

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semenjak lahirnya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pemerintah mengeluarkan aturan turunan berupa Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden. Salah satunya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam peraturan tersebut disebutkan bahwasannya Perjanjian Kerja dibagi menjadi Perjanjian Waktu Tertentu dan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu sebagaimana yang dimaksud pada pasal 4 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Peraturan tersebut diciptakan dengan harapan mampu menjawab tantangan dan dinamika ketenagakerjaan, serta peningkatan perlindungan hak dan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan menekankan pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan adanya perjanjian para pihak yang telah disepakati akan melahirkan suatu hukum, serta menimbulkan hak dan juga kewajiban antar pihak yang bersangkutan. Pada dasarnya hak dan kewajiban adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan, keduanya harus berjalan dengan seimbang. Jika hak dan kewajiban seimbang dan terpenuhi maka kehidupan para pihak juga berjalan aman sejahtera. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 merupakan suatu bentuk dari perwujudan perlindungan preventif dari pemerintah yang bertujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran sebab peraturan ini dibentuk bertujuan untuk menetapkan suatu hukum agar mewujudkan kehidupan manusia yang bermaslahat dan sejalan dengan syariat-syariat Islam. Karena pada dasarnya segala perbuatan haruslah mempunyai nilai maslahat atau bermanfaat serta mencegah dari segala hal yang buruk, sesuai dengan kaidah fiqih yang artinya "Menolak kerusakan harus didahulukan dari pada mendatangkan kemaslahatan".¹

Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja merupakan salah satu ujung tombak sebagai unsur penunjang pemerintah yang mempunyai peranan

¹ Duski Ibrahim, *Al-Qawaid Al Fiqhiyah (Kaidah-kaidah Fiqih)*, (Palembang: CV. Amanah, 2019), hal 84.

penting bagi keberhasilan pembangunan sehingga kebijakan di bidang ketenagakerjaan dalam program pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja.² Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 disebutkan bahwa “*Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Artinya bahwa pekerjaan dan tingkat kehidupan yang layak merupakan hak untuk setiap warga negara sebagai salah satu tanda adanya perikemanusiaan yang mana negara tidak hanya wajib menyediakan lapangan kerja bagi warga negaranya, tetapi juga wajib memberikan perlindungan hukum terhadap warga negaranya yang melakukan pekerjaan baik di dalam negeri ataupun di luar negeri.

Tindakan pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja diamanatkan dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi: “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.³ Dalam Pasal 38 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak dan Asasi Manusia yang menyatakan bahwa:

- 1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- 2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- 3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- 4) Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil

² Abdul Ahad Riki, 2014, *Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas Studi pada CV. Dwijaya Bhakti Rayon Kabupaten Penajam Paser Utara*, (<http://ejournal.fhunmul.ac.id/index.php/beraja>), diakses pada tanggal 1 Januari 2024.

³ Undang-undang Dasar Tahun 1945 Pasal 28 D Ayat (2).

sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.⁴

Berdasarkan peraturan tersebut dapat dipahami bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas perlakuan yang adil serta layak dalam suatu hubungan kerja maka untuk mewujudkan hak tersebut, pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini berhubungan pada kewajiban Negara untuk memfasilitasi warga Negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada pekerja/buruh perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sehingga dapat bersaing dalam kegiatan ketenagakerjaan serta meningkatkan produktivitas nasional.

Perlindungan hukum tidak terlepas dari peran pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas adalah sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 butir a Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER06/MEN/1985 yaitu: "*Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.*"⁵ Sementara ditinjau dari segi kepentingan pekerja adanya pekerja harian lepas membutuhkan adanya ketegasan hubungan kerja yang jelas sehingga pemenuhan hak-hak pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan jelas penanggung jawabnya. Untuk itu pekerja harus diikat dengan perjanjian kerja dengan perusahaan yang mempekerjakannya. Pengusaha dalam kegiatan ketenagakerjaan wajib memberikan perlindungan hukum kepada pekerja harian lepas yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk menjamin terlaksananya sistem hubungan yang saling menguntungkan kedua bela pihak tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pengusaha yang baik adalah pengusaha yang sangat memperhatikan nilai-nilai

⁴ Undang-undang Nomor.39 Tahun 1999 tentang Hak dan Asasi Manusia Pasal 38.

⁵ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. PER-06/MEN/1985 Pasal 1 Butir A.

pancasila dalam memimpin dan mengola perusahaannya, dan pekerja yang baik adalah pekerja yang memperhatikan nilai-nilai pancasila dalam melaksanakan pekerjaannya.⁶ Salah satu alasan perusahaan melakukan praktek kerja kontrak (*outsourcing*) yaitu, untuk efektifitas dan efisiensi biaya perusahaan.⁷

Faktanya praktek kerja kontrak (*outsourcing*) selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial kalaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya pengamanan kerja (*job security*) serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain.⁸

Saat ini masih banyak pekerja harian lepas yang tidak mengetahui hak dan kewajiban mereka sebagai pekerja sehingga mereka hanya fokus terhadap peraturan yang diberlakukan perusahaan contoh kasusnya yang dialami Munadi (41) seorang pekerja kuli bangunan yang mengaku punya pengalaman sering dicurangan oleh bosnya seperti: gaji tiadak di bayar, jam lembur yang dibayar tidak sesuai perjanjian, jam kerja yang mulur tidak sesuai kesepakatan dan lain sebagainya.⁹ Maka fenomena tersebut merupakan persitiwa hukum yang menyangkut kualitas *sakinah* dalam suatu hubungan perkawinan. Penurunan itu terjadi disebabkan adanya gangguan pada salah satu unsur pembentuknya, yaitu aspek ekonomi keluarga. Dalam hal ini suatu pekerjaan yang layak dan terjamin termasuk dalam kategorinya. Dimana idealnya, rumah tangga akan baik-baik saja ketika pendapatan lebih besar dari pengeluaran. Dengan begitu, segala kebutuhan menjadi terpenuhi dan aneka dampak problem ekonomi tidak perlu terjadi. Hal ini membuktikan kebenaran teori

⁶ Kertasapoetra, G. *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1986), hal 57.

⁷ Fauziah Amriny, “*Outsourcing Di Dunia Perbankan Dalam Pandangan Maqashid Syariah*”, <http://fauziahmriny.blogspot.com/2012/12/outsourcing-di-dunia-perbankan-dalam.html> diakses taggal 21 Desember 2023.

⁸ Dr. St. Laksanto Utomo, SH., MH, Januari 2014, “*Permasalahan Outsourcing Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia*”, *Jurnal Lex Publica*, Vol. 1, No. 1, hlm 2.

