

**ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PERJANJIAN
KERJA ANTARAKTAKTI DENGAN PJTKI DI PT SUMBER TENAGA
KERJA REMAJA ABADI CABANG PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh :

ULFA NIKMATUL FITRIYA

210214218

Pembimbing :

MARTHA ERI SAFIRA, M.H

NIP.19820729200912011

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PONOROGO**

2019

ABSTRAK

ULFA NIKMATUL FITRIYA. 2019. "*Analisis Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Antara Calon CTKI dengan PJTKI di PT Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo*". **Skripsi**, Fakultas Syariah. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, Pembimbing Martha Eri Safira, M.H.

Kata Kunci : Hukum Islam, Pengupahan

Perjanjian kerja di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo adalah perjanjian antara pihak calon TKI dengan majikan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perumusan ini kurang lengkap karena perjanjian tertulis disini hanya antara PJTKI dengan calon TKI tidak disertakan majikan yang mempekerjakan. Adapun perjanjian kerja tertulis yang dibuat tidaklah diserahkan pada para TKI, tetapi dibawa oleh pihak PJTKI dengan alasan untuk keamanan. Sampai batas waktu yang telah ditentukan, dokumen administrasi termasuk perjanjian kerja TKI dan PJTKI dapat diambil.

Dari latar belakang tersebut timbul permasalahan bagaimana analisis hukum Islam terhadap isi perjanjian kerja antara calon TKI dengan PJTKI di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo? dan Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap Ujrah di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo?

Dalam penelitian ini, jenis penelitiannya adalah *field research* dan metode pengumpulan datanya adalah wawancara dan dokumentasi. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah metode diskriptif analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja antara CTKI dengan PJTKI PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo, ditinjau dari hukum Islam syarat dan rukunnya telah sesuai dengan hukum Islam jika para pihak telah melaksanakan semua akad, syarat dan rukun sesuai dengan ketentuan hukum Islam, dan tidak sesuai jika ada beberapa pihak yang tidak memenuhinya. Analisis Hukum Islam terhadap Ujrah telah sesuai jika majikan melaksanakan kewajiban sesuai dengan kesepakatan, memberikan upah setiap satu bulan sekali kepada TKI sesuai dengan perjanjian. Dan tidak sesuai dengan hukum Islam jika majikan tidak memenuhi kewajiban tersebut.

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Ulfa Nikmatul Fitriya
NIM : 210214218
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Analisis Hukum Islam terhadap Perjanjian Kerja antara CTKI dengan PJTKI di PT Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo.

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian *munaqosah*.

Ponorogo, 31 Maret 2019

Mengetahui,
Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah



Hj. Atik Abidah, M.S.I
NIP. 197605082000032001

Menyetujui,
Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Martha Eri Safira'.

Martha Eri Safira, M.H
NIP. 19820729200912011



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama : Ulfa Nikmatul Fitriya
NIM : 210214218
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Antara CTKI dengan
PJTKI di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo


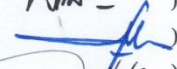

Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang Munaqosah Fakultas Syariah Institut Agama
Islam Negeri Ponorogo pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 15 Mei 2019

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana dalam
ilmu Syariah pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 22 Mei 2019

Tim Penguji :

1. Ketua Sidang : Drs. H. Achmad Rodli Makmun, M.Ag. ()
2. Penguji I : Dr. H. Moh Munir, Lc., M.Ag. ()
3. Penguji II : Martha Eri Safira, M.H. ()



Ponorogo, 22 Mei 2019

Mengesahkan
Dekan Fakultas Syariah,

Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag
NIP. 196807051999031001

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ulfa Hikmatul Fitriya

NIM : 210214218

Fakultas : Syariah

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

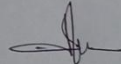
Judul Skripsi/Tesis : Analisis Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja antara CTKI dengan PJKI di PT Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 27 Mei 2019.

Penulis



Ulfa Hikmatul Fitriya

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ulfa Nikmatul Fitriya
NIM : 210214218
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah
Judul : Analisis Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Antara CTKI dengan PJTKI di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini adalah hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 23 Mei 2019

Yang membuat pernyataan,



ULFA NIKMATUL FITRIYA
NIM: 210214218

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam memenuhi kebutuhan dan meningkatkan tarafhidup serta kesejahteraan manusia diwajibkan untuk bekerja, karena Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan berusaha, menyebar ke seluruh penjuru bumi guna mencari anugerah Allah, karena Allah telah menyediakan segala fasilitas dimuka bumi ini diperuntukkan hanya untuk manusia. Maka dalam perspektif hukum Islam, tidak ada nilai hidup seseorang tanpa pekerjaan, karena bekerja adalah ibadah dan salah satu kewajiban.¹

Di dalam suatu perjanjian hubungan kerja selalu disertai dengan kata imbalan ataupun upah. Penentuan upah merupakan salah satu penentu efisien atau tidaknya pekerjaan seorang tenaga kerja, karena upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ia berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

¹ Saifudin Mujtaba', *Istri Menafkahi Keluarga (Dilema Perempuan Antara Mencari, Menerima dan Memberi)*, (Surabaya: Pustaka Progresif,2001),112.

Selain aturan dalam undang-undang negara, Allah juga telah menegaskan tentang imbalan dalam Surat al-Taubah ayat 105:

وَقُلْ لِعَمَلِكُمْ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya :Dan katakanlah : “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan”.²

Ayat tersebut menjelaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan. Dan demikian, maka seorang yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan yaitu imbalan dunia dan akhirat.³

Pengupahan dalam hukum Islam adalah *ujrah*, yang dimana *ujrah* atau upah dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu *ajrun musamma* dan *ajrun mitsil*. Upah yang disebut *ajrun musamma* ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang bertransaksi, sedangkan upah yang sepadan *ajrunmitsil* adalah upah yang sepadan dengan kerjanya sesuai dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad ijarahnya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya. Yang menentukan upah tersebut (*ajrun mitsil*) adalah mereka yang mempunyai keahlian atau kemampuan (*skill*) untuk menentukan bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu Negara,

²Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Penafsir Al-Qur'an. 1971) 946.

³Hasbiyallah, *Fikih*, (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2006),68.

melainkan oleh orang yang ahli dalam menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara* > 'u. Sedangkan perjanjian dalam hukum Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa yaitu *ijarah amal* yang artinya sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan perjanjian-perjanjian.

Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut '*ajir*'. Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* disebut '*musta'jir*' dimana, *ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.

Perjanjian kerja dalam hukum Islam harus memuat beberapa ketentuan dan kesepakatan bersama minimal mencantumkan pokok yaitu : Pertama, bentuk atau jenis pekerjaan merupakan unsur utama yang tidak harus dimuat dalam perjanjian kerja. Hal ini dikarenakan mempekerjakan sesuatu pekerjaan yang masih belum diketahui hukumnya tidak boleh dan batal menurut jenis pekerjaan yang dikerjakan. Kedua, kejelasan gaji atau upah. Hukum Islam sangat memperhatikan tentang upah untuk para pekerja. Hal ini harus wajib dipenuhi oleh majikan atau *musta'jir*, oleh karenanya upah yang diberikan kepada pekerja atau *ajir* harus jelas dan bisa diketahui. Ketiga, batas waktu pekerjaan, merupakan hal yang ada dalam perjanjian kerja, karena dapat menimbulkan hal-hal yang positif bagi kedua belah pihak seperti majikan atau *musta'jir* akan tahu persis berapa upah yang akan dibayar pada pekerja atau *ajir* dan relatif memperhitungkan dana yang akan dikeluarkannya untuk biaya pekerja tersebut.

Tapi perselisihan antara pengusaha dan buruh atau pekerja sering terjadi dalam dunia ketenagaan kerja tanah air.

Dalam kondisi ini ada ketidakseimbangan posisi antara TKI dan PJTKI di satu sisi, ada pihak yang berkuasa penuh, yang bebas menentukan posisi yang lemah, yang harus mematuhi peraturan yang diberikan oleh pihak pengusaha.

Dalam suatu hubungan kerja, perjanjian kerja dan pengupahannya harus dibuat atas kesepakatan kedua belah pihak dan keduanya memiliki posisi yang sama tidak ada pihak yang lebih penting karena pengusaha dan TKI (*ajir*) masing-masing saling membutuhkan.

Setiap orang berhak mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai kemanusiaan, hal inilah yang melandasi buruh migran Indonesia mengadu nasib di Negeri asing. Sempitnya lapangan kerja di tanah air dan tingginya angka kemiskinan juga rendahnya keahlian yang dimiliki serta besarnya gaji yang diterima menjadi salah satu pemicu utama meningkatnya angka buruh migran Indonesia yang keluar Negeri setiap tahunnya, tapi adanya kondisi seperti ini malah tidak jarang dimanfaatkan oleh beberapa perusahaan penyalur tenaga kerja untuk mencari keuntungan yang dapat merugikan buruh migran. Baik itu keuntungan perseorangan atau untuk suatu perusahaan ketenagaan kerja itu sendiri.⁴

Salah satunya dalam kontrak kerja yang dibuat tidak disebutkan secara jelas, sehingga kerap kali kurang menjelaskan hak dan kewajiban buruh migran.

⁴Wawancara, calon TKI Taiwan Wati asal Siman Ponorogo, ditempat pelatihan pembekalan, PT Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo, 27 Agustus 2017 jam 14.00 WIB.

Dibuatnya kontrak perjanjian kerja sangat penting karena memiliki kekuatan hukum dan juga menjadi bukti tertulis apabila suatu hari nanti terjadi pelanggaran-pelanggaran, baik antara TKI dan pihak majikan atau PJTKI maupun antar negara.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah. Pihak kedua (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah sesuai perjanjian. Jika sudah terjadi suatu perjanjian, secara otomatis timbul suatu ikatan, maka para pihak berhak untuk menjalankan hak dan kewajiban yang sudah ditentukan.⁵

Dalam pembuatan perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan yaitu mengenai subyek, obyek atau isinya dan bentuk-bentuk perjanjian. Dalam membuat perjanjian apapun bentuknya ada unsur yang harus dipenuhi yaitu salah satunya merupakan hasil kesepakatan kedua belah pihak.⁶ Seseorang sebelum melakukan hubungan kerja baik dalam bentuk sederhana yang pada umumnya dibuat lisan atau dibuat secara formal yaitu dalam bentuk tertulis. Semua upaya tersebut dibuat dengan maksud perlindungan dan kepastian akan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Hubungan kerja sebagaimana realisasi dari perjanjian kerja hendaknya menunjukkan kedudukan masing-masing pihak yang pada dasarnya akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja

⁵Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Pemburuan*(Djambatan,2003),52.

