

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA BORONGAN PADA CV. LIMPO MEGA KARSA (Telaah Hukum Islam)

Tajuddin Salomon H, M. Thahir Maloko
Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
Email: tajuddinsalamon01@gmail.com

Abstrak

Hubungan pekerja dan pemberi kerja acapkali menimbulkan permasalahan yang dapat merugikan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja borongan pada CV. Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru dengan pokok permasalahan diantaranya, bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja borongan CV. Limpo Mega Karsa, bagaimana mekanisme penyelesaian jika terjadi perselisihan, serta bagaimana pandangan hukum Islam terkait upaya perlindungan terhadap tenaga kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif, syar'i, dan sosiologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja Borongan telah dilakukan oleh CV. Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru, seperti adanya perjanjian kerja meskipun dibuat secara lisan, pemberian upah lembur jika melebihi jam kerja, dan upah pokok untuk kepala tukang dan tukang yang sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), tetapi untuk upah buruh masih dibawah standar UMP. Upaya penyelesaian jika terjadi perselisihan antara pekerja dengan CV. Limpo Mega Karsa belum sepenuhnya diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian hubungan insdustrial yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Keluasan ajaran Islam membuktikan bahwa Islam tidak hanya mengatur hubungan vertikal dengan Allah SWT, tetapi termasuk dalam urusan ketenagakerjaan, Islam sangat memerhatikan pemenuhan hak-hak tenaga kerja, bahkan Nabi Muhammad sangat menganjurkan untuk membayar upah pekerja sebelum keringatnya kering.

Kata Kunci: Hukum Islam; Perlindungan Hukum; Pekerja Borongan

Abstract

The relationship between workers and employers often causes problems that can be detrimental to workers. This research aims to find out how to protect the law against Wholesale workers in CV. Limpo Mega Karsa Barru Regency with the main problems including how the form of legal protection against wholesale workers CV. Limpo Mega Karsa, how the mechanism of settlement in case of disputes, as well as how the view of Islamic law related to labor protection efforts. This type of research is qualitative field research with normative, syar'i, and sociological juridical approaches. The results showed that some forms of legal protection against Wholesale workers have been done by CV. Limpo Mega Karsa Barru Regency, there is such an employment agreement although made orally, the provision of overtime wages if it exceeds working hours, and

the basic wage for head builders and craftsmen who are in accordance with the Provincial Minimum Wage (UMP), but for labor wages are still below ump standards. Settlement efforts in case of disputes between workers and CV. Limpo Mega Karsa has not been fully resolved through the mechanism of resolving industrial relations stipulated in the Labor Law. The breadth of Islamic teachings proves that Islam not only regulates vertical relations with Allah SWT, but in employment affairs, Islam is very concerned about the fulfillment of labor rights, even the Prophet Muhammad strongly recommends to pay workers' wages before his sweat dries.

Keywords: Islamic Law; Legal Protection; Wholesale Workers

PENDAHULUAN

Secara regulatif, sistem ketenagakerjaan di Indonesia dapat dibaca dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹ Pasal tersebut menegaskan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.² Sementara Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 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 dilihat bahwa untuk memenuhi kebutuhan 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 modal yang sangat penting.

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

¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Soerdarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), hlm. 5.

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.

Mengenai hubungan kerja, Islam sangat berbeda dengan sistem perindustrian modern yang memandang hubungan buruh dan majikan sebagai kelompok yang bertentangan. Islam memandang hubungan pekerja dengan pemberi kerja dalam konteks persaudaraan dan persahabatan serta mengatur mereka supaya kepentingan keduanya tidak bertentangan. Islam menggalakkan kepercayaan saling mempercayai, menghormati hak orang lain, persamaan keadilan, dan cinta kasih.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif lapangan dengan pendekatan normatif yuridis, syar'i, dan sosiologis. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif.³

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Borongan CV. Limpo Mega Karsa

Kedudukan pekerja yang secara faktual tidak sederajat dengan pemberi kerja berpotensi menimbulkan perlakuan diskriminatif dan sewenang-wenang. Untuk meminimalisir potensi tersebut, negara diposisikan sebagai regulator sekaligus penengah antara kedua pihak, sehingga relasi antara pekerja dan pemberi kerja tidak saling merugikan.

Pelbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk menjamin perlindungan hukum terhadap pekerja dan pemberi kerja, bahkan upaya-upaya tersebut telah diformalisasikan kedalam peraturan perundang-undangan, salah satunya melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Siti Fatwah dan Kusnadi Umar, Penerapan Sistem E-Court di Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar Perspektif Syarah Syar'iyah, *Siyasatuna*, Volume 1 Nomor 3 (September, 2020), hlm. 582-593.