⁹ Pak Munadi (41) seorang pekerja kuli bangunan dari wilayah Talun yang sudah lama berkecimpung dengan pekerjaan proyek bangunan hingga sampe sekarang, wawancara taggal 21 Desember 2023.

yang mengatakan bahwa faktor ekonomi dapat mempengaruhi hubungan sosial dalam keluarga.¹⁰

Padahal dalam suatu hubungan kerjasama yang baik tidak ada pihak yang lebih penting karena pengusaha dan pekerja harian lepas saling membutuhkan. Hak dan kewajiban pihak pekerja dan pengusaha haruslah seimbang. Oleh sebab itu, di perlukan perjanjian yang sah agar dapat kejelasan kewajiban pengusaha dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja, “Perjanjian merupakan suatu peristiwa yang konkret dan dapat diamati, baik itu perjanjian yang dilakukan secara tertulis maupun lisan, hal ini berbeda dari perikatan yang tidak konkret, tetapi abstrak atau tidak dapat diamati karena perikatan hanya merupakan akibat dari adanya perjanjian tersebut yang menyebabkan orang atau para pihak untuk memenuhi apa yang dijanjikan”.¹¹

Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas harus dapat menjamin adanya kepastian hukum. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundangundangan di bidang Ketenagakerjaan. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penerima pekerja sekurangnya sama dengan pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja. Hal ini berguna agar terdapat perlakuan yang sama terhadap pekerja/buruh baik di perusahaan pemberi maupun perusahaan penerima pekerjaan karena pada hakekatnya bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, sehingga tidak ada lagi syarat kerja, upah, dan perlindungan pekerja yang lebih rendah.

Dalam hubungan antara pekerja dan perusahaan, secara yuridis pekerja dipandang sebagai orang bebas karena prinsip Negara kita tidak seorang pun boleh diperbudak. Pekerja terkadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan perusahaan atau kontraktor, meskipun memberatkan bagi pekerja itu sendiri dengan peraturan yang diberlakukan maupun pekerjaan yang berat,

¹⁰ Johnson, D. P, *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*, (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 1994, Jilid 1), hal 34.

¹¹ Ahmadi Miru, 2016, *Hukum Kontrak & Perancangan Kontrak*, Cet. VII, (Jakarta: Rajawali Pers), hal 3.

lebih lagi sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Seringkali kenyataan di lapangan para pihak perusahaan atau kontraktor selalu berkuasa otoriter terhadap pekerjanya, disebabkan kurang adanya pengawasan dari pemerintah sehingga pekerja merupakan pihak yang paling lemah dalam perlindungan hukum. Maka itu diperlukan juga peran pemerintah dalam mengawasi kegiatan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan kontraktor dan pemberian sanksi tegas kepada kontraktor yang tidak memberikan hak-hak para pekerja. Menurut Soepomo dalam Abdul Khakim, bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu perlindungan ekonomis yang merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Serta perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹²

Bagi pemerintah, perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan besar maupun kecil merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggungjawab atas setiap perusahaan serta pemerintah mempunyai peranan sebagai pelindung pihak yang terkait dalam hubungan kerja. Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan awal dimulai suatu hubungan kerja yang dibuat atas pernyataan kesanggupan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Sebagaimana perjanjian kerja yang disebutkan didalam Pasal 12 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu. “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 wajib

¹² Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Citra Aditya Bakti), hal 61- 62.

membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.”¹³

Pasal 88 ayat (3) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu “*upah tidak masuk karena berhalangan*,”¹⁴ apabila seorang pekerja/buruh berhalangan tidak dapat bekerja seperti sakit, melahirkan, menikah dan lain-lain, dan melaporkan kepada pihak perusahaan maka upah untuk pekerja/buruh tersebut tetap diberikan namun tidak sebanyak bayaran seperti masuk kerja biasanya. Tetapi dilapangan bagi pekerja yang tidak datang bekerja karena berhalangan walaupun itu sudah diberikan ijin tidak diberi upah berapapun.

Dalam kajian hukum Islam, masalah dikenal dengan sebutan *maqasid syariah* (tujuan syariah), dan menuntut manfaat identik dengan mewujudkan maqasid sebagai syariah. Oleh karena itu, *Maqasid Syariah* adalah suatu tujuan yang hendak dicapai dengan perbuatan hukum.¹⁵ Tujuan inti dari Syariah adalah untuk mengidentifikasi permasalahan masyarakat dan menghilangkan kerugian, dengan tetap memperhatikan *mabadi'* (prinsip fundamental), atau nilai-nilai fundamental Keadilan Islam, kesetaraan, kemandirian, dan lain sebagainya.¹⁶

Salah satu pandangan yang terkenal mengenai *Maqasid Syariah* adalah teori Ash Shatibi. Pengungkapan keadilan sosial terkait dengan Maqasid Syariah asy-Syatibi. Karena lima subjek pengungkapan merupakan kebutuhan yang harus ada agar dapat menghasilkan keuntungan.¹⁷ Seluruh aspek dari tujuan syariat ini harus tercapai karena berada dalam lingkaran keinginan dasar (*darriyat*). Hal ini dapat diartikan sebagai kebutuhan dasar Islam yang harus dipenuhi oleh seluruh umat Islam. Penelitian ini juga menggunakan *Maqasid Syariah* Asy-Syatibi sebagai kerangka untuk menganalisis mengukur

¹³ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 12 ayat (1).

¹⁴ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 88 ayat (3) huruf c.

¹⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 88 ayat (3) huruf c.

¹⁶ Ahmad Al-Mursi Husain Jauhar, *Maqashid Syariah*, (Jakarta: AMZAH, Cet. 2, 2010), hal 14.

¹⁷ Assaad HAS. *Kehujjahan Maqasid AlSyari'ah*. Al-Ahkam. 2015;5(2):183– 91.

nilai keadilan dalam perjanjian lisan dalam kontrak kerja pekerja kuli bangunan.¹⁸

Berdasarkan uraian diatas, ternyata masih banyak dijumpai suatu pihak atau badan hukum yang memperkerjakan tenaga kerja tidak berdasarkan perjanjian kerja, sehingga dianggap merugikan bagi pekerja/buruh karena sulit untuk mendapatkan hak-haknya sebagai tenaga kerja. Dan penulis tertarik untuk membahas secara singkat dan sederhana tentang kaedilan dan perlindungan hukum terhadap pekerja kuli bangunan serta perjanjian yang dilakukan secara tertulis maupun lisan, dengan judul “Perlindungan Hukum Karyawan Kuli Bangunan Terkait Kerja Berdasarkan Perjanjian Lisan Perspektif Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Dan *Maqasid Syariah*” (Studi Kasus Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perjajian kontrak kerja lisan pekerja kuli bangunan di Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana perlindungan hukum kuli bangunan di Kecamatan Talun terkait perjanjian kontrak kerja lisan ditinjau dari Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021?
3. Bagaimana perjajian kontrak kerja lisan kuli bangunan di Kecmatan Talun ditinjau dari perspektif *Maqasid Syariah*?

