vol.2*. h.581.

yang cocok dengan bidang kehidupannya, dengan tetap berada pada Akidah
Tauhid



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja Borongan CV.Limpo Mega Karsa belum terlaksana secara optimal dilihat dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh kepala tukang tanpa melakukan bipartit terlebih dahulu, segi perjanjian kerjanya yang secara lisan menempatkan pihak pekerja diposisi yang kurang menguntungkan terlebih lagi Pihak pekerja Borongan tidak berani berfikir kritis dikarenakan kebijakan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan. Mereka memilih pasrah ketimbang melawan kebijakan dan ketentuan pihak perusahaan dengan dalih takut untuk tidak mendapat kerja Kembali setelah proyek itu selesai.
2. Penyelesaian dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja borongan CV.Limpo Mega Karsa adalah dalam perselisihan hubungan kerja dilakukan musyawarah sebelum mencapai mufakat atau bipartit, membekali diri dengan pengetahuan Ketenagakerjaan yang mengarah kepada kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan pekerja kemudian membentuk serikat pekerja guna sebagai penyalur inspirasi.
3. Pandangan hukum Islam terhadap perlindungan hukum pekerja Borongan sesuai dengan surah an-Nisa ayat 58 yang memberikan perintah agar menjaga amanah namun kepala tukang lalai dalam menjaga amanat itu dan melanggar peraturan yang berlaku.

B. Implikasi Penelitian

1. Diharapkan Pihak pekerja Borongan harus Meningkatkan kemampuan perorangan dengan cara mengikuti program paket belajar, bagi pekerja Borongan yang lulusan SD dapat mengikuti program kejar paket A yang setara dengan SMP sedangkan yang lulusan SMP dapat mengikuti kejar B yang setara dengan SMA. Pendidikan non formal yaitu melalui kursus, penataran, seminar dan Memiliki serikat pekerja dengan hak-haknya seperti hak berorganisasi, hak secara kolektif menyatakan pendirian atau pendapat yang menyangkut masalah kondisi kerjanya dan hak perlindungan lainnya.
2. Pihak pengusaha harus sadar akan hak-hak dan kewajiban tentang pentingnya seorang pekerja dihormati dan dihargai, perlunya ditingkatkan kesejahteraan pekerja dalam bidang Kesehatan dan keselamatan semua itu perlu dibekali dengan pengetahuan ketenagakerjaan. Pihak pengusaha dapat memperoleh informasi ketenagakerjaan melalui penyuluhan yang diadakan Dinas Tenaga Kerja ataupun melalui media cetak apalagi di zaman modern sangat gampang untuk mendapatkan informasi seperti itu harusnya diserap dengan baik. Wujud kesejahteraan untuk pekerja meliputi upah dan tunjangan lainnya serta ikut sertakan di jamsostek.
3. Pengusaha harus mempunyai kesadaran akan keselamatan kerja para pekerja dengan meningkatkan keselamatan kerja dan Kesehatan dalam bentuk menyediakan obat-obatan P3K dilapangan. Pihak pengusaha Ketika terjadi kecelakaan dalam bekerja memberikan keringanan dalam biaya pengobatan dan diizinkan pulang Ketika kurang enak badan semua itu perlu kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaenal. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Cet. I Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- _____. *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum Islam di Indonesia*, Cet. 1, (Yogyakarta Pustaka Pelajar, 2010, hal.7:
- Bambang, R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2003
- Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. JakartaL: Raja Grafindo Persada, 1993
- Fauzi, M. *Hukum Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain(outsoarcing)*. Risalah Hukum Fakultas Hukum Unnul, 2006
- Gilarso, T. *Pengantar Ilmu Ekonomi Bagian Mikro*. Yogyakarta : Kanisius, 1994
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000
- Kementerian Agama RI. *al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: sy9ma,2007
- Lahuri, Setiawan bin. *Jurnal Perlindungan Islam Terhadap Buruh*. Gontor: Institut Islam Darussalam, 2015
- Marxis, Franz. *Tentang Das Caapital*. Jakarta: Oey RenneSaice. 2007
- Marzuki, Piter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Media Grup, 2005
- Masriani, Yulies Triana. *Pengantar Hukum Indonesia*. cet. 8. Jakarta: Sinar Grafika,2013
- Mendel, Ernest. *Pengantar Maxisme*. Yogyakarta: Bintang Nusantara, 2013
- Moertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Liberty, 2002
- Porta, Rafael La. *Investor Protection and Cororate Governance; Journal of Financial Ekonomics*. no.58 1999
- R, Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Ed. 1, Cet. 13, Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Raharjo, Sutjipto. *Ilmu Hukum*.cet. VI Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2006
- Rahman, Hasanuddin. *Contract Drafiting*. Bandung: PT Cipta Aditya Bakti,2000
- Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar 1945.
- _____. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 , Tentang Tenaga Kerja
- Ruslan, Rosady. *Metode Penelitian : Pudlic Relations & Komunikasi*, Edisi 1, cet. V Jakarta: Rajawali Pers, 2010
- Salam, Abdul. *Hukum Ketatanegaraan*. Jakarta: Restu Agung, 2009
- Soerdarjadi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008
- Sugiyono, Dedi. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa, 2008

