STUDI AKAD IJARAH TERHADAP PERJANJIAN KERJA ANTARA TKI DAN PJTKI (PT. Amri Margatama cabang Ponorogo)

SKRIPSI

Oleh :

RUWIYATI
NIM : C02205136

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
FAKULTAS SYARIAH
JURUSAN MUAMALAH
SURABAYA
2010

STUDI AKAD IJARAH TERHADAP PERJANJIAN KERJA ANTARA TKI DAN PJTKI (PT. Amri Margatama Cabang Ponorogo)

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu (S-1)
Ilmu Syariah

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS K S-2010 036 M
No REG : S-2010/M/036
ASAL BUKU :
TANGGAL :

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN SURABAYA IAIN SUNAN AMPEL

Oleh :

RUWIYATI
NIM. C02205136

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
FAKULTAS SYARIAH
JURUSAN MUAMALAH

SURABAYA
2010

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh RUWIYATI ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 14 Februari 2010

Pembimbing,

Imam Buchori, M.Si.
NIP. 196809262000031001

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Ruwiyati ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Syariah IAIN Sunan Ampel pada hari Kamis, tanggal 1 maret 2010, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi

Ketua,	Sekretaris,
Imam Buchori, M.Si.	**Ahmad Mansur, BBA.MEI**
NIP. 196809262000031001	NIP. 197102261997032001

Penguji I,	Penguji II,	Pembimbing,
Dra.Hj. Dakwatul Chairah, M.Ag.	**H. Muhammad Arif, MA**	**Imam Buchari, M.Si.**
NIP. 195704231986032001	NIP. 197001182002121001	NIP. 196809262000031001

Surabaya, 1 Maret 2010

Mengesahkan,
Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel
Dekan,

KEMENTERIAN AGAMA FAKULTAS SYARIAH SURABAYA IAIN SUNAN AMPEL

Dr. H. A. Faishal Haq, M.Ag.
NIP. 195005201982031002

ABSTRAK

Skipsi ini merupakan hasil penelitian lapangan yaitu *Stadi Akad ijārah terhadap Perjanjian Kerja antara TKI dengan PJTKI di PJTKI PT. Amri Margatama cabang Ponorogo".* Penelitian ini dilaksanakan di PJTKI PT. Amri Margatama cabang Ponorogo yang betujuan untuk mengetahui secara jelas tentang bagaimana pelaksanaan perjanjian (kontrak) kerja antara TKI (Tenaga Kerja Indonesia) dengan PJTKI (Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia).

Data penelitian ini dihimpun dari hasil observasi lapangan yaitu melalui wawancara dengan pihak-pihak PT. Amri Margatama cabang Ponorogo serta dokumentasi yaitu pengambilan data yang dilakukan dengan mempelajari berkas-berkas pada instansi yang bersangkutan, sedangkan metode analisis data menggunakan metode deskriptif analisis, karena penulis ingin memaparkan data-data yang ada untuk dikaji menurut hokum Islam.

Hasil penelitian menyimpulkan di dalam perjanjian yang mengikatkan diri tidaklah kedua belah pihak yang bersangkutan malainkan hanya antara TKI dengan pimpinan PJTKI PT. Amri Margatama cabang Ponorogo. Jadi pelaksanaan perjanjian kerja hanya terjadi antara pihak yang kesatu, buruh dengan Pimpinan PT. Amri Margatama cabang Ponorogo, tanpa disertakan pihak majikan, sehingga ini salah satu cacat dari objek sewa-menyewa, karena tidak dilihat langsung oleh penyewa. Sedangkan bentuk perjanjian kerja tertulis yang seharusnya menjadi hak bersama tidak diterima oleh pihak PJTKI kepada para TKI, ini tidak dibenarka dalam hukum Islam karena menghilangkan guna dari perjanjian kerja sebagai jaminan kebenaran yang telah ditegakkan kedua pihak.

Sejalan dengan Kesimpulan di atas maka hendaknya ada perbaikan dalam sistem pelaksanaan perjanjian kerja di PJTKI PT. Amri Margatama dan lebih memperhatikan hak-hak TKI yang sering kali diabaikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM i

PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

PENGESAHAN iii

MOTTO/PERSEMBAHAN iv

ABSTRAK v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TRANSELITERASI xi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Kajian Pustaka 8

D. Tujuan Penelitian 9

E. Kegunaan Hasil Penelitian 10

F. Definisi Operasional 10

G. Metode Penelitian 11

H. Sistematika Pembahasan 14

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II AL-IJĀRAH 16

A. Pengertian *Al-Ijārah*..... 16

B. Landasan Hukum *Ijārah*..... 19

C. Rukun dan Syarat-Syarat *Al-Ijārah*..... 23

D. Bentuk *Al-Ijārah*..... 31

E. Pembatalan dan Berakhirnya *Ijārah*..... 34

BAB III PERJANJIAN KERJA ANTARA TKI DENGAN PJTKI DI PT. AMRI MARGATAMA CABANG PONOROGO..... 36

A. Sejarah Berdirinya PJTKI PT. Amri Margatama cabang Ponorogo 36

B. Lokasi PT. Amri Margatama cabang Ponorogo..... 37

C. Struktur pengurus organisasi PT. Amri Margatama cabang Ponorogo 38

D. Syarat-Syarat Calon TKI..... 39

E. Bentuk Perjajian Kerja PJTKI di PT. Amri Margatama Cabang Ponorogo..... 45

F. Draf Perjanjian antara PT. Amri Margatama dengan Calon TKI 49

BAB IV ANALISIS AKAD IJĀRAH TERHADAP PERJANJIAN KERJA ANTARA TKI DENGAN PJTKI DI PT. AMRI MARGATAMA CABANG PONOROGO 53

A. Akad Perjanjian Kerja antara TKI dengan PJTKI di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo..... 53

B. Analisis Akad *Ijārah* Terhadap Perjanjian Kerja Antara TKI dengan PJTKI di PT. Amri Margatama Cabang Ponorogo 55

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V PENUTUP..... 59

A Kesimpulan 59

B Saran 60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Al-Qur'an adalah wahyu Allah yang sengaja diturunkan kepada manusia untuk dijadikan sebagai petunjuk hukum dan juga sebagai pedoman hidup.[1] Aturan-aturan dalam al-Qur'ān bersifat mengatur dan membimbing (al-Qur'ān dapat dijadikan sebagai sumber hukum untuk semua tingkah laku masyarakat). Dalam berbagai ayat Allah tidak hanya menyuruh kita untuk shalat, puasa tetapi Allah juga menyuruh kita untuk mencari nafkah secara halal. Proses memenuhi kebutuhan hidup inilah yang kemudian menghasilkan kegiatan ekonomi seperti jual beli, sewa menyewa dan lain-lain termasuk bagaimana membantu sesama. Salah satu wujud manusia sebagai makhluk sosial adalah manusia saling membutuhkan antara satu orang dengan orang yang lain, maka dari itu Allah menyuruh kita untuk saling tolong menolong sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'ān surat Al-Mā'idah ayat 2:

....وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلا تَعَاوَنُوا عَلَى الإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ...

[1] Ar Rasikh, *Al-Qur'an Sebagai pedoman Hidup*, 18/04/2008 Ar Rasikh.wordpress.com

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"….dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebaikan, kebajikan dan taqwa dan jangan tolong menolong dalam perbuatan dosa dan pelanggaran…"(Al-Mā'idah: 2)[2]

Selain itu Allah berfirman dalam surat lain yaitu surat Az-Zukhruf ayat 32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًا وَرَحْمَةُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

"Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian 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"[3]

Setiap orang berhak mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hal inilah yang melandasi buruh migrant Indonesia mengadu nasib di Negeri asing. Sempitnya lapangan kerja ditanah air dan tingginya angka kemiskinan juga rendahnya *skill* (keahlian) yang dimiliki menjadi salah satu pemicu utama meningkatnya angka buruh migran Indonesia yang keluar negeri setiap tahunnya, tapi adanya kondisi seperti ini malah tidak jarang di manfaatkan oleh beberapa perusahaan penyalur tenaga kerja untuk mencari keuntungan yang dapat merugikan buruh migran, salah satunya dalam kontrak kerja yang dibuat tidak disebutkan secara jelas, sehingga kerap kali kurang menjelaskan akan hak dan kewajiban buruh migrant. Dibuatnya kontrak

[2] DEPAG RI, *Al Qur'an dan Terjemahan,* h.107
[3] *Ibid,* h.492

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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.

Adapun pengertian perjanjian itu sendiri adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.[4] Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut pasal 16019 Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.[5]

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 ke dua (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah sesuai perjanjian. Jika sudah terjadi suatu perjanjian maka secara otomatis timbul suatu ikatan, maka para pihak berhak untuk menjalankan hak dan kewajiban yang sudah ditentukan. 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]

---

[4] Djumialdji , *Perjanjian Kerja,* h.7
[5] R. Subekti dan R. Tjitro Sudibio, *Kitab Undang-undang Perdata,* h.389
[6] Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh,* h.9

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seseorang sebelum melakukan hubungan kerja dengan orang lain, terlebih dahulu akan diadakan sesuatu perjanjian kerja baik dalam bentuk sederhana yang pada umumnya dibuat lesan atau dibuat secara formal yaitu dalam bentuk tertulis. Kesemua upaya tersebut dibuat untuk 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 yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah.