C. Tujuan dan Pembatasan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penulisan penelitian ini adalah:

- a. Untuk megetahui perjanjian kontrak kerja lisan pekerja kuli bangunan di Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon.
- b. Menjelaskan dan menganalisah perjanjian kontrak kerja lisan pekerja banangunan di Kecamatan Talun ditinjau dari perspektif Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021?

¹⁸ Enggardini RV, Fauzy MQ. *Kesejahteraan Karyawan Perspektif Maqashid Syariah pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao*. Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan. 2017;4(8):599–612. http://dx.doi.org/10.20473/vol4iss2017_8pp599-612. Diakes 6 Desember 2023.

- c. Menjelaskan dan menganalisis perjanjian kontrak kerja lisan kuli bangunan di Kecamatan Talun ditinjau dari perspektif *Maqasid Syariah*.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini merupakan upaya ilmiah dalam arti membangun dan memperkuat teori-teori, menyempurnakan bahkan menyangkal teori-teori yang ada, serta memperkaya *khazanah* hukum dan pemikiran hukum Islam, khususnya yang berkaitan dengannya Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat.

b. Kegunaan Praktis

Peneliti ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa, pengacara, ahli hukum, dan masyarakat luas agar bisa mempertimbangkan terkait isu-isu hukum terkait perlindungan hukum tenaga kuli harian lepas akibat perjanjian secara lisan.

3. Pembatasan Penelitian

Penelitian ini membatasi penelitiannya agar tetap fokus pada tujuan pembahasan penelitian dan tidak terjadi perluasan masalah yang menimbulkan pengkaburan fokus penelitian, sehingga tidak mudah untuk dipahami dan juga memudahkan penulis dalam melakukan proses penelitian.

Untuk itu pembahasan masalah ini hanya berfokus pada studi kasus pekerja kuli bangunan di wilayah Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon yang melakukan kontrak kerja secara lisan dalam perjanjian kontrak kerja.

D. Kerangka Teori

Kerangka teoritis adalah konsep – konsep yang merupakan abstraksi dari hasil pemikiran atau kerangka acuan yang pada dasarnya bertujuan untuk mengadakan identifikasi dimensi-dimensi sosial yang dianggap relevan oleh peneliti.¹⁹ Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹⁹Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), hal 124.

1) Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik bersifat preventif maupun bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain, yaitu dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.²⁰ Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut kedalam sebuah hak hukum.²¹ Dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Makna substantif atau asas-asas bernegara dan hukum yang biasanya disebut *Maqasid Syariah*, maka Islam sebagai *rahmatan lil 'alamin* akan lebih mudah dioperasionalkan. Dengan cara ini Islam tak perlu dipaksakan berlakunya secara formal kepada golongan lain, tetapi dirasakan rahmatnya dalam kehidupan bersama dengan memberlakukan asas-asasnya yang dapat diterima karena adanya "*kalimatun sawa*".

Adapun asas-asas hukum terkait perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh maupun pengusaha:²²

a) Asas Keadilan

Asas keadilan dimaksudkan mewujudkan kesetaraan bagi pengusaha maupun pekerja/buruh secara maksimal dan memberikan kesempatan pekerja/buruh dan pengusaha untuk memperoleh hak dan kewajibannya secara adil.

b) Asas Kepastian Hukum

²⁰Tiramu Anggi Pratiwi, "*Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Perselisihan Penentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) ditinjau dari Sistem Tenaga Kerja di Kota Batam*", (Universitas Internasional Batam, 2016), <http://repository.uib.ac.id/665/6/S-1151023-chapter2.pdf> Diakses 20 Desember 2023.

²¹Pribhapsari, Anindhita Budi, "*Asas Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Sistem Alih Daya*" (Universitas Jember, 2015), <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/66925?show=full>

²²Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsional dalam Kontrak Komersial, Edisi Pertama* (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2010), hal 27.

Asas Kepastian Hukum dimaksudkan agar pengusaha maupun pekerja/buruh menaati hukum dan memperoleh keadilan dalam perlindungan pekerja/buruh, serta negara menjamin kepastian hukum.

c) Asas Konsensualitas

Asas Konsensualitas dimaksudkan bahwa dalam pembuatan perjanjian harus dilakukan oleh kedua belah pihak. Segala syarat hak dan kewajiban, sanksi atas pelanggaran, tata cara penyelesaian perselisihan dan sebagainya, harus dibuat bersama-sama secara jujur dan sukarela.

d) Asas Kebebasan Berkontrak

Asas Kebebasan Berkontrak dimaksudkan dengan melaksanakan perjanjian diberi kebebasan untuk membuat isi perjanjian sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya.

e) Asas Daya Mengikat

Asas Daya Mengikat (*Pacta Sunt Servanda*) merupakan konsekuensi logis dari efek berlakunya kekuatan mengikat kontrak. Kekuatan mengikat kontrak pada dasarnya hanya menjangkau sebatas para pihak yang membuatnya.

Ruang Lingkup Perlindungan terhadap Pekerja Dalam Pasal 4 huruf

(c) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan. Adapun ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah:

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, obyek perlindungan ini sebagai berikut:
 - a) Perlindungan pekerja/buruh perempuan;
 - b) Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak;
 - c) Perlindungan bagi penyandang cacat.
- b. Perlindungan hukum atas jaminan sosial bagi tenaga kerja Sebagaimana yang diatur dalam pasal 1 ayat (1) tentang Jaminan

Sosial Tenaga Kerja berbunyi: “suatu perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”

Perlindungan atas Upah Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” Yang dimaksud dengan penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar.²³ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.

2) Pekerja Harian Lepas

Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan bisa berubah-ubah dalam hal waktu dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.²⁴

Pekerja/buruh digaji berdasarkan kehadirannya dan tidak digaji jika tidak hadir atau tidak datang bekerja. Apabila karyawan berhalangan atau sakit tidak akan berlaku bagi perusahaan karena karyawan tidak dapat bekerja pada hari itu dan dianggap alpa oleh perusahaan. Untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diterima berdasarkan dengan kehadiran. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran dapat

²³Pribhapsari, Anindhita Budi, “Asas Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Sistem Alih Daya” (Universitas Jember, 2015), <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/66925?show=full>. Dikses 20 Desember 2023.