- Saparuddin, *Sosialisering Peroses Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan. Mimbar Hukum*, Vol.24, No.3,2012.
- Supritanto, Hari. *Perburuhan Hukum Privat ke Hukum Publik (Studi Hukum Perburuhan di Indonesia)*. Universitas Atmajaya Yogyakarta. Yogyakarta, 2004
- Sutantya, RT Lihar dkk. *Pengertian Pokok Hukum Perusahaan: Bentuk-bentuk Perusahaan yang berlaku di Indonesia*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 1996
- Syahrani, Rinduan. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Ed. Revisi, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2004
- Syaitut, Mahmud. *Al-Islam Aqidat Wa Syariat*. cet. III, Kairo: Dar al-Qalam, 1966
- Wijayanti, Asri. *Hukum KetenagaKerjaan Pasca Reformasi*. Edisi.I,Cet.II Jakarta: Sinar Grafika 2009
- Yudhana, Greta Satya. *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Honorer Kebersihan Kota Di Pemda Yogyakarta*, diakses di <http://repo.laintulungagung.ac.id/3644/3/BAB%2011%20Umum.pdf>, tanggal 20 November 2017
- ¹http://www.unisosdem.org/article_detail.php?aid=491&coid=2&caid=20&gid=1. (diakses 30 Desember 2013)
- ¹http://www.boyoung.net/does/ideology_and_policy_development_c1_analytical1%20framework.pdf. diakses 29 Desember 2013.
- Aceh.tribunnews.com/amp/2015/05/04/buruh-dalam-perspektif-Islam (diakses pada tanggal 18 September 2018)
- Profil CV.Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru
Wawancara Muhammad Wahyu Muskar, Direktur CV. Limpo Mega Karsa tanggal 17 juni 2019.
Wawancara Jupri, Pekerja borongan ,19 juni 2019
Wawancara Ibrahim kepala tukang,19 juni 2019
Wijayanti,Asri *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).
Wawancara Jupri, Pekerja borongan ,19 juni 2019
Wawancara Muhammad Wahyu Muskar, Direktur CV. Limpo Mega Karsa tanggal 17 juni 2019
Wawancara Muhammad Wahyu Muskar, Direktur CV. Limpo Mega Karsa tanggal 17 juni 2019
H,Sendjun , *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta 1988,
Huda,Qomarul, *Fiqh Muamalah*, (Cet. I, Yokyakarta: Teras,2011)
Shihab,Quraish,M, *Tafsir Al-mishbah : Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an* Vol.7.