⁶TohaHalili, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*(Jakarta: Rineka Cipta), 1991,9.

yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah. Mengenai orang-orang, hanya orang dewasa yang mempunyai kemampuan untuk menyelenggarakan perjanjian kerja.⁷

Perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, harus diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi buruh, karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja.⁸ Persoalan tentang perjanjian kerja merupakan suatu permasalahan yang sangat sering terjadi di masyarakat, tetapi dalam akadnya masih banyak yang tidak sesuai dengan norma-norma Islam.

Perjanjian kerja ini harus diwujudkan dengan seadil-adilnya sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing yang telah diatur dengan ketentuan hukum dan kewajiban masing-masing yang telah diatur dengan ketentuan hukum dan perundang-undangan atau kebiasaan-kebiasaan yang baik.

Seperti halnya di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi cabang Ponorgo yang disini terdapat suatu perjanjian kerja dengan mana pihak buruh mengikatkan diri untuk dibawah pimpinan majikan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perumusan ini adalah kurang lengkap karena disini yang mengikat diri hanyalah pihak buruh saja tidak juga pihak lainnya yaitu majikan, padahal pada tiap perjanjian yang mengingatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan.

⁷Ibid., 10.

⁸Muhammad Abdulkadir, *Hukum Perjanjian*, (Bandung : Alumni), 1980, 17.

Jadi perjanjian tertulis disini hanya antara PJTKI dengan calon TKI tidak disertakan majikan (pihak yang akan mempekerjakan), akan tetapi majikan telah memberi kuasa pada agen dari PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi cabang Ponorogo untuk mencarikan TKI sesuai kriteria. Dengan biaya Rp. 22.000.000 sebagai biaya keberangkatan dan keperluan lainnya dikarenakan pada calon TKI dan untuk pembayarannya melalui potongan gaji perbulan dari TKI.

Adapun perjanjian kerja tertulis yang dibuat dan telah ditanda tangani kedua belah pihak, tidaklah diserahkan pada para CTKI, tetapi dibawa oleh pihak PJTKI dengan alasan untuk keamanan. Sampai batas waktu yang telah ditentukan, dokumen administrasi termasuk perjanjian kerja TKI dan PJTKI dapat diambil. Hal ini dirasa sangat merugikan TKI, karena apabila terjadi masalah atau jika majikan melanggar suatu perjanjian yang telah disepakati, disini TKI tidak ada bukti hukum tertulis untuk menuntut majikan. Banyak juga keluhan dari TKI tentang upah yang mereka terima yang kadang kala tidak dibayarkan sesuai dengan kesepakatan. Pada kenyataan yang telah terjadi dilapangan setelah TKI menempati negara yang disepakati disini sering timbul beberapa permasalahan yang dinilai merugikan TKI.

Dari berbagai uraian tersebut penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul : ” Analisis Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Antara CTKI dengan PJTKI di PT Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo“

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, terdapat beberapa hal yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagaimanatinjauan hukum Islam terhadap isi perjanjian kerja antara calon TKI dengan PJTKI di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi cabang Ponorogo ?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap *Ujrah* di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi cabang Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mendiskripsikan dan mengkaji secara kritis masalah perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo secara spesifik, deskripsi mencakup :

1. Untuk menganalisis dan memahami hukum Islam terhadap isiperjanjian kerja antara calon TKI dengan PJTKI di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo
2. Untuk menganalisis dan memahami hukum Islam terhadap *Ujrah* di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pembahasan permasalahan dan penulisan ini, diharapkan berguna dan memiliki nilai guna sebagai berikut :

1. Secara Teoritik

Sebagai sumbangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bagi disiplin ilmu serta pengembangannya yang berkaitan dengan kepentingan ilmiah. Diharapkan studi ini menjadi kontribusi penulis dalam akad perjanjian khususnya hal perjanjian kerja dan upah kerja antara PJTKI dan calon TKI.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan wacana kepada mahasiswa dalam upaya pengembangan pikiran dalam hukum Islam. Dan diharapkan memberikan sumbangan yang berarti bagi masyarakat pada umumnya dan semoga dapat berguna lebih lanjut oleh para peminat untuk mengetahui hukum Islam mengenai bagaimana perjanjian kerja antara CTKI dan PJTKI dalam isi perjanjian kerja dan semoga dapat digunakan bahan kajian lebih lanjut bagi yang berminat berkaitan dengan skripsi ini dalam bentuk dan aspek lain.

E. Kajian Pustaka

Sejauh yang penulis ketahui, belum ada secara detail membahas tentang Analisis Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja antara CTKI dengan PJTKI dan membahas tentang Ujrah pada Perjanjian Kerja Antara CTKI dengan PJTKI. Namun berkaitan dengan masalah tersebut sudah ada skripsi yang membahas mengenai masalah tersebut akan tetapi dengan permasalahan yang berbeda,

Skripsi Umi Zaidah Tahun 2007 dengan Judul “ Perjanjian Kerja dan Hak Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Perspektif Hukum Islam”.

Dalam skripsi ini penyusun skripsi menjelaskan perjanjian kerja (untuk selanjutnya di tulis PK) bagi PNS, merupakan pertemuan antara dua kehendak, kehendak negara (pemerintah) di satu pihak dan kehendak warga negara yang ingin menjadi PNS. Dalam hubungan keduanya, PNS sebagai *'amil*(pekerja), sedangkan pemerintah sebagai *shohibul 'amal* pemberi pekerjaan). Bagi kedua belah pihak ini harus tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁹

Skripsi Nailis Sa'adah Tahun 2010 dengan Judul “ Analisis Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Bus dengan Serikat Pekerja (Studi Kasus Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Pahala Kencana Madiun)”. Membahas mengenai pelaksanaan perjanjian kerja bersama adalah hak dan kewajiban masing-masing pihak. Salah satu kewajiban pengusaha antara lain memberikan kesejahteraan sosial bagi tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.¹⁰

Skripsi Andi Riswan Tahun 2009 dengan Judul “ Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Kontrak Kerja Karyawan di PT.Laksana Mandiri Kabupaten Ponorogo”. Membahasa mengenai mekanisme kontrak kerja (sewa-menyewa) antara karyawan dengan perusahaan yang meliputi pelaksanaan

⁹ Umi Zaidah, *Perjanjian Kerja dan Hak Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Perspektif Hukum Islam* (Semarang: IAIN Walisongo, 2012).

¹⁰Nailis Sa'adah *Analisi Perjanjian Kerja Antar Pengusaha Bus dengan Serikat Pekerja (Studi Kasus Jaminan Sosial Ttenaga Kerja di PT. Pahala Kencana Madiun)* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2010).

pemberian upah, jaminan sosial serta pemberian tunjangan lainnya bagi tenaga kerja.¹¹

Dari pemaparan diatas, belum ada skripsi yang secara khusus membahas tentang analisis hukum Islam terhadap perjanjian kerja antara CTKI dan PJTKI di PT Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo dan tinjauan hukum Islam terhadap sistem Ujrah di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo. Yang membedakan skripsi ini dengan skripsi Umi Zaidah adalah menjelaskan perjanjian kerja dan hak pension bagi PNS dalam perspektif hukum Islam, dan skripsi Nailis Sa'adah menjelaskan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja bersama adalah hak dan kewajiban masing-masing pihak, kemudian skripsi Andi Riswan membahas mengenai kontrak kerja (sewa-menyewa) antara karyawan dengan perusahaan.

F. Metode Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dapat terarah dengan baik dan sistematis, penyusun menggunakan metode sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari lapangan yaitu di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo, termasuk sebagian dokumen yang menyangkut akad perjanjian yang juga meliputi pengupahannya.

¹¹Andi Riswan, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Kontrak Kerja Karyawan di PT.Laksana Kurnia Mandiri Sejati Kabupaten Ponorogo*, (Ponorogo: IAIN Ponorogo,2009).

Sedangkan sifat penelitian ini adalah deskriptif, yaitu berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa atau kejadian yang terjadi saat sekarang.¹² Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan semua data tentang Perjanjian Kerjasama Antar CTKI dan PJTKI di PT Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo yang telah diperoleh dari lapangan secara terperinci dan sistematis, sehingga menghasilkan kesimpulan yang jelas. Dapat juga diartikan meneliti dan menemukan informasi seluas-luasnya tentang variabel yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan variabel yaitu berupa teori dan fakta yang mengandung masalah dan juga memerlukan penjelasan.¹³

2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan cara mendekati masalah atau kasus dengan baik atau buruk, sah atau batal, sesuai atau tidak menurut hukum yang berlaku, selain itu untuk menyederhanakan pembedaan atau penemuan hukum atas masalah atau kasus yang diangkat dengan tolak ukur nas}-nas} dalam *syari'at* Islam. Metode ini menyajikan secara langsung hakekat hubungan antara penelitian dengan informan. Dengan melakukan pendekatan kualitatif peneliti tidak hanya merekam fakta saja, akan tetapi mencari lebih jauh

¹²Jamal Ma'mun Asmani, *Tuntunan Lengkap Metodologi Praktis Pendidikan* (Yogyakarta: Diva Press, 2011), 40.

