

Tinjauan Hukum Islam terhadap Hak-Hak Pekerja Bengkel X di Belitung Timur

Ikrima Azkury Nabella*, Popon Srisusilawati, Akhmad Yusup

Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*bellaazkury00@gmail.com, poponsrisusilawati@gmail.com, akhyuss91@gmail.com

Abstract. Labor and employment issues continue to receive the attention of many groups, including work agreements, working time, inadequate wages and health insurance. Such as the issue of wages and working time that occurred at Workshop "X". This research aims to analyze how the rights of Workshop "X" workers in East Belitung are implemented and analyze the Islamic Law Review of the Rights of Workshop "X" Workers in East Belitung. This research uses a normative empirical approach, qualitative data comes from observation, interviews, documentation and literature study. The results of the research show that the rights of workers in Workshop "X" have not been fully felt in terms of Islamic Law, namely in the DSN MUI Fatwa No.112/DSN-MUI/IX/2017 concerning the ijarah agreement that the work agreement is carried out verbally but between the owner and workers in the Workshop. "X" there is a discrepancy in the fatwa, namely a discrepancy in the seventh provision, namely the time period (working hours) is not clearly stated in the agreement and in the eighth provision the musta'jir as the contracting party does not explain the amount of wages which is not clearly stated in terms of the amount or nominally, the discrepancy in the fatwa causes an element of jahalah and is not justified because it ignores the hadith texts regarding workers, giving work loads that must not exceed the worker's abilities.

Keywords: *Islamic Law, Workers' Rights, DSN MUI Fatwa No.112/DSN-MUI/IX/2017 Concerning The Ijarah Contract.*

Abstrak. Permasalahan buruh dan ketenagakerjaan terus mendapatkan perhatian banyak kalangan dari persoalan Perjanjian kerja, waktu kerja, upah yang tidak layak dan jaminan kesehatan terus menjadi perhatian. Seperti masalah upah dan waktu kerja yang terjadi di Bengkel "X". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi terhadap hak-hak pekerja Bengkel "X" di Belitung Timur dan menganalisis Tinjauan Hukum Islam Terhadap Hak-Hak Pekerja Bengkel "X" di Belitung Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif empiris, data kualitatif bersumber dari observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Hasil penelitian bahwa hak pekerja di Bengkel "X" belum sepenuhnya dirasakan ditinjau dari Hukum Islam yaitu dalam Fatwa DSN MUI No.112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad ijarah bahwa bahwa perjanjian kerja dilakukan secara lisan namun antara pemilik dan pekerja di Bengkel "X" ada ketidaksesuaian dalam fatwa tersebut, yaitu ketidaksesuaian dalam ketentuan ketujuh yaitu jangka waktu (jam kerja) tidak diketahui secara jelas dalam kesepakatan dan dalam ketentuan kedelapan musta'jir sebagai pihak yang berakad tidak menjelaskan besaran upah (ujrah) yang tidak disebutkan secara jelas baik dari besaran atau nominalnya ketidaksesuaian dalam fatwa menyebabkan adanya unsur jahalah (ketidakjelasan) berdasarkan hukum Islam hal ini membuat tidak sah atau batalnya akad ijarah karena tidak memenuhi rukun dan syarat ijarah, tidak adanya pemberian cuti atau libur untuk para montir Sehingga dari apa yang terjadi di Bengkel "X" mengenai waktu kerja dan tidak adanya pemberian libur tentunya tidak dibenarkan karena sudah mengabaikan salah teks-teks hadis tentang buruh yaitu pemberian beban tidak boleh melebihi kemampuan pekerja.

Kata Kunci: *Hukum Islam, Hak-Hak Pekerja, Fatwa DSN MUI No.112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah.*

A. Pendahuluan

Salah satu ibadah dalam Islam adalah bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup, kebutuhan rezeki *halalan thayyiban* menjadi salah satu jihad di jalan Allah sebagai salah satu atau sebanding dengan memenuhi rukun Islam [1]. Dalam Islam tentunya memberikan larangan keras kepada orang untuk bermalas-malasan, ada hadits yang menjelaskan memberi lebih baik dari pada menerima. Islam mengajarkan umatnya untuk selalu berusaha dan bekerja semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya dan tidak berharap dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta mengajarkan bahwa orang perlu memiliki kreativitas, keahlian dan keterampilan kerja [2].

Dalam bekerja juga harus mengandung nilai *udubiyah* ada enam prinsip kerja dalam Islam yaitu ad-adalah (keadilan), saling menguntungkan atau tolong menolong antara pihak yang bekerja sama, kejelasan akad (perjanjian kerja) dan transparan mengenai upah sehingga terhindar dari perselisihan di kemudian hari, saling tanggung jawab dan suka sama suka serta kebebasan dalam beribadah dan etika [3].

Islam menginginkan semua umat yang beriman, bekerja untuk diri mereka, keluarga mereka atau untuk bangsa dan agama, lalu bagaimana dengan hak-hak pekerja dalam Islam, tentunya setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang adil termasuk dalam hal bekerja dengan upah yang layak dan sejahtera untuk memenuhi kebutuhannya, kesejahteraan, kelayakan upah dan waktu kerja para pekerja masih menjadi perhatian utama [4]

Permasalahan buruh dan ketenagakerjaan terus menarik perhatian banyak kalangan. Dengan segala persoalan mulai dari perjanjian kerja yang tidak jelas, upah yang tidak layak, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, waktu kerja dan masalah lainnya terus menjadi perhatian [5]. Salah satu masalah yang masih banyak terjadi yaitu mengenai upah Seseorang yang bekerja berhak menerima upah, atas pekerjaan yang telah mereka dilakukan guna membayar keringat mereka. Perintah untuk manusia bekerja ada dalam Al-Qur'an. Sebagaimana telah Allah diterangkan dalam QS. An-Naba:11

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

“Kami menjadikan siang untuk mencari penghidupan” (QS. An-Naba [78] : 11).[6]

Salah satu ajaran mengenai buruh yaitu bahwa pekerja tidak boleh bekerja tidak sesuai dengan kemampuan pekerja, Allah juga telah menjelaskan di dalam Al-Qur'an yaitu dalam QS. Al-Qasas ayat 28, mengenai kejadian nabi Musa a.s yang bekerja di rumah nabi Syu'aib

قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَىٰ مَا نَقُولُ وَكِيلٌ

“Dia (Musa) berkata, “Itu (perjanjian) antara aku dan engkau. Yang mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu yang aku sempurnakan, maka tidak ada tuntutan atas diriku (lagi). Allah menjadi saksi atas apa yang kita ucapkan.” (QS. Al-Qasas [28] : 28).[6]

Dari ayat diatas menunjukkan, bahwa ketika pemberi kerja (majikan) memberikan pekerjaan mereka tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan, dan kesamaan selain itu, harus adanya kejelasan mengenai perjanjian kerja menjadi keharusan untuk para pemberi kerja (majikan) [7].

Dalam Istilah perburuhan kerja, *ijarah* merupakan salah satu kerjasama yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja atau yang dikenal dalam Islam dengan sebutan *Musta'jir* dan pihak penerima kerja atau upah adalah *mu'jir*, sehingga jika ingin melakukan *ijarah* harus jelas baik dari waktunya harus ditetapkan apakah harian, bulanan atau tahunan dan upah yang dibayarkan harus dijelaskan se jelas-jelasnya [8].

Perjanjian kerja menjadi salah satu hal yang penting dalam bekerja, hal ini agar para pekerja atau buruh mendapatkan perlindungan atas hak-hak yang seharusnya mereka terima dan rasakan seperti perlindungan terhadap pekerja untuk bekerja dan waktu istirahat yang layak, jaminan penghidupan bagi pekerja, memperoleh dan menyegerakan membayar upah [9].

Fatwa DSN MUI NO.112/DSN-MUI/IX/2017 adalah salah satu fatwa atau dasar hukum Islam yang mengatur mengenai *ijarah* yang mencakup banyak sektor seperti dalam perbankan, keuangan serta banyak usaha lainnya dalam fatwa ini juga memberikan atau menjelaskan apa yang menjadi hak dan kewajiban para pihak dalam *ijarah* (perburuhan kerja) yang benar dan sesuai dengan ketentuan dalam Islam sehingga membuat kegiatan *ijarah* menjadi sah dan diperbolehkan [10].

Seperti hal yang terjadi di Bengkel “X” yang ada di Belitung Timur, menurut Johar [11] menyebutkan pada awal pekerja, bekerja tidak ada perjanjian kerja secara tertulis mengenai upah pekerja, pemilik bengkel tidak menyebutkan secara jelas berapa bagian atau besaran upahnya, pemilik bengkel hanya menyebutkan jika sistem upah atau gaji pekerja diambil dengan sistem per 6 hari, tetapi tidak disebutkan berapa besaran nominalnya, Kemudian mengenai waktu kerja, pekerja di Bengkel “X” mulai bekerja dari pukul 8 pagi hingga pukul 10 malam terkadang juga pekerja, bekerja lewat dari jam 10 malam, Bengkel “X” buka setiap hari, tidak ada hari libur untuk pekerja, kecuali dengan alasan sakit atau pemilik bengkel ingin libur tetapi hal ini sangat jarang sekali terjadi.

Islam menjelaskan [13] bahwa manusia itu sederajat di mata Allah maupun dimata hukum sebagaimana telah Allah jelaskan tidak boleh ada perbedaan antara orang kaya dengan orang miskin, tidak ada perbedaan antara orang yang berkulit putih dan kulit hitam serta tidak boleh ada perbedaan atau tindakan diskriminasi baik dari agama, suku bangsa, jabatan maupun posisi mereka. Masih banyak sekali hak-hak para pekerja yang belum diterima atau dirasakan terkhususnya pekerja di sektor informal. Berdasarkan latar belakang masalah, maka tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis Implementasi Hak-Hak Pekerja Bengkel “X” di Belitung Timur dan untuk menganalisis Tinjauan Hukum Islam Terhadap Hak-Hak Pekerja Bengkel “X” di Belitung Timur.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, jenis penelitian ini menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan, menggunakan pendekatan Normatif-Empiris yaitu didasari oleh realitas yang terjadi dilapangan, dimana fokus dalam penelitian ini melihat penerapan mengenai hak-hak pekerja di Bengkel “X” di Belitung Timur. Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data primer bersumber dari observasi, wawancara kepada 5 informan dan data sekunder yaitu bersumber dari (Al-Qur’an, Hadits, Fatwa DSN MUI No.112/SDN-MUI/IX/2017 tentang akad ijarah). Kemudian data sekunder diperoleh dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudia analisisnya menggunakan teknik reduksi data, penyajian data dan penarik kesimpulan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Implementasi Hak-Hak Pekerja Bengkel “X” di Belitung Timur

Untuk mempermudah peneliti dalam mencari data, peneliti melakukan wawancara dengan membagi menjadi empat kategori yaitu: Perjanjian kerja, berdasarkan hasil temuan perjanjian kerja yang terjadi antara Pemilik Bengkel dan Pekerja hanya menggunakan perjanjian kerja secara lisan, namun tidak jelas dikarenakan pemilik Bengkel hanya menyebutkan waktu pembayaran upah saja, tetapi tidak menyebutkan jumlah atau besaran upah yang akan diterima oleh pekerja di Bengkel “X”.

SOP (Waktu Kerja, Istirahat dan Libur) : Dengan adanya SOP menjamin bahwa pekerja dan pemilik Bengkel saling menguntungkan, walaupun Bengkel “X” bukan merupakan usaha yang besar tetapi dengan adanya SOP akan berdampak positif bagi kedyua pihak. Bengkel “X” mulai beroperasi di Pukul 08.00 dengan waktu istirahat di jam 12.00. Bengkel “X” memiliki 4 Pekerja yaitu 3 Montir dan 1 Pekerja Perempuan, ketika para pekerja istirahat mereka tidak bisa istirahat secara bersamaan waktu istirahat yang diberikan tidak lebih dari 30 menit, lalu pekerja bekerja hingga Pukul 22.00 namun juga terkadang para pekerja bekerja lewat dari Pukul 22.00 bahkan pernah hingga Pukul 00.00 malam, untuk montir di Bengkel “X” tidak mendapatkan waktu libur kecuali dengan alasan sakit, berbeda dengan pekerja perempuan yang diperbolehkan tidak bekerja di hari Minggu namun untuk jam kerja mengikuti jam kerja Montir.

Upah: untuk upah para Montir bisa terbilang tidak menentu atau nominalnya tidak jelas, dikarenakan montir menerima upah dengan nominal yang tidak tetap dan juga berdasarkan hasil temuan di lapangan bahwa upah antara montir 1 dengan montir 2 pasti berbeda dikarenakan upah para montir di tentukan melalui sistem persentase namun sistem persentase ini hanya pihak Pemilik Bengkel saja yang mengetahuinya berbeda dengan upah pekerja perempuan yaitu

nominalnya diketahui sebesar Rp.500,000/ 6 hari. Dan mengenai upah lembur sama sekali tidak mendapatkan upah lembur, menurut keterangan pemilik Bengkel dikarenakan upah para montir menggunakan sistem persen sehingga para montir tidak mendapatkan upah lembur.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja: mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan maupaun keselamatan terkhusus untuk para montir, pemilik Bengkel menyediakan beberapa alat bantu yang bisa mempermudah para montir dalam bekerja seperti *stepless* tembak, *impect*, mesin las dan beberapa alat lainnya, tentunya ketika penulis melakukan wawancara ada salah satu montir sedang menggunakan mesin las pada saat menggunakan alat tersebut tidak menggunakan helm las dan kaca mata las, dimana hal tersebut tentunya memberikan resiko yang sangat besar untuk keselamatan montir yang bisa memicu terjadinya kecelakaan dalam bekerja dalam penggunaan alat bantu sama sekali tidak diperhatikan, dikarenakan menurut Pemilik Bengkel bahwa, Bengkel “X” bukan merupakan perusahaan besar sehingga hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan bukan menjadi tanggungan pemilik Bengkel dan mengenai keselamatan para bekerja juga bukan menjadi tanggung jawab pemilik Bengkel

Tinjauan Hukum Islam Terhadap Hak-Hak Pekerja Bengkel “X” di Belitung Timur

Hukum Islam merupakan hukum dari *Al-Qur'an* yang dimaksudkan untuk mengatur kehidupan umat Islam, sehingga menjauhi hal-hal yang dilarang oleh Allah dan dikembangkan oleh para pakar hukum untuk dijadikan pedoman atau diikuti serta dilaksanakan dalam kehidupan umat Islam agar sesuai dengan tuntunan syariah [16].

Seiring dengan kemajuan dan persoalan keagamaan dalam masyarakat, maka diperlukan paham yang dalam mengenai ajaran dalam Islam, sehingga banyak individu atau kelompok melakukan *ijtihad* atau pengembangan pemikiran Islam, fatwa menjadi salah satu jawaban, fatwa merupakan produk pemikiran dalam Hukum Islam dan merupakan jawaban atas pertanyaan yang berkaitan dengan kehidupan manusia yang terus meningkat dan berkembang di segala bidang [17]. Salah satu fatwa yang digunakan penulis dalam penelitian adalah Fatwa DSN MUI NO.112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad *ijarah*.

Ada hak dan kewajiban yang melekat pada semua orang dalam masyarakat. Kedua hal tersebut berhubungan satu sama lain, jadi harus dilakukan dengan baik dan seimbang. Hak adalah yang dimiliki setiap orang sejak lahir, sedangkan kewajiban adalah hak yang harus dilakukan

Perjanjian kerja dalam Hukum Islam, tergolong dalam *ijarah*, yaitu *ijarah ala amal* yaitu berkaitan dengan upah mengupah atas jasa atau suatu pekerjaan, adapun mengenai rukun *ijarah* yaitu adanya dua pihak yang berakad yaitu pemilik Bengkel dengan Pekerja, kedua adanya ijab dan qabul (*shighat*), ketiga adanya pemberian upah (*ujrah*), *ujrah* atau upah disyaratkan harus diketahui oleh kedua belah pihak baik dari wujud, jumlah maupun waktu pembayarannya dan keempat manfaat atas suatu pekerjaan.[18]

Mengenai perjanjian kerja yang terjadi di Bengkel “X” dilakukan secara lisan, jika dilihat dari ketentuan Fatwa DSN MUI No.112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad *ijarah* bahwa *sighat* dalam akad *ijarah* di bagian ketiga nomor dua menyebutkan bahwa akad *ijarah* boleh dilakukan secara lisan, tertulis serta perbuatan atau tindakan sesuai dengan syariah dan peraturan perundang-undangan”. Jika dilihat yang terjadi antara pemilik dan pekerja di Bengkel “X” sudah sesuai yaitu dilakukan secara lisan, namun jika dilihat dari bagian keempat mengenai ketentuan terkait amal (pekerjaan) yang dilakukan *ajir* (pekerja) di bagian poin kedua disebutkan *amal* (pekerjaan) yang dilakukan oleh *ajir* (pekerja atau pihak penerima upah) harus diketahui jenis, spesifikasi dan ukuran pekerjaan serta jangka waktu kerjanya.

Melihat dari apa yang terjadi di Bengkel “X” mengenai perjanjian kerja tidak sesuai dalam hukum Islam (Fatwa DSN MUI No.112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad *ijarah*) dalam praktiknya antara pemilik dan pekerja di Bengkel “X” ada ketidaksesuaian dalam fatwa tersebut, yaitu ketidaksesuaian dalam ketentuan ketujuh yaitu jangka waktu (jam kerja) tidak diketahui secara jelas dalam kesepakatan dan dalam ketentuan kedelapan *musta'jir* sebagai pihak yang berakad tidak menjelaskan besaran upah (*ujrah*) yang tidak disebutkan secara jelas baik dari besaran atau nominalnya ketidaksesuaian dalam fatwa menyebabkan adanya unsur *jahalah* (ketidakjelasan) berdasarkan hukum Islam hal ini membuat tidak sah atau batalnya akad *ijarah* karena tidak memenuhi rukun dan syarat *ijarah*.

Hal ini juga disebutkan Oleh Farid Wajdi dan Suhrawardi K.Lubis [19] menyatakan bahwa transaksi perjanjian yang terjadi antara pemilik bengkel dan pekerja di Bengkel “X” masih kabur transaksi yang kabur maka akan memunculkan hukum rusak (*Fasid*) tidak sahnya suatu akad tersebut. Dalam Fatwa DSN MUI No.112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad ijarah, pada bagian 7 nomor 2 [20] disebutkan bahwa *amal* (pekerjaan) yang dilakukan oleh *ajir* harus diketahui jenis, spesifikasi ukuran pekerjaan serta jangka waktu kerja, namun yang terjadi di Bengkel “X”, Bapak “X” sama sekali tidak pernah menyebutkan waktu kerja hal ini juga diperkuat oleh pernyataan pekerja atau montir di Bengkel “X” tidak adanya pemberian waktu libur.

Ijarah yang berkaitan dengan pekerjaan tentunya harus mempunyai uraian tugas (*job description*), sebab Halim Syaflin menyebutkan [21] tidak diperkenankan mempekerjakan orang tanpa menyebutkan jam kerja, karena cenderung mengarah pada tindakan sewenang-wenangan yang mengganggu atau merugikan pihak pekerja, seperti pekerja rumah tangga dan pekerja harian, pekerjaan yang mereka lakukan tidak jelas dan tidak dibatasi sehingga para pekerja harus melakukan apapun yang diminta oleh majikan. Jika dilihat dari ketentuan Fatwa DSN MUI NO.112/DSN-MUI/IX/2017 tentang *ijarah*, pada bagian ke tujuh nomor dua disebutkan bahwa *amal* (pekerjaan) yang dilakukan oleh *ajir* harus diketahui jenis, spesifikasi ukuran serta jangka waktu kerja, namun yang terjadi di Bengkel “X” sama sekali tidak pernah menyebutkan waktu atau batas jam kerja.

Dalam Islam [22] menegaskan bahwa pekerja berhak mendapatkan istirahat dan juga ketenangan jiwa dan raga Islam tidak pernah mengajarkan manusia untuk mengeksploitasi tubuhnya secara berlebihan karena bertentangan dengan fitrah manusia. Abdul Hamid Mursi menyebutkan [23] hak cuti menjadi bagian dari salah satu hak pekerja, hak cuti dimasukkan ke dalam ketentuan jam kerja dan hari libur. Tidak adanya pemberian libur dan juga jam kerja sudah tidak sesuai sudah mengabaikan prinsip-prinsip kemnusiaan serta mengarah ke arah perbudakan. Dalam QS. An-Nisa ayat 28 juga menyebutkan

يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُخَفِّفَ عَنْكُمْ وَخُلِقَ الْإِنْسَانُ ضَعِيفًا

“Allah hendak memberikan keringanan kepadamu dan manusia diciptakan (dalam keadaan) lemah” (QS.An-Nisa [4] : 28).[6]

Upah merupakan kompensansi yang diterima pekerja selama waktu mereka bekerja, upah menjadi elemen penting dalam hubungan kerja, jika upah tidak sesuai dengan standar maka hubungan kerja juga akan tidak berjalan dengan baik dan lancar. Mengenai upah (*ujrah*) Jika dilihat dari ketentuan upah (*ujrah*) dalam Fatwa DSN MUI No.112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad *ijarah*.

Dalam ketentuan kedelapan, mengenai ketentuan terkait *ujrah* yaitu boleh berupa uang, manfaat barang, jasa atau barang yang boleh dimanfaatkan berdasarkan syariah serta ketentuan peraturan perundang-undangan, kuantitas serta kualitas *ujrah* wajib diketahui baik dari nominal, persentase atau rumus yang telah disepakati dan diketahui oleh kedua belah pihak yang melakukan akad. *Ujrah* bisa dibayarkan secara tunai, bertahap atau angsuran dan ditangguhkan sesuai dengan kesepakatan. Sementara yang terjadi Bengkel “X” para pekerja sama sekali tidak mengetahui jumlah atau besaran *ujrah*, berdasarkan hasil temuan di lapangan bahwa upah montir ditentukan dengan sistem persentase namun hanya pihak *musta'jir* saja yang mengetahui sistem persentase ini, tidak untuk pihak pekerja (*mu'jir*) tentunya ini tidak sesuai dalam ketentuan kedelapan nomor dua Fatwa DSN MUI NO.112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad *ijarah*.

Jika dilihat dari sistem upah dalam Islam yaitu adil merupakan kriteria utama dalam pengupahan karena mencakup semua aspek ekonomi, namun yang terjadi di Bengkel “X” adanya ketidakadilan upah montir dan pekerja perempuan yaitu montir besaran atau nominal upahnya tidak bisa ditentukan sementara upah pekerja perempuan nominalnya selalu tetap, sedangkan jika dilihat bahwa beban pekerjaan montir lebih besar kedua layak dalam arti memenuhi kebutuhan pangan, sandang, dan papan hidup pekerja/buruh dari hasil wawancara terkadang upah yang diterima cukup namun juga terkadang kurang dikarenakan upah yang tidak menentu.

Mengenai kesehatan dan keselamatan pekerja berkaitan dengan salah satu teks hadis tentang buruh, yaitu waktu kerja tidak boleh melebihi kemampuan pekerja dalam hal ini selain memperhatikan jam kerja, waktu istirahat dan waktu libur, pemberi kerja juga dilarang memberikan pekerjaan yang terlalu berat sehingga bisa menyebabkan kelelahan dan mempengaruhi kesehatan para pekerja yang bisa memicu terjadinya kecelakaan kerja.

Abdul Hamid Mursi menyebutkan [23] jaminan dan perlindungan sosial bagi yang lemah dan sakit perlu diperhatikan termasuk jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja, pentingnya menjamin kesehatan serta keselamatan pekerja, namun berdasarkan hasil temuan dilapangan bahwa mengenai kesehatan dan keselamatan para montir sama sekali bukan menjadi tanggungan pemilik Bengkel, dikarenakan Bengkel “X” bukan merupakan suatu perusahaan besar sehingga hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan montir bukan menjadi tanggungan pemilik Bengkel.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa hak pekerja yang terjadi di Bengkel “X” belum sepenuhnya dirasakan oleh para pekerja, seperti hak kejelasan akad (perjanjian kerja) yang hanya dilakukan secara lisan saja, hak upah yang layak dan adil untuk montir, dah libur untuk para montir serta hak perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja terkhusus untuk para montir dalam penggunaan alat bantu yang pada saat para montir menggunakan alat tersebut dengan minim proteksi. Dalam Fatwa DSN MUI No.112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad ijarah perjanjian kerja dilakukan secara lisan namun antara pemilik dan pekerja Bengkel “X” ada ketidaksesuaian dalam fatwa tersebut yaitu ketidaksesuaian dalam ketentuan ketujuh jangka waktu (jam kerja) tidak diketahui secara jelas dalam kesepakatan dan dalam ketentuan kedelapan musta’jir sebagai pihak yang berakad tidak menjelaskan besaran upah (ujrah) yang tidak disebutkan secara jelas baik dari besaran atau jumlah nominalnya ketidaksesuaian dalam fatwa menyebabkan adanya unsur jahalah (ketidakjelasan).

Berdasarkan hukum Islam hal ini membuat tidak sah atau batalnya akad ijarah karena tidak memenuhi rukun dan syarat ijarah, tidak adanya pemberian cuti atau libur untuk para montir sudah mengabaikan salah satu prinsip Sehingga dari apa yang terjadi di Bengkel “X” mengenai waktu kerja dan tidak adanya pemberian libur tentunya tidak dibenarkan karena sudah mengabaikan salah teks-teks hadis tentang buruh yaitu pemberian beban tidak boleh melebihi kemampuan. Pemberian ujarah ditentukan secara persentase namun besaran ujarah (upah) tidak dijelaskan lalu adanya ketidaktransparan mengenai sistem pembagian ujarah dan ketidakadilan pemberian ujarah antara montir dan pekerja perempuan dilihat dari prinsip pengupahan dalam Islam juga tidak sesuai yaitu adil (proporsional, transparan dan kejelasan) dan layak. Tidak adanya jaminan perlindungan sosial bagi yang lemah yaitu kesehatan dan keselamatan dalam bekerja untuk para montir.

Acknowledge

Puji Syukur untuk Allah SWT berkat rahmat, penulis bisa menyelesaikan penelitian ini dan juga penulis mengucapkan banyak Terima Kasih Kepada.

1. Dr. Hj. Titin Suprihatin, Dra., M. Hum. (Selaku Rektor Universitas Islam Bandung)
2. Arif Rijal Anshori, S.Sy., M.E. (Selaku Ketua Jurusan Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (HES) Universitas Islam Bandung).
3. Popon Srisusilawati S.E.I., M.E.Sy (Selaku Pembimbing I yang telah memberikan banyak bimbingan, saran arahan serta motivasi dengan penuh kesabaran).
4. Akhmad Yusup, S.Sy., M.Sc. (Selaku Pembimbing II yang telah memberikan banyak bimbingan, saran, arahan serta motivasi dengan penuh kesabaran)
5. Kedua orang dan adik-adik saya.

Daftar Pustaka

- [1] K. P. Sari, E. A. Rojak, and Y. Maryandi, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pembayaran Upah Karyawan pada Karyawan Bacil Cianjur di Kabupaten Cianjur,” ... *Hukum Ekonomi Syariah*, pp. 222–226, 2021.
- [2] Y. Assagaf, “Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syari’at Islam,” *Jurnal Al Mursalah*, vol. 06, no. 112, p. 18, 2018.
- [3] P. H. Yusuf and A. Lubis, “Kedudukan Buruh Dalam Islam :,” vol. 1, no. 3, pp. 307–321, 2020.
- [4] W. (n. d.). Agung, A., Sari, A. P., Dewi Dan I, S. L., & Arthanaya, “Perlindungan Hukum Karyawan Terkait Pengurangan Gaji Pada Hotel dan Restaurant di Area Seminyak,” *Analogi Hukum*, vol. 3, no. 5, p. 54, 2020.
- [5] I. Dkk, *Hadis-Hadis Ekonomi Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana, 2017.
- [6] H. E. S. Dkk, *Al-Qur’an Dan Terjemahan*. Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2017.
- [7] H. Aravik, “Konsep Buruh dalam Perspektif Islam,” *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, vol. 4, no. 1, pp. 1–10, 2018, doi: 10.36908/isbank.v4i1.50.
- [8] W. Putri, A. Hernawan, N. Nurhasanah, and N. S. Imaniati, “Analisis Upah Kerja Lembur di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pembantu Sukabumi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Fiqih Muamalah Analysis of Working Overtime in BJB Syariah Kantor Cabang Pembantu Sukab,” pp. 687–691, 2004.
- [9] S. Bin Lahuri, “Perlindungan Islam Terhadap Buruh,” *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, vol. 4, no. 2, p. 223, 2013, doi: 10.18326/muqtasid.v4i2.223-238.
- [10] Mita Qurrota Ayunin, “Analisis Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah Terhadap Jasa Layanan Kontraktor (Studi Kasus CV. PH) di Kota Bandung,” *Bandung Conference Series: Sharia Economic Law*, vol. 3, no. 2, pp. 528–533, 2023, doi: 10.29313/bcssel.v3i2.8394.
- [11] Johar, “Montir Bengkel Cinta.” Desa Kurnia Jaya, Manggar, Belitung Timur.
- [12] Subahan and Anwar Hafidzi, “Tinjauan Hukum Islam tentang Arisan Kurban bagi Orang yang Mampu (Orang Kaya),” *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, pp. 1–6, Jul. 2023, doi: 10.29313/jres.v3i1.1702.
- [13] Lidia Febrianti Rosyidi Hamzah, “Legal Protection of Contract Worker Wages Based on Indonesian Labor Law and Islamic Law,” *Costing*, vol. 6, no. 1, pp. 86–95, 2022.
- [14] F. Nandita and Y. Rosdiana, “Pengaruh Pengendalian Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,” vol. 1, no. 1, pp. 1–8, 2023, doi: 10.29313/iconomics.vxix.xxx.
- [15] A. Rahmi Kurniadi, I. Permana, Z. Firdaus Nuzula, and P. Hukum Ekonomi Syariah, “Tinjauan Fikih Muamalah terhadap Pelaksanaan Sewa Menyewa dalam Jasa Layanan Rental Mobil Box di D-Trans Logistics Bandung,” 2023. [Online]. Available: <https://journal.sbpublisher.com/index.php/imsak>
- [16] Andi Sani Silwana, Kurniati, and Abd. Rahman R, “Peran Fatwa dalam Pembentukan Perundang-Undangan di Indonesia,” *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, vol. 4, no. 1, pp. 104–110, 2023, doi: 10.55623/au.v4i1.177.
- [17] M. D. G. dan F. Almanshur, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- [18] A. M. Harahap, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Stasiun Kereta Api Ditinjau Melalui Pandangan Hukum Islam,” *Al-Mashlahah Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial*, vol. 10, no. 01, pp. 409–422, 2022, doi: 10.30868/am.v10i01.3197.
- [19] F. W. dan S. K.Lubis, *Hukum Ekonomi Islam Edisi Revidi*. Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2020.
- [20] Dewan Syariah Nasional - Majelis Ulama Indonesia, “Fatwa Dewan Syariah Nasional -

Majelis Ulama Indonesia Tentang Akad Ijarah N0: 112/DSN-MUI/IX/2017,” *Dsn - Mui*, no. 09, pp. 1–7, 2017.

- [21] S. Halim, *Buku Ajar Fiqh Muamalah*. Padang: UMSB Press, 2021.
- [22] M. A. Regawa, D. G. Madjakusumah, and I. Siti, “Analisis Hak Cuti Pekerja di CV Rabah Faeyza Berdasarkan Konsep Masalah Mursalah,” pp. 607–614.
- [23] A. H. Mursi, *SDM Produktif Pendekatan Al-Qur'an & Sains*. Jakarta: Gema Insani Press, 1997.