LAMPIRAN – LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Kampus 2 Jl. Haji Yusni Limpo No. 36 Samata Sungguminasa Gowa
Tlp. (0411) 424225 Fax. 424230

Nomor : B- 2324 /SH.01/PP.00.9/05/2019

Samata, 12 juni 2019

Lamp : 1 (Satu) Proposal

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Direktur CV. Limpo Mega Karsa
di
Barru

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa UIN Alauddin Makassar yang
tersebut dibawah ini :

Nama : Tajuddin Salamoni H
Nim : 10200114246
Fakultas : Syariah dan Hukum
Jurusan : Hukum Pidana dan Ketatanegaraan
Semester : X (Sepuluh)
Alamat : Jl. Mustafa Dg. Bunga Kab. Gowa

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai
salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsinya :

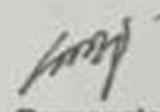
"Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Borongan di CV. Limpo Mega Karsa
Kabupaten Barru Telaah Hukum Islam"

Dengan Dosen Pembimbing : 1. Dr. Tahir Maloko, M. H. I
2. Dr. Hj. Halimah B. M. Ag

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya mahasiswa yang
bersangkutan dapat diberi izin untuk melakukan penelitian di Kantor CV. Limpo
Mega Karsa terhitung mulai tanggal 15 Juni s/d 15 Juli.

Demikian harapan kami, atas bantuan bapak di ucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan


Prof. Dr. Darussalam, M. Ag
NIP. 19621016 199003 1 003

Tembusan :

1. Rektor UIN Alauddin Makassar di Samata Gowa;
2. Para Dekan dalam lingkup UIN Alauddin Makassar di Makassar

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Musyferwies
Pekerjaan : tukang batu
Alamat : Belu lampoko kab barru

Menyatakan Bahwa:

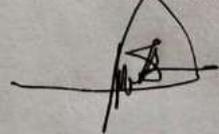
Nama : Tajuddin Salamon H
NIM : 10200114246
Pekerjaan : Mahasiswa
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negri Alauddin Makassar
Fakultas/Jurusan : Syari'ah dan Hukum / Hukum Pidana dan Ketatanegaraan
Alamat : Romang Polong, kab. Gowa

Bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka pengusunan skripsi penelitian dalam tugas akhir kuliah yang berjudul "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA BORONGAN DI CV. LIMPO MEGA KARSA KABUPATEN BARRU TELAHAH HUKUM ISLAM"

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Barru, 8 Juni 2019

Responden



KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : *Jaharuddin*
Pekerjaan : *wakil direktur CV. limpo mega karsa*
Alamat : *lempojoang kec. sumpang bira kab. Barru*

Menyatakan Bahwa:

Nama : Tajuddin Salamon H
NIM : 10200114246
Pekerjaan : Mahasiswa
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
Fakultas/Jurusan : Syari'ah dan Hukum / Hukum Pidana dan Ketatanegaraan
Alamat : Romang Polong, kab. Gowa

Bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka pengusunan skripsi penelitian dalam tugas akhir kuliah yang berjudul "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA BORONGAN DI CV. LIMPO MEGA KARSA KABUPATEN BARRU TELAHAH HUKUM ISLAM"

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Barru, 7 Juni 2019

Responden



KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhamad wahyu muskar
Pekerjaan : Direktur cv. limpo mega karsa
Alamat : Lempowajang kec. sumpang bince. kab Barru

Menyatakan Bahwa:

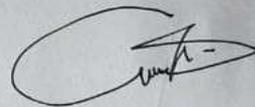
Nama : Tajuddin Salamon H
NIM : 10200114246
Pekerjaan : Mahasiswa
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negri Alauddin Makassar
Fakultas/Jurusan : Syari'ah dan Hukum / Hukum Pidana dan Ketatanegaraan
Alamat : Romang Polong, kab. Gowa

Bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka pengusunan skripsi penelitian dalam tugas akhir kuliah yang berjudul "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA BORONGAN DI CV. LIMPO MEGA KARSA KABUPATEN BARRU TELAAH HUKUM ISLAM"

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Barru, 7 Juni 20

Responde





Wawancara bapak Ibrahim selaku kepala Tukang



Wawancara Direktur CV. Limpo Mega Karsa







Wawancara dengan bapak jufri (pekerja)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Tajuddin Salamon H, dilahirkan di Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan, tanggal 12 September 1995. Merupakan anak ke-1 dari tiga bersaudara, pasangan dari Salamon Hafid dan Nur Jihad. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di MIS DDI TAKKALASI, Kabupaten Barru, Provinsi Sulawesi Selatan lulus pada tahun 2008. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan di MTS DDI TAKKALASI dan lulus pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Barru dan lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi negeri, tepatnya di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Hukum Tatanegara

