

SKRIPSI

**PERJANJIAN KERJA ANTARA CALON TENAGA KERJA INDONESIA
(TKI) DAN PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA (PJTKI)
DITINJAU DARI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

Disusun Oleh :

Nama Nita Apriyanti
NPM 13112529



Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

(IAIN) METRO

1438 H/ 2017 M

SKRIPSI
PERJANJIAN KERJA ANTARA CALON TENAGA
KERJA INDONESIA (TKI) DAN PERUSAHAAN JASA
TENAGA KERJA INDONESIA (PJTKI) DITINJAU
DARI HUKUM EKONOMI SYARIAH

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Ekonomi Syariah (SH)

Oleh :
NITA APRIYANTI
NPM.13112529

Pembimbing I : Dr. Suhairi, S.Ag, MH

Pembimbing II : Sainul, SH, MA

JURUSAN : HUKUM EKONOMI SYARIAH (HESy)
FAKULTAS: SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) METRO LAMPUNG
1438 H /2017 M

HALAMAN PERSETUJUAN

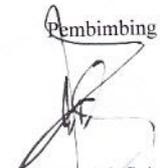
Judul Skripsi : **PERJANJIAN KERJA ANTARA CALON TENAGA
KERJA INDONESIA (TKI) DAN PERUSAHAAN
JASA TENAGA KERJA INDONESIA (PJTKI)
DITINJAU DARI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

Nama : Nita Apriyanti
NPM : 13112529
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah (HESy)

Menyetujui,

Untuk dimunaqsyahkan dalam sidang munaqsyah Fakultas Syari'ah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Pembimbing I


Dr. Suhairi, S.Ag, MH
NIP. 19721001 199903 1 003

Metro, Januari 2018
Pembimbing II


Sainul, SH, MA
NIP. 19680706 200003 1 004

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Pengajuan Seminar Proposal**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Di _____
Tempat

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka proposal saudara :

Nama : **Nita Apriyanti**
NPM : 13112529
Jurusan : : Hukum Ekonomi Syariah (HESy)
Fakultas : Syariah
Judul : **ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP
PERJANJIAN KERJA ANTARA CALON TKI DAN
PJTKI (Studi Kasus PJTKI Antar Tenaga Mandiri Jl.
Rambutan/Rt 14 / Rw.02 Kel. Mulyojati, Kota Metro)**

Sudah dapat kami setuju dan dapat diajukan untuk diseminarkan pada Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

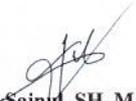
Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Metro, Agustus 2017

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Suhairi, S.Ag.MH
NIP. 19721001 199903 1 003


Sainul, SH, MA
NIP. 19680706 200003 1 004



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No. B-0155/In.28/F.Sy/PP.00.9/02/2018

Skripsi dengan judul: PERJANJIAN KERJA ANTARA CALON TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) DAN PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA (PJTKI) DITINJAU DARI HUKUM EKONOMI SYARIAH, yang disusun Oleh: Nita Apriyanti, NPM: 13112529, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (HESy), telah dimunaqsyahkan dalam sidang munaqsyah Fakultas Syariah pada Hari/Tanggal: Kamis/ 25 Januari 2018.

TIM MUNAQSYAH:

Ketua/Moderator : Dr. Suhairi, S.Ag, MH

Penguji I : Imam Mustofa, M.S.I.

Penguji II : Sainul, SH, MA

Sekretaris : Fredy Gandhi Midia, SH, MH



Mengetahui,

Dekan Fakultas Syariah



H. Husnul Fatarib, Ph.D
NIP.19740104 199903 1 004

ABSTRAK
**PERJANJIAN KERJA ANTARA CALON TENAGA KERJA INDONESIA
(TKI) DAN PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA (PJTKI)
DITINJAU DARI HUKUM EKONOMI SYARI'AH**

OLEH
NITA APRIYANTI

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 tenaga kerja Indonesia mempunyai posisi yang lemah, yang harus mematuhi peraturan yang diberikan oleh pihak pengusaha. 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. Perjanjian kerja ini harus diwujudkan dengan seadil-adilnya sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing yang telah diatur dengan ketentuan hukum dan perundang-undangan atau kebiasaan-kebiasaan yang baik.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana praktek perjanjian kerja terhadap perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI di PT. Antar Tenaga Mandiri Kota Metro. Tujuan penelitian dalam penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana praktek perjanjian kerja antara calon TKI dengan PJTKI sudah sesuai belum kah dengan Hukum Ekonomi Syari'ah. Manfaat dari penelitian ini yaitu untuk memberikan kontribusi keilmuan khususnya dalam hal perjanjian kerja antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dengan calon Tenaga Kerja Indonesia ditinjau dari Hukum Ekonomi Syari'ah. Jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian pustaka dengan menggunakan dokumen dan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan atau transkrip, buku-buku, dan surat perjanjian kerja. Penelitian ini bersifat deskriptif-kuantitatif yaitu untuk membuat pecandraan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada.