Mengenai orang-orang, hanyalah orang dewasa yang mempunyai kemampuan untuk menyelenggarakan perjanjian kerja. Orang dewasa adalah orang laki-laki atau wanita yang berusia 18 tahun ke atas, akan tetapi pasal 16019 BW memperkenankan seseorang yang belum dewasa mengadakan perjanjian kerja, jika ia untuk itu diberikan kekuasaan oleh orang tuanya, baik lesan maupun tertulis. [7]

Perjanjian dalam syariah Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa yaitu *ijārah amal* yang artinya sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan perjanjian-perjanjian.[8]

Ijārah yang berupa perjanjian kerja, adakalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan khusus bagi

[7] R. Subekti dan R. Tjitro Sudibio, *Kitab Undang-undang Perdata,* h.389
[8] Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam,* h.152

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seorang atau beberapa orang *musta'jir* tertentu, tidak untuk *musta'jir* lain dan adakalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak khusus bagi seorang atau beberapa orang *musta'jir* tertentu.[9]

Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut "*ājir*" (*ājir* ini terdiri dari *ājir* khas yaitu seseorang/*musṭarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ājir* disebut "*musta'jir*" dimana, *ijārah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.[10]

Al-Ijārah (perjanjian kerja) dalam Islam harus memuat beberapa ketentuan dan kesepakatan bersama minimal mencantumkan 3 pokok yaitu: *Pertama,* bentuk/jenis pekerjaan merupakan unsur utama yang tidak bisa "tidak" harus dimuat dalam perjanjian kerja. Hal ini karena mempekerjakan sesuatu pekerjaan yang masih belum diketahui hukumnya tidak boleh dan batal menurut jenis pekerjaan yang akan dikerjakan. *Kedua* Kejelasan gaji/upah, Islam sangat memperhatikan tentang upah untuk para pekerja. Hal ini kewajiban syara' yang harus dipenuhi oleh majikan atau pengusaha, oleh karenanya upah yang diberikan kepada pekerja haruslah jelas dan bias diketahui. *Ketiga,* batas waktu pekerjaan, merupakan hal yang ada dalam perjanjian kerja,[11] karena dapat menimbulkan hal-

[9] Ahmad Azar Basyir, *Hukum tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah,* h.31
[10] Ibid. h.153
[11] Izzuddin Khatib Al-Tamimi, *Nilai Kerja dalam Islam,* h.119

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hal yang positif bagi kedua belah pihak seperti majikan akan tahu persis berapa upah yang akan dibayar pada pekerjaan dan relative memperhitungkan dana yang akan dikeluarkannya untuk biaya pekerja tersebut.

Tapi perselisihan antara pengusaha dan buruh atau pekerja kerap terjadi dalam dunia ketenaga kerjaan di tanah air. Salah satu faktor penyebabnya adalah kurangnya pemahaman calon TKI (pekerja) terhadap akad atau perjanjian kontrak yang digunakan sehingga masih banyak pihak yang belum mengerti tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang mereka miliki dalam suatu perjanjian kerja yang notabene adalah suatu perikatan hukum. Dari kondisi ini ada ketidakseimbangan posisi antara TKI dan PJTKI di satu sisi, ada pihak yang berkuasa penuh, yang bebas menentukan peraturan semau mereka dan pihak lain yaitu calon TKI mempunyai posisi yang lemah, yang harus mematuhi peraturan yang diberikan oleh pihak pengusaha. Padahal dalam suatu hubungan kerja, perjanjian harus dibuat atas kesepakatan kedua belah pihak dan keduanya memiliki posisi yang sama tidak ada pihak yang lebih penting karena pengusaha dan TKI (Pekerja) masing-masing saling membutuhkan.

Berdasarkan pengamatan sementara yang penulis lakukan di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo, ternyata masih ditemukan indikasi yang meragukan jika dilihat dari segi akad yaitu dalam parjanjian kerja dengan mana hanya terjadi antara pihak yang kesatu, buruh dengan Pimpinan PT. Amri Margatama cabang Ponorogo, tanpa disertakan pihak majikan, untuk waktu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 (pemberi upah), padahal pada tiap perjanjian yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan, padalah untuk keberangkatan keluar negeri calon TKI telah mengeluarkan biaya yang tidak sedikit sebagai biaya keberangkatan dan keperluan dan yang lain-lain. Adapun dari keterangan TKI yang pernah berangkat keluar negeri tidak pernah diberi perjanjian kerja tertulis yang dibuat, bahwasanya perjanjian kerja tetap dipegang pihak PJTKI.[12]

Prinsip keadilan sosial pada tataran praktis harus memfokuskan pada pembelaan mereka yang tertindas atau *Mustaḍ'afin* biasanya adalah mereka yang miskin minoritas dan perempuan, karena mereka yang selama ini yang tidak memperoleh dukungan sosial, sistem dan kebijakan, karena itu dalam bahasa Khalifah Abu Bakar As-Siddiq adalah "menyerahkan hak pada mereka yang lemah dari mereka yang kuat".[13] Dari berbagai uraian tersebut penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul *"Studi Akad Ijārah Terhadap Perjanjian Kerja Antara TKI dan PJTKI (stadi kasus di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo)".*

---

[12] Wawancara, mantan TKI Fitria

[13] Yunahar Ilyas, *Nabi Perempuan dalam Al-Qur'an dalam Jurnal Studi Ilmu-ilmu Al-Qur'an dan Hadist*, vol.7 No.1 thn 2006

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat ditarik beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana akad perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo?
2. Bagaimana studi akad Islam terhadap perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo?

B. Kajian Pustaka

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, kajian pustaka ini pada dasarnya adalah untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang hubungan antara judul yang akan diteliti dengan penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sehingga tidak terjadi pengulangan. Adapun topik yang pernah diteliti sebelumnya adalah:

1. Pelaksanaan terhadap upah pendapatan antara tenaga kerja Indonesia (TKI) dan perusahaan PJTKI ditinjau dari hukum Islam oleh Ambarwati NIM: CO4302044 Tahun 2006.
2. Tinjauan Hukum Islam terhadap perjanjian kerja menurut undang-undang ketenaga kerjaan no.13 tahun 2003 dan penerapan perjanjian kerja menurut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

undang-undang ketenaga kerjaan no.13 tahun 2003 di perusahaan ekspor CV. Utama Jati kudus oleh Nur Jamilah NIM:CO430036.

Kesimpulannya skripsi pertama Peneliti hanya mengkaji perjanjian pembagian upah antara TKI dengan PJTKI kemudian dianalisis dalam Hukum Islam dan dalam skripsi kedua penulis mengkaji perjanjian kerja menurut penerapan dalam Undang-undang ketenaga kerjaan no.13 tahun 2003 kemudian dianalisis dalam hukum Islam, sedangkan dalam skripsi ini penulis menganbil topik, yaitu: *"Studi Akad Ijārah Terhadap Perjanjian Kerja Antara TKI dan PJTKI di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo",* di skripsi ini memfokuskan membahas masalah akad yang digunakan dalam perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo dari syarat-syarat yang telah ditentukan hingga berakhirnya perjanian kerja yang telah disepakati.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah mendiskripsikan dan mengkaji secara kritis masalah perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo secara spesifik, deskripsi mencakup:

1. Untuk mengetahui Bagaimana akad perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Untuk mengetahui Bagaimana studi akad Islam terhadap perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo.

D. Kegunaan Penelitian

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

1. Sebagai kepentingan ilmiah di harapkan studi ini menjadi kontribusi penulis dalam akad perjanjian khususnya dalam hal perjanjian kerja antara PJTKI dengan TKI.
2. Sebagai kepentingan, harapan studi ini harapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi CTKI dan PJTKI dalam hal akad perjanjian kerja.
3. Dapat digunakan bahan kajian lebih lanjut bagi yang berminat berkaitan dengan berkaitan dengan skripsi ini dalam bentuk dan aspek lain.

E. Definisi Operasional

Akad *Ijārah* : Akad atau transaksi perjanjian yang diadakan oleh dua orang pihak/atau lebih yang mana pihak yang satu berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak kedua berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut.[14] Akad *Ijārah* disini merupakan

[14] Suhrawardi K.Lubis, *Hukum Ekonomi Islam,* H.153

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perjanjian sewa-menyewa yang ada dalam hukum Islam yang digunakan sebagai landasan teori.

TKI : Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah,[15] bisa diartikan warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.

PJTKI : Perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia yaitu perusahaan yang menyalurkan tenaga kerja Indonesia untuk bekerja keluar Negeri.

Perjanjian kerja : Perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.[16]

F. Metode Penelitian

Untuk mempermudah penelitian ini maka peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Data Yang Dikumpulkan

[15] UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan & Perlindungan TKI
[16] Djumialdji , *Perjanjian Kerja,* h.7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam pengumpulan data yang penulis pakai adalah penelitian lapangan yaitu penelitian yang datanya diambil atau dikumpulkan dari lapangan dimana kasus itu berada, termasuk dokumen-dokumen yang memuat akad perjanjian.

2. **Sumber Data**

a. Sumber primer adalah Data yang diperoleh Penulis secara langsung dari keterangan pimpinan dan karyawan yang ada di PT. Amri Margatama:

1) Arsip-arsip atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan perjanjian kerja.

2) Wawancara secara langsung dengan pimpinan atau karyawan di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo.

b. Sumber skunder adalah literatur yang berhubungan dengan pembahasan seputar masalah ini:

1) Djumialdji S.H, *Perjanjian Kerja,* Sinar Grafika, Jakarta 2008

2) Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh,* Rineka Cipta, Jakarta 1987

3) R. Subekti dan R. Tjitro Sudibio, *Kitab Undang-undang Perdata,* PT.Pradnya Paramita, Jakarta, 1996

4) Sayyid Sabiq, *Fikih Sunah 13,* PT. Alma'arif, Bandung 1987

5) Nasrun Haroen, *Fiqih Muammalah,* Gaya Media Pratama, Jakarta, 2000

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. **Tehnik Pengumpulan data**

Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Interview (wawancara)

Yaitu mengadakan tanya jawab dengan pihak-pihak tertentu sehubungan dengan permasalahan yang ada, cara ini digunakan untuk menanyakan beberapa prosedur dan sistem dalam pelaksanaan perjanjian di PJTKI PT. Amri Margatama cabang Ponorogo.

b. 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.

4. **Metode Analisis**

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, yaitu dengan memaparkan data-data tentang prosedur perjanjian kerja yang disertai dengan analisis untuk kemudian diambil kesimpulan, cara ini digunakan karena penulis ingin memaparkan menjelaskan dan menguraikan data-data yang terkumpul kemudian disusun dan dianalisis untuk diambil kesimpulan.

Data yang diperoleh dalam peneliti kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati akan dianalisis dengan cara berfikir deduktif. Deduktif adalah analisis dari pengertian-pengertian dan fakta-fakta yang bersifat umum, yaitu ketentuan hukum Islam mengenai perjanjian kerja kemudian diteliti dan hasilnya dapat memecahkan tentang masalah perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI di PT. Amri Margatama.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman dalam pembahasan skripsi ini, maka penulis membuat sistematika pembahasan menjadi lima bab yang teratur sedemikian rupa, sehingga antara bab pertama dengan bab selanjutnya saling berkaitan dan merupakan satu kesatuan yang saling menopang. Dari beberapa bab tersebut dibagi lagi dalam sub-bab dengan perincian sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan ini memuat uraian tentang aspek-aspek yang berkenaan dengan rancangan pelaksanaan penelitian, terdiri dari sub-sub yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian, sistematika pembahasan.

BAB II : Bagian kedua merupakan landasan teori penelitian yaitu tentang perjanjian kerja menurut hukum Islam terdiri dari pengertian *al-*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ijārah, syarat dan rukun *al-Ijārah*, bentuk *al-Ijārah* dan berakhirnya akad *al-Ijārah*.

BAB III : Bab III ini merupakan pengamatan yang dilakukan di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo, mengenai gambaran umum dan pelaksanaan perjanjian kerja. Adapun gambaran umum meliputi profil perusahaan dan deskripsi kerja perusahaan, meliputi: sejarah, lokasi, bentuk perjanjian kerja dan isi dalam perjanjian kerja.

BAB IV : Bab IV ini merupakan analisis akad *ijārah* terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo.

BAB V : Bab V merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

AL-IJĀRAH

A. Pengertian *Al-Ijārah*

Sebelum dijelasakan pengertian *al-Ijārah,* penulis tekankan dalam pembahasan ini yang akan penulis uraikan adalah *al-Ijārah* dalam arti perjanjian jasa atau tenaga.

Al-Ijārah berasal dari kata *al-ajru* yang arti menurut bahasannya ialah *al-'iwaḍ* yang arti dalam bahasa Indonesia ialah ganti dan upah.[1]

Dalam fiqih muamalah, *al-Ijārah* mempunyai dua pengertian yaitu:

1. Perjanjian sewa-menyewa barang
2. Perjanjian sewa-menyewa jasa atau tenaga (perburuan).[2]

Al-Ijārah (perjanjian kerja) ini sering juga diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan dan lazim juga digunakan istilah perjanjian perburuhan.[3]

Pengertian *al-Ijārah* yang berupa perjanjian kerja, adakalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan khusus bagi seorang atau beberapa orang *musta'jir* tertentu.[4]

---

[1] Ahmad Warson Munawir, *Al-Munawir Kamus Arab-Indonesia,* h.751
[2] Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah,* h.122
[3] Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam,* h.154
[4] Ahmad Azar Basyir, *Hukum Islam tentang Wakaf, Ijarah dan Syara',* h. 31

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut pengertian syara' *Al-Ijārah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.[5] Dalam pengertian lain diartikan sebagai akad terhadap manfaat untuk masa tertentu dengan harga tertentu.[6] Perjanjian digolongkan pula kepada perjanjian sewa-menyewa yaitu *ijārah amal* yang artinya sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan perjanjian-perjanjian.[7]

Dalam hal ini pihak yang melakukan pekerjaan disebut "*ājir*" (*ājir* ini terdiri dari *ājir* khas yaitu seseorang/*musṭarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ājir* disebut "*musta'jir*" dimana, *ijārah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.[8]

Dari paparan ini pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ājir.* Dalam hukum Islam *ājir* dapat diklasifikasikan menjadi dua macam:

Pertama, *ājir khas* (pekerja khusus) yang berarti *ājir* yang bekerja untuk seseorang dalam jangka waktu tertentu, seperti orang yang bekerja di pengasuh bayi atau penjaga toko.

Kedua, *ājir musyarakah* (pekerja umum) yang berarti *ājir* yang bekerja pada bidang kerja tertentu untuk semua orang dengan honorarium sebagai

---

[5] Sayyid Sabiq, *Fiqih As-Sunnah jilid 13,* h.15
[6] Abu Bakar Jabir Al-Jazari, *Ensiklopedi Muslim,* h. 523
[7] Suhrawardi K.Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, h.152
[8] Ibid. h. 153

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

upah kerja seperti tukang kayu, penjahit, tukang sepatu,dokter dan sebagainya.[9]

Perjanjian kerja ini dalam syari'ah Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut dengan *mu'ajir,* pada lapangan perburuhan *mu'ajirnya* adalah pemilik usaha, sedangkan buruhnya disebut *musta'jir,* objek yang dijadikan sasaran yang berwujud imbalan dalam ber*ijārah* disebut *al-ma'qud 'alaih.*[10]

Secara umum yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih, yang mana pihak satu berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak yang lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut.[11]

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut pasal 16019 Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh)mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.[12]

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan, bahwa perjanjian kerja itu harus memuat ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja tersebut, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan, adapun pernyataan

---

[9] Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam, h.427*
[10] Helmi Karim, *Fiqih Muammalah,* h. 34
[11] Taqyuddin An-Nabani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif,* h. 83
[12] R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata,* h. 389

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut membuktikan adanya kesanggupan dan kesungguhan dari masing-masing pihak untuk menjalankan hak dan kewajiban.[13]

B. Landasan Hukum *Ijārah*.

Dasar-dasar dibolehkannya *al-Ijārah* berdasarkan Al-Qur'ān, Sunnah dan Ijma'.

1. **Landasan *Qur'āni nya*:**

   a. Firman Allah, surat Al-Baqarah ayat 233:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلادَهُن حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِم الرضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُن وَكِسْوَتُهُن بِالْمَعْرُوفِ لا تُكَلفُ نَفْسٌ إِلا وُسْعَهَا لا تُضَار وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلادَكُمْ فَلا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتقُوا اللهَ وَاعْلَمُوا أَن اللهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

"Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi makan dan Pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan Karena anaknya dan seorang ayah Karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu

[13] FX.Djumialdji, *Perjanjian Kerja,* h.7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepada Allah dan Ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan."(Q.S.:2 ayat 233)[14]

b. Firman Allah, surat an-Nisā' ayat 29:

يَا أَيهَا الذِينَ آمَنُوا لا تَأكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ

مِنْكُمْ وَلا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِن اللهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا (□□)

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu."(Q.S.:4 ayat 29)[15]

c. Firman Allah, surat Al-Qaṣaṣ ayat 26-27:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبتِ اسْتَأْجِرْهُ إِن خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِي الأَمِينُ, قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ

أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَي هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِيَ حِجَجٍ فَإِنْ أَتْمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ

عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُق عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللهُ مِنَ الصالِحِينَ

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya". "Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka Aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang- orang yang baik".(Q.S.:28 ayat 26-27)[16]

---

[14] DEPAG RI, *Al Qur'an dan Terjemahan*, h. 38
[15] *Ibid,* h. 84
[16] *Ibid,* h. 389

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Firman Allah, surat Az-Zukhruf ayat 32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًا وَرَحْمَةُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ (□□)

"Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat 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.: 43 ayat 32)[17]

e. Firman Allah dalam surat ath-Thalaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتِ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسَتُرْضِعُ لَهُ أُخْرَى (□)

"*Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya."(Q.S.:65 ayat 6)*[18]

[17] *Ibid,* h. 492
[18] *Ibid,* h. 560

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. **Landasan Sunnah *Ijarah***

Dirwiyatkan oleh Ibnu Majah

وَ عَنْ بنِ عُمَر قَالَ قَالَ رَسُولُ اللهِ صَلى اللهُ عَلْيِهِ وَسَلمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قْبلَ أَنْ يَجِف عَرَقُهُ. روه ابن ماجه

"Ibnu Umar ra. Menceritakan bahwa Rasulullah bersabda *"Bayarlah upah/gaji sebelum kering keringat pekerjanya"*[19]

Dirwiyatkan oleh Muslim

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ عَنْ النِبِي صَلى اللهُ عَلْيِهِ وَسَلمَ قَالَ قَالَ اللهُ ثَلَاثَةٌ أَنا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُم غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

"Dari Abu Hurairah ra beliau berkata : Rasulullah saw bersabda "*Allah SWT berfirman, tiga macam orang yang dimusuhi pada hari kiamat kelak. Orang yang memberi dengan nama aku lalu dia ingkari, dan orang yang menjual orang merdeka lalu dia menaikkan harganya, dan orang yang mengubah seorang buruh, lalu setelah buruh itu menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna, dia tidak mau memberinya upah ".*[20]

Diriwayatkan oleh al-Bukhari :

[19] Hafidz Abi Abdullah Moh. Bin yazid Al Ghazali, *Sunan Ibnu Majjah,* h.755
[20] Hafid Ibn Hajar Al-'asqalani, *Bulug al Maram*, h.188

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وَاسْتَأْجَرَ رَسُولُ اللهِ صَلى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلمَ وَأَبو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الديل هَادِيًا خِرِيتًا وَهُوَ عَلَى دِينِ كُفارِ قُرَيْشٍ فَدَفَعَا إِلَيْهِ رَاحِلَتَيْهِمَا وَوَاعَدَاهُ غَارَ ثَوْرٍ بَعْدَ ثَلَاثِ لَيَالٍ بِرَاحِلَتَيْهِمَا

"Rasulullah saw dan Abu Bakar menyewa seseorang penunjuk jalan ahli dari Bani Adil, sedang orang tersebut memeluk agama orang-orang kafir Quraisy, kemudian keduanya (rasul saw dan Abu Bakar) memberikan kendaraan keduanya kepada orang tersebut dan menjanjikan digua tsaur sesudah tiga malam dengan kendaraan keduanya".[21]

Diriwayatkan oleh al-Bukhari

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النبِي ص قَالَ: مَا بَعَثَهُ اللهُ نَبِيا إِلا رَعَي الْغَنَمَ فَقَالَ أَصْحَابُهُ وَ أَنتَ؟ فَقَالَ: نَعَمْ كُنتُ أَرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيْطَ لأَهْلِ مَكةَ

"dari Abu Hurairah, Rasulullah saw. Bersabda: Allah tidak mengutus seorang Nabi kecuali sebagai pengembala kambing. Maka sahabat-sahabat bertanya: Dan tuan sendiri?Nabi bersabda: Ya aku mengembala kambing milik orang mekkah dengan upah berapa qirat.[22]

C. Rukun dan Syarat-Syarat *Al-Ijārah*

Para ulama' berbeda pendapat tentang rukun *ijārah* secara garis besar, perbedaan pendapat ulam' itu sebagai berikut:

1. Menurut ulama' Hanafi, rukun *al-ijārah* itu hanya satu, yaitu *ijab* (ungkapan menyewakan) dan *qobūl* (persetujuan terhadap sewa-menyewa)
2. Adapun golongan Syafi'iyah, Malikiyah, dan Hanabilah berpendirian bahwa

[21] Imam Abi Abdillah, *Shahih Bukhari,* h.443
[22] Ibid, h.443

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rukun *ijārah* itu terdiri atas *mu'ajir* (pihak yang memberikan *ijārah*), *musta'jir* (orang yang membayar *ijārah*) al-ma'qud 'alaih dan sigah.[23]

Dalam hal perjanjian kerja ini, ulama' juga mensyaratkan untuk mengambil bentuk tertentu, cara apa pun yang menunjukkan adanya *ijab* dan *qobūl* sudah dianggap sebagai akad dan akad tersebut tetap dianggap berpengaruh selamanya, asal dilakukan oleh mereka yang berhak melakukannya dan memenuhi syarat-syarat utuk boleh menyelenggarakan akad.

Adapun syarat orang yang berakad adalah kedua belah pihak yang melakukan akad disyaratkan berkemampuan, yaitu kedua-duanya berakal dan dapat membedakan. Jika seseorang yang berakad itu gila atau anak kecil yang belum dapat membedakan, maka akad menjadi tidak sah.[24] Demikian pula orang yang mabuk dan orang yang kadang-kadang datang sakit ingatan, maka tidak sah pula melakukan *ijārah* ketika ia dalam keadaan sakit.[25]

Ulama' Hanafiyah dan Malikiyah berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia *balig*, tetapi anak yang sudah *mumayyiz* (sudah dewasa) boleh melakukan akad *ijārah.* Namun mereka mengatakan, apabila seorang anak mumayyiz melakukan akad *al-ijārah* terhadap harta atau dirinya, maka akad tersebut baru dianggap sah apabila telah disetujui oleh

[23] Helmi Karim, *Fiqih Muammalah,* h. 34

[24] Sayyid Sabid, *Fiqih Sunah 13,* h. 11
[25] Helmi Karim, *Fiqih Muammalah,* h. 35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

walinya.[26] Akan tetapi imam syafi'I dan hambali satu syarat lagi, yaitu balig. Perjanjian sewa-menyewa dilakukan oleh orang yang belum dewasa menurut mereka adalah tidak sah, walaupun mereka sudah berkemampuan untuk membedakan mana yang baik dan mana yang buruk (berakal).[27]

Ijārah sebagai sebuah transaksi umum, baru dianggap sah apabila telah memenuhi syarat dan rukunnya. Adapun syarat-syarat *ijārah* adalah sebagai berikut:

1. Adanya keriḍoan dari dua belah pihak[28]

   Dalam hal ini, tidak boleh dilakukan akad *ijārah* oleh salah satu pihak atau kedua-duanya atas dasar keterpaksaan dari pihak yang berakad atau pihak yang lain, sehingga penyelenggaraan akad *ijārah* didasarkan atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Nisā':29

   يَا أَيهَا الذِينَ آمَنُوا لا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِن اللهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا (□□)

   "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu

[26] Nasrun Haroen, *Fiqih Muamalah,* h. 232
[27] Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K.Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam,* h.53
[28] Nasrun Haroen, *Fiqih Muamalah,* h.232

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu"(Q.S.: 4 ayat 29).[29]

2. *Ma'qud 'alaih* bermanfaat dengan jelas.

   Adanya kejelasan pada *Ma'qud 'alaih* (barang) menghilangkan pertentangan diantara *'aqid*. Diantara cara untuk mengetahui *'alaih* (barang) adalah dengan menjelaskan manfaatnya, pembatasan waktu, ataumenjelaskan jenis pekerjaan jika *ijarah* atas pekerjaan atau jasa seseorang. [30]

3. Objek *al-Ijarah* sesuai yang dihalalkan oleh syara'

   Para ulama' fiqih sepakat bahwa tidak boleh menyewa seseorang untuk mengajarkan ilmu sihir, menyewa seseorang untuk membunuh orang lain (pembunuh bayaran), dan orang Islam tidak boleh menyewakan rumah kepada non muslim untuk dijadikan tempat ibadah mereka, menurut mereka objek sewa-menyewa dalam contoh diatas termasuk maksiat.[31]

4. Mengetahui manfaat dengan sempurna barang yang diakadkan, sehingga mencegah terjadinya perselisihan. Dengan jalan menyaksikan barang itu sendiri, atau kejelasan sifat-sifatnya jika dapat hal ini dilakukan menjelaskan pekerjaan yang diharamkan.

5. Tidak menyewa untuk pekerjaan yang diwajibkan kepadanya.

   Diantara contohnya adalah menyewa orang untuk shalat *farḍu*, puasa, haji, dan lain-lain. Para ulama' fiqih sepakat menyatakan bahwa sewa-

---

[29] DEPAG RI, *Al Qur'an dan Terjemahan,* h.84
[30] Nasrun Haroen, *Fiqih Muamalah,* h.232
[31] *Ibid, h.233*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyewa orang untuk melakukan shalat untuk diri penyewa dan menyewa orang belum haji untuk menggantikan haji penyewa tidaklah sah, karena shalat dan haji merupakan kewajiban bagi orang yang disewa.[32]

6. Manfaat *ma'qud 'alaih* sesuai dengan keadaan yang umum.

   Tidak boleh menyewa pohon untuk dijadikan jemuran atau tempat berlindung sebab tidak sesuai dengan manfaat pohon yang dimaksud dalam *ijārah.*

7. Objek *al-ijārah* itu boleh diserahkan dan dipergunakan secara langsung.

   Para ulama' fiqih sepakat menyatakan bahwa tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak boleh diserahkan dan dimanfaatkan langsung oleh penyewa. Misalnya, apabila seseorang menyewa rumah, maka rumah itu langsung ia terima kuncinya dan langsung boleh ia manfaatkan. Apabila rumah itu masih berada ditangan orang lain, maka akad *al-ijārah* berlaku sejak rumah itu boleh diterima dan ditempati oleh penyewa kedua. Apabila atap rumah itu bocor dan sumurnya kering , sehingga membawa *muḍārat* bagi penyewa, maka pihak penyewa berhak memilih apakah akan melanjutkan akad itu atau membatalkan.[33]

8. Pemberian upah atau imbalan dalam *ijārah* berupa sesuau yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang

[32] *Ibid,* h.233
[33] *Ibid,* h.233

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berlaku dan dilakukan atas kerelaan dan kejujuran. Pada dasarnya Islam telah memberikan petunjuk yang benar dan ketetapan yang adil sehingga dapat memberikan jaminan bagi terwujudnya keadilan serta tercegahnya perselisihan yang mungkin terjadi antara para pekerja dan para pemilik usaha. Islam mensyariatkan adanya ikatan perjanjian kerja dengan dasar saling mengikhlaskan antara dua belah pihak yang terlibat, bukan karena unsur terpaksa.

D. Bentuk *Al-Ijārah*

Pada prinsipnya *ijārah* lahir sesudah ada perjanjian antara pihak yang menyewakan dengan penyewa, perjanjian tersebut dapat berbentuk lisan, tulisan maupun isyarat.[34]

Perjanjian kerja atau transaksi (kontrak) kerja merupakan kesepakatan kerja antara dua pihak, yakni antara pemilik pekerjaan dengan pekerja, pihak kedua bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pihak pertama, dibawah kekuasaan dan bimbingannya. Selanjutnya pihak pertama memberi upah dalam jumlah tertentu kepada pihak kedua sesuai dengan persetujuan yang telah dibuat pertama.

Semua transaksi tersebut dilakukan berdasarkan kerelaan kedua pihak, kerelaan disini berarti kerelaan melakukan suatu bentuk muamalat.[35]

---

[34] Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam,* h. 425
[35] Juhaya S.Praja, *Filsafat Hukum Islam,* h. 114

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan mengenai perjanjian kerja yang dibuat secara lisan untuk masa sekarang dimana perkembangan dunia perusahaan semakin kompleks, perlu ditinggalkan dan sebaiknya perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis demi kepastian hukum mengenai hak-hak kewajiban masing-masing pihak dan perjanjian kerja serta untuk adanya administrasi yang baik bagi perusahaan.

Dalam Islam nampaknya perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis, karena perjanjian kerja berhubungan dengan perkara-perkara yang melibatkan uang, harta benda atau benda lain yang bernilai. Supaya kontrak tersebut dapat menghindarkan terjadinya perselisihan yang tidak dikehendaki dan sebagai jaminan kebenaran yang telah ditegakkan kedua pihak.[36]

Al-Qur'an menyebutkan masalah-masalah tersebut dalam firmannya dalam QS. Al-Baqarah ayat 282:

يَا أَيهَا الذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَى أَجَلٍ مُسَمى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُبْ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلمَهُ اللهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الذِي عَلَيْهِ الْحَق وَلْيَتقِ اللهَ رَبهُ وَلا يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الذِي عَلَيْهِ الْحَق سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِل هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيهُ بِالْعَدْلِ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشهَدَاءِ أَنْ تَضِلَ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكِّرَ إِحْدَاهُمَا الأُخْرَى وَلا يَأْبَ الشهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا وَلا تَسْأَمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَى أَجَلِهِ ذَلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللهِ وَأَقْوَمُ لِلشهَادَةِ وَأَدْنَى أَلا تَرْتَابُوا إِلا أَنْ

[36] Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1 Tarjamah*,h. 300

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ وَلا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلا شَهِيدٌ وَإِنْ تَفْعَلُوا فَإِنَّهُ فُسُوقٌ بِكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ (□□□)

"Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). jika tak ada dua oang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu."[37]

Secara tekstual dari ayat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa suatu akad hutang piutang sampai waktu tertentu hendaknya ditulis, akan tetapi secara konstektual dapat berlaku untuk semua akad termasuk didalamnya tentang perjanjian kerja yang hendaknya dalam akad tersebut ditulis jangka waktunya.

[37] DEPAG RI, *Al Qur'an dan Terjemahan*, h.49

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam firman tersebut juga menunjukkan pentingnya perjanjian kerja (kontrak) dalam Islam. Disini umat islam diinginkan untuk menulis semua urusan pekerjaan mereka baik jumlah yang terlibat itu banyak ataupun sedikit. Untuk kontrak jangka waktu panjang atau pendek, umat islam dikehendaki menulisnya semua langkah-langkah tersebut diambil untuk menghindari perselisihan dan menjaga serta melindungi harta milik individu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perjanjian kerja yang dilakukan oleh pemilik usaha dan pekerja harus memuat beberapa hal diantaranya adalah:

1. Bentuk kerja

   Dalam menentukan bentuk kerja, disyaratkan agar ketentuannya dapat manghilangkan kekaburan (persepsi yang macam-macam) sehingga transaksi *ijārah* tersebut berlaku untuk pekerjaan yang jelas, sebab mengontrak sesuatu yang masih kabur hukumnya *fasid* (rusak). Bentuk kerja dapat terjadi dalam perdagangan, pertanian dan lain-lain. Misalnya ada seseorang yang mengatakan "aku mengontrak kamu untuk membawakan kontak-kontak daganganku ini ke Mesir dengan ongkos 10 dinar". Maka transaksi *ijārah* tersebut sah. Sedangkan apabila ia mengatakan kepadanya, "Tolong kamu bawakan barangku, 1 ton dengan ongkos 1 dinar dan setiap ada lebihnya maka disesuaikan dengannya". Padahal yang dimaksut adalah berapa banyak barang yang dibawa ongkosnya tetap, maka transaksi semacam ini tidak sah, sebab yang disepakati hanya sebagian, sementara sebagian yang lain masih tetap *majhul* (tidak jelas). Namun, kalau dia mengatakan "tolong bawakan untukku tiap 1 tonnya dengan ongkos 1 dinar" maka hukumnya sah.[38]

2. Waktu kerja

   Ketentuan waktu dalam perjanjian kerja bagi *ājir* khas menjadi ukuran besarnya jasa yang diinginkan ketentuan waktu tersebut dengan cara

[38] Taqiyuddin an-Nabani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Terjemahan,* h.85

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menentukan lama berlakunya perjanjian kerja. Sedangkan ketentuan waktu bagi *ājir* musyharat pada umumnya hanya untuk mengirakan selesainya pekerjaan yang dimaksud, yang erat hubungannya dengan besar kecilnya upah yang harus dibayarkan.[39]

Dalam transaksi *ijārah* atau perjanjian kerja diharuskan menyebutkan waktu kerja, karena waktu bekerja merupakan sesuatu yang urgen untuk menafikan ketidak jelasan pekerjaan dan tidak mudah menimbulkan sengketa dibelakang hari, maka waktunya harus dibatasi dengan jangka waktu tertentu, semisal satu menit, satu jam, satu minggu, satu bulan ataupun satu tahun.

3. Upah kerja

Upah kerja adalah sesuatu yang menjadi imbalan dari pada manfaat yang dinikmati. Upah dalam perjanjian *Ijārah* harus dapat diketahui dengan jelas, guna menghindari kemungkinan yang terjadinya perselisihan dikemungkinan hari. Apabila upah kerja tidak dijelaskan sebelumnya berarti *musta'jir* akan mengikuti permintaan *mu'ajir* atau *ājir.* Apabila seseorang meminta kepada orang lain untuk memindahkan barang-barang dari satu tempat ketempat yang lain, tanpa lebih dulu dijelaskan beberapa upah yang harus dibayarkan, *musta'jir* dibebani membayar upah yang pantas, tetapi ukuran kepantasan upah kerja itu dari sebenarnya amat relative, yang telah dipandang pantas

[39] *Ibid, h.88*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

oleh *musta'jir* seringkali masih belum dipandang pantas oleh *ājir,* hingga sering terjadi tawar menawar setelah pekerjaan dimaksud selesai dikerjakan.[40]

Islam sangat memperhatikan tentang upah untuk para pekerjaan. Hal ini merupakan kewajiban syara' yang harus dipenuhi oleh majikan atau pengusaha, oleh karena itu upah yang diberikan kepada pekerja haruslah jelas.

Pada dasarnya upah diberikan seketika juga, sebagaimana jual-beli yang pembayaran waktu itu juga, tetapi sewaktu perjanjian kerja boleh diadakan dengan tunai atau berangsur . jika perjanjian kerja yang minimal memuat ketiga unsur pokok tersebut diatas sudah dibuat dan disepakati bersama, yang mungkin diucapkan dengan lisan, dicatat melalui tulisan, harus dipenuhi oleh kedua belah pihak dan hendaknya kedua belah pihak saling menjaga kehormatan dari masing-masing dengan jalan mematuhi perjanjian kerja bersama tersebut secara konsekuen dan konsisten.

Adapun menurut agama Islam, seseorang boleh mendelegasikan suatu tindakan tertentu kepada orang lain dimana orang lain itu bertindak atas nama pemberi kuasa atau yang mewakilkan sepanjang hal-hal yang dikuasakan itu boleh didelegasikan oleh agama, Ulama Syafi'iah mengatakan bahwa suatu ungkapan yang mengandung suatu pendelegasian sesuatu oleh seseorang kepada

[40] *Ibid,* h.89

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang lain supaya orang lain itu melaksanakan apa yang boleh dikuasakan atas nama pemberi kuasa.[41] Dalil yang dipakai untuk menunjukkan kebolehan itu, antara lain :

> *"Jika kamu dalam perjalanan (dan bermu'amalah tidak secara tunai) sedang kamu tidak memperoleh seorang penulis, Maka hendaklah ada barang tanggungan yang dipegang[1] (oleh yang berpiutang). akan tetapi jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, Maka hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (hutangnya) dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya; dan janganlah kamu (para saksi) Menyembunyikan persaksian. dan Barangsiapa yang menyembunyikannya, Maka Sesungguhnya ia adalah orang yang berdosa hatinya; dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan". QS Al-Baqarah (2:283).*[42]

Seiring dengan berkembangnya institusi keuangan Islam di Indonesia, maka suatu aturan hukum turut pula dikembangkan untuk melegalisasi serta melindungi akad-akad yang sesuai Syari'ah Islam diterapkan dalam Sistem Keuangan Islam di Indonesia. Maka dari itu, Dewan Syari'ah Nasional – Majelis Ulama Indonesia telah mengeluarkan fatwa NO: 10/DSN-MUI/IV/2000. mengenai penguasaan.[43]

E. Pembatalan dan Berakhirnya *Ijārah*.

Ijārah adalah jenis akad lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya fasakh pada salah satu pihak, karena *ijārah* merupakan akad pertukaran,

---

[41] Dewan Syariah Nasional, *Fatwa tentang Wakalah* No.10 /DSN-MUI/IV/2000, Majelis Ulama Indonesia

[42] DEPAG RI, *Al Qur'an dan Terjemahan*, h.50

[43] Dewan Syariah Nasional, *Fatwa tentang Wakalah,* No.10 /DSN-MUI/IV/2000, Majelis Ulama Indonesia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan *fasakh*.[44]

Para ulama' menyatakan bahwa akad al-*Ijārah* akan berakhir apabila terjadi hal-hal sebagai berikut:

1. Objek hilang atau musnah, seperti rumah terbakar atau baju yang dijahitkan hilang.
2. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad *al-ijārah* telah berakhir. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan pada pemiliknya, dan apabila yang disewakan tersebut adalah jasa seseorang, maka ia berhak menerima upahnya. Kedua hal ini disepakati oleh seluruh ulama fiqh.
3. Menurut ulama' Hanafiyah, wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad *al-ijārah,* menurut mereka, tidak boleh diwariskan. Sedangkan menurut jumhur ulama', akad *al-ijārah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang berakad karena manfaat, menurut mereka, boleh diwariskan dan *al-ijārah* sama dengan jual-beli, yaitu menguatkan kedua belah pihak yang berakad.
4. Menurut ulama' Hanafiyah, apabila ada *uẓur* dari salah satu pihak, seperti rumah yang disewakan disita Negara karena terkait utang yang banyak maka akad *al-ijārah* batal. *Uẓur-uẓur* yang dapat membatalkan akad *al-ijārah* itu, menurut ulama Hanafiah adalah salah satu pihak jatuh dan berpindah tempatnya penyewa, misalnya, seseorang di gaji untuk menggali sumur

[44] Hendi Suhendi, *Fikih Muamalah,* h.122

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disuatu desa, sebelum sumur itu selesai, penduduk desa tersebut dipindah ke desa lain. Akan tetapi, menurut jumhur ulama, *uẓur* yang boleh membatalkan akad *al-ijārah* itu hanyalah apabila obyeknya mengandung cacat atau manfaat yang dituju dalam akad itu hilang, seperti kebakaran dan dilanda banjir.[45]

[45] Nasrun Haroen, *Fiqih Muamalah,* h.237

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III
PERJANJIAN KERJA ANTARA TKI DENGAN PJTKI DI PT. AMRI MARGATAMA CABANG PONOROGO

A. Sejarah Berdirinya PJTKI PT. Amri Margatama

PT. Amri Margatama berdiri tanggal 28 april 2005 sebagai Penyalur Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) keluar negeri yang didirikan oleh Rusminah yang beralamatkan JL. Letjen S. Parman 138, RT/RW: 01/01, Kel. Keniten, Kec. Babadan, Kab. Ponorogo, No. Siup PJTKI: KEPADA 034/MEN/LN/DB/2000 dan dengan nomor registrasi: 145/PPTKLN/KEPADA/XII/2003.[1]

PJTKI ini berdiri bermula dari minimnya lapangan kerja di Indonesia yang mengakibatkan banyaknya pengangguran yang terjadi di Indonesia pada umumnya dan khususnya di Ponorogo.

Menindaklanjuti dari banyaknya calon-calon tenaga kerja Indonesia yang ingin mencari kerja keluar negeri, Rusminah sebagai pendiri sekaligus kepala cabang PT. Amri Margatama hingga sekarang mempunyai inisiatif untuk memfasilitasi para calon tenaga kerja Indonesia tersebut untuk memberangkatkan dan menempatkan kerja keluar negeri.

Awal berdirinya PT. Amri Margatama tentu tidak mulus begitu saja, melainkan banyak kendala yang mesti dihadapi di antaranya banyaknya PJTKI yang bermunculan hingga menuntut persaingan di antara PJTKI yang ada. Hal demikian terbukti dengan eksistensi PT. Amri Margatama cabang Ponorogo

[1] Doc, PT.Amri Margatama cabang Ponorogo

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yaitu dengan cara memberikan pelayanan yang terbaik dan kemulusan perjalanan pemberangkatan kenegara tujuan kepada TKI.

Meski harus melalui beberapa kali proses:

Pertama: sebagai sponsor

Kedua : sebagai pialang

Ketiga : sebagai perwada dan pada akhirnya didirikan kantor PT. Amri Margatama cabang Ponorogo.[2]

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo, letak PJTKI PT. Amri Margatama di JL. Letjen S.Parman no.138, Desa. Keniten, Kec. Babatan Kab. Ponorogo yaitu sebuah desa disebelah utara kota Ponorogo. ± 4 km kompas jalan menuju PT. Amri Margatama dari kota bisa dimulai dari jalan panglima sudirman ke utara sampai pada alamat PT. Amri Margatama didesa tersebut di atas.

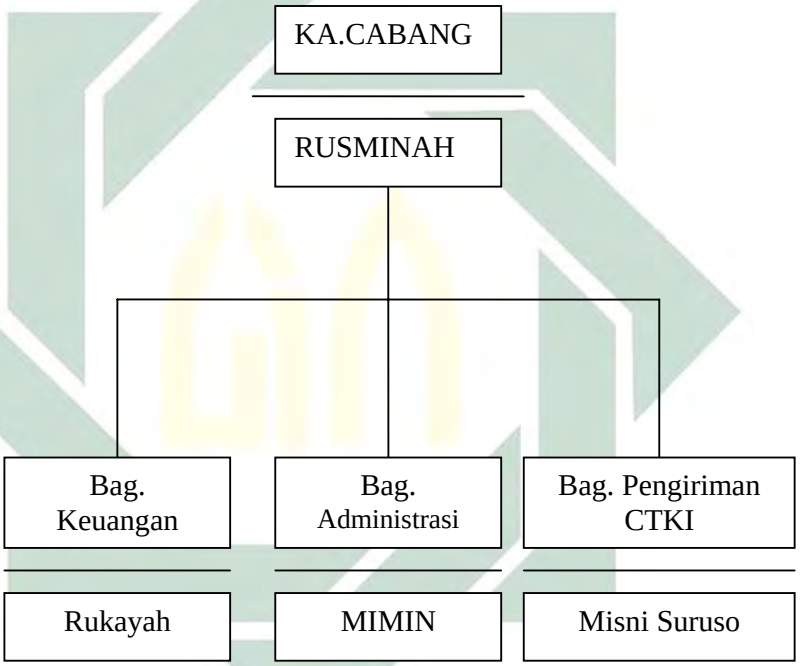
Lingkungan kantor PT. Amri Margatama ini cukup nyaman sekaligus berada di pinggiran kota penuh dengan kebisingan karena berada dijalur bus alternative untuk semua jurusan yang menuju terminal Seloaji Ponorogo diantaranya bus Pacitan-Ponorogo, bus Trenggalek-Ponorogo, Wonogiri-Ponorogo. Hal demikian menyebabkan PT. Amri Margatama selalu tampak ramai disebabkan lokasi yang strategis berdekatan dengan jalur alternative bus antar jurusan. Di PT. Amri Margatama inilah biasanya para calon TKI/TKW

[2] Wawancara, Bag.Pengiriman Misni Suroso

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang mendaftarkan diri dan rata-rata 5 orang diberangkatkan keluar negeri untuk bekerja, sehingga tidak jarang tempat ini penuh dengan para calon TKI/TKW yang mendaftarkan diri untuk bekerja diluar negeri.[3]

C. Struktur pengurus organisasi PT. Amri Margatama cabang Ponorogo



Kepala Cabang : bertanggung jawab segala keperluan perusahaan, meliputi; percetakan inventaris kantor serta mengadakan hubungan dengan intansi lain yang berhubungan dengan perusahaan, seperti kantor pajak, telkom, PLN dan sebagainya.

Bagian Keuangan : bertugas menyiapkan dan mengamankan surat berharga (dokumen-dokumen penting) berkaitan dengan hal pembayaran serta

[3] Ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memproses dan mengontrol pengambilan gaji (upah) tenaga kerja diluar Negeri.

*Bagian Administras*i : bertugas untuk 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. Amri Margatama cabang Ponorogo .

Bagian Pengiriman calon TKI : bertugas menangani calon TKI yang telah resmi direkrut oleh PJTKI PT. Amri Margatama cabang Ponorogo untuk ditempatkan dipenampungan PJTKI, para calon tersebut diberi program pembekalan disini calon TKI diberi pengarahan dan pembekalan yang sekiranya dibutuhkan diluar Negeri serta mengatur kebrangkatan. [4]

D. Syarat-Syarat Penempatan Calon TKI

Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri. SIPPTKI yaitu Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI yang selanjutnya disebut SIPPTKI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta.[5]

Dalam Undang-undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan & Perlindungan TKI, menimbang Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang

[4] Ibid
[5] Doc, PT.Amri Margatama cabang Ponorogo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan hukum nasional. maka dari itu dalam penempatan calon TKI harus dibuat:

1. Pelaksana penempatan TKI swasta membuat dan menandatangani perjanjian penempatan calon TKI yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan
2. Perjanjian penempatan diketahui oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenaga kerjaan kabupaten atau kota.
3. Segala biaya yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan calon TKI dibebankan dan menjadi tanggung jawab pelaksana TKI swasta.[6]

Sebelum penempatan calon TKI berangkat ke Negara tujuan untuk menjadi tenaga kerja diluar negri harus terlebih dahulu melalui berbagai macam prosedur sebagai berikut:

1. Pengurusan SIP

   SIP adalah Surat Izin Pengerahan, izin yang diberikan Pemerintah kepada pelaksana penempatan TKI swasta untuk merekrut calon TKI dari daerah tertentu untuk jabatan tertentu, dan untuk dipekerjakan kepada calon Pengguna dan dalam jangka waktu tertentu. Pelaksanaan calon TKI yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari menteri, yaitu untuk mendapatkan SIP, pelaksana penempatan TKI swasta harus memiliki :

[6] Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Perjanjian kerjasama penempatan

b) Surat permintaan calon TKI dan pengguna

c) Rancangan perjanjian penempatan

d) Rancangan perjanjian kerja.

2. Prosedur perekrutan calon TKI [7]

- Proses perekrutan didahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang-kurangnya tentang:

  a) Tatacara perekrutan

  b) Dokumen yang diperlukan

  c) Hak dan kewajiban calon TKI

  d) Situasi, kondisi dan resiko dinegara tujuan dan tatacara perlindungan bagi calon TKI.

- Informasi disampaikan secara lengkap dan benar
- Informasi wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan disampaikan oleh pelaksana penempatan calon TKI swasta.
- Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan calon TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan yaitu;

  a) Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna

[7] Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun.

b) Sehat jasmani dan rohani

c) Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan

d) Berpendidikan yang diminta tidak menyulitkan peminat pencari kerja keluar negri ini karena cukup dengan lulusan sekolah dasar bisa direkomendasikan, sedangkan dalam undang No.39 tahun 2004 tentang Penempatan & Perlindungan TKI, dalam pasal 35 bahwa Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan diantaranya berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

- Pencari kerja yang berminat bekerja keluar negri harus, terdaftar pada instasi pemerintah kebupaten/kota yang bertanggung jawab dibidang ketenaga kerjaan. [8]

3. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI[9]

Dalam hal calon TKI yang belum memiliki kompetensi kerja, pelaksana penempatan calon TKI wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Calon TKI

[8] Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI.
[9] Wawancara, Bag.Pengiriman Misni Suroso

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berhak mendapatkan pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan calon TKI dimaksudkan untuk:

a) Oleh pelaksana penempatan tenaga kerja swasta atau lembaga pelatihanmembekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI.
b) Memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama dan resiko bekerja diluar negri.
c) Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Negara tujuan dan
d) Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI

Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja swasta atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan.

4. Uji kompetensi[10]

Calon TKI memperoleh pengakuan kopetensi kerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja dalam bentuk sertifikat kopetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah

[10] Ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terekreditasi oleh instansi yang berwenang apabila telah diluluskan dalam sertifikasi kopetensi kerja.

Pelaksanaan penempatan calon TKI dilarang apabila calon TKI tidak lulus dalam uji kopetensi kerja. Calon TKI yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dilarang untuk dipekerjakan.

5. Pemeriksaan kesehatan dan spikologi[11]

Pemeriksaan kesehatan dan spikologi bagi calon TKI dimaksudkan untuk mengetahui kondisi kesehatan dan tingkat kesiapan *psikis* (mental) serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan dinegara tujuan.

Setiap calon TKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan spikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan spikologi yang ditunjuk oleh pemerintah.

Pelaksana penempatan calon TKI dilarang apabila calon TKI tidak memenuhi syarat kesehatan dan spikologi.

6. Pengurusan dokumen[12]

Untuk dapat ditempatkan diluar negri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi:

[11] Ibid
[12] Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
b. Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah dengan melampirkan copy buku nikah;
c. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
d. Sertifikat kompetensi kerja;
e. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
f. Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
g. Visa kerja;
h. Perjanjian penempatan kerja;
i. Perjanjian kerja, dan KTKLN.

7. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP)[13]

   Pembekalan akhir pemberangkatan bagi calon TKI yaitu berbentuk nasehat-nasehat mengenai pekerjaan maupun keadaan yang akan ditempati calon TKI.

8. Pemberangkatan.

E. Bentuk Akad Perjajian Kerja PJTKI di PT. Amri Margatama Cabang Ponorogo.

Perjanjian kerja di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo adalah perjanjian dengan mana pihak yang buruh mengikatkan diri untuk dibawah

[13] Wawancara, Bag.Pengiriman Misni Suroso

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pimpinan pihak majikan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Dalam perjanjian kerja disini yang mengikat diri hanyalah pihak buruh saja tidak disertakan pihak majikan, akan tetapi majikan telah memberi kuasa pada agen dari PT. Amri Margatama untuk mencarikan TKI sesuai kiteria majikan. Dalam melakukan pekerjaan TKI harus tunduk pada majikan, sebagai pihak memberi pekerjaan. Hal tersebut didalam prakteknya, tenaga kerja diwajibkan untuk mentaati peraturan-peraturan kerja yang berlaku. Jika setelah tenaga kerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah majikan dalam rangka memenuhi prestasinya seperti yang telah mereka buat dalam perjanjian maka tenaga kerja tersebut berhak untuk mendapatkan upah. Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja tersebut harus dilakukan dalam waktu tertentu dan tidak boleh diharuskan untuk dikerjakan selama hidupnya.

Pekerjaan tersebut dikerjakan oleh pekerja sesuai dengan waktu yang telah tercantum dalam perjanjian, yakni dua tahun. Perjanjian penempatan calon TKI ditidak sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) dengan bermaterai cukup, tapi perjanjian tersebut hanya dipegang oleh pihak PJTKI tidak TKI yang berlaku sebagai buruh. Ini yang mengakibatkan kurang tahunya kewajiban dan hak TKI.[14]

Dalam ketentuan Perjanjian penempatan calon TKI dalam Undang-undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan & Perlindungan TKI memuat:

a. Nama dan alamat pelaksana penempatan calon TKI

[14] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan dan alamat calon TKI
c. Nama dan alamat calon pengguna
d. Hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan calon TKI diluar negeri yang harus sesuai dengan kesempatan dan syarat-syarat yang dtentukan oleh calon pengguna tercantum dalam perjanjian kerjasama penempatan.
e. Jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan pengguna.
f. Waktu keberangkatan calon TKI
g. Biaya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya
h. Tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah
i. Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh satu pihak
j. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan TKI

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 mendapat 1 (satu) perjanjian penempatan calon TKI yang menpunyai kekuatan hukum yang sama. [15]

Agar program penempatan TKI keluar negeri lebih terkoordinir, pemerintah berkoordinasi dengan pihak-pihak PJTKI, pemerintah daerah,

[15] Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Depnaker dan Transmigrasi, Imigrasi, Benapenta, perusahaan transportasi dan polisi.

Adapun tahapan-tahapan dalam penempatan TKI keluar Negeri yaitu departemen tenaga kerja bertugas untuk mengawasi setiap PJTKI di Indonesia. Sementara itu PJTKI harus memberikan menyuluhan atau criteria-criteria TKI yang dapat direkrut. Setelah para calon TKI mendaftar, mereka akan dibawa ke RS (klinik) untuk tes kesehatan. Jika calon TKI dinyatakan sehat, maka mereka diterima di balai latihan kerja luar negeri, kemudian PJTKI bertugas untuk mengurus paspor, visa kerja dari negara tujuan, mengurus tiket penerbangan dan lain sebagainya. Setelah semua keperluan lengkap maka TKI diserahkan ke PJTKI PT. Amri Margatama pusat di Jakarta untuk dapat diberangkatkan keluar negeri. Tugas PJTKI PT. Amri Margatama pusat dalam memcarikan pekerjaan calon TKI diwakilkan kepada *agency-agency* mereka setelah agen tersebut mendapat pekerjaan, maka mereka menghubungi PJTKI PT. Amri Margatama pusat untun mengirimkan para TKI keluar negeri.

Sedangkan peraturan Depnaker Indonesia mengenai prosedur keberangkatan dan kepulangan TKI adalah sebagai berikut.

Ketika para TKI tiba di Negara tujuan mereka dijemput oleh "*agenci*" PJTKI diluarnegri, agen inilah yang bertugas melaporkan kedatangan TKI pada KBRI di Negara tersebut. Disana para TKI bekerja selama dua tahun atau sesuai perjanjian kerja. Setelah masa kontrak habis, agen PJTKI diluar negeri menghubungi PJTKI di Indonesia tentang rencana kepulangan TKI kemudian agen yang berkewajiban mengantar TKI ke Air Port dengan menyerahkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tiket setelah semua dokumen TKI diperiksa oleh petugas imigrasi, maka TKI tersebut bisa kembali ke Indonesia. Setelah tiba para TKI ini diantar oleh PJTKI pulang kedaerah asal.[16]

F. Draf Perjanjian kerja antara PT. Amri Margatama dengan Calon TKI

Sebagai sebuah perusahaan yang legal dan dilindungui oleh undang-undang, PJTKI PT. Amri Margatama cabang Ponorogo mempunyai perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja yang akan mereka kirimkan keluar negeri. Hal ini bertujuan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dikemudian hari, adapun aspek-aspek penting dalam perjanjian kerja antara PJTKI dan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

Upaya PJTKI PT. Amri Margatama menyelesaikan pemutusan perjanjian sepihak melalui upaya penyesuaian dengan akad perjanjian yang telah disepakati dengan calon TKI yaitu:

Pasal 1 : Dalam perjanjian itu dijelaskan bahwasanya PJTKI sanggup menempatkan calon tenaga kerja Indonesia dinegara tujuan dalam waktu selambatnya 3 bulan setelah dipenempatan kerja sesuai dengan KEPUTUSAN MENTERI Tenaga Kerja No.282/MEN/2002.

Pasal 2 : PJTKI bertanggung jawab atas keselamatan keamanan perlindungan dan sanggup menyediakan tempat penampungan yang layak kepada calon TKI sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 3 : PJTKI bertanggung jawab atas pengurusan document keberangkatan calon TKI (paspor, visa, tiket, pesawat, kepesertaan asuransi perlindungan dan rekomendasi bebas fisal luar negeri) kecuali document awal yang diurus dari daerah asal masing-masing oleh calon TKI.

Pasal 4 : Calon TKI telah mendapat izin keluarganya (orang tua, suami/istri) untuk bekerja diluar negeri dan sanggup

[16] Wawancara, Bag.Pengiriman Misni Suroso

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melaksanakan pekerjaan sebagai (pekerja yang ditetapkan dan disepakati) selama masa kontrak kerja berlangsung (24 bulan)

Pasal 5 : Calon TKI bersedia membayar sebagai biaya proses penetapan sebesar (Rp.15.000.000) secara tunai kepada PJTKI dan memberikan kwitansi kepada calon TKI sebagai bukti pembayaran yang sah.

Pasal 6 : Besar biaya yang dimaksud pasal 5 adalah medical chek up, paspor, lantaskim, akomodasi, Komsumsi dan lain-lain.

Pasal 7 : PJTKI bersedia mengembalikan biaya proses penempatan pada calon TKI baik yang mengundurkan diri atau UNFIT (tidak memenuhi syarat kesehatan) setelah dipotong biaya pengurusan dokumen dan biaya medical, chek up dan lain-lain yang sesuai tahapan yang telah berjalan dibuktikan dengan rincian pembiayaan dan bukti pembayaran yang sah.

Pasal 8 : Calon TKI diwajibkan mengganti yang telah dikeluarkan PJTKI bilamana calon TKI mengundurkan diri tanpa alasan apapun juga.

Pasal 9 : Apabila dalam batas waktu 3 bulan calon TKI belum ditempatkan PJTKI maka PJTKI berkewajiban memberi penjelasan mengenai alasan keterlambatan penempatan calon TKI

Pasal 10 : Apabila PJTKI tidak dapat memberikan kepastian penempatan calon TKI setelah terjadi keterlambatan penempatan calon TKI maka calon TKI berhak untuk melaporkan/menyampaikan pengaduan permasalahan tersebut kepada instansi yang berwenang/Depnakertran RI untuk mendapatkan penyelesaian dan apabila PJTKI terbukti tidak mampu dan atau kesalahan dan ketidak sanggupan PJTKI maka PJTKI sanggup untuk mengembalikan seluruh biaya calon TKI tanpa potongan apapun.

Pasal 11 : PJTKI menjamin calon TKI untuk dipekerjakan sebagai pembantu rumah tangga dengan gaji 600 real atau dengan gaji serta syarat-syarat sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja (PK), apabila pihak majikan (pengguna jasa) tidak memperkerjakan TKI, maka PJTKI menjamin dan bertanggung jawab untuk menyelesaikannya.

Pasal 12 : Selanjutnya perjanjian antara PJTKI dengan CTKI ini ditanda tangani kedua belah pihak dan dibuat rangkap dua dalam bahasa Indonesia diatas kertas bermatrei cukup dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya oleh masing-masing pihak.[17]

---

[17] Doc.PT.Amri Margatama cabang Ponorogo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perjanjian inilah yang menjadi landasan hukum untuk penyelesaian jika terjadi pemutusan perjanjian sepihak antara PJTKI dan calon TKI.

Pasal 55

(1) Hubungan kerja antara Pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.

(2) Setiap TKI wajib menandatangani perjanjian kerja sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri.

(3) Perjanjian kerja ditandatangani di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

(4) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disiapkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.

(5) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), sekurang-kurangnya memuat:

a. nama dan alamat Pengguna;

b. nama dan alamat TKI;

c. jabatan`atau jenis pekerjaan TKI;

d. hak dan kewajiban para pihak;

e. kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan social.[18]

[18] Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

ANALISIS AKAD *IJĀRAH* TERHADAP PERJANJIAN KERJA ANTARA TKI DENGAN PJTKI DI PT. AMRI MARGATAMA CABANG PONOROGO

A. Akad Perjanjian Kerja antara TKI dengan PJTKI di PT. Amri Margatama Cabang Ponorogo

Dalam perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI PT. Amri Margatama cabang Ponorogo termasuk pada bab Ijārah karena merupakan akad yang memberi manfaat yang diketahui dan disengaja dengan adanya imbalan.

Dalam teori akad *Ijārah* yang 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, untuk lebih jelasnya tentang perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI dapat disimpulakan sebagai berikut:

Mengenai persayaratan yang ditentukan PJTKI PT. Amri Margatama cabang Ponorogo bagi calon TKI yaitu Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir minimal SD, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir, surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah, surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali. Adapun syarat keberangkatan calon TKI yaitu sertifikat kompetensi kerja,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

surat keterangan sehat berdasarkan hasil hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi, paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat, dan visa kerja.[1]

Perjanjian kerja dalam PJTKI di PT. Amri Margatama 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 lainnya 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. Amri Margatama untuk mencarikan TKI sesuai kiteria. Dengan biaya sebesar Rp.15.000.000 sebagai biaya keberangkatan dan keperluan dan yang lain-lain dikenakan pada calon TKI. Adapun perjanjian kerja tertulis yang dibuat tidaklah diserahkan pada para TKI, tetapi tepat dibawa oleh pihak PJTKI dengan alasn untuk keamanan.[2]

Dalam isi perjanjian kerja dari segi upah telah ditentukan dalam pasal 11 bahwasanya gaji yang didapat calon TKI SR.600 perbulan, dan dari segi waktu yang ditentukan dalam kontrak kerja pasal 4 adalah 24 bulan atau 2 tahun.

[1] Wawancara, Bag.Pengiriman Misni Suroso
[2] Ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan bentuk kerja telah ditentukan dalam pasal 11 yaitu sebagai pembantu rumah tangga.[3]

Perjanjian kerja ini berakhir apabila perjanjian kerja telah habis yaitu 24 bulan atau 2 tahun, maka TKI akan dipulangkan oleh pihak agen PJTKI diluar negeri kekampung halaman, setelah menghubungi pihak PJTKI di Indonesia.[4]

B. Analisis Akad *Ijārah* Terhadap Perjanjian Kerja Antara TKI dengan PJTKI di PT. Amri Margatama Cabang Ponorogo

Dalam melakukan setiap transaksi apapun bentuknya harus didasarkan kepada kesepakatan orang-orang yang bertransaksi, begitu juga dengan *Ijārah*. Terjadinya perjanjian kerja antara calon TKI dengan PJTKI PT. Amri Margatama cabang Ponorogo dalam rukun dan syarat yang berakad telah sesuai dengan hukum Islam meskipun dalam salah satu syarat calon TKI yang ditentukan oleh pihak PJTKI yaitu cukup dengan latar belakang lulusan SD (Sekolah Dasar) atau sederajat tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang bahwa pendidikan yang disyaratkan pada calon TKI menyandang, minimal lulus SLTP (Sekolah Lanjutan Tahap Pertama) atau sederajat, namun dalam hukun Islam syarat bagi yang berakad tidak ditentukan seberapa tinggi pendidikan yaitu kedua belah pihak memiliki kecakapan bertindak sempurna, para ulama' berpendapat kecakapan bertindak disini ditentukan oleh hal-hal yang bersifat

[3] Doc.PT.Amri Margatama cabang Ponorogo.
[4] Wawancara, Bag.Pengiriman Misni Suroso

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

fisik dan kejiwaan serta yang melakukan akad disyaratkan berkemampuan, yaitu kedua-duanya berakal dan dapat membedakan.[5]

Sedangkan sahnya *Ijārah* salah satunya yaitu objek yang diperjanjikan harus jelas dan terang, sehingga mencegah terjadinya perselisihan, dengan jalan menyaksikan barang itu sendiri.[6] Maka perjanjian kerja antara calon TKI dengan PJTKI PT. Amri Margatama cabang Ponorogo kurang sesuai dalam syarat sahnya *Ijārah* karena disini yang mengikat diri hanyalah pihak buruh saja tidak disaksikan pihak lainnya yaitu majikan, padahal pada tiap perjanjian yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan riwayat dari Rasul saw. yaitu:

Diriwayatkan oleh al-Bukhari ;

وَاسْتَأْجَرَ رَسُولُ اللهِ صَلى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلمَ وَأَبو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الديل هَادِيًا خِرِيتًا وَهُوَ عَلى دِينِ كُفارِ قُرَيْشٍ فَدَفَعَا إِلَيْهِ رَاحِلَتَيْهِمَا وَوَاعَدَاهُ غَارَ ثَوْرٍ بَعْدَ ثَلَاثِ لَيَالٍ بِرَاحِلَتَيْهِمَا

Artinya : "Rasulullah saw dan Abu Bakar menyewa seseorang penunjuk jalan ahli dari Bani Adil, sedang orang tersebut memeluk agama orang-orang kafir Quraisy, kemudian keduanya (rasul saw dan Abu Bakar) memberikan kendaraan keduanya kepada orang tersebut dan menjanjikan digua tsaur sesudah tiga malam dengan kendaraan keduanya".[7]

Menurut fatwa MUI, mengesahkan berdasarkan pernyataan Ulama Syafi'iah bahwa suatu ungkapan yang mengandung suatu pendelegasian sesuatu oleh seseorang kepada orang lain supaya orang lain itu melaksanakan apa yang

[5] Helmi Karim, *Fiqih Muammalah,* h. 35
[6] Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunah 13,* h.11
[7] Imam Abi Abdillah, *Shahih Bukhari,* h.443

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

boleh dikuasakan atas nama pemberi kuasa.[8] Dalam perjanjian kerja di PT. Amri Margatama tidak disertakan majikan, akan tetapi majikan telah memberi kuasa pada agen dari PT. Amri Margatama untuk mencarikan TKI sesuai kiteria.

Pada prinsipnya *Ijārah* lahir sesudah ada perjanjian antara pihak yang menyewakan dengan penyewa, Dalam Islam perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis, karena perjanjian kerja berhubungan dengan perkara-perkara yang melibatkan uang, harta benda atau benda lain yang bernilai. Supaya kontrak tersebut dapat menghindarkan terjadinya perselisihan yang tidak dikehendaki dan sebagai jaminan kebenaran yang telah ditegakkan kedua pihak.[9] Seperti yang disebutkan dalam Al-Qur'an QS. Al-Baqarah ayat 282:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَى أَجَلٍ مُسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُبْ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ

Artinya : *"Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar."*[10]

Dalam ayat diatas menerangkan pentingnya dalam perjanjian untuk dibuat secara tertulis agar lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian agar tidak menimbulkan kecurangan yang bisa mengakibatkan kerugian salah satu pihak. Sedangkan dalam perjanjian kerja di PJTKI PT. Amri Margatama cabang Ponorogo benar, telah dibuat perjanjian kerja tertulis akan tetapi yang terjadi

[8] Dewan Syariah Nasional, *Fatwa tentang Wakalah,* No.10 /DSN-MUI/IV/2000, Majelis Ulama Indonesia

[9] Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1,* h. 30

[10] DEPAG RI, *Al Qur'an dan Terjemahan*, h.49

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disini para TKI tidak diberi hak untuk memegang perjanjian kerja yang telah dibuwat tersebut. Maka perjanjian kerja ini tidaklah dibenarkan dalam hukum Islam karena guna dari perjanjian kerja sebagai jaminan kebenaran yang telah ditegakkan kedua pihak telah hilang.

Dari segi kejelasan upah, bentuk kerja dan waktu, dalam perjanjia kerja telah memuat ketiganya, yaitu kontrak kerja adalah 24 bulan (2 tahun) sebagai pembantu rumah tangga. Jika setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah majikan seperti yang telah mereka sepakati maka pekerja tersebut berhak untuk mendapat upah. dalam hal ini telah ada didalam perjanjian kerja. Upah calon TKI yang akan disalurkan oleh PJTKI PT. Amri Margatama cabang Ponorogo ditetapkan diawal artinya sebelum menandatangani kontrak para calon TKI mengetahui upah yang akan diberikan sebagai penbantu rumah tangga yaitu SR.600 per bulan. Dalam *Ijārah* memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu dan upah diawal agar tidak kabur karena transaksi *Ijārah* yang masik kabur fasid hukumnya.[11]

Perjanjian kerja ini berakhir apabila perjanjian kerja telah habis yaitu 24 bulan atau 2 tahun, maka TKI akan dipulangkan oleh pihak agen PJTKI diluar negeri kekampung halaman, setelah menghubungi pihak PJTKI di Indonesia. Adapun dalam hukum Islam hal-hal yang mengakhiri perjanjian *Ijārah* adalah Objek yang disewakan terdapat kecacatan, tenggang waktu yang disepakati

[11] Taqiyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Tarjamah,* h.85

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam akad *al-Ijārah* telah berakhir, salah satu pihak meninggal dunia, terdapat penyalah gunaan sesuatu yang disewakan.[12]

[12] Nasrun Haroen, *Fiqih Muamalah,* h.237

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan rumusan masalah yang dibahas secara lebih lanjut dalam karya tulis ini, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam perjanjian kerja di PJTKI PT. Amri Margatama hanya disepakati antara PJTKI dengan calon TKI tidak mengikutsertakan pihak pemilik pekerjaan (majikan), akan tetapi majikan telah memberi kuasa pada agen dari PT. Amri Margatama untuk mencarikan TKI sesuai kiteria, serta bentuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis oleh pihak PJTKI, para TKI tidak diberi hak untuk memegang perjanjian kerja yang telah dibuat tersebut.
2. Perjanjian kerja antara calon TKI dengan PJTKI PT. Amri Margatama cabang Ponorogo tidak sesuai dalam syarat sahnya *ijārah* karena disini yang mengikat diri hanyalah pihak buruh saja tidak disaksikan pihak lainnya yaitu majikan. Sedangkan pada setiap perjanjian yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan sehingga ini salah satu cacat dari objek yang disewakan, karena tidak dilihat langsung oleh penyewa tapi sah menutur fatwa MUI karena telah dikuasakan oleh majikan pada *agency*. sedangkan Tindakan PJTKI dengan tidak memberi hak TKI untuk memegang perjanjian kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dianggap sikap mendhalimi TKI, karena merampas hak TKI atas jaminan kebenaran yang telah ditegakkan baginya.

B. Saran

Kinerja PJTKI PT. Amri Margatama cabang Ponorogo ini telah cukup membantu pengangguran yang ada di Indonesia dan khususnya di Ponorogo, tapi sebaiknya PJTKI PT. Amri Margatama cabang Ponorogo dan lebih memperhatikan hak-hak TKI yang sering kali diabaikan dengan lebih memperbaikan dalam sistem pelaksanaan perjanjian kerja dengan TKI, karena merupakan suatu kewajiban dengan mendatangkan kemaslahatan umat serta menghilangkan kemadharatan dan juga dapat menambah kepercayaan masyarakat terhadap keberadaan perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Abi Isa Mohammad bin Isa bin Surah, *Sunan Ibnu Majjah*, Dar al-Kutub al-Ilmiah, Beirut Libanon, 207 H/275 M

Abu Bakar Jabir al-Jazari, *Ensiklopedi Muslim Tarjamah*, Jakarta, Darul Falah, 2000

Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I Tarjamah,* Yogyakarta, PT. Dana Bakti Wakaf, 1995

Ahmad Warson Munawir, *Al-Munawir Kamus Arab-Indonesia,* Jakarta, Pustaka Progresif, 1984

Ahmad Azar Basyir, *Hukum tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah,* Bandung, PT. Ma'arif, 1987

Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta, Sinar Grafika, 1996

FX.Djumialdji S.H, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Sinar Grafika, 2008

Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh,* Jakarta, Rineka Cipta, 1991

Hafid Ibn Hajar Al-'Asqalani, *Bulug al-Maram,* Indonesia, *Maktabah Darul Ihya' al-Kutub al-'Araby, tt*

Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta, Raja Grafindo Persida, 2002

Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 1997

Imam Abi Abdillah Muhammad Ibnu Ima'il al-Bukhari al-Ja'fy, *Shahih Bukhari,* Riyad, Dar as Salami, tt

Juhaya S praja, *Filsafat Hukum Islam,* Bandung, Pusat Penerbitan Universitas LPPM, 1995

Nasrun Haroen, *Fiqih Muamalah,* Jakarta, Gaya Media Pratama, 2000

Rachmat Syafe'i, *Ilmu Ushul Fiqih*, Bandung, Pustaka Setia, 2004

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sayid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13,* Bandung, PT. Alma'arif, 1986

Subekti dan R. Tjitro Sudibio, *Kitab Undang-undang Perdata,* Jakarta, Pradiya Paramita, 1996

Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam,* Jakarta, Rineka Cipta, 1992

Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta, Sinar Grafika, 2000

Taqyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Tarjamah,* Surabaya, Risalah Gusti, 1996

Departemen Agama RI, Mushaf *Al Qur'an dan Terjemahan,* Jakarta, 2006

Dewan Syariah Nasional, *Fatwa tentang Wakalah,* No.10 /DSN-MUI/IV/2000, Majelis Ulama Indonesia

Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI

Yunahar Ilyas, *Nabi Perempuan dalam Al-Qur'an dalam Jurnal Studi Ilmu-ilmu Al-Qur'an dan Hadist*, vol.7 No.1 thn 2006

www. Ar Rasikh, *Al-Qur'an Sebagai pedoman Hidup*, 18/04/2008 Ar Rasikh.wordpress.com

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id