¹³Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Mu'amalah* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2010), 44.

konteksnya sehingga mendapatkan makna dari hasil penelitian yaitu tentang tinjauan akad dan *ujrah* dalam perjanjian kerja tersebut.¹⁴

3. Kehadiran Penelitian

Peneliti merupakan partisipan penuh dalam penelitian karena untuk dapat memahami makna dan menafsirkan fenomena dan simbol-simbol interaksi di lokasi penelitian dibutuhkan keterlibatan langsung dan penghayatan peneliti terhadap subjek penelitian di lapangan. Sebab dengan demikian peneliti dapat mengkonfirmasi dan mengadakan pengecekan kembali pada subjek apabila informasinya kurang atau tidak sesuai dengan tafsiran.¹⁵

4. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai rujukan pertama adalah Kantor Cabang PT Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo yang mana penulis mempertimbangkan bahwa tempat tersebut menarik menjadi rujukan pertama untuk melakukan penelitian karena selaku pihak yang berada dalam bidangnya. Disana terdapat Ketua Cabang dan karyawan serta CTKI sehingga penulis menjadikan ini sebagai rujukan kedua secara teknis memudahkan penulis untuk melaksanakan penelitian

5. Data

a. Data primer ini dapat dikumpulkan dengan dua metode, yaitu: metode survei. Metode survei ini dapat dilakukan antara lain dengan metode wawancara. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan

¹⁴Arikunto Suharsih, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi*, Jakarta, PT.Rineka Cipta, 2002, hlm.146.

¹⁵Noeng Muhajir, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta : Rake Sarasin, 2003), 56.

wawancara antara lain dengan wawancara secara langsung dengan Ketua Cabang atau Karyawan di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo dan arsip-arsip atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan perjanjian kerja.

b. Data sekunder

Data sekunder ini dapat diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

6. Sumber Data

Sumber data merupakan langkah yang sangat dibutuhkan untuk mendapatkan data valid. Dalam penyusunan skripsi ini dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Sumber data primer adalah data yang diperoleh penulis secara langsung dari keterangan Ketua Cabang dan karyawan yang ada di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo.
- b. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah data-data yang diperoleh dari data atau buku serta karya ilmiah lainnya yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.¹⁶

¹⁶ Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), 104.

7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu wawancara dan dokumentasi.

a. Dokumentasi

Yaitu pengambilan data yang dilakukan dengan jalan mempelajari dokumen-dokumen dan berkas-berkas pada Instansi dan pihak-pihak yang digunakan sebagai tahap penelitian sehingga data itu diperoleh sebagai masukan yang berhubungan dengan pokok pembahasan

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah (artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai).

Wawancara ini digunakan untuk memperoleh yang tidak dapat diperoleh dengan data dokumenter. Dalam hal ini penulis mengadakan wawancara dengan Ketua Cabang, Karyawan, dan CTKI di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi yang sekiranya bisa dijadikan dan dapat dimintai keterangan yang ada kaitannya dengan yang penulis kaji. Ditinjau dari segi pelaksanaannya wawancara ini dibedakan atas :

- 1) Wawancara bebas, dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data yang akan dikumpulkan

- 2) Wawancara terpinpin, yaitu wawancara yang dilakukan dengan membawa sederet pertanyaan lengkap dan terperinci seperti yang dimaksud dalam wawancara tersruktur.
- 3) Wawancara bebas terpinpin, yaitu kombinasi antara wawancara bebas dan terpinpin.¹⁷

8. Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif ini, metode yang digunakan dalam menganalisi data adalah metode interaktif yang ditulis sebagai berikut:

- a. *Reduksi data (data reduction)* adalah proses pemusatan atau menonjolkan pokok-pokok yang penting, serta menyederhanakan data mentah yang diperoleh dari lapangan.¹⁸
- b. *Penyajian data (Data Display)* yaitu proses penyusunan informasi yang diperoleh yang kompleks kedalam bentuk yang sistematis agar lebih sederhana dan melihat gambaran keseluruhannya. Setelah data reduksi kemudian disajikan dengan bentuk uraian. Naratif dengan menyusun informasi yang diperoleh dengan sistematis agar mudah dipahami.¹⁹
- c. *Penarikan kesimpulan* yaitu dari data yang telah diperoleh dan telah dianalisis kemudian menarik makna dari analisi tersebut dengan membuat kesimpulan yang jelas.²⁰

9. Pengecekan Keabsahan Data

¹⁷Moeleong Lexy J, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2002,112.

¹⁸Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Muamalah* (Ponorogo : STAIN Po PRESS,2010),85-86.

¹⁹Ibid.

²⁰Ibid.

Demi terciptanya keakuratan data, maka peneliti akan melakukan keabsahan data yaitu dengan cara perpanjangan pengamatan. Perpanjangan pengamatan berarti meneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan narasumber selaku sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk suatu kepercayaan, semakin akrab, semakin terbuka, sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan. Berapa lama perpanjangan pengamatan ini dilakukan, sangat bergantung pada kedalaman, keluasan, dan kepastian data. Dalam pengamatan ini difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh apakah setelah dicek kembali berubah atau tidak, dan benar atau tidak. Bila setelah di cek kembali data sudah benar, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri.²¹

10. Tahapan-tahapan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengambil beberapa tahapan-tahapan penelitian untuk memudahkan dalam melakukan penelitian sehingga dapat menghasilkan penelitian yang akurat.

a. Tahap Persiapan (Minggu Pertama):

- 1) Memilih lokasi penelitian
- 2) Mengurus perizinan
- 3) Melihat keadaan lapangan

²¹ Andika Sanjaya, "Uji Keabsahan Data dalam Penelitian Kualitatif" dalam <http://musicalandpsychologist.blogspot.com/2015/04/uji-keabsahan-data-dalam-penelitian.html> (diakses pada 1 September 2018)

- 4) Memilih dan memanfaatkan informan
 - 5) Menyiapkan instrument penelitian.
- b. Terjun ke Lapangan (Minggu Kedua dan Ketiga):
- 1) Memahami dan memasuki lapangan
 - 2) Aktif dalam pengumpulan data yang digali dari informan.
- c. Pengelolaan Data (Minggu Keempat):
- 1) Penulis menganalisis data, serta mengambil kesimpulan
 - 2) Penulis melakukan pengecekan keabsahan data dengan cara perpanjangan pengamatan seperti kembali ke lapangan untuk wawancara kembali dengan narasumber selaku sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru.
- d. Pengelolaan Data (Minggu Kelima sampai selesai):
- 1) Pelaporan hasil penelitian yang dituangkan ke dalam bentuk Skripsi.²²

G. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini agar lebih mudah bagi para pembaca untuk memahaminya, terbagi kedalam lima bab dengan penjelasan susunanya sebagai berikut:

Bab pertama adalah pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

²²Rinaldo Adi Pratama, "Tahapan-Tahapan Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif" dalam <http://rionaldoadi.blogspot.com/2014/12/tahapan-tahapan-penelitian-kualitatif.html>. (diakses pada 2 September 2018, jam 10.10).

Bab kedua adalah Perjanjian Kerja dan Ujrah dalam Islam meliputi : Pengertian Perjanjian Kerja, Dasar Hukum Perjanjian Kerja, Rukun Syarat Perjanjian Kerja, Macam-macam Perjanjian Kerja, Pengertian Ujrah, Dasar Hukum Ujrah, Rukun dan Syarat Ujrah, Bentuk Ujrah

Bab ketiga adalah gambaran umum Perjanjian Kerja antara CTKI dengan PJTKI PT Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo meliputi : Profil PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo, Struktur Organisasi Perusahaan, Bentuk Perjanjian dan Prosedur Perekrutan, Sistem Penerapan Ujrah, Dokumentasi Perjanjian Kerja.

Bab keempat adalah Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja di CTKI dan PJTKI PT Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Ujrah di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo.

Bab kelima adalah merupakan bab penutup meliputi: Kesimpulan, Saran-saran dan Penutup

BAB II

IJARAH DAN UJRAH DALAM ISLAM

A. Ijarah (Ujrah)

1. Pengertian Ijarah (Ujrah)

Ijarah sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemahkan sewa-menyewa, yakni mengambil manfaat dari suatu barang. Sehingga sesuatu itu legal untuk diambil manfaatnya, dengan memberikan pembayaran sewa tersebut. Banyak juga pendapat sewa-menyewa dan upah boleh, tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat.

Upah dalam Bahasa Arab disebut *al-ujrah* dari segi Bahasa *al-ajru* yang berarti 'iwad} (ganti) kata "al-ujrah" atau "al-ajru" yang menurut Bahasa berarti *al-'iwad}* (ganti), dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan.²³

Pengertian upah dalam kamus Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.²⁴

Dalam hukum upah, ada beberapa macam upah, agar kita dapat mengerti sampai mana batas-batas sesuatu upah dapat diklasifikasikan

²³Helmi Karim, *Fiqh Mu'amalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1997), 29.

²⁴Departemen pendidikan, *Kampus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000),

sebagai upah yang wajar. Maka seharusnya kita mengetahui terlebih dahulu beberapa pengertian tentang upah atau *al-ujrah* : Idris Ahmad berpendapat bahwa upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.²⁵

Nurimansyah Haribuan mendefinisikan bahwa upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima buruh (pekerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.²⁶

Yang dimaksud dengan *al-ujrah* adalah pembayaran (upah kerja) yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan. Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerjaan dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja.

Dari uraian-uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau *al-ujrah* adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan presentasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya.

Pemberian upah (*ujrah*) itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban

²⁵Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Persada,2005), 115.

²⁶Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Pemburuan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,1997),

masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana di dalam al-Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri.

Upah yang diberikan kepada seseorang seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar.

Dalam hal ini baik perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena factor lingkungan dan sebagainya.²⁷

2. Dasar Hukum *Ijarah (Ujrah)*

Pada penjelasan di atas mengenai ujrah telah dituangkan secara eksplisit, oleh karena itu yang dijadikan landasan hukum. Dasar yang memperoleh upah adalah firman Allah terdapat dalam Al-Qur'an diantaranya adalah :

Surat Al-Zukhruf ayat 32:

²⁷G. Kartasaputra, *Hukum Perburuan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*,(Jakarta: Sinar Grafika,1994, 94.