Kesimpulan dari permasalahan yang muncul adalah praktek perjanjian penempatan kerja antara calon TKI dengan PJTKI di PT. Antar Tenaga Mandiri Kota Metro dilihat dari sudut pandang Hukum Ekonomi Syari'ah dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah Praktek perjanjian penempatan kerja antara calon TKI dengan PJTKI di PT. Antar Tenaga Mandiri Kota Metro sudah sesuai dengan Hukum Ekonomi Syari'ah tentunya berdasarkan ketentuan syarat dan rukun yang telah ditetapkan oleh KHES.

ORISINILITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nita Apriyanti
NPM : 13112529
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Januari 2018
Yang Menyatakan



Nita Aprivanti
NPM: 13112529

MOTTO

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ

جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ ﴿٩١﴾

Artinya : Dan tepatilah Perjanjian dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu membatalkan sumpah-sumpah(mu) itu, sesudah meneguhkannya, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah-sumpahmu itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat. (QS. Al- Nahl 91)

PERSEMBAHAN

Dengan segala kebahagiaan penulis mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Ayahanda dan ibunda tercinta (Miswanto dan Susanti), yang selalu memberikan Do'a dan kasih sayang serta motivasi selama ini. Semoga saya dapat memberikan yang terbaik dikemudian hari (amin).
2. Adikku satu-satunya (Fany Aulia Putri) yang selalu menemaniku, mendukung, dan memberikanku semangat.
3. Buat teman-teman Hukum Ekonomi Syari'ah yang selalu mengingatkanku untuk rajin-rajin belajar, terimakasih kalian terbaik.
4. Buat pembimbing I saya Bapak Dr. Suhairi, S.Ag.MH dan pembimbing II saya Bapak Sainul, SH, MA yang sangat sangat saya hormati saya ucapkan trimakasih yang sebesar-besrnya telah membimbing saya selama ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat dan hidayah serta inayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam dihaturkan kepada junjungan Nabi Agung Muhammad SAW, yang merupakan Nabi terakhir, yang telah membawa manusia dari kehidupan yang gelap gulita sampai kehidupan yang penuh cahaya petunjuk seperti sekarang ini, yang selalu kita tunggu syafa'atnya nanti dihari kiamat.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini bukanlah pekerjaan yang mudah, akan tetapi perjuangan pikiran yang amat keras hingga menuntut keseriusan, ketelitian, pemerasan fikir, pengorbanan, baik secara materil maupun immateril serta waktu yang panjang. Hal ini tidak adan pernah terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak baik secara materil maupun spiritual.

Atas segala bantuan dan peran sertanya yang telah diberikan kepada penulis, maka penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Prof. Dr. Enizar, BA, M.ag. selaku ketua IAIN Metro
2. Husnul Fatarib, Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Syari'ah IAIN Metro serta jajarannya yang senantiasa tanggap dalam kesulitan para mahasiswanya.
3. Ibu Neti Hermawati, SH.,MA.MH. Selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah IAIN Metro
4. Dr. Suhairi, S.Ag.MH dan Sainul, SH, MA selaku pembimbing yang dengan tulus ikhlas dan meluangkan waktu untuk mengarahkan dan memberikan petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Syari'ah yang telah membagikan ilmunya kepada penulis

6. Kepala perpustakaan IAIN Metro beserta staf dan kariyawan yang telah memberikan pelayanan kepustakaan yang penulis perlukan dalam penulisan skripsi ini.
7. Almamater IAIN Metro yang Tercinta.
8. Teman-teman seperjuangan selama kuliah di IAIN Metro, khususnya temen-temen HESY
9. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah berjasa dalam penulisan skripsi ini.

Kepada mereka semua, penulis tidak dapat memberikan apa-apa selain ucapan terimakasih dan do'a semoga amal baik mereka semua dibalas oleh Allah SWT dengan kebaikan yang berlipat ganda. Amin

Metro, Januari 2018
Penulis

Nita Apriyanti
NPM. 13112529

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
NOTA DINAS.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pertanyaan Penelitian	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Penelitian Relevan.....	6
E. Metode Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Perjanjian.....	13
B. Tenaga Kerja Indonesia.....	22
C. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).....	27
D. konsep hukum perikatan islam.....	28
E. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia.....	30
BAB III PERJANJIAN KERJA DI PT PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA (PJTKI) ANTAR TENAGA KERJA MANDIRI KOTA METRO	
A. Profil PJTKI Antar Tenaga Mandiri Kota Metro	36
B. Perjanjian Kerja di Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia Antar Tenaga Mandiri Kota Metro dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah	39
C. .Perjanjian kerja di perusahaan jasa tenaga kerja indonesia antar tenaga mandiri kota metro dalan tinjauan hukum ekonomi syar'iah	48
D. Objek perikatan (mahallul 'aqd)	51