Perlindungan minimal yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan terhadap pekerja adalah adanya ketentuan terkait legalitas hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang harus dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja. Selain perjanjian kerja, jam kerja dan upah minimum termasuk salah upaya perlindungan yang juga diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

a. Perjanjian kerja

Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara limitatif bahwa perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Substansi dari perjanjian kerja adalah kesepakatan kedua belah pihak yang nantinya akan dijadikan sebagai acuan bersama dalam menjalankan fungsi dan peran masing-masing, dan akan dijadikan sebagai batu uji jika dikemudian hari terjadi permasalahan.

Muhammad Wahyu Muskar, 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, tekun, disiplin, tidak ceroboh dan tidak ada kecurangan. Apabila ada pelanggaran maka akan diberi teguran terlebih dahulu”.*⁴

Undang-undang Ketenagakerjaan memang tidak secara rigid menentukan bahwa setiap perjanjian kerja harus dibuat dalam bentuk tertulis, tetapi dikembalikan kepada kesepakatan kedua pihak. Hanya saja, terdapat konsekuensi yang berbeda antara perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis dan perjanjian yang dibuat secara lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan sangat rentan terjadi pengingkaran dari kedua pihak, karena tidak ada dokumen tertulis yang dapat dijadikan sebagai alat bukti otentik saat terjadi perselisihan. Jika perjanjian dibuat dalam bentuk tertulis, kedua pihak sulit untuk mengingkari sebab perjanjian tertulis tersebut dapat dijadikan sebagai bukti.

b. Jam Kerja

⁴ Muhammad Wahyu Muskar, Direktur CV. Limpo Mega Karsa, wawancara, Kabupaten Barru, tanggal 17 Juni 2019.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa setiap pemberi kerja atau pengusaha tidak boleh mempekerjakan pekerjaannya melebihi dari jam kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pembatasan jam dikerja dimaksudkan sebagai upaya untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerja.

Adapun ketentuan wajib kerja diatur dalam Pasal 77 Ayat (2) Undang-undang Nomor 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.⁵

Jupri, Buruh Pekerja Borongan mengungkapkan 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 karena pekerjaan nanggung kadang lebih dari 3 jam”.*⁶

Hal tersebut berkesesuaian dengan keterangan Jaharuddin, Wakil Direktur CV. Limpo Mega Karsa:

*“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 karena pekerjaan yang nanggung dan pekerja menambah 2-3 jam dari waktu lembur”.*⁷

Penambahan waktu lembur 2-3 jam persekali lembur jelas bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, sebab pekerja hanya diperbolehkan melakukan kerja lembur tidak melebihi dari 3 jam, karena akan memengaruhi waktu istirahat, namun kondisi tersebut diakui sebagai kesepakatan dan tidak ada paksaan bagi pekerja dan pekerja tetap diberikan upah yang lebih.

c. Upah Kerja

Upaya perlingungan terhadap pekerja yang telah diatur oleh pemerintah adalah terkait pemberian upah, baik upak pokok maupun upah atau tunjangan lainnya.

⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 108.

⁶ Jupri, Pekerja Borongan, wawancara, Kabupaten Barru, tanggal 19 Juni 2019.

⁷ Jaharuddin, Wakil Direktur CV. Limpo Mega Karsa, wawancara, Kabupaten Barru, tanggal 17 Juni 2019.

Penentuan standar upah minimum oleh Undang-undang Ketenagakerjaan didelegasikan kepada pemerintah daerah.

Menindaklanjuti amanat undang-undang tersebut, Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan telah menetapkan upah minimum yang diberlakukan di wilayah Sulawesi Selatan. Upah minimum dimaksudkan sebagai standar penghasilan yang layak bagi setiap pekerja yang akan dievaluasi setiap tahun untuk menyesuaikan dengan tingkat kebutuhan pokok dan inflasi.

Adapun upah minimum yang telah ditetapkan oleh Pemerintah 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 Nomor 13 Tahun 2003 dalam pasal 89 tentang Upah Minimum Provinsi, khususnya untuk pekerja dengan status buruh. Meskipun upah yang diterima belum sesuai dengan standar upah minimum, namun para pekerja mengakui bahwa penghasilan yang diperoleh sudah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dalam keluarga.

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

Tabel 1. Daftar Upah 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

Sumber: Hasil Olah Data

Selain upah pokok, pengusaha atau pemberi kerja juga wajib menyediakan tunjangan dan fasilitas yang dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya yang disesuaikan dengan kemampuan pihak perusahaan atau pemberi kerja. Hal tersebut ditujukan sebagai bentuk hubungan yang harmonis antara pihak perusahaan dan pekerja. Salah satu bentuk dari tunjangan dan fasilitas tersebut adalah jaminan kesehatan para pekerja dalam lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yang nyaman dan sehat jasmani maupun rohani.