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ
مِّمَّا يَجْمَعُونَ ٣٢

Artinya : Apakah mereka yang membagi-bagi rahmad Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (Q.S. Al-Zukhruf:32).²⁸

Ayat diatas menegaskan bahwa penganugrahan rahmat Allah, apalagi pemberian waktu, semata-mata adalah wewenang Allah, bukan manusia. Allah telah membagi-bagi sarana penghidupan manusia dalam kehidupan dunia, karena mereka tidak dapat melakukannya sendiri dan Allah telah meninggikan sebagian mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan, dan lain-lain atas sebagian yang lain, sehingga mereka dapat saling tolong-menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena itu masing-masing saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya dan rahmat Allah baik dari apa yang mereka kumpulkan walau seluruh kekayaan dan kekuasaan duniawi, sehingga mereka dapat meraih kebahagiaan duniawi dan ukhrawi.²⁹

Surat Al-Thalaq ayat 6 :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوِهِنَّ أَجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم
فَسَتَرْضِعُ لَهُ أَخْرَى ٦

Artinya : jika mereka telah menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka. (Q.S. Ath-Thalaq:6)³⁰

²⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Mahkota,1990), 706.

²⁹M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah, Pesan Kesan dan Keserasian al-Qur'an, Vol.12*, (Ciputat: Lentera Hati,2000), 561.

³⁰Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Surabaya: Mahkota,1990), 816.

Dari surat Al-Thalaq ayat 6 tersebut, Allah memerintahkan kepada hambanya yang beriman supaya membayar upah menyusui kepada istrinya yang dicerai raj'i.

Surat Ali-Imran ayat 57:

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

Artinya: “.....dan adapun orang yang beriman dan melakukan kebajikan, maka Dia akan memberikan padahal kepada mereka dengan sempurna. Dan Allah tidak menyukai orang zalim.....”(Q.S Ali-Imran: 57)³¹

Upah atau gaji harus dibayarkan sebagaimana yang disyaratkan Allah dalam al-Qur'an surat Ali-Imran: 57 bahwa setiap pekerjaan orang yang bekerja harus dihargai dan diberi upah atau gaji. Tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak disukai Allah.

3. Rukun dan Syarat Upah

a. Rukun Upah (*Ujrah*)

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya rumah, terbentuknya karena unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.³²

Ahli-ahli hukum madzab Hanafi menyatakan bahwa rukun akad hanyalah ijab dan qobul saja, mereka mengakui bahwa tidak mungkin

³¹Ibid.,71.

³²Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grofindo Persada, 2007), 95.

ada akad tanpa adanya para pihak yang membuatnya dan tanpa adanya objek akad. Perbedaan madzab Syafi'i hanya terletak dalam cara pandang saja, tidak menyangkut substansi akad.

Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun *Ija'rah* ada 4, yaitu :

1) *'Aqid* (orang yang berakad)

Yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan menyewakan disebut *mu'jir* dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut *musta'jir*.³³

Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan suatu akad, maka golongan Syafi'iah dan Hanabilah menambah bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar mumayyiz saja.³⁴

2) *Sighat*

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut (*sighatul'aqd*), terdiri atas ijab dan Kabul. Dalam hukum perjanjian Islam, ijab dan qabul dapat melalui :

- a) Ucapan
- b) Putusan dan tulisan

³³Hendi Suhendi, *Fikih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 117.

³⁴Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Akad dalam Fikih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2007), 95.

- c) Isyarat
- d) Secara diam-diam
- e) Dengan diam semata

23 syarat-syaratnya sama dengan syarat ijab dan qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam *Ija>rah* harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.³⁵

3) Upah (*Ujrah*)

Yaitu sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'jir*. Dengan syarat hendaknya:

- a) Sudah jelas atau sudah diketahui jumlahnya. Karena itu *Ija>rah* tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
- b) Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
- c) Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka

³⁵Moh. Saifullah Al Aziz S, *Fikih Islam Lengkap*, (Surabaya: Terang,2005), 378.

uang sewanya harus lengkap.³⁶ Yaitu, manfaat dan pembayaran (uang) sewa yang menjadi objek sewa menyewa.

4) Manfaat

Untuk mengontrak seorang *mustajir* harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi *Ujrah* yang masih kabur hukumnya fasid.³⁷

b. Syarat Upah (*Ujrah*)

Dalam hukum Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan *Ujrah* (upah) sebagai berikut :

- 1) Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan didalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.³⁸
- 2) Upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.³⁹ Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria karena upah merupakan atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.⁴⁰

³⁶Muhammad Rawwas Qal'ahji, Ensiklopedia Fikih Umar bin Khatab ra, 178.

³⁷Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, Hukum Perjanjian Dalam Islam,(Jakarta: Sinar Grafika,1994), 157.

³⁸M. Arkal Salim, Etika Infestasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah,(Jakarta: Logos,1999), 99-100.

³⁹Ghufran A. Mas'adi, Fiqh Muamalah Konstektual, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2002), 186.

⁴⁰Ali Hasan, *Berbagai macam Transaksi Dalam Islam: Fiqh Mualamalat*, (Semarang: Asy-Syifa',1990), 231.

Mempekerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur jihalah (ketidakpastian). *Ija>rah* seperti ini menurut jumhur fuqaha', selain malikiyah tidak sah. Fuqaha' malikiyah menetapkan keabsahan Ijarah tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.

- 3) Upah harus berbeda dengan jenis objeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba. Contohnya : mempekerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya bahan bangunan atau rumah.
- 4) Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.⁴¹
- 5) Berupa harta tetap yang dapat diketahui. Jika manfaat itu jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga

⁴¹Ibid.,

tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu, dan penjelasan, objek kerja dalam penyewaan para pekerja.⁴²

a) Penjelasan tempat manfaat

Disyaratkan bahwa manfaat itu dapat dirasakan, ada harganya, dan dapat diketahui.⁴³

b) Penjelasan Waktu

Ulama Hanafiyah tidak mensyaratkan untuk menetapkan awal waktu akad, sedangkan ulama Syafi'iyah mensyaratkan, sebab bila tidak dibatasi hal itu dapat menyebabkan ketidaktahuan waktu yang wajib dipenuhi.

c) Penjelasan jenis pekerjaan

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.

d) Penjelasan Waktu Kerja

Tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad.

Syarat-syarat pokok dalam Al-Qur'an maupun as-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para *musta'jir* harus memberi upah kepada *mu'ajir* sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan *mu'ajir* harus

⁴²Rachmat Syafei, *Fikih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia,2001), 129.

⁴³Ibnu Mas'ud dan Zainal Abidin, *Fikih Madzab Syafi'I*, (Bandung: Pustaka Setia,2007), 139.

melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak *musta'jir* maupun *mu'ajir* dan ini harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.⁴⁴

c. Macam-macam dan Jenis Upah (*Ujrah*)

Upah diklasifikasikan menjadi dua macam yaitu :

1) Upah yang sepadan (*ujrah al-misli*)

Upah *al-mitsli* adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja (pekerja) pada saat transaksi pembelian jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembeli jasa, tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut. Tujuan ditentukan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi didalam setiap transaksi-transaksi dengan demikian, melalui tarif

⁴⁴Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 236.

upah yang sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil.⁴⁵

2) Upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musamma*)

Upah yang disebut (*ujrah al-musamma*) syaratnya kerika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak *ajir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara'.

Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan *ajrun musamma*. Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan (*ajrun mitsli*).⁴⁶

Adapun jenis upah pada awalnya terbatas dalam beberapa jenis saja, tetapi setelah terjadi perkembangan dalam bidang *muamalah* pada saat ini, maka jenisnya pun sangat beragam, diantaranya:

a. Upah perbuatan taat

⁴⁵M. Arskal Salim, *Etika Intervensi Negera: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), 99-100.

⁴⁶Taqyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), 103.

Menurut mazhab Hanafi, menyewa orang untuk shalat, atau puasa, atau menunaikan ibadah haji, atau membaca al-Qur'an, atau pun untuk adzan, tidak dibolehkan, dan hukumnya diharamkan dalam mengambil upah atas pekerjaan tersebut. Karena perbuatan yang tergolong *taqarrub* apabila berlangsung, pahalanya jatuh kepada si pelaku, karena itu tidak boleh mengambil upah dari orang lain untuk pekerjaan itu.⁴⁷

b. Upah mengajarkan Al-Qur'an

Pada saat ini para fuqaha menyatakan bahwa boleh mengambil upah dari pengajaran al-Qur'an dan ilmu-ilmu syariah lainnya, karena para guru membutuhkan penunjang kehidupan mereka dan kehidupan orang-orang yang berada dalam tanggungan mereka. Dan waktu mereka juga tersita untuk berada dalam tanggungan mereka. Dan waktu mereka juga tersita untuk kepentingan pengajaran al-Qur'an dan ilmu-ilmu syariah tersebut, maka dari itu diperbolehkan memberikan kepada mereka sesuatu imbalan dari pengajaran ini.⁴⁸

c. Upah sewa-menyewa tanah

Dibolehkan menyewakan tanah dan disyaratkan menjelaskan kegunaan tanah yang disewa, jenis apa yang ditanam di tanah tersebut, kecuali jika orang yang menyewakan mengizinkan ditanami apa saja

⁴⁷Sayyid Sabiq, *Fiqh as-Sunnah, Penerjemah Nur Hasanudin*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara Cetl, 2006), 21.

⁴⁸Ibid., 22

yang dikehendaki. Jika syarat-syarat ini tidak terpenuhi, maka *Ija>rah* dinyatakan fasid (tidak sah).⁴⁹

d. Upah sewa-menyewa kendaraan

Boleh menyewakan kendaraan, baik hewan atau kendaraan lainnya, dengan syarat dijelaskan tempo waktunya, atau tempatnya. Disyaratkan pula kegunaan penyewaan untuk mengangkut barang atau untuk ditunggangi, apa yang diangkut dan siapa yang mengunggangi.⁵⁰

e. Upah sewa-menyewa rumah

Menyewakan rumah adalah untuk tempat tinggal oleh penyewa, atau si penyewa menyuruh orang lain untuk menepatinya dengan cara meminjamkan atau menyewakan kembali, diperbolehkan dengan syarat pihak penyewa tidak merusak bangunan yang disewanya. Selain itu pihak penyewa mempunyai kewajiban untuk memelihara rumah tersebut, sesuai dengan kebiasaan yang berlaku ditengah-tengah masyarakat.⁵¹

f. Upah pembekaman

Usaha bekam tidaklah haram, karena Nabi Saw pernah berbekam dan beliau memberikan imbalan kepada tukang bekam itu, sebagaimana dalam hadis yang diriwayatkan oleh al-Bukhari dan Muslim dari Ibnu

⁴⁹Ibid.,30

⁵⁰Rahmat Syafe'I *Fiqh Muamalah*,(Bandung: Pustaka Setia,2004), 133.