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	59
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia terlahir sebagai individu yang saling berhubungan dengan sesamanya, karena manusia disebut sebagai makhluk sosial. Setiap individu memiliki beraneka ragam kebutuhan yang harus dipenuhi dalam hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manusia harus saling berintraksi satu sama lain, saling bertukar keperluan, bahkan tidak hanya terbatas soal materi saja, melainkan juga jasa dan keahlian atau keterampilan.¹

Allah SWT berfirman dalam surah lain yaitu surah Az-Zuhuf ayat 32 :

أَأَهُمْ يُقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا
سُخْرِيًّا وَرَحْمَةُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ (٣٢)

Artinya :

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

¹Soerjono Soekamto, *Sosiologi (Suatu Pengantar)*, (Jakarta: Radja Grafindo Persada, Cet.ke-38, 2005), h. 57

*sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan (QS. Az-Zuhuf : 32)*²

Untuk memenuhi kebutuhan dan taraf hidup serta kesejahteraan manusia diwajibkan untuk bekerja, karena Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan berusaha, menyebar diseluruh penjuru bumi guna mencari anugerah Allah SWT, karena Allah telah menyediakan segala fasilitas dimuka bumi ini diperuntungkan hanya untuk manusia, maka dalam perspektif Hukum Islam, tidak ada nilai bagi seseorang tanpa pekerjaan, karena bekerja adalah ibadah dan kewajiban, setiap orang berhak mendapat pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, hal inilah yang melandasi buruh migran Indonesia mengadu nasib dinegara asing.³

Sempitnya lapangan kerja di tanah air dan tingginya angka kemiskinan juga rendahnya *skill* (keahlian) yang dimiliki serta besarnya gaji yang diterima menjadi salah satu pemicu meningkatnya angka buruh migran Indonesia yang keluar Negeri setiap tahunnya, tapi adanya kondisi seperti ini malah tidak jarang dimanfaatkan oleh beberapa perusahaan penyalur tenaga kerja untuk mencari keuntungan yang dapat merugikan buruh migran. Salah satunya dalam surat perjanjian kerja yang dibuat tidak disebutkan secara jelas, sehingga kerap kali kurang menjelaskan akan hak dan kewajiban buruh migran. Dibuatnya kontrak perjanjian kerja sangat penting karena memiliki kekuatan hukum dan juga menjadi bukti tertulis apabila suatu hari nanti terjadi pelanggaran-pelanggaran,

²Kementrian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Fajar Mulia), h. 491

³Saifudin Mujtaba, "*Istri Menafkahi Keluarga (Antara Mencari, Menerima dan Memberi)*", (Surabaya: Pustaka Progresif. 2001), h. 112

baik antara tenaga kerja Indonesia dan pihak majikan ataupun penyalur jasa tenaga kerja Indonesia maupun antar Negara.

Pebuatan perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan yaitu 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. Seseorang sebelum melakukan hubungan kerja dengan orang lain, terlebih dahulu akan dilakukan sesuatu perjanjian kerja baik dalam bentuk sederhana pada umumnya dibuat lisan atau dibuat formal yaitu dalam bentuk tertulis. Semua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian akan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.⁴

Perjanjian dalam Hukum Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa yaitu *Ijarah amal* yang artinya sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan perjanjian-perjanjian.⁵ *Ijarah* yang berupa perjanjian kerja adakalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan khusus bagi seorang atau beberapa orang *Musta'jir* tertentu, tidak untuk *Musta'jir* lain dan adakalanya merupakan perjanjian orang-orang tertentu untuk melakukan pekerjaan –pekerjaan yang tidak khusus bagi seorang atau beberapa orang *Musta'jir* tertentu.⁶ Batasan akad yang lebih luas terdapat dalam Pasal 20 ayat 1 KHES, yang dimaksud dengan Akad adalah kesepakatan dalam suatu

⁴Toha, Halili, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 9

⁵Lubis, Suhrawardi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), h. 152

⁶Ahmad Azar Basyir, *Hukum Tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah*, (Bandung: Ma'arif, 1987), h. 31

perjanjian antara dua pihak atau lebih untuk melakukan dan atau tidak melakukan perbuatan hukum tertentu.⁷

Perjanjian kerja menurut pasal 1601 a KUH Perdata adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh atau pekerja mengikatkan diri untuk menyerahkan seluruh tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan atau pengusaha dengan upah selama dalam waktu tertentu. Perjanjian kerja dalam Hukum Islam harus memuat beberapa ketentuan dan kesepakatan bersama minimal mencantumkan pokok-pokoknya yaitu:

Pertama, bentuk atau jenis pekerjaan, karena mempekerjakan suatu pekerjaan yang masih belum diketahui hukumnya tidak boleh dan batal menurut jenis pekerjaan yang akan dikerjakan.