²⁴Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas Pasal 1.

dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021

Regulasi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 sebagai salah satu solusi peran pemerintah juga dalam mengeluarkan kebijakan untuk melindungi pekerja dan sebagai salah satu perlindungan hukum untuk mewujudkan kesejahteraan, keadilan dan kelayakan serta menjamin pekerja buruh mendapatkan hak-hak pekerja tanpa diskriminasi sesuai kebijakan dan jerih payah waktu kerja.²⁵

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.²⁶

4) *Maqashid Syariah*

Maqashid Syariah adalah tujuan-tujuan syariat dan rahasia-rahasia yang dimaksudkan oleh Allah dalam setiap hukum dari keseluruhan hukumnya. Inti dari tujuan syariah adalah merealisasikan kemasalahatan bagi manusia dan menghilangkan kemudharatan, sedangkan *mabadi*'' (pokok dasar) yakni memperhatikan nilai-nilai dasar Islam, seperti keadilan, persamaan dan kemerdekaan. Allah tidaklah membuat perundang-undangan atau syariat dengan main-main atau senda gurau, tidak pula menciptakannya dengan sembarangan (sungguh Maha suci

²⁵Peraturan Pemerintah no.35 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

²⁶ Peraturan Pemerintah no.35 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Allah dari semua hal seperti ini), namun Allah mensyariatkan undang-undang dengan tujuan besar untuk kemaslahatan dunia dan akhirat.²⁷

Kemaslahatan inti/pokok yang disepakati dalam semua syariat tercakup dalam lima hal, seperti yang dihitung dan disebut oleh para ulama dengan nama *al-kulliyat al-khams* (lima hal pokok/inti) yang mereka anggap sebagai dasar dan tujuan umum syariat yang harus dijaga.

- a) Menjaga Agama (*Hifdz Ad-Din*); *illat* (alasan) diwajibkannya berperang dan berjihad, jika ditujukan untuk para musuh atau tujuan senada.
- b) Menjaga jiwa (*Hifdz An-Nafs*); *illat* (alasan) diwajibkannya hukum qisash, di antaranya dengan menjaga kemuliaan dan kebebasannya.
- c) Menjaga akal (*Hifdz Al-Aql*); *illat* (alasan) diharamkannya semua benda yang memabukkan atau narkotika dan sejenisnya.
- d) Menjaga harta (*Hifdz Al-Mal*); *illat* (alasan) pemotongan tangan untuk para pencuri, *illat* diharamkannya riba dan suap-menyuap, atau memakan harta orang lain dengan cara batil lainnya.
- e) Menjaga keturunan (*Hifdz An-Nasl*); *illat* (alasan) diharamkannya zina dan qadzaf (menuduh orang lain berzina).²⁸

Menurut Al-Syathibi pemeliharaan kelima kemaslahatan ini dilakukan melalui berbagai kegiatan kehidupan. Melalui ibadah pemeliharaannya dilakukan dengan menanam dan meningkatkan keimanan atau yang dimaksud adalah memelihara agama. Pemeliharaan diri dan akal manusia dengan cara berbagai kegiatan adat, misalnya seperti makan, minum, berpakaian, dan memiliki tempat tinggal. Dalam pemeliharaan keturunan dan harta dengan kegiatan muamalat dan berinteraksi sosial dengan sesama manusia.

Pemeliharaan kelima masalah ini dapat terwujud karena adanya ketentuan hukum jinayat dan perintah menegakkan yang *Ma'ruf* dan mencegah yang mungkar.²⁹

²⁷ Ahmad Al-Mursi Husain Jauhar, *Maqashid Syariah*, (Jakarta: AMZAH, Cet. 2, 2010), hal 14.

²⁸ Ahmad Al-Mursi Husain Jauhar, *Maqashid Syariah*, hal 15.

²⁹ Musnad Rozin, *Ushul Fiqh 1*, (Yogyakarta: IDEA Press, 2015), hal 149.

Al-Syathibi memiliki pandangan bahwa Allah SWT dalam menurunkan syariat (aturan hukum) memiliki tujuan yaitu untuk menciptakan kemaslahatan dan menghindari kemudharatan “(*jalbul mashaalih wa dar‘ul mafasid*)”, baik di dunia maupun di akhirat. Aturanaturan yang terdapat dalam syariah tidak hanya dibuat untuk syariah itu sendiri, melainkan juga dibuat untuk tujuan kemaslahatan. Al-Syathibi membagi maqashid dalam tiga tingkatan, yaitu:

- a) *Dharurriyat* (primer) yaitu untuk memelihara kebutuhan yang bersifat esensial bagi kehidupan manusia.
- b) *Hajjiyyat* (sekunder) yaitu kebutuhan yang bersifat tidak esensial, melainkan kebutuhan yang dapat menghindarkan manusia dari kesulitan hidupnya.
- c) *Tahsiniyyat* (terseier) yaitu kebutuhan yang menunjang peningkatan martabat manusia dalam masyarakat dan di hadapan Tuhannya sesuai dengan kepatuhan.³⁰

Ajaran Islam merupakan ajaran yang bersifat fleksibel dan ringan. Artinya ajaran Islam tidak menyulitkan dan membebani manusia (*la yu'assir an-nas*). Islam sangat mempertimbangkan kondisi individu dan tidak memaksanya untuk melakukan sesuatu di luar kemampuannya.³¹

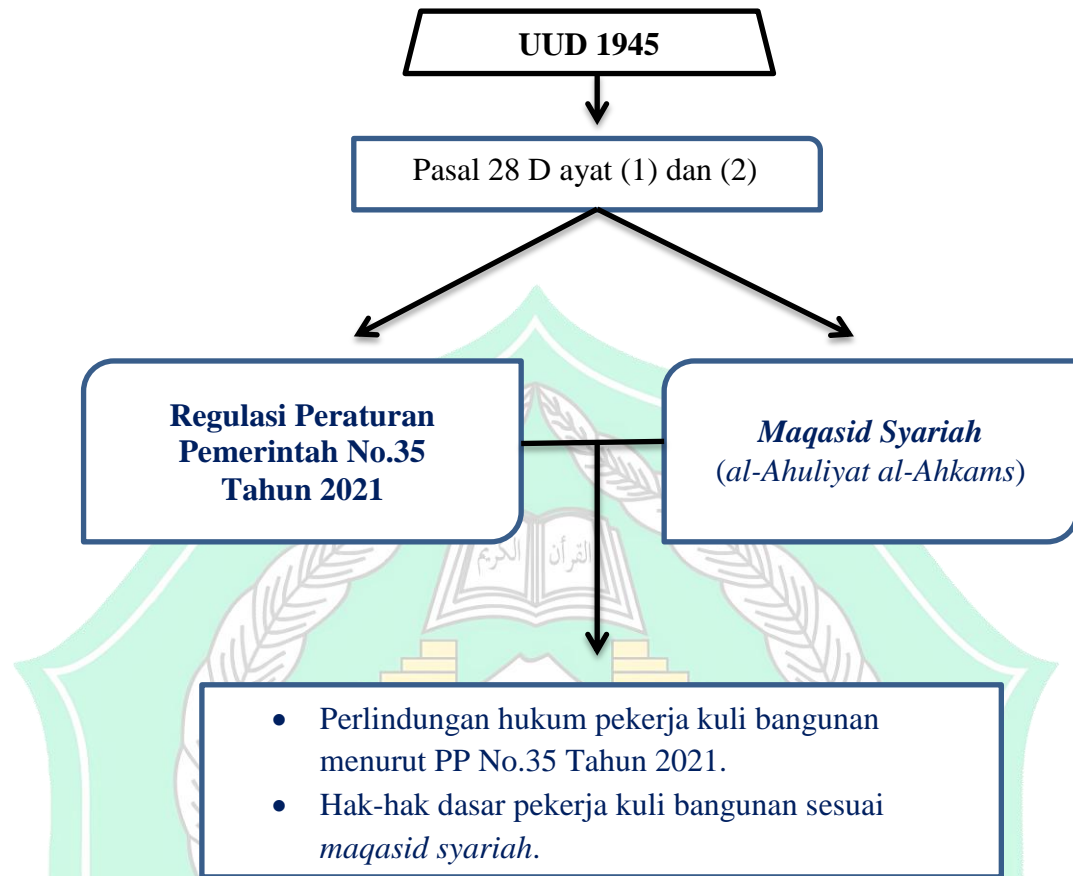
Sudah menjadi keyakinan setiap kaum muslim bahwa segala bentuk perintah atau larangan, segala bentuk hukum dan perundangundangan itu memiliki tujuan, yang secara umum demi kemaslahatan manusia di dunia maupun di akhirat yang dikenal dengan *maqashidussyariah*.³²

³⁰Mohammad Mufid, *Ushul Fiqh Ekonomi dan Keuangan Kontemporer*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hal 171-172.

³¹Siti Nurjanah dan Sri Handayana, *Metodologi Studi Islam*, (Yogyakarta: IDEA Press, 2019), hal 45.

³²Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI, *Pembangunan Ekonomi Umat*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2009), hal 206.

Gambar: 1.1 Kerangka Pemikiran



E. Tinjauan Pustaka

Untuk mendukung kajian dan penelitian integratif yang diuraikan pada latar belakang masalah, penulis telah menggali informasi dari beberapa artikel yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu.:

Toufiq, "Perlindungan Terhadap Pekerja Atau Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur" penelitian ini menganalisis tentang perlindungan dalam mempekerjakan karyawan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja (Penjelasan Pasal 78 ayat 1 UU Ketenaga kerjaan). Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa pengusaha harus berusaha agar tidak ada lembur tetapi apabila tidak bisa dihindari maka pengusaha harus

mematuhi ketentuan yang telah diatur dalam perundang-undangan yang berkaitan dengan waktu kerja lembur.³³

Rasman Habeahan "*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*" penelitian ini membahas terkait Pengaturan terhadap pelaksanaannya perjanjian kerja waktu tertentu secara khusus kemudian diatur dalam peraturan pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mulai berlaku sejak tanggal diundangkan yaitu tanggal 2 Februari 2021, penerapan pelaksanaan PKWT akhir-akhir ini banyak digunakan perusahaan karena efektif, efisien dan menguntungkan, akan tetapi disisi lain dalam pelaksanaan sifat, jenis dan jangka waktu PKWT serta pemberian Kompensasi terhadap pengakhiran PKWT tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Cipta kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga berdampak merugikan pekerja. Hasil penelitian tersebut ditemukan permasalahan yaitu Pertama isi perjanjian dalam PKWT tidak sesuai Undang-Undang, Kedua perlindungan hukum pekerja dengan PKWT tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. metode penelitian tersebut menggunakan penelitian yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus. penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, diperoleh dan akan dianalisis dengan metode kualitatif sehingga dapat ditarik kesimpulan Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kabupaten PT. Citra Bina Maju Jaya ditemukan masih banyak ketidaksesuaian dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur

³³ Yulianto, T. (2015). *Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur dan Upah Waktu Kerja Lembur*. Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial, 11(2). Diakses 1 April 2024. Dalam penelitian tersebut tidak dibahas perjanjian kontrak kerja seperti yang akan peneliti bahas, hanya membahas perlindungan terhadap pekerja terkait waktu yang melebihi batas waktu kerja dimana ini adalah sudah melanggar Pasal 78 ayat 1 UU Ketenaga kerjaan.

tentang PKWT, Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di PT. Citra Bina Maju Jaya, sebagian besar telah memadai diantaranya, pengupahan sudah sesuai UMK, pekerja PKWT sudah di daftarkan BPJS ketenagakerjaan, sedangkan temuan perlindungan hokum yang belum memadai diantaranya, 80% perusahaan di PT. Citra Bina Maju Jaya belum mendaftarkan struktur dan skala upah, dan pekerja PKWT belum di dafatarkan BPJS Kesehatan.³⁴

Iwa Reza Marima “*Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Borongan Yang Bekerja Tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis*”, kesimpulan dari penelitian tersebut bahwa perlindungan hukum terhadap buruh borongan berarti membahas hak-hak pekerja/buruh setelah melaksanakan kewajibannya, selama ini pihak pengusaha masih menganggap pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah, sementara pihak pekerja/buruh yang kurang mengetahui apasaja hak dan kewajibannya. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apa saja bentuk-bentuk pekerjaan yang tidak berdasarkan perjanjian tertulis dan bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh borongan yang bekerja tidak perdasarkan perjanjian tertulis. Buruh borongan merupakan bekerja yang mnghitung hasil. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh telah mempunyai dasar hukum yang dipayungi oleh Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Berdasarkan hasil penelitian, Perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja tidak berdasarkan perjanjian tetulis telah mempunyai dasar hukum yang dipayungi oleh Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³⁴ Habeahan, R., & Akmani, A. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*. Jurnal Pilar Keadilan, 1(2), 58-81. Diakses 1 April 2024. Masi sama dengan penelitian yang di akukan oleh Yulianto, T. (2015). (*Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur dan Upah Waktu Kerja Lembur*) yaitu membahas perindungan terhadap pekerja terkait waktu kerja yag melebihi batas maxsimal yang sudah di atur Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Cipta kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga berdampak merugikan para pekerja/karyawan. Dari sisni peneliti menemukan gep dimana perjanjian kontrak kerja secara tidak tertulis kemungkinan akan ada peristiwa hukum yang terjadi seperti yang di temukan oleh Habean (2022) dan Yulianto (2015).

Perlindungan terbagi 3 (tiga) macam yang meliputi perlindungan ekonomis, perlindungan teknis serta perlindungan sosial.³⁵

Dwinanarhati Setiamandani “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak dan Upaya Penanggulangannya*” penelitian tersebut menyimpulkan bahwa perlindungan anak sebagai pekerja pada dasarnya diatur oleh beberapa hukum dan perjanjian internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Saat ini, Indonesia mempunyai kebijakan untuk melindungi pekerja anak dan hak-hak mereka. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk mengatasi masalah pekerja anak, namun upaya pemerintah secara umum belum berjalan maksimal. Penerapan peraturan hukum masih belum sesuai dengan harapan dan kenyataan.³⁶

Andri Novius “*Fenomena Kesejahteraan Buruh/Karyawan Perusahaan di Indonesia*”, Artikel ini membahas permasalahan kesejahteraan karyawan/karyawan di perusahaan Indonesia. Sulit bagi pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraannya sendiri, yang berujung pada ketidakpuasan dan pada akhirnya menimbulkan keresahan sosial dan ketidakstabilan ekonomi. Jika pihak berwenang tidak benar-benar menyadari masalah ini, hal ini dapat menyebabkan stagnasi dan bahkan penurunan jangka panjang, tidak hanya di pihak pekerja, namun juga di pihak perusahaan dan negara secara keseluruhan. Pekerja/ karyawan harus mengendalikan nasibnya sendiri³⁷

Katu, J. M., Styawati, N. K. A., & Putra, I. M. A. M “*Tinjauan Yuridis Terhadap Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Antara Pekerja Dan Perusahaan*”, hasil dari penelitaian ini ialah perjanjian kerja yang didasarkan

³⁵ Marima, I. R. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Borongan Yang Bekerja Tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis*. Journal of Law (Jurnal Ilmu Hukum), 6(2), 704-719. Diakses 1 April 2024. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulian (2015) dan Habean (2022) yang sama-sama membahas terkait perlindungan karyawan terhadap waktu kerja yang lebih dari batas ketentuan regulasi, maka Marima (2021) berda yaitu membahas prlindungan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap pekerja dengan kontrak kerja yang tidak tertulis dalam melakukan pekerjaan borongan, ini sama hampir sama dengan penelitian yang akan penulis teliti haya saja degan reguasi undang-undang yang berbeda yaitu menggunakan peraturaturan pemerintah no.35 tahun 2021.

³⁶ Setiamandani, E. D. (2012). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak dan Upaya Penanggulangannya*. Reformasi, 2(2). Diakses 1 April 2024. Berbeda dengan dengan literatur sebelumnya dalam peelitian ini membahas perlindungan pekerja anak dan penanggulangannya.

³⁷ Novius, A. (2007). *Fenomena Kesejahteraan Buruh/Karyawan Perusahaan di Indonesia*. Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(2). Diakses 1 April 2024. Disini juga berbeda dengan literatur sebelumnya dimana fokus penelitiannya terhadap kesejahteraan buruh karyawan tidak membahas perlindungan pekerja atau karyawan.

pada komunikasi lisan kerap kali memunculkan masalah hukum ketika pekerja tidak menyadari status pekerjaannya dengan pengusaha atau perusahaan tempat ia bekerja. Maka dari itu, pekerja dalam hubungan kerja seperti ini mungkin tidak sepenuhnya mengetahui hak-hak mereka sebagai pekerja. Masalah dengan penelitian ini adalah bagaimana dilakukan ketentuan syarat sah perjanjian kerja yang dibuat secara lisan antara perusahaan dengan pekerja dan bagaimana akibat hukum dari hubungan kerja yang berdasarkan pada perjanjian kerja secara lisan. Menggunakan metode secara normatif dan juga melakukan pendekatan secara berkonsep dan juga melalui peraturan perundang – undangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persyaratan untuk membuat perjanjian kerja secara lisan antara pekerja dan perusahaan memegang kekuatan hukum yang penting karena diakui keabsahannya oleh hukum, selama adanya pemenuhan syarat yang ada dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan juga adanya Pasal 1320 KUH Perdata berjalan secara satu tujuan dan sahnya ketentuan sudah dilaksanakan. Adanya kewajiban harus membuat surat pengangkatan untuk secara harfiah, perjanjian kerja yang memenuhi persyaratan Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Meskipun perjanjian kerja lisan memiliki kekuatan hukum yang sama dengan perjanjian tertulis, perusahaan harus tetap mengeluarkan surat pengangkatan untuk membuktikan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan.³⁸

Saiful Ibnu Hamzah “*Keabsahan Kontrak Lisan Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam*” dalam penelitian tersebut menemukan kesimpulan bahwa kontrak atau perjanjian adalah peristiwa hukum yang banyak terjadi di masyarakat terutama dikalangan dunia usaha. Dalam kegiatan ekonomi dan bisnis kontrak atau perjanjian menjadi bagian dalam kegiatan usaha yang melibatkan atau berkaitan dengan pihak lain contoh : kontrak kerja, perjanjian hutang piutang, perjanjian kerjasama dalam usaha dan lain-lain. Dalam praktek dimasyarakat perjanjian bisa dibuat secara

³⁸ Katu, J. M., Styawati, N. K. A., & Putra, I. M. A. M. (2024). *Tinjauan Yuridis Terhadap Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Antara Pekerja dan Perusahaan*. Jurnal Konstruksi Hukum, 5(1), 66-71. Diakses 1 April 2024. Penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang akan penulis urai dalam tesis ini yaitu membahas perlindungan hukum terhadap pekerja yang melakukan kontrak kerja secara lisan, yang membedakan dalam tesis ini adalah regulasi yang terkini yaitu peraturan pemerintah no.35 tahun 2021 serta dalam sudut pandang perspektif maqasid syariah, tentuan dalam tesis ini akan memberikan informasibaru daripada penelitian sebelumnya.

tertulis ataupun lisan. Dalam penelitian penulis mengambil salah satu kasus yang terjadi di Pengadilan Negeri Tulungagung dengan nomer perkara : 35/Pdt.G/2017/PN.Tlg. Yang menarik dari perkara ini adalah adanya dua jenis perjanjian yaitu akta notaris tentang perjanjian jual beli dan adanya perjanjian lisan. Yang mana akta notaris tersebut terbentuk dari adanya perjanjian lisan. Sementara maksud dan tujuan kedua perjanjian tersebut jauh berbeda.³⁹

Andre Setiawan, Afrina Mayang W, Ahmad Zulfi K, Pramudita D dan Yohanes P. Simanjuntak, dalam penelitian mereka yang berjudul “*Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dibuat Secara Lisan Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan*”, mendapati kesimpulan bahwa tenaga kerja merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan tanpa adanya tenaga kerja maka perusahaan tidak dapat berjalan. Berdasarkan pada peraturan perundang-undangan, tenaga kerja diatur dengan sistem perjanjian kerja yang dikelompokkan menjadi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu lebih lanjut diatur di dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 56 dan 57, berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut diketahui bahwa suatu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Namun pada praktik kenyataannya masih saja didapati pelaku usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tidak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Seperti perselisihan yang terjadi antara PT. SRIKANDI INTI LESTARI sebagai perusahaan pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang bernama sentosa, sukardi oloan, sholikin, tumpal marsaor pangihutan, baos albert silalahi, akhiar, nurwedi, arse, dimana mereka merupakan karyawan yang bekerja di PT SRIKANDI INTI LESTARI. Bahwa dalam mengadakan hubungan kerja, Para pekerja bekerja dengan status sebagai karyawan kontrak (PKWT), di kontrak secara terus menerus dan

³⁹ Hamzah, S. I. (2020). *Keabsahan Kontrak Lisan Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam*. MAQASID, 9(2). Diakses 1 April 2024. Dalam penelitiannya membahas keabsahan kontrak perjanjian secara lisan dalam sebuah tindakan kontrak bisnis yang dikaji dari sisi hukum positif dan hukum islam dimana perjanjian secara lisan adalah sah menurut hukum, maka ini di jadikan sebuah pijakan dalam tesis yang akan penulis teliti dari perjanjian lisan yang sah secara hukum akan tetapi pada kenyataannya kurang mendapatkan perlindungan hukum, seperti yang di alami pekerja bangunan dalam melakukan kontrak kerja secara lisan.

berkelanjutan dalam waktu lebih dari 3(tiga) tahun tanpa jeda waktu (break). Diantara kontrak kerja yang satu dengan yang lainnya selama 1(satu) bulan Para pekerja/buruh telah dipekerjakan oleh perusahaan dengan tanpa adanya perjanjian kontrak kerja yang dibuat secara tertulis melainkan hanya diperjanjikan secara lisan.⁴⁰

Regina Veronika “*Kepastian Hukum Perjanjian Secara Lisan Menurut KUHPerdata Pasal 13381*”, dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui terlebih dahulu untung ruginya jika terjadi kesalahan ataupun kelalaian dari pihak pihak yang bersangkutan atas perjanjian yang dibuat. Sengketa tersebut bisa terjadi karena ada salah satu pihak yang tidak melakukan kewajibannya dengan sebagaimana mestinya atau melakukan wanprestasi demi keuntungannya sendiri. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yang dilakukan dengan cara mengkaji data-data sekunder yang berupa semua publikasi tentang hukum yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus dan menuangkannya dalam bentuk buku, jurnal seperti buku-buku literatur tentang dasar-dasar hukum perjanjian. Data-data yang diperoleh selanjutnya akan diuraikan dan dihubungkan sedemikian rupa sehingga dapat disajikan dalam penulisan yang lebih sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Kepastian hukum dan pembuktian perjanjian yang dibuat secara lisan menurut Pasal 1338 KUHPerdata yaitu setiap persetujuan yang dibuat sesuai undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya dan pembuktiannya jika tanpa adanya alat bukti yang kuat maka para pihak harus mengambil langkah perundingan dimana para pihak dapat memperoleh tujuan atau kesepakatan yang baru yang sama-sama bisa diterima dan adil untuk kepentingan bersama. 2. Penyelesaian sengketa perjanjian secara lisan jika terjadi wanprestasi yaitu lewat cara yang sederhana juga karena tidak mudah menyelesaikan permasalahan yang hanya

⁴⁰Setiawan, A., & Simanjuntak, Y. (2023). *Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dibuat Secara Lisan Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan*. *Wijayakusuma Law Review*, 5(1). Diakses 1 April 2024. Penelitian ini masih sama dengan penelitian yang di lakukan Hamzah, S. I. (2020), namun dalam penelitian Setiawan bahwa perjanjian kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) harus dilakukan secara tertulis seperti yang diatur di dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 56 dan 57.

terjadi hanya dengan lisan. Cara sederhananya penulis memilih Negosiasi. Secara umum negosiasi dapat diartikan sebagai suatu upaya penyelesaian sengketa para pihak tanpa melakukan proses peradilan dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang lebih harmonis. Menurut Budiono Kusumohamidjojo Negosiasi juga bersifat positif dan negatif artinya suatu negosiasi akan bermuara pada keberhasilan atau kegagalan tergantung pencapaian para pihak. Maka dari itu dalam membuat perjanjian alangkah baiknya kita tidak memilih perjanjian yang hanya dibuat secara lisan saja atau atas dasar saling mengenal dan percaya, karna manusia masih memiliki egonya sendiri. Kita tidak tahu kedepannya akan terjadi apa sesuatu yang buruk ataupun baik. Lebih indah jika kita berjaga-jaga dan tetap waspada.⁴¹

F. Metodologi Penelitian

1) Metode dan Pendekatan Penelitian

a. Metode penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian Kualitatif yaitu penelitian yang memiliki pendekatan lebih beragam dalam penelitian akademis ketimbang penelitian kuantitatif. Metode penelitian kualitatif tetap mengandalkan data berupa teks dan gambar, memiliki langkah-langkah unik dalam analisis datanya, dan bersumber dari strategi penelitian yang berbeda-beda. Dalam hal ini, tidak ada sedikitpun campur tangan dari penulis untuk mempengaruhi data. Metode penelitian kualitatif bermaksud untuk mendeskripsikan realita yang terjadi. Dalam artian penelitian ini akan mendalami dan menganalisis fakta di lapangan terkait peristiwa perijinan lisan pekerja kuli bangunan di wilayah Talun terkait kontrak kerja lisan berdasarkan peraturan pemerintah no.35 tahun 2021 dan *maqasid syariah*.

⁴¹ Wauran, R. V. (2020). *Kepastian Hukum Perjanjian Secara Lisan Menurut KUHPerdara Pasal 1338. Lex Privatum*, 8(4). Diakses 1 April 2024. Penelitian ini masih membahas kepastian atau keabsahan perjanjian secara lisan namun dalam sudut pandang regulasi yang berbeda yaitu dari sisi hukum perdata, kemudian penelitian ini juga membahas upaya penyelesaian sengketa jika terjadi wanprestasi dalam perjanjian secara lisan.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ialah Pendekatan empiris yaitu suatu pendekatan penelitian yang digunakan untuk menggambarkan kondisi yang dilihat di lapangan secara apa adanya.⁴² Pendekatan empiris juga akan memberikan kerangka pembuktian atau pengujian untuk memastikan suatu kebenaran. Pendekatan empiris ini diharapkan dapat menggali data dan informasi semaksimal mungkin tentang rumusan masalah dalam penelitian yang berkaitan dengan perjanjian lisan kuli bangunan di wiayah Talun. Dan ditinjau dari segi karakteristik masalah atau gejalanya, penelitian ini merupakan penelitian studi kasus. Kasus artinya kejadian atau peristiwa yang mengandung masalah atau perkara sehingga perlu ditelaah kemudian dicarikan cara penanggulangannya antara lain melauli penelitian. Peneliti studi kasus berupaya menelaah sebanyak mungkin data mengenai subjek yang diteliti. Dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok, atau suatu kejadian, peneliti bertujuan memberikan pandangan yang lengkap dan mendalam mengenai subjek yang diteliti.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sebelum ke lapangan, selama di lapangan, dan setelah pengumpulan data selesai. Analisis data lebih banyak dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data.⁴³

2) Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data diperoleh.⁴⁴ Data merupakan hasil pencatatan berupa fakta yang diperoleh dari suatu peristiwa yang dijadikan bahan untuk menyusun informasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data yang berkaitan. Adapun suatu data yang dimaksud ialah:

⁴² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal. 142

⁴³I Wayan Suhendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan dan Keagamaan*, (Bali: Nilacakra, 2018), hal 144.

⁴⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), hal 129.

1) Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber pertama dimana sebuah data dihasilkan.⁴⁵ Sedangkan data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objeknya yaitu data pertama yang diperoleh dari pihak pertama, dari sumber asalnya yang belum diolah dan diuraikan orang lain.⁴⁶ Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah kontraktor, mandor dan para pekerja bangunan.

2) Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber dari bahan bacaan. Sumber sumber sekunder terdiri atas berbagai macam, dari surat-surat pribadi, kitab harian, notulen rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah.⁴⁷

Berdasarkan pengertian sumber data sekunder tersebut maka sumber data sekunder merupakan sumber data yang digunakan untuk penelitian berupa tulisan dan penelitian yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini. Dalam hal ini sumber data sekunder yang digunakan yakni berupa buku-buku, jurnal, makalah dan lain-lain.

3) Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam mengumpulkan data penulisan ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Salah satu sumber data yang sangat penting dalam penelitian kualitatif adalah yang berupa manusia yang bisa dijadikan sebagai narasumber atau informan. Untuk mengumpulkan informasi dari sumber data ini maka diperlukan wawancara. Dimana Teknik wawancara ini merupakan teknik yang paling banyak digunakan dalam penelitian kualitatif.⁴⁸ wawancara dapat dibedakan dalam empat bentuk yaitu: *Peratama*, wawancara terstruktur yaitu bentuk pedoman wawancara yang disusun secara terperinci mengenai hal

⁴⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, hal 172.

⁴⁶Suraya Murcitaningrum, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Edisi Revisi,(Bandar Lampung: Ta'lim Press, 2013), hal 26.

⁴⁷S. Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal 143.

⁴⁸Lexy J. Moleong, *Metodologi Penulisan Kualitatif, edisi revisi*, hal 157.

- hal yang ingin ditanyakan. *Kedua*, wawancara semi terstruktur yaitu wawancara yang dimana dalam pelaksanaan lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur, *Ketiga*, Wawancara tidak terstruktur (yaitu bentuk pedoman wawancara yang tidak tersusun secara sistematis, akan tetapi hanya menurut pokok-pokok pikiran yang ditanyakan). *Keempat*, wawancara kelompok yaitu wawancara yang dilakukan terhadap lebih dari seorang responden.⁴⁹

Adapun wawancara yang akan penulis lakukan yaitu wawancara dengan informan yang memiliki kapasitas sesuai dengan kebutuhan data yang ingin digali seperti wawancara dengan kontraktor bangunan, mandor, para pekerja bangunan dan lain sebagainya.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode mendapatkan data dengan mempelajari dan mencatat buku arsip, karya ilmiah, jurnal, surat kabar, atau dokumen yang berkaitan dengan objek yang mau diteliti.

c. Studi Pustaka

Teknik ini dilakukan agar dapat memberikan informasi tentang data-data yang tertulis/teks, gambar, sebagai bukti dalam melakukan penelitian, mengenai Pengumpulan data tersebut yang berkaitan dengan tema penelitian ini.

4) Metode Analisis Data

Analisis data adalah metode mencari dan menyusun secara teratur data yang didapat dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih yang mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat simpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.⁵⁰

Analisis data adalah suatu fase dalam penelitian yang sangatlah penting, karena dengan menganalisis data secara sistematis dari hasil

⁴⁹ Sofyan A. P. Kau, *Metodologi Penelitian Hukum Islam*, hal 167-168.

⁵⁰ Hardani, Nur Hikmatul Auliya, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), hal 162.

penelitian yang dilakukan peneliti dan dapat memperoleh wujud dari penelitian yang dilakukannya. Analisis adalah suatu proses upaya menguraian atau menjadi bagian unit-unit sehingga susunan atau tatanan bentuk sesuatu yang diurai tersebut tampak dengan jelas dan karenanya juga bisa lebih terang ditangkap maknanya.⁵¹

Berikut adalah cara penulis menganalisis data penelitian dengan menggunakan cara sebagai berikut:

a) Reduksi Data

Reduksi data adalah proses memilih, menyederhanakan, memfokuskan, mengabstraksikan dan mengubah data kasar yang muncul dari catatan lapangan. Dalam tahap ini data kasar yang diperoleh di lapangan dipilih dan dikumpulkan agar data lebih sederhana dan mudah untuk diolah.

b) Penyajian Data / Display Data

Penyajian data adalah suatu cara merangkai data dalam suatu organisasi yang memudahkan untuk membuat kesimpulan atau tindakan yang diusulkan. Pada tahap ini data yang telah direduksi dipilih kembali sesuai dengan kebutuhan, jenis, bagan, katagori penelitian teks yang bersifat naratif dan kemudian mengorganisasikannya untuk memudahkan dalam penarikan kesimpulan. Dengan begitu maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.⁵²

c) Kesimpulan dan Verifikasi Data

Verifikasi data atau penarikan kesimpulan yang bersifat sementara dan mungkin akan berubah jika ditemukan bukti-bukti yang lebih kuat dan lebih mendukung pada tahap berikutnya dianalisis. Akan tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan ditahap awal kemudian didukung oleh bukti yang

⁵¹Sugiyono, *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal 328.

⁵² Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: CV Alfabeta, 2005), hal 41.

valid dan konsisten pada saat penelitian kembali dilapangan maka kesimpulan tersebut merupakan kesimpulan yang kredibel.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memahami arah penelitian maka penulis membuat sistematika pembahasan dalam penelitian yang terdiri dari lima bab dan masing-masing bab terbagi atas beberapa bab, dengan rincian sebagai berikut:

BAB I pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, fokus masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II berisikan tentang Perlindungan Hukum Karyawan Kuli Bangunan Terkait Kerja Berdasarkan Perjanjian Lisan Perspektif Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Dan *Maqasid Syariah* terkait tinjauan umum perlindungan hukum, teori perlindungan hukum, tinjauan umum pekerja/buruh, perlindungan hukum pekerja, hak-hak pekerja, definisi perjanjian, subjek perjanjian kerja, jenis-jenis perjanjian kerja, pengertian *ijarah*, rukun dan *syarat ijarah 'ala al -'amal*, derfinisi *maqashid syari'ah*, tujuan dan klasifikasi *maqashid syari'ah*, keabsahan *akad* dalam *maqasid syariah*.

BAB III berisikan tentang deskripsi tinjauan objektif wilayah penelitian, profil Kecamatan Talun, sejarah Kecamatan Talun, kondisi sosial ekonomi Masyarakat Kecamatan Talun dan Tinjauan umum kuli bangunan di Kecamatan Talun.

BAB IV berisikan tentang analisis perjanjian kontrak kerja lisan kuli bangunan di Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon, Perlindungan Hukum kuli bangunan di Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon di tinjau dari Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Perjanjian kontrak kerja lisan kuli bangunan di Kecamatan Talun di tinjau dari perspektif *Maqasid Syariah*.

BAB V penutup dari keseluruhan rumusan masalah yang memuat kesimpulan hasil penelitian tesis.