⁵¹Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*,(Jakarta: Sinar Grafika,1994), 56.

‘Abbas. Jika sekitarnya haram, tentu akan memberikan upah keduanya.⁵²

g. Upah menyusui anak

Dalam al-Qur’an sudah disebutkan bahwa diperbolehkan memberi upah bagi orang yang menyusukan anak, sebagaimana yang tercatum dalam surah al-Baqarah ayat 233:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ
وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا
لَا نُضَارُّ وَلَدَهُ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ
أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ
تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا ءَاتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ
وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ٢٣٣

“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut”.⁵³

h. Pemburuhan

Disamping sewa-menyewa barang, sebagaimana yang telah diutarakan di atas, maka ada pula persewaan tenaga yang lazim disebutkan pemburuhan. Buruh adalah orang yang menyewakan tenaganya kepada orang lain untuk dikaryakan berdasarkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan.⁵⁴

4. Macam-macam Ijarah

⁵²Sayyid Sabiq, *Fikih as-Synnah, Penerjemah Nur Hasanudin*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara Cer1,2006), 24.

⁵³Departemen Haji dan Wakaf Saudi Arabia, *al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Mahkota,1990), 57.

⁵⁴Hamzah Ya’qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, (Bandung: Diponegoro,1984), 325.

Dilihat dari objeknya, *ijarah* dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu *ijarah* yang bersifat manfaat dan *ijarah* yang bersifat pekerjaan.

a. *Ijarah* yang bersifat manfaat

Akad sewa-menyewa rumah, toko, kendaraan, dan pakaian untuk dipakai. Adapun manfaat yang diharamkan maka tidak boleh disewakan karena barangnya diharamkan. Dengan demikian tidak boleh mengambil imbalan untuk manfaat yang diharamkan ini, seperti bangkai dan darah.

b. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan

Ijarah atas pekerjaan atau upah-mengupah adalah suatu akad *ijarah* dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* semacam ini dibolehkan seperti buruh bangunan, tukang pijat, tukang jahit, dan lain-lain.

Orang yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* atau tenaga kerja. *Ajir* atau tenaga kerja ada dua macam :

- 1) *Ajir* khusus, yaitu orang yang bekerja pada satu orang untuk masa tertentu.
- 2) *Ajir Musyarak*, yaitu orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang, sehingga mereka bersekutu didalam memanfaatkan tenaganya.⁵⁵

5. Pembayaran Upah dan Sewa

⁵⁵Ahmad Wakid Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2010), 333

Jika *Ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifa wajib diserahkan upahnya secara berlangsung sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika *mu'jir* menyerahkan zat benda yang disewa kepada *musta'jir*, ia berhak menerima bayarannya karena penyewa sudah menerima kegunaan.

Hak menerima upah bagi *muata'jir* adalah sebagai berikut:

- a. Ketika pekerjaan selesai dikerjaka
- b. Jika menyewa barang uang sewaan dibayar ketika akad sewa, kecuali bila dalam akad ditentukan lain, manfaat barang yang diijarahkan mengalir selama penyewaan berlangsung.⁵⁶

BAB III

⁵⁶Ibid,.

**PENERAPAN PERJANJIAN KERJA ANTARA CALON TENAGA KERJA
INDONESIA (TKI) DENGAN PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA
INDONESIA (PJTKI) PT SUMBER TENAGA KERJA REMAJA ABADI
CABANG PONOROGO**

A. Struktur Organisasi PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo

1. Kepala Cabang

Bertanggung jawab segala keperluan perusahaan, meliputi: percetakan inventaris kantor serta mengadakan hubungan dengan instansi lain yang berhubungan dengan perusahaan.

2. Bagian Administrasi

a. Bertugas menerima dan mempersiapkan semua surat-surat serta arsip-arsip mulai blanko pendaftaran calon tenaga kerja hingga surat perjanjian kerja antar calon TKI dengan PJTKI PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo.

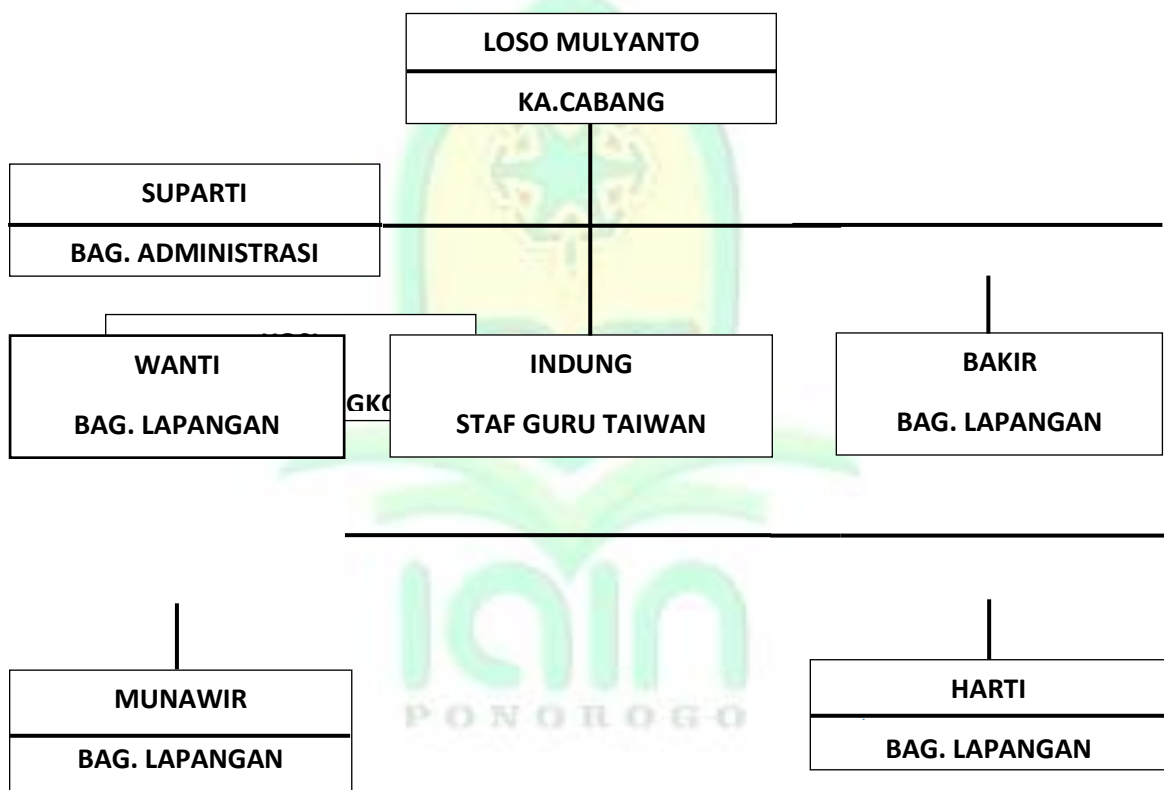
b. Bertugas menyiapkan dan mengamankan surat berharga (dokumen-dokumen penting) berkaitan dengan hal pembayaran serta memproses dan mengontrol pengambilan gaji (upah) tenaga kerja diluar Negeri.

3. Bagian Pengiriman (staf pekerja lapangan) calon TKI

a. Bertugas menangani calon TKI yang telah resmi direkrut oleh PJTKI PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo untuk ditempatkan

dipenampungan PJTKI, para calon tersebut diberi program pembekalan disini, calon TKI diberi pengarahan dan pembekalan yang sekitarnya dibutuhkan diluar Negeri serta mengatur keberangkatan.⁵⁷

**STRUKTUR ORGANISASI PT. SUMBER TENAGA KERJA REMAJA
ABADI CABANG PONOROGO**



B. Bentuk Perjanjian dan Prosedur Pelaksanaan Perjanjian Calon TKI di PT.

Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo

⁵⁷Dokumen, PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo.

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan dari isi perjanjian ini peneliti melakukan kegiatan wawancara. Kegiatan wawancara ini pun juga mampu menjawab rumusan masalah peneliti. Kepada peneliti Saudara Lastri menceritakan pengalaman selama dipelatihan kerja, ketika di luar negeri, dan ketika sudah sampai lagi ke Indonesia setelah masa kontrak selesai.

“bentuk perjanjiannya yang saya alami selama saya pelatihan hingga terbang ke Taiwan, saya rasa perjanjian seperti berat sebelah mbak, surat perjanjian yang saya tanda tangani di bawa oleh PJTKI dan saya juga tidak dikasih gandaannya, saya cuma takut kalau ada apa-apa saya harus lapor kemana, dan juga kami tidak diperjelas apa hak dan kewajiban kami saat kami dilepas disana untuk bekerja, semua harus tunduk kepada majikan, tanpa kita mengetahui apa perjanjian lain anatara majikan kami dengan PJTKI kami. Tapi untung alhamdulillah saya selamat sampai habis masa kontrak dan kembali lagi ke Indonesia mbak.”⁵⁸

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Loso selaku Ketua Cabang PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorgo, mengatakan jika pelaksanaan penempatan kerja TKI di PT Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo telah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI memuat :

1. Nama dan alamat pelaksana penempatan calon TKI.
2. Nama, jenis kelamin, umur status perkawinan dan alamat calon TKI.
3. Nama dan alamat calon pengguna.
4. Hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan calon TKI diluar Negeri yang harus sesuai dengan kesempatan dan syarat-syarat yang

⁵⁸Wawancara, exTKI Taiwan Lastri asal Siman Ponorogo, 10 November 2018 jam 19.00 WIB.

ditentukan oleh calon pengguna tercantum dalam perjanjian kerjasama penempatan.

5. Jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan pengguna.
6. Waktu keberangkatan calon TKI.
7. Biaya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya.
8. Tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah.
9. Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh satu pihak.
10. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan TKI.⁵⁹

Ketentuan dalam perjanjian penempatan TKI tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Perjanjian penempatan calon TKI dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) dengan bermaterai cukup dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) perjanjian penempatan calon TKI yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

*“Dalam perjanjian kerja kami telah disesuaikan dengan perundang-undangan yang berlaku di Negara ini, harus dicantumkan Negara tujuan dan sektor kerjanya, masa kontrak kerja, gaji/upah tenaga kerja, jabatan, jenis pekerjaan, jangka waktu dalam kontrak kerja baik pihak pertama (PJTKI) dan (TKI) mengetahui akan hak dan kewajibannya masing-masing, adanya kesepakatan antara dua belah pihak, kemampuan cakap, dan syarat-syarat ketentuan lainnya.”*⁶⁰

⁶⁰Wawancara langsung Loso Mulyanto, Kepala Cabang PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo (Kantor PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo Minggu, 11 November 2018, jam 14.00 WIB).

Dari jawaban Bapak Loso Mulyanto terlihat berbeda dengan pernyataan saudara Latri selaku exTKI yang sudah pernah melakukan perjanjian di dalam PT tersebut.

Isi dari perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan. Hak dari si tenaga kerja merupakan kewajiban dari si majikan, yaitu upah sebaliknya apa yang merupakan kewajiban tenaga kerja adalah hak dari majikan (yaitu pekerjaan, dimana tenaga kerja wajib melakukan dan majikan mempekerjakan tenaga kerja).

Perjanjian kerja di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo dalam hak dan kewajiban dimuat pada pasal 7 yang berbunyi:

Pasal 7

Kewajiban dan Hak

Pihak Pertama

1. Pihak pertama wajib memberi penjelasan kepada pihak kedua tentang seluruh proses penempatan TKI, Negara tujuan, kualifikasi TKI, syarat kerja, kondisi kerja, resiko pekerjaan, peraturan perundangan, hak dan kewajiban, biaya yang harus ditanggung oleh TKI, serta jaminan sosial yang akan berlaku dan dijalani oleh calon TKI.
2. Pihak pertama wajib menempatkan pihak kedua di Negara tujuan dan sektor pekerjaan sesuai dengan pasal Nnegara tujuan dan sektor pekerjaan pada perjanjian penempatan ini.

3. Pihak pertama wajib memberikan pelatihan kepada pihak kedua di BLK-LN yang telah diakui Disnakertrans Kabupaten Ponorogo.
4. Pihak pertama wajib memberikan pelayanan dan perlindungan kepada pihak kedua, sesuai dengan pasal pelayanan dan perlindungan pada perjanjian ini.

Hak

1. Pihak pertama berhak mendapatkan informasi dari pihak kedua sejak masa pra penempatan sesuai dengan masa purna penempatan untuk keperluan penempatan, pelayanan, dan perlindungan pihak kedua sebagai TKI di luar negeri.
2. Pihak pertama berhak menghentikan proses penempatan pihak kedua sebagai TKI, apabila pihak kedua melanggar aturan dan prosedur penempatan, aturan BLK-LN dan pasal-pasal dalam perjanjian penempatan ini.
3. Pihak pertama berhak menuntut ganti rugi biaya proses penempatan kepada pihak kedua dan keluarganya sesuai dengan pasal pembiayaan dan pembayaran.

Pihak Kedua

Kewajiban

1. Pihak kedua wajib mengetahui segala hal yang berkaitan dengan proses penempatan.

2. Pihak kedua wajib memberikan segala informasi dan keterangan tentang dirinya yang dibutuhkan untuk seluruh proses penempatan TKI secara benar dan jujur.
3. Pihak kedua wajib mentaati seluruh aturan dan prosedur penempatan TKI, serta aturan BLK-LN.
4. Pihak kedua wajib mengikuti seluruh pelatihan di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi.
5. Pihak kedua wajib menjalankan seluruh aturan kontrak kerja dan perjanjian penempatan, sesuai dengan Negara tujuan, sektor kerja, dan biodata yang telah ditanda tangani.
6. Pihak kedua wajib membayar seluruh biaya proses yang telah dikeluarkan oleh pihak pertama.

Hak

1. Pihak kedua berhak mendapatkan penjelasan tentang seluruh proses penempatan TKI, Negara tujuan, kualifikasi TKI, syarat kerja, kondisi kerja, resiko pekerjaan, peraturan perundangan, hak dan kewajiban, biaya yang harus ditanggung oleh TKI, serta jaminan sosial yang berlaku dan dijalani oleh calon TKI.
2. Pihak kedua berhak untuk menentukan Negara tujuan dan sektor kerja yang dikehendaki, sesuai dengan bakat dan kemampuannya berdasarkan aturan standarisasi kemampuan dan ketrampilan yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia dan Negara pengguna jasa.

3. Pihak kedua berhak untuk mendapatkan perlakuan dan pekerjaan yang wajar serta manusiawi, selama masa pra penempatan sampai dengan purna penempatan sesuai dengan aturan perundangan dan adat istiadat wilayah dan Negara setempat dimana pihak pertama berada.
4. Pihak kedua berhak mendapatkan pelayanan dan perlindungan dari pihak pertama, berdasarkan pasal tentang pelayanan dan perlindungan pada perjanjian penempatan ini.

Selanjutnya peneliti bertanya tentang bagaimana Prosedur Perjanjian Kerja di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo dan rincian Prosesnya kepada Bapak Loso selaku Ketua Cabang.

“Prosedur perjanjian kerjanya yaitu Pengurusan surat-surat izin pengerahan, Perekrutan calon TKI, pendidikan, pelatihan kerja calon TKI, uji kompetensi, pemeriksaan kesehatan dan psikologi, pengurusan dokumen-dokumen, administrasi, pembekalan akhir pemberangkatan, pemberangkatan.”⁶¹

Seperti pada dokumen yang ada pada PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo yaitu merupakan ikatan perjanjian kerja, dimana calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berhak menerima upah sesuai dengan yang ditentukan atau disepakati oleh kedua belah pihak. Sedangkan pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo

⁶¹Wawancara langsung, Loso Mulyanto, Kepala Cabang PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo (Kantor PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo Minggu 11 November 2018, jam 14.00 WIB).

yaitu TKI wajib melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan perjanjian kerjanya dan menerima upah atau gaji sebagai haknya.⁶²

Selanjutnya peneliti bertanya tentang kepengurusan paspor CTKI kepada Bapak Loso Mulyanto selaku Ketua Cabang PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo.

“Didalam PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo yang mengusahakan rekomendasi paspot adalah cabang PJTKI di wilayah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tersebut atau rekomendasi passport dari Departemen Tenaga Kerja, (Depnaker) daerah. Setelah mendapatkan rekomendasi passport dari Depnaker diserahkan kepada Kepala Kantor Surabaya.”⁶³

Rekomendasi passport dilengkapi dengan:

1. Kartu Tanda Penduduk (KTP)
2. Kartu Keluarga (KK)
3. Akta Kelahiran
4. Ijin Keluarga
5. Perjanjian penempatan diantara PJTKI dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Apabila calon TKI telah mempunyai passport maka pihak PPTKI akan mengurus visa ke perwakilan (edutaan besar) Negara tujuan. Visa ini kemudian dibubuhi dalam passport.

Setelah selesai pembuatan visa, maka akhirnya dibuatlah suatu perjanjian kerja, yang ditandatangani oleh masing-masing pihak, yaitu PPTKI yang

⁶²Dokumen, PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorgo.

⁶³Wawancara langsung dengan bapak Loso Mulyanto Pimpinan PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo (Kantor PT. Tenaga Kerja Reamaja Abadi Cabang Ponorogo, Senin 12 November 2018, jam 14.30 WIB).

bertindak untuk dan atas nama pemberi kerja oleh TKI itu sendiri. Penandatanganan dilakukan dihadapan pejabat Departemen Tenaga Kerja yang kemudian turut menyerahkan perjanjian tersebut.

C. Penerapan *Ujrah* di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo

Pengupahan disini adalah dimana PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo memberikan penetapan upah kepada para calon TKI.

*”Untuk gaji TKI disini kita memnyepakati untuk memberikan gaji 1 bulan sekali tepat di setiap tanggal kedatangan TKI ke negara tujuannya masing-masing. Dengan gaji yang sesuai pada aturan di negara masing-masing.”*⁶⁴

Dalam hal ini pada PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo menerapkan upah jangka waktu. Dimana dalam sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, upah disini diwujudkan dalam bentuk uang,yang dimana pada PT.Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi selaku perwakilan dari majikan telah menyepakati jika upah diterima pada tanggal saat TKI aktif kerja di hari pertamanya. Seperti jika Calon Tenaga Kerja Indonesia ditempatkan di Hongkong maka TKI tersebut akan mendapatkan upah : Negara (ex,Hongkong) HK\$ 3740 (Tiga Ribu Tujuh Ratus Empat Puluh Dollar Hongkong).

⁶⁴Wawancara langsung dengan bapak Loso Mulyanto Pimpinan PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo (Kantor PT. Tenaga Kerja Reamaja Abadi Cabang Ponorogo, Senin 12 November 2018, jam 14.30 WIB).



BAB IV

**ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PERJANJIAN KERJA ANTARA
CALON TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) DAN PERUSAHAAN
JASATENAGAKERJA INDONESIA (PJTKI) PT. SUMBER TENAGA
KERJAREMAJA ABADI CABANG PONOROGO**

**A. Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara
CTKI dengan PJTKI di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang
Ponorogo**

Dalam perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo termasuk bab *Ija'rah* karena merupakan akad yang memberi manfaat yang diketahui dan disengaja dengan adanya upah. Dalam teori akad *Ija'rah* memuat aturan-aturan tentang akad atau perjanjian kerja. Dalam kasus ini konsep sewa-menyewa ditetapkan pada disewanya tenaga TKI berdasarkan pada perjanjian seorang TKI dengan lembaga atau PT yang menjadi perantara dengan pihak penyewa tenaga kerja tersebut.