Namun sangat disayangkan, ternyata CV. Limpo Mega Karsa tidak memerhatikan kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan, tetapi jika terjadi kecelakaan kerja, pihak CV. Limpo Mega Karsa akan tetap memberikan atau menanggung biaya pengobatan. Hal tersebut diakui oleh Jaharuddin, Wakil Direktur CV. Limpo Mega Karsa:

*“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”.*⁸

Upaya pihak CV. Limpo Mega Karsa yang akan menanggung biaya pengobatan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan patut diapresiasi, tetapi disisi lain, CV. Limpo Mega Karsa telah mengabaikan kewajibannya, karena Undang-undang Ketenagakerjaan telah mengamanatkan kepada setiap pemberi kerja atau perusahaan untuk mendaftarkan pekerjanya dalam sistem jaminan kesehatan melalui BPJS Kesehatan.

2. Penyelesaian Perselisihan antara Pekerja Borongan CV. Limpo Mega Karsa

a. Meningkatkan Kemampuan Pekerja

Pekerja pada CV. Limpo Mega Karsa didominasi lulusan sekolah dasar, 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 sosial media dengan pembekalan pendidikan berupa pembekalan tentang ketenagakerjaan.

Tetapi ketika melihat fokus pekerjaan yang dilakukan oleh CV. Limpo Mega Karsa, maka dapat dimaklumi jika pekerjanya tidak berikan hak untuk meningkatkan kemampuannya melalui program peningkatan kapasitas, karena pekerjanya rata-rata pekerja yang tidak membutuhkan pengembangan kapasitas.

b. Organisasi Serikat Pekerja

⁸ Ibid.

Serikat pekerja ini adalah wadah penyalur aspirasi pekerja dengan hak-haknya, seperti hak berorganisasi, hak secara kolektif menyatakan pendirian atau pendapat yang menyangkut kondisi atau lingkungan kerja dan hak perlindungan lainnya. Serikat Pekerja tidak mustahil untuk dibentuk, sehingga 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 tanggungjawab atas kelangsungan hidup perusahaan.

c. Jaminan Keselamatan Kerja

Salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan dan solusi atas kendala yang sering terjadi dan berakhir pada perselisihan adalah pemenuhan hak berupa Jaminan Keselamatan Kerja melalui program jaminan sosial yang pelaksanaannya dilakukan melalui sistem Asuransi sosial yang dinamakan Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK).

Wahyu Muskar menyatakan 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”.*⁹

Tidak diikutsertakannya pekerja borongan dalam program Jamsostek disebabkan kondisi keuangan CV. Limpo Mega Karsa yang belum memungkinkan, sehingga tanggungjawab perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja masih dilakukan secara mandiri.

d. Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak. Setiap permasalahan antara pekerja dan pemberi kerja harus diupayakan penyelesaiannya secara musyawarah atau perundingan terlebih dahulu.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik sesuai dengan Pasal 151 Ayat (2) harus ada perundingan baik pengusaha, serikat kerja, serikat buruh secara bipartit. Penyelesaian

⁹ Ibid. Muhammad Wahyu Muskar.

Hubungan Industrial oleh pihak yang berselisih, diharapkan dapat memperoleh hasil yang menguntungkan untuk kedua belah pihak.

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.

Wahyu Muskar, mengungkapkan bahwa:

*“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”.*¹⁰

CV. Limpo Mega Karsa pernah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada salah seorang kepala tukang, karena tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari berturut-turut, sehingga langsung digantikan tanpa adanya perundingan atau musyawarah.

3. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hukum Islam

Islam menawarkan sistem 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. Karena dalam perspektif Islam, bekerja merupakan kewajiban mulia bagi setiap manusia agar dapat hidup layak dan terhormat, bahkan kedudukan pekerja atau buruh menempati posisi terhormat. Dalam Islam, hubungan pengusaha dan buruh digunakan prinsip kesetaraan (*musawah*) dan keadilan. Prinsip kesetaraan menempatkan pengusaha dan pekerja pada kedudukan yang sama, yaitu saling membutuhkan. Dalam ajaran Islam juga memiliki sistem ekonomi yang sangat fundamental dan berbeda dengan sistem-sistem yang tengah berjalan yang didasarkan pada *maqasid asy-syari'ah* yang berbeda dengan sistem-sistem sekuler.¹¹

Diawal perjanjian, mereka sepakat terhadap upah tertentu. Tetapi, jika pekerja telah terikat dengan kontrak dan memulai pekerjaannya, mengubah secara sepihak isi

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Ikhwani Abidin Basri, *Islam dan Tantangan Ekonomi, Cet. 1*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), hlm. 7.