Kedua, kejelasan gaji atau upah, Hukum Islam sangat memperhatikan tentang upah untuk para pekerja. Hal ini kewajiban yang harus dipenuhi oleh majikan atau pengusaha, oleh karenanya upah yang diberikan kepada pekerja haruslah jelas dan bisa diketahui.

Ketiga, batas waktu pekerjaan, merupakan hal yang harus ada dalam perjanjian kerja, karena dapat menimbulkan hal-hal yang positif bagi kedua belah pihak, seperti majikan akan tahu persis berapa upah yang akan dibayar pada pekerjaan dan relatif memperhatikan dana yang akan dikeluarkannya untuk biaya pekerja tersebut. Tapi perselisihan antara pengusaha dan buruh atau pekerja sering terjadi dalam dunia ketenagakerjaan tanah air.⁸

⁷Gemala Dewi, *et al.*, *Hukum Perikatan Islam Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2007, h. 30

⁸Izzuddin Khatib Al-Tamimi, *Nilai Kerja dalam Islam*, (Jakarta: Fikahayati Aneska, 1992), h. 119

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 tenaga kerja Indonesia mempunyai posisi yang lemah, yang harus mematuhi peraturan yang diberikan oleh pihak pengusaha. 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. Perjanjian kerja ini harus diwujudkan dengan seadil-adilnya sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing yang telah diatur dengan ketentuan hukum dan perundang-undangan atau kebiasaan-kebiasaan yang baik.⁹ Dari berbagai uraian tersebut penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Perjanjian Kerja Antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Dan Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syari’ah (Studi kasus PJTKI Antar Tenaga Mandiri Jl. Rambutan Rt14 / Rw02, kel. Mulyojati, Kota Metro)”**

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan sistematis peneliti merumuskan pokok masalahnya yaitu :

Bagaimana perjanjian kerja antara calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) PT. Antar Tenaga Mandiri Kota Metro ditinjau dari Hukum Ekonomi Syari’ah ?

⁹G. Kartasapoetra, et al, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, Cet ke-4, 1994), h. 73

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana perjanjian kerja antara calon tenaga kerja Indonesia (TKI) dengan penyalur jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) dalam tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan khususnya dalam hal perjanjian kerja antara penyalur jasa tenaga kerja Indonesia dengan calon tenaga kerja Indonesia ditinjau dari hukum ekonomi syari'ah

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini digunakan sebagai sumbangan pemikiran calon tenaga kerja Indonesia dan penyalur jasa tenaga kerja Indonesia dalam hal Akad perjanjian kerja.

D. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan menjelaskan posisi (*State Of Art*), perbedaan atau memperkuat hasil penelitian tersebut dengan penelitian yang telah ada. Pengkajian terhadap hasil penelitian orang lain yang relevan, lebih berfungsi sebagai pembanding dari kesimpulan berpikir kita sebagai peneliti.¹⁰

Dari penelitian tersebut penulis mengutip skripsi yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti sehingga akan terlihat dari sisi mana peneliti

¹⁰PedomanPenulisanKaryaIlmiah, (STAIN JuraiSiwo Metro, 2015), h. 46.

dalam membuat karya ilmiah. Disamping itu akan terlihat perbedaan yang dicapai oleh masing-masing pihak. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan,

Penelitian yang dilakukan oleh Mustofa dari Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang tahun 2012 yaitu : *Analisis Hukum Islam Terhadap Perjanjian Antara Calon Tki dan Pjtki di Pt Pelita Karya Juhari Cabang Kendal*. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa praktik yang dilakukan tersebut dianggap kurang efisien karena Perumusan ini 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).¹¹

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Imam Bashori dari Program Studi Muamalah Jurusan Syari'ah Stain Ponorogo tahun 2007 yaitu : "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Antara Tki Dengan Pjtki (Studi Kasus Di Pt. Amri Margatama Cabang Ponorogo)*" dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa praktik yang dilakukan tersebut kurang efisien karena dalam Hukum Islam memperbolehkan seseorang untuk bermu'amalah dan memperoleh keuntungan dari transaksi yang dilakukannya. Namun demikian hukum Islam tidak memperkenankan pengambilan keuntungan hingga seratus persen. Hukum Islam memperkenankan pengambilan keuntungan dengan ketentuan keuntungan tersebut

¹¹Mustofa, "Analisis Hukum Islam Terhadap Perjanjian Antara Calon Tki dan Pjtki di Pt Pelita Karya Juhari Cabang Kendal" dalam walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/135/jtptiain--mustofa052-6714-1-mustofa_-j.pdf diunduh pada 22 Desember 2016

dapat digunakan untuk membayar zakat modal tersebut hingga modal itu tidak termakan zakat, juga cukup untuk nafkah dirinya beserta keluarganya. Oleh sebab itu seperti halnya sistem keuntungan PT Amrimargatama tidak sesuai dengan hukum Islam karena melebihi quota yang seharusnya diterima yaitu dengan mengambil 100% Hak calon tenaga kerja Indonesia dengan mengambil gaji tenaga kerja Indonesia selama 5 bulan.¹²

Penelitian yang lain dilakukan oleh Siti Isro'ah Fakultas Syari'ah, Institut Agama Islam Negeri Wali Songo. Penelitian Skripsi ini berjudul "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Antara Calon Tenaga Kerja Wanita (TKW) Dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) Di PT Amri Margatama Cabang Grobogan*" dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa praktik yang dilakukan tersebut dianggap lebih efisien karena Dalam praktek perjanjian kerja antara antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan ada 2 yaitu : 1) buruh (pekerja) wajib melakukan pekerjaan yang sudah dijanjikan dalam perjanjian kerja, dan ruang lingkup dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau menurut kebiasaan, sehingga pengusaha tidak memperluas ruang lingkup pekerjaan. 2) tenaga kerja wanita (TKW) berhak menerima upah bahwa upah kerja yang diberikan oleh pemberi kerja minimal harus dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya sesuai dengan kondisi setempat. Serta tinjauan hukum Islam terhadap pelaksanaan perjanjian

¹²Imam Bashori, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Antara Tki Dengan Pjtki (Studi Kasus DiPt. Amri Margatama Cabang Ponorogo)" dalam stainponorogo.ac.id/files/disk1/4/stainpress-11111-imambashor-169-1-haldepan.pdf diunduh pada 22 Desember 2016

kerja antara antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan, sudah sesuai dengan hukum Islam tentunya berdasarkan ketentuan syarat dan rukun yang telah ditetapkan oleh fiqh dan adanya ketentuan pembolehan dalam fiqh itu terkait ada satu landasan yang tercantum dalam dua sumber utama hukum Islam, yakni Al-Qur'an dan Al-Hadits.¹³

E. Metode Penelitian

1. Jenis Dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian kualitatif library. Penelitian kualitatif library penelitian penekanan penelitian dilakukan dengan berdasarkan pada kajian-kajian pustaka sebagai bahan utama penelitian, pada penelitian kualitatif library sumber utama penelitian ditekankan pada sumber sekunder yang berasal dari berbagai pustaka dan dan pada penelitian ini dapat pula dilakukan dengan didasarkan pada pendapat tokoh.¹⁴

b. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif-kualitatif yaitu untuk membuat pecandraan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada.

¹³Siti Isro'ah, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Antara Calon Tenaga Kerja Wanita (TKW) Dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) Di PT Amri Margatama Cabang Grobogan" dalam walisongo.ac.id/digilib/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jtptiain-gdl-sitiisroah-3933 diunduh pada 22 Desember 2016

¹⁴Zuhairi Dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (jakarta: Rajawali Pers), h. 32

Dari uraian di atas dapat ditegaskan bahwa penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian yang berbeda dari penelitian-penelitian yang sebelumnya. Dapat diketahui bahwa penelitian yang akan dilakukan peneliti ini memiliki kajian yang berbeda, walaupun memiliki fokus kajian yang sama pada tema-tema tertentu, akan tetapi pada penelitian yang akan dikaji oleh peneliti akan ditekankan kepada Perjanjian Kerja Antara Calon Tenaga Kerja Dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia Ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah di Pt Antar Tenaga Mandiri Jl. Rambutan/ Rt. 14/ Rw 02 Kelurahan Mulyojati Kota Metro.

c. Sumber Data

Dalam memperoleh informai yang berkaitan dengan penelitian ini, maka sumber data diperoleh dari tiga sumber yaitu;

1. Bahan Hukum Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang mengikat atau yang membuat orang taat pada hukum seperti peraturan perundang–undangan, dan putusan hakim. Bahan hukum primer yang penulis gunakan di dalam penulisan ini yakni: Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dokumen perjanjian kerja.

2. Bahan Hukum Sekunder

Sumber data sekunder itu diartikan sebagai bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum

primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk ke mana peneliti akan mengarah. Yang dimaksud dengan bahan sekunder disini oleh penulis adalah doktrin–doktrin yang ada di dalam buku, jurnal hukum dan internet.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah sumber data yang mendukung sumber data primer dan sumber data sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya.¹⁵

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.¹⁶ Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, yaitu dokumen dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan atau transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan lain sebagainya. Penelitian ini menggunakan buku-buku yang berhubungan dengan surat perjanjian kerja.

¹⁵Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 93

¹⁶Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 224.

3. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisislah data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.¹⁷ Abdurrahmat Fathoni mengatakan bahwa, jika data yang diperoleh dari suatu penelitian adalah berbentuk kualitatif library maka teknik analisa datanya adalah analisa kualitatif library, dan jika data yang diperoleh adalah berbentuk kualitatif maka teknik analisa datanya juga menggunakan analisa kualitatif.¹⁸

Pada penelitian kualitatif, penelitian dilakukan pada objek yang alamiah, maksudnya objek yang berkembang apa adanya tidak dimanipulasi oleh peneliti.

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis pustaka, karena data yang diperoleh dari penelitian merupakan keterangan-keterangan dalam bentuk uraian berupa dokumen maupun pengamatan langsung pada obyek penelitian sehingga dari data-data yang terkumpul peneliti mengetahui sistem *Perjanjian Kerja Antara Calon Tenaga Kerja Indonesia dan Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syari'ah di PT Antar Tenaga Mandiri Kota Metro*. Adapun yang dimaksud cara berfikir deduktif adalah menganalisis sesuatu yang bersifat khusus untuk kemudian disimpulkan menjadi bersifat umum.¹⁹

¹⁷Nazair, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 346

¹⁸Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Hukum*, (Jakarta: Granit, 2005), h. 61

¹⁹Sutrisno Hadi, *Metode Research I*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbit Psikologi UGM, 1985), h. 42.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perjanjian

1. Perjanjian Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHperdata)

Dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) menyatakan bahwa, perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Pasal 1313 KUH Perdata ini merupakan bagian dari Buku III Bab II yang berjudul "Perikatan-perikatan yang lahir dari kontrak atau perjanjian".

Perjanjian secara umum mempunyai dua arti, yaitu :

- a. Perjanjian dalam arti sempit, yaitu suatu perjanjian yang hanya ditujukan kepada hubungan-hubungan hukum dalam lapangan hukum kekayaan saja, sebagaimana dimaksud dalam Buku III KUH Perdata.
- b. Perjanjian dalam arti luas, yaitu suatu perjanjian yang menimbulkan akibat hukum sebagai yang dikehendaki atau dianggap dikehendaki oleh para pihak.²⁰

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk

²⁰Mariam Darus Badruzaman, *KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan Dengan Penjelasannya*, (Bandung , 1993), h. 65

melaksanakan suatu hal. Dari hal ini, timbullah hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.²¹

2. Perjanjian Menurut Hukum Ekonomi Syari'ah

Dalam Hukum Ekonomi Syari'ah perjanjian disebut juga dengan akad, Menurut KHES dalam pasal 20 ayat 1 yang dimaksud dengan Akad adalah kesepakatan dalam suatu perjanjian antara dua pihak atau lebih untuk melakukan dan atau tidak melakukan perbuatan hukum tertentu. Menurut hukum Islam perikatan adalah segala aturan hukum Islam yang terkait dengan hubungan antar manusia (*hablum minannas*) yang membahas persoalan dengan harta benda (*maal*) dan hal-hal yang terkait dengannya, Berdasarkan bentuknya perjanjian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

a. Perjanjian Tertulis

Perjanjian tertulis adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan, Ada tiga jenis perjanjian tertulis: Perjanjian dibawah tangan yang ditandatangani oleh para pihak yang bersangkutan saja, Perjanjian dengan saksi notaris untuk melegalisir tanda tangan para pihak, Perjanjian yang dibuat di

²¹Subekti, *Hukum Perjanjian cet ke-10*, (Jakarta : Intermasa, 1985), hal. 1

hadapan dan oleh notaris dalam bentuk akta notariel, Akta notariel adalah akta yang dibuat di hadapan dan di muka pejabat yang berwenang untuk itu. Interpretasi dalam Perjanjian Penafsiran tentang perjanjian diatur dalam pasal 1342 sampai dengan pasal 1351 KUH Perdata. Pada dasarnya, perjanjian yang dibuat oleh para pihak haruslah dimengerti dan dipahami isinya. Namun, dalam kenyataannya banyak kontrak yang isinya tidak dimengerti oleh para pihak. Dengan demikian, maka isi perjanjian ada yang kata-katanya jelas dan tidak jelas sehingga menimbulkan berbagai penafsiran. Untuk melakukan penafsiran haruslah dilihat beberapa aspek, yaitu: jika kata-katanya dalam kontrak memberikan berbagai macam penafsiran, maka harus menyelidiki maksud para pihak yang membuat perjanjian (pasal 1343) jika suatu janji dalam memberikan berbagai penafsiran, maka harus diselidiki pengertian yang memungkinkan perjanjian itu dapat dilaksanakan (pasal 1344) jika kata-kata dalam perjanjian diberikan dua macam pengertian, maka harus dipilih pengertian yang paling selaras dengan sifat perjanjian (pasal 1345) apabila terjadi keraguan-keraguan, perjanjian harus ditafsirkan atas kerugian orang yang meminta diperjanjikan sesuatu hal, dan untuk keuntungan orang yang mengikatkan dirinya untuk itu (pasal 1349) Fungsi Perjanjian Fungsi perjanjian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu fungsi yuridis dan fungsi ekonomis. Fungsi yuridis perjanjian

adalah dapat memberikan kepastian hukum para pihak, sedangkan fungsi ekonomis adalah menggerakkan (hak milik) sumber daya dari nilai penggunaan yang lebih rendah menjadi nilai yang lebih tinggi.

b. Perjanjian tidak tertulis / lisan

sedangkan perjanjian lisan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam wujud lisan (cukup kesepakatan para pihak).²²

Dalam penelitian ini penulis menggunakan perjanjian tertulis dengan didasari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak tersebut adapun kedudukan perjanjian dalam suatu pekerjaan yaitu perjanjian kerja sebagai dasar hukum kerja.

Gerbang pertama hubungan antara buruh atau pekerja dan pengusaha adalah perjanjian kerja, arena dengan perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara buruh/pekerja dan pengusaha berdasarkan hubungan kerja. Perjanjian kerja pada mulanya diatur dalam buku III bab 7 A Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH perdata), dari pasal 1601 sampai dengan pasal 1603 yang sudah dinyatakan berlaku bagi golongan penduduk Indonesia pada tahun 1879. Perjanjian kerja sebagai salah satu

²²M. Yahya Harahab, *Kitab Undang Undang Hukum Perdata*, (Jakarta: Sinar Grafika 2005), h. 47

bentuk dari perjanjian untuk melakukan pekerjaan, karena perjanjian untuk melakukan pekerjaan menurut pasal 1601 KUH perdata ada tiga macam yaitu : perjanjian kerja, perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, dan perjanjian pemborongan pekerjaan. Perbedaan pokok diantara perjanjian-perjanjian tersebut adalah bahwa didalam perjanjian kerja ada wewenang unsur perintah, sedangkan pada kedua perjanjian yang lain tidak ada. Menurut Djumialdji Unsur wenang perintah memegang peran pokok, sebab tanpa adanya unsur tersebut bukan perjanjian kerja. Unsur wenang perintah menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tidak sama dan disebut hubungan subordinasi atau kedinasan. Kedudukan para pihak pada perjanjian melakukan jasa-jasa tertentu dan pada perjanjian pemborongan pekerjaan adalah sama (hubungan koordinasi). Perjanjian kerja kini telah mendapatkan pengaturan secara khusus dalam Undang-undang No13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Bab IX tentang Hubungan Kerja pasal 50-66.

Perjanjian kerja memiliki kedudukan yang strategis dalam hubungan kerja, karena perjanjian kerja merupakan dasar hukum yang paling utama dalam hubungan kerja. Perjanjian kerja sebagai dasar hukum yang paling utama maka perjanjian kerja dapat berfungsi sebagai perlindungan kepentingan, pegangan yuridis dan kepastian hukum bagi buruh/pekerja, dan juga pengusaha, terutama bagi buruh, sebab dalam perjanjian kerja terdapat fungsi melindungi buruh/pekerja.²³

²³Djumialdeji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika 2005), h. 7

Dalam suatu perjanjian, khususnya perjanjian kerja sangat penting adanya asas-asas perjanjian, berdasarkan teori, di dalam suatu hukum kontrak terdapat 5 (lima) asas yang dikenal menurut ilmu hukum perdata. Kelima asas itu antara lain adalah: asas kebebasan berkontrak (freedom of contract), asas konsensualisme (consensualism), asas kepastian hukum (pacta sunt servanda), asas itikad baik (good faith) dan asas kepribadian (personality). Berikut ini adalah penjelasan mengenai asas-asas dimaksud:

1. *Asas Kebebasan Berkontrak (freedom of contract)*

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPer, yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”

Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- a. membuat atau tidak membuat perjanjian;
- b. mengadakan perjanjian dengan siapa pun;
- c. menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya, serta
- d. menentukan bentuk perjanjiannya apakah tertulis atau lisan.²⁴

Latar belakang lahirnya asas kebebasan berkontrak adalah adanya paham individualisme yang secara embrional lahir dalam zaman Yunani, yang diteruskan oleh kaum Epicuristen dan berkembang pesat dalam

²⁴Rusli, Hardijan, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*,(Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996), h. 21

zaman renaissance melalui antara lain ajaran-ajaran Hugo de Grecht, Thomas Hobbes, John Locke dan J.J. Rosseau.

Menurut paham individualisme, setiap orang bebas untuk memperoleh apa saja yang dikehendakinya. Dalam hukum kontrak asas ini diwujudkan dalam “kebebasan berkontrak”. Teori *laissez faire* ini menganggap bahwa *the invisible hand* akan menjamin kelangsungan jalannya persaingan bebas. Karena pemerintah sama sekali tidak boleh mengadakan intervensi didalam kehidupan sosial ekonomi masyarakat.

Paham individualisme memberikan peluang yang luas kepada golongan kuat ekonomi untuk menguasai golongan lemah ekonomi. Pihak yang kuat menentukan kedudukan pihak yang lemah. Pihak yang lemah berada dalam cengkeraman pihak yang kuat seperti yang diungkap dalam *exploitation de homme par l’homme*.

Pada akhir abad ke-19, akibat desakan paham etis dan sosialis, paham individualisme mulai pudar, terlebih-lebih sejak berakhirnya Perang Dunia II. Paham ini kemudian tidak mencerminkan keadilan. Masyarakat menginginkan pihak yang lemah lebih banyak mendapat perlindungan.²⁵

Oleh karena itu, kehendak bebas tidak lagi diberi arti mutlak, akan tetapi diberi arti relatif dikaitkan selalu dengan kepentingan umum. Pengaturan substansi kontrak tidak semata-mata dibiarkan kepada para pihak namun perlu juga diawasi.

²⁵*ibid*, h. 20

Pemerintah sebagai pengemban kepentingan umum menjaga keseimbangan kepentingan individu dan kepentingan masyarakat. Melalui penerobosan hukum kontrak oleh pemerintah maka terjadi pergeseran hukum kontrak ke bidang hukum publik. Oleh karena itu, melalui intervensi pemerintah inilah terjadi pemasyarakatan hukum kontrak/perjanjian.

2. *Asas Konsensualisme (consensualism)*

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH perdata. Pada pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kata kesepakatan antara kedua belah pihak. Asas ini merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, melainkan cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan adalah persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak.²⁶

3. *Asas Kepastian Hukum (pacta sunt servanda)*

Asas kepastian hukum atau disebut juga dengan asas *pacta sunt servanda* merupakan asas yang berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak. Asas *pacta sunt servanda* dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat

²⁶*Ibid*, h. 23

(1) KUH perdata. Asas ini pada mulanya dikenal dalam hukum gereja. Dalam hukum gereja itu disebutkan bahwa terjadinya suatu perjanjian bila ada kesepakatan antar pihak yang melakukannya dan dikuatkan dengan sumpah. Hal ini mengandung makna bahwa setiap perjanjian yang diadakan oleh kedua pihak merupakan perbuatan yang sakral dan dikaitkan dengan unsur keagamaan. Namun, dalam perkembangan selanjutnya asas *pacta sunt servanda* diberi arti sebagai *pactum*, yang berarti sepakat yang tidak perlu dikuatkan dengan sumpah dan tindakan formalitas lainnya. Sedangkan istilah *nudus pactum* sudah cukup dengan kata sepakat saja.

4. *Asas Itikad Baik (good faith)*

Asas itikad baik tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPer yang berbunyi: "Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik." Asas ini merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh maupun kemauan baik dari para pihak. Asas itikad baik terbagi menjadi dua macam, yakni itikad baik nisbi dan itikad baik mutlak. Pada itikad yang pertama, seseorang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada itikad yang kedua, penilaian terletak pada akal sehat dan keadilan serta dibuat ukuran yang obyektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang obyektif. Berbagai putusan Hoge Raad (HR) yang erat kaitannya

dengan penerapan asas itikad baik dapat diperhatikan dalam kasus-kasus posisi berikut ini.

5. *Asas Kepribadian (personality)*

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan/atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUH perdata. Pasal 1315 KUH perdata menegaskan: “Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri.” Inti ketentuan ini sudah jelas bahwa untuk mengadakan suatu perjanjian, orang tersebut harus untuk kepentingan dirinya sendiri. Pasal 1340 KUH perdata berbunyi: “Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya.” Hal ini mengandung maksud bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya.

Namun demikian, ketentuan itu terdapat pengecualiannya sebagaimana diintradusir dalam Pasal 1317 KUH perdata yang menyatakan: “Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu.”²⁷

²⁷*Ibid*, h. 24

B. Tenaga Kerja Indonesia

Pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Menurut Undang-Undang Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Pasal 1 ayat 1 Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.²⁸

Ketenagakerjaan berasal dari kata “tenaga kerja” yang artinya “*segala hal yang berhubungan dengan tenagakerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja*” (pasal 1 huruf I UU. No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan), dengan demikian, hukum perburuhan lebih sempit cakupannya daripada hukum tenaga kerja karena hanya menyangkut selama tenaga kerja melakukan pekerjaan. Disamping itu, subjek yang diatur dalam hukum perburuhan adalