

ABSTRAK

Penelitian ini didasari oleh praktik mengenai hubungan kerja tanpa kontrak kerja tertulis, yang dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan kerentanan terkait perlindungan hak-hak pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk dan jenis kontrak kerja yang mengatur hubungan kerja, mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta meninjau perspektif hukum ekonomi syariah terhadap pekerja tanpa kontrak kerja tertulis berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fatwa Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis-normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, bentuk kontrak kerja terdiri dari perjanjian kerja tertulis dan lisan, jenis kontrak dibedakan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sementara itu, dari perspektif Fatwa Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017, hubungan kerja dianggap sebagai akad ijarah yang dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan, selama memenuhi rukun dan syarat akad, yaitu adanya pihak-pihak yang bersepakat, objek pekerjaan, imbalan, serta ijab dan qabul. Penelitian ini juga menemukan bahwa pekerja tanpa kontrak kerja tertulis tetap memiliki posisi hukum yang sah dan menerima perlindungan hukum selama unsur-unsur hubungan kerja terpenuhi. Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, kedua ketentuan tersebut telah sejalan dengan prinsip keabsahan akad. Namun demikian, ketiadaan kontrak tertulis dapat mengurangi kepastian hukum dan melemahkan perlindungan hak para pihak. Oleh karena itu, meskipun bukan syarat sah, kontrak kerja tertulis tetap dianjurkan guna mewujudkan keadilan, kepastian hukum, dan kemaslahatan sesuai dengan tujuan *maqasid al-syari'ah*.

Kata Kunci : Pekerja tanpa kontrak tertulis, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017, Akad Ijarah, Hukum Ekonomi Syariah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTANAH NAHRASIYAH
LHOKSEUMAWE

ABSTRACT

This study is based on the practice of employment relationships without written employment contracts, which can lead to legal uncertainty and vulnerability regarding the protection of workers' rights. This study aims to analyze the forms and types of employment contracts governing employment relationships, review applicable legal provisions, and examine the perspective of Islamic economic law regarding workers without written employment contracts based on Law of the Republic of Indonesia No. 13 of 2003 on Manpower and Fatwa No. 112/DSN-MUI/IX/2017. The research method employed is a juridical-normative legal study. The results indicate that under the Manpower Law, forms of employment contracts consist of written and oral employment agreements, while types of contracts are categorized into Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) and Indefinite-Term Employment Agreements (PKWTT). Meanwhile, from the perspective of Fatwa No. 112/DSN-MUI/IX/2017, an employment relationship is considered an ijarah contract that can be established either in writing or orally, provided it meets the essential elements and conditions of a contract, namely the existence of parties who agree, the subject matter of the work, compensation, as well as the offer and acceptance. This study also found that workers without a written employment contract still have a valid legal standing and receive legal protection as long as the elements of the employment relationship are fulfilled. From the perspective of Islamic economic law, both provisions are consistent with the principle of contract validity. However, the absence of a written contract can reduce legal certainty and weaken the protection of the rights of the parties. Therefore, even though it is not a legal requirement, a written work contract is still recommended in order to realize justice, legal certainty and benefit in accordance with the objectives of maqasid al-syari'ah.

Keywords: *Workers without written contracts, Employment Law, DSN-MUI Fatwa Number 112/DSN-MUI/IX/2017, Ijarah Contract, Sharia Economic Law*

خلاصة

يستند هذا البحث إلى ممارسة علاقات العمل التي لا تتضمن عقود عمل مكتوبة، مما قد يؤدي إلى حالة من عدم اليقين القانوني وضعف حماية حقوق العمال. ويهدف البحث إلى تحليل أشكال وأنواع عقود العمل التي تُنظم علاقات العمل، ومراجعة الأحكام القانونية السارية، واستعراض منظور القانون الاقتصادي الإسلامي بشأن العمال الذين لا يملكون عقود عمل مكتوبة، وذلك استناداً إلى قانون جمهورية إندونيسيا رقم ثلاثة عشر لسنة ألفين وثلاثة بشأن القوى العاملة والفتوى رقم ١١٢/DSN-MUI/IX/٢٠١٧. وقد اعتمد البحث المنهج الفقهي المعياري. وتشير نتائج الدراسة إلى أن قانون القوى العاملة يُحدد شكل عقود العمل، حيث يتضمن عقود عمل مكتوبة وشفوية، وتنقسم أنواع العقود إلى عقود عمل محددة المدة وعقود عمل غير محددة المدة. في غضون ذلك، وبناءً على الفتوى رقم ١١٢/DSN-MUI/IX/٢٠١٧، تُعتبر علاقة العمل عقد إجارة يجوز إبرامه كتابةً أو شفهيًا، شريطة استيفائه أركان العقد وشروطه، وهي وجود طرفين موافقين، وموضوع العمل، والأجر، والإيجاب والقبول. وقد خلصت هذه الدراسة أيضاً إلى أن للعمال الذين لا يملكون عقد عمل مكتوب وضعاً قانونياً صحيحاً ويتمتعون بالحماية القانونية ما دامت عناصر علاقة العمل مستوفاة. ومن منظور القانون الاقتصادي الإسلامي، يتوافق كلا الحكمين مع مبدأ صحة العقد. إلا أن غياب العقد المكتوب قد يُقلل من اليقين القانوني ويُضعف حماية حقوق الأطراف. لذا، ورغم أنه ليس شرطاً أساسياً، يُوصى بعقد العمل المكتوب لتحقيق العدالة واليقين القانوني والمنافع وفقاً لمقاصد الشريعة.

الكلمات المفتاحية: العمال بدون عقود مكتوبة، قانون العمل، فتوى مجلس العلماء الإندونيسي رقم ١١٢/DSN-MUI/IX/٢٠١٧، عقد الإجارة، القانون الاقتصادي الإسلامي