perjanjian baik perjanjian secara lisan maupun tertulis lalu mengurangi dan memotong upah pekerjanya dengan pelbagai alasan. Dalam kondisi demikian, pekerja tentu tidak dapat berbuat banyak karena keterbatasan dan posisi yang serba sulit, antara kehilangan pekerja dan upah dibawah batas minimum. Bahkan terkadang pekerja tidak mampu membuktikan hak yang mesti diterima.¹²

Dalam Islam, upah adalah salah satu yang menjadi perhatian serius, bahkan Nabi Muhammad sas memerintahkan untuk memberikan upah sebelum keringat pekerja kering. Seperti dalam sebuah Hadis:

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”.¹³

Maksud hadis ini adalah bersegeralah memberikan hak pekerja sesuai dengan perjanjian setelah pekerjaannya selesai, hadis tersebut memberikan penegasan agar pemberi kerja menyegerakan dan tidak telat dalam membayar upah pekerja. Dalam pemberian upah, CV. Limpo Mega Karsa tidak pernah ada keterlambatan.

Pemberi kerja harus memerhatikan dengan baik terkait masalah upah dan memberikan kepastian hukum tentang upah pekerja. Jika pun terjadi kendala dalam pemberian upah tersebut harus melalui musyawarah. Dalam hukum Islam, diutamakan tindakan pencegahan (*preventif*), konsep ini sejalan dengan fiman Allah dalam QS. al-Nisa /4:58:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah-amanah kepada pemiliknya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.¹⁴

Ayat tersebut mengisyaratkan agar hubungan ketenagakerjaan dilakukan dengan prinsip *amanah*. Prinsip *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.¹⁵

¹² Laili Nur Amalia, Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Penerapan Akad Ijarah Pada Bisnis Jasa Laundry (Studi Kasus di Desa Kedungrejo Kecamatan Muncar), *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, Volume 5 Nomor 2 (2015), hlm. 187.

¹³ Muhammad ibn Yazid Abu Allah al-Qazwiniyy, *Sunan Ibn Majah* Juz. 2, (Dar al-Fikr, Beirut, t.th.), hlm. 817.

¹⁴ Kementerian Agama, *al-Qur'an dan Terjemahan*, h. 101.

¹⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an* Vol.2. hlm. 581.

KESIMPULAN

Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja Borongan telah dilakukan oleh CV. Limpo Mega Karsa Kabupaten Barru, seperti adanya perjanjian kerja meskipun masih dalam bentuk lisan, sehingga memiliki kekurangan karena sangat berpotensi diingkari secara sepihak. Terkait ketepatan jam kerja dan upah juga sudah dipenuhi meskipun masih terdapat kekurangan seperti besaran upah untuk kelas pekerja buruh yang belum sesuai dengan Minimum Provinsi (UMP). Mekanisme penyelesaian jika terjadi perselisihan antara pekerja dengan CV. Limpo Mega Karsa belum sepenuhnya mengacu pada mekanisme penyelesaian yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang menitikberatkan pada upaya penyelesaian bipartit. Nabi Muhammad sangat menganjurkan untuk membayar upah pekerja sebelum keringatnya kering, hal tersebut membuktikan keluasan ajaran Islam yang tidak hanya mengatur hubungan vertikal dengan Allah SWT, tetapi sampai pada urusan ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Basri, Ikhwan Abidin, *Islam dan Tantangan Ekonomi* (Cet. I; Jakarta: Gema Insani Press, 2000).
- Kementrian Agama, *Alqur'an dan Terjemahan*,.
- Soerdarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008).
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an Vol.2*.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).
- Al-Qazwiniyy, Muhammad ibn Yazid Abu Allah, *Sunan Ibn Majah*, (Dar al-Fikr, Beirut, t.th.).

Jurnal

- Amalia, Laili Nur, Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Penerapan Akad Ijarah Pada Bisnis Jasa Laundry (Studi Kasus di Desa Kedungrejo Kecamatan Muncar), *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, Volume 5 Nomor 2 (2015).
- Fatwah, Siti dan Kusnadi Umar, Penerapan Sistem E-Court di Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar Perspektif Siyasa Syar'iyah, *Siyasatuna*, Volume 1 Nomor 3 (September, 2020).

Peraturan

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

Wawancara

Jupri, Pekerja Borongan, wawancara, Barru, tanggal 19 Juni 2019

Jaharuddin, Wakil Direktur CV. Limpo Mega Karsa, wawancara, Barru, tanggal 17 Juni 2019.

Muhammad Wahyu Muskar, Direktur CV. Limpo Mega Karsa, wawancara, Barru, tanggal 17 Juni 2019.