Perjanjian kerja dalam PJTKI di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo adalah perjanjian dengan mana pihak buruh mengikatkan diri untuk dibawah pimpinan majikan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perumusan ini adalah kurang lengkap karena disini yang mengikat diri hanyalah pihak buruh saja tidak juga

pihak lain yaitu majikan, padahal pada tiap perjanjian yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan. Jadi perjanjian tertulis disini hanya antara PJTKI dengan calon TKI tidak disertakan majikan (pihak yang akan mempekerjakan), akan tetapi majikan telah memberi kuasa pada agen dari PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi untuk mencari TKI sesuai kriteria. Dengan biaya sebesar Rp. 22.000.000 sebagai biaya keberangkatan dan keperluan dan yang lain-lain dikenakan pada calon TKI dan untuk pembayarannya melalui potongan gaji perbulan dari TKI.

Adapun perjanjian kerja tertulis yang dibuat tidaklah diserahkan pada para TKI, tetapi dibawa oleh pihak PJTKI dengan alasan untuk keamanan.⁶⁵ Sampai batas waktu yang telah ditentukan, dokumen administrasi termasuk perjanjian kerja TKI dan PJTKI dapat diambil.

Sesuai pengamatan penulis praktek perjanjian kerja di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo mempunyai aspek yang perlu dicermati yaitu aspek syarat. Dalam suatu praktek perjanjian kerja apabila salah satu syarat tidak ada atau tidak terpenuhi maka pelaksanaan perjanjian kerja batal, untuk lebih jelasnya perlu kiranya dipaparkan beberapa syarat perjanjian kerja dengan praktek perjanjian kerja di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo sebagai berikut :

⁶⁵Dokumen, PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo.

1) Sepakat Mereka Mengikatkan Diri

Dalam prakteknya perjanjian kerja PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo adalah kedua belah pihak antara pekerja (buruh) dengan majikan, sepakat untuk mengadakan perjanjian kerja, dan harus dituliskan dalam buku perjanjian kerja, akan tetapi pencatatan bermuamalah dalam Islam tidak merupakan keharusan tetapi hanya bersifat anjuran.

Sebagaimana Firman Allah dalam Surat Al-Baqarah ayat 282 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ
كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar.” (QS. Al-Baqarah:282).*⁶⁶

2) Kecakapan Membuat Perjanjian

Di dalam praktek perjanjian kerja tidak semuanya berjalan dengan lancar dengan tidak adanya konflik yang memunculkan masalah hukum yang baru.

Menurut penulis sebaiknya dalam akta tertulis dicantumkan saksi terhadap perjanjian tersebut, untuk menghindari adanya salah satu pihak yang akan mengkhianati perjanjian yang sudah disepakati tersebut, karena sesuatu perkara atau permasalahan hukum tanpa adanya bukti itu

⁶⁶Departemen agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bandung: J-ART,49.

mudah diselewengkan dan dipalsukan, karena tidak adanya bukti yang sah.

Dalam isi dan praktek perjanjian kerja di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo menurut analisis penulis tidak sesuai dengan rukun dan syarat dalam hukum Islam yang dimana dalam hal ini perjanjian kerja tidak memenuhi salah satu syarat *Aqidain*, yaitu orang-orang yang berakad, disyaratkan *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasyarf* (mengendalikan harta) dan saling meridhai. Sedangkan di dalam PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo menerima CTKI yang masih dibawah umur, ada juga dimana batas minimal CTKI adalah berijazah SMP akan tetapi dengan hanya ijazah SD juga bisa berangkat menjadi TKI. Ada juga yang memalsukan (menuakan) umur dimana yang seharusnya masih belum bisa memenuhi syarat minimal umur tetapi tetap diterima dengan tanda tangan wali mereka. Sedangkan menurut asas-asasnya perjanjian kerja di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo tidak memenuhi asas keadilan (*al-adalah*) dimana dalam asas ini para pihak yang melakukan kontrak kerja dituntut untuk berlaku benar dalam mengungkapkan kehendak dan keadaan, memenuhi perjanjian yang telah mereka buat, dan memenuhi perjanjian yang telah mereka buat dan memenuhi semua kewajiban Juga tidak sesuai dengan asas persamaan atau kesetaraan dimana malah melakukan kontrak perjanjian para pihak

menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas persamaan dan kesetaraan. Tidak diperbolehkan terdapat kezaliman yang dilakukan dalam kontrak perjanjian tersebut. Akan tetapi dalam hasil wawancara penulis dengan salah satu exTKI di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo disini PJTKI dinilai berat sebelah dalam hal penunaian hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja tersebut, dimana para TKI merasa perjanjian berat sebelah karena setelah sampai di negara tujuan TKI banyak yang dipekerjakan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam surat perjanjian, TKI tidak bisa berbuat apa-apa karena surat perjanjian kerja hanya dibawa oleh PJTKI, tanpa TKI diberi gandaannya.

Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja adalah perjanjian kerjasama yang harusnya saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena ia memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Sebaliknya pekerja diuntungkan karena ia memperoleh penghasilan dari upah yang diberikan pengusaha karena ia memberikan jasa kepada pengusaha. Karena itulah hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan hukum Islam adalah hubungan kemitraan yang harusnya saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak mendzalimi dan merasa didzalimi oleh pihak lainnya.

Kecenderungan yang terjadi sekarang ini, para pemberi pekerjaan atau majikan jarang memperhatikan kebutuhan pekerjanya. Lazimnya mereka selalu berhasrat untuk memperkaya diri sendiri diatas kesengsaraan orang lain (pekerjanya). Maka untuk menghindari kesewenang-wenangan dan penindasan, serta dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat sangat menentukan terhadap stabilitas suatu Negara.

Agar hubungan kemitraan tersebut dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka hukum Islam mengaturnya secara jelas dan rinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *Ija'ratul Ajir*(perjanjian kerja). Peraturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Hukum Islam dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, penetapan ketentuan yang mengatur penyelesaian peselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Termasuk ketentuan yang mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap pihak lainnya. Untuk itu ada beberapa langkah yang ditawarkan Islam untuk dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Langkah-langkah tersebut adalah:

- a) Mengharuskan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam dalam akad *Ija'ratul Ajir* salah satu bentuk pekerjaan yang halal untuk dilakukan adalah apa yang disebut dengan *Ija'ratul Ajir*, yakni bekerja dalam rangka memberikan jasa (berupa tenaga maupun keahlian) kepada pihak tertentu dengan imbalan sejumlah upah tertentu.
- b) Negara akan mencegah tindak kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak kepada pihak lainnya, termasuk kedzaliman pengusaha terhadap pekerja adalah tindakan mereka yang tidak membayar upah pekerja dengan baik, memaksa pekerja bekerja diluar kontrak kerja yang disepakati, melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena termasuk tidak memberikan hal-hak pekerja seperti hak untuk dapat menjalankan kewajiban ibadah, hak untuk istirahat jika dia sakit dan lain sebagainya.

Sedangkan kedzaliman yang dilakukan pekerja terhadap pengusaha adalah jika pekerja tidak menunaikan kewajibannya yang menjadi hak pengusaha seperti bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan, tidak melakukan pengrusakan terhadap asset milik pengusaha dan lain sebagainya.

Dalam analisis hukum Islam tentang isi dan praktek perjanjian kerja di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo tidak

sesuai dengan hukum Islam, dimana telah melanggar beberapa asas perjanjian kerja yaitu :

1. Asas tauhid, karena hak-hak para TKI tidak diperhatikan oleh PJTKI.
2. Asas keadilan, karena dalam isi perjanjian CTKI dan PJTKI dirasa tidak adil dan berat sebelah, lebih menguntungkan pihak PJTKI dan memberatkan CTKI.
3. Asas persamaan dan kesetaraan, tidak memenuhi asas tersebut karena tidak bisa memberikan kesetaraan dalam hal hak dan kewajiban CTKI oleh PJTKI.
4. Asas kejujuran dan keberanian, dalam kontrak perjanjian disini bisa dibilang kurang adanya kejujuran dari PJTKI untuk CTKI tentang semua rincian kegiatan apa saja yang akan dilakukan ditempat CKTI ditempatkan.
5. Asas tertulis, pada asas ini jelas tidak sesuai karena walaupun ada perjanjian tertulis tetapi hanya satu pihak yang memegangnya, dengan alasan keamanan.
6. Asas etikad baik, dalam asas ini sedikit terpenuhi guna untuk tercapainya tujuan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.
7. Asas kemanfaatan dan kemaslahatan, dalam asas ini nilai kemanfaatan bisa saja terpenuhi oleh kedua belah pihak, tetapi

sedikit jika kemaslahatannya sedikit dirasakan oleh CTKI yang bersangkutan.

Walaupun tidak semua yang bersangkutan disana melanggarnya. Hubungan yang terjadi setelah terjadinya kerja antara pekerja dan majikan adalah suatu hubungan kerja dan hubungan hukum. Dengan kata lain, bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya kesepakatan kerja, dengan ketentuan pekerja melakukan pekerjaan dengan menerima upah sebagaimana ketentuan pokok dalam perjanjian kerja.

B. Tinjauan Hukum Islam tentang *Ujrah* di PT Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo

Pengupahan di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo tidak sesuai dengan beberapa asas perjanjian dan pengupahan (*ujrah*) kepada TKI. Seperti pada asas keadilan (*al-Adalah*) dimana dalam asas ini seharusnya para pihak yang melakukan kontrak kerja dituntut untuk berlaku benar dalam mengungkapkan kehendak dan keadaan, memenuhi perjanjian yang telah mereka buat, dan memenuhi kewajiban. Tetapi pada kenyataannya setelah tiba di Negara tujuan banyak dari mereka yang mendapatkan upah tidak sesuai dengan perjanjian. Disini jelas bahwa sistem pengupahan (*ujrah*) tidak sepenuhnya membawa keadilan pada salah satu pihak.

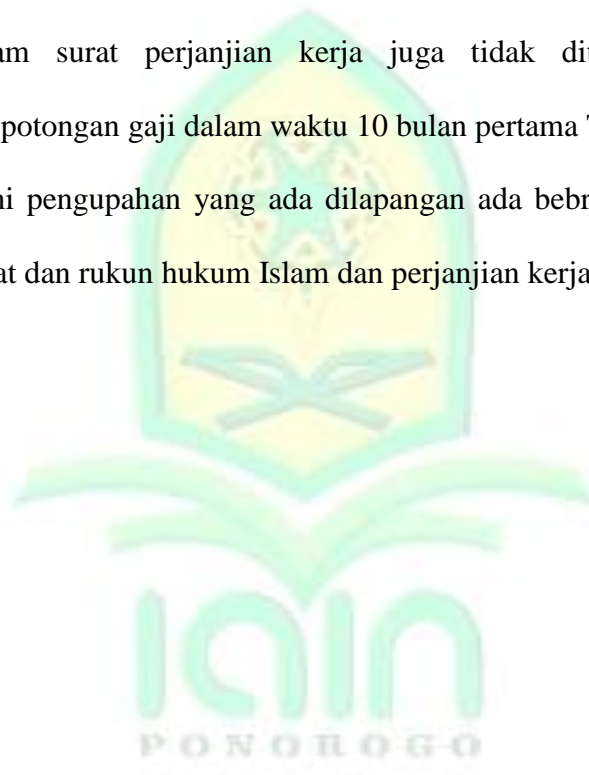
Dalam hal ini pada PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo juga menerapkan sistem upah jangka waktu. Dimana dalam sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, upah disini diwujudkan dalam

bentuk uang, yang dimana pada PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo selaku perwakilan dari majikan telah menyepakati jika upah diterima pada tanggal saat TKI aktif kerja di hari pertamanya. Seperti jika Calon Tenaga Kerja Indonesia ditempatkan di Hongkong maka TKI tersebut akan mendapatkan upah : Negara (ex, Hongkong) HK\$ 3740 (Tiga Ribu Tujuh Ratus Empat Puluh Dollar Hongkong).

Berdasarkan uraian teori di atas, penulis memaparkan bahwa terjadi beberapa penyimpangan di lapangan, kenyataan yang ada di lapangan terutama yang telah ditempatkan di Negara tujuan, ada beberapa majikan yang tidak memberikan upah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Misalnya, majikan yang tidak tepat memberikan upah kepada TKI tepat waktu, ada juga upah yang diberikan majikan kepada TKI ditangguhkan dua bulan sekali, bahkan ada yang saat masa kontrak akan habis baru diberi upah. Di dalam perjanjian kerja pada pasal 2 Pra Penempatan yang berbunyi “Pihak pertama telah memberikan penjelasan pihak kedua tentang seluruh proses penempatan TKI, Negara tujuan, kualifikasi TKI, syarat kerja, kondisi kerja, resiko pekerjaan, peraturan perundangan, hak dan kewajiban, biaya yang harus ditanggung oleh TKI serta jaminan sosial yang berlaku dan dijalani oleh calon TKI.” Didalam pasal tersebut menyatakan bahwa PJTKI sudah menjelaskan semua proses dari mulai penempatan hingga jaminan sosial pada TKI, akan tetapi pada kenyataan dilapangan PJTKI tidak memenuhi salah satu syarat yaitu upah harus berupa *mal mutaqawwim* (harta bernilai) dan upah tersebut harus

dinyatakan secara jelas. Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria karena upah merupakan atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas. Disini PJTKI tidak memberikan rincian berapa persen upah dari TKI akan dipotong selama 10 bulan pertama pada awal kerja untuk menggantikan biaya awal yang harus dibayar CTKI sebesar Rp.22.000.000, disini TKI hanya bisa menerima sisa upah dari berapa persen upah penuh TKI, karena dalam surat perjanjian kerja juga tidak diterangkan bagaimana perhitungan potongan gaji dalam waktu 10 bulan pertama TKI kerja..

Disini pengupahan yang ada dilapangan ada beberapa yang tidak sesuai dengan syarat dan rukun hukum Islam dan perjanjian kerja yang telah disepakati.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan rumusan masalah yang dibahas secara lebih lanjut dalam karya tulis ini, maka Bab ini merupakan kesimpulan dari uraian bab-bab terdahulu, yang penulis arahkan untuk menjawab pokok-pokok permasalahan yang telah terangkai dari bab pertama.

Adapun kesimpulan dari permasalahan yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis hukum Islam terhadap isi perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo, ada yang telah sesuai juga ada yang belum sesuai dengan hukum Islam tentunya berdasarkan ketentuan syarat dan rukun yang telah ditetapkan oleh fiqh. Sesuai karena ada yang telah memenuhi syarat dan rukun dalam *ijarah*, bahwa pihak PJTKI telah melaksanakan tugas untuk mengirimkan CTKI ke negara tujuan dengan semua ketentuan dan perjanjian kerja yang telah dibuatnya. Ada pula yang belum sesuai dengan hukum Islam karena sebagian TKI yang telah diberangkatkan ke luar negeri banyak yang masih dibawah umur, hal ini sangat jelas tidak sesuai dengan asas dalam fiqh yaitu *Aqidain*, yang dimana orang berakad harus baligh, berakal, cakap melakukan *tasyarf*.

2. Berdasarkan analisis hukum Islam terhadap *Ujrah* di PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo, ada yang sesuai dengan hukum Islam dan ada juga yang tidak sesuai dengan hukum Islam dalam hal pemberian upah. Sesuai dengan hukum Islam karena para majikan telah memberikan upah setiap tanggal dan waktu yang telah ditentukan. Dan tidak sesuai dengan hukum Islam karena upah tidak memenuhi syarat upah *mal mutaqqawim*, yang dimana upah yang harus dinyatakan secara jelas, konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria karena upah merupakan atas nilai manfaat, nilai tersebut harus diketahui dengan jelas.

B. Saran

Kinerja PJTKI PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo ini telah cukup membantu pengangguran yang ada di Indonesia dan khususnya di Ponorogo, tapi sebaiknya PJTKI PT. Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo lebih memperhatikan hak-hak TKI yang sering kali diabaikan dengan lebih memperbaiki dalam sistem penerapan isi di perjanjian kerja dengan TKI, karena merupakan suatu kewajiban dengan mendatangkan kemaslahatan umat serta menghilangkan kemadharatan dan juga dapat menambah kepercayaan masyarakat terhadap keberadaan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir, Muhammad. *Fikih Perjanjian*, Bandung: Alumni, 2008.
- Asmani, Jamal Ma'mun. *Tuntunan Lengkap Metodologi Praktis Pendidikan*(Yogyakarta: Diva Press, 2011.
- Damanuri, Aji. *Metodologi Penelitian Mu'amalah*. Ponorogo: STAIN Po Press, 2010
- Fathoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian dan Tehnik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Hasbiyallah. *Fikih*, Bandung: Grafindo Media Pratama, 2006.
- Imam, Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, 2003.
- Kementertian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an. 1971.
- Lexy J, Moeleong. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- Ma'shun Asmani, Jamal. *Tuntunan Lengkap Metodologi Praktis Pendidikan*. Hikmah Jombang, 2008.
- Muhajir, Noeng. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin, 2003.
- Mujtaba', Saifudin. *Istri Menafkahi Keluarga*. Bandung: Pustaka Setia, 2009.

- Nailis, Sa'adah. *Analisi Perjanjian Kerja Anatara Penguasa Bus dengan Serikat Pekerja (studi kasus jaminan sosial tenaga kerja di PT. Pahala Kencana Madiun)*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2010.
- Riswan, Andi. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kontrak Kerja Karyawan di PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Kabupaten Ponorogo*. 2009.
- Suharsih, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.
- Toha, Halili. *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: Rineka Cipta 1991
- Wawancara, calon TKI Taiwan Wati asal Siman Ponorogo, ditempat pelatihan pembekalan PT Sumber Tenaga Kerja Remaja Abadi Cabang Ponorogo, 27 Agustus 2018.
- Zaidah, Umi. *Perjanjian Kerja dan Hak Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Perspektif Hukum Islam*. Semarang: IAIN Walisongo, 2012.
- Ash-Shiddieqy, Hasbi. *Pengantar Fiqih Muamalah*, Semarang: Pustaka Risqi Putra, 2009.
- Soepomo, Imam. *Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, Jakarta: Djambatan, 1980.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Aula, Muhammad Syakir. *asuransi Syariah (life and General) : Konsep dan Sistem Operasional*, Jakarta: Gema Insani Press, 2004.
- Yulianti, Ratna. *Asas-asas Perjanjian (Akad) Dalam Hukum Kontrak Syariah, La_Riba*, Vol III, No. 1, 2008.
- Djamil, Faturrahman. *Hukum Perjanjian Syariah*, Bandung: Citra Aditya Bahki, 2001.
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2010.
- Salim. *Hukum Perjanjian, Teori dan Praktik Penyusunan Perjanjian*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

- Karim, Helmi. *Fiqih Mu'amalah*, Jakarta: Rajawali Pers, 1997.
- Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Pemburuan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada, 1997.
- Kartasaputra, G. *Hukum Pemburuan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Shihab, M. Quraish, Tafsir al-mishbah, *Pesan Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, ciptat: Lentera Hati, 2000.
- Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syari'ah; Study Tentang Akad Dalam Fiqih Mualamat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Al-Aziz, Moh. Saifullah, *Fikih Islam Lengkap*, Surabaya: Terang, 2005.
- Pasaribu, chairuman dan Suwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Salim, M. Arkal, *Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Jakarta: Logos, 1999.
- Mas'adi, Ghufuran A. *Fiqh Muamalah kontekstual*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Hasan, Ali. *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam: Fiqh Muamalah*, Semaeng: Asy-Syifa, 1990.
- Syafe'i, Rachmat. *Fikih Mualamah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Haroen, Nasrun. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000.
- An-Nabhani, Taqyuddin. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*. Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh as-Sunnah, penerjrmah Nur Hasanudin*, Jakarta: Pena Pundi Aksara Celt, 2006.
- Ya'qub, Hamzah. *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, Bandung: Diponegoro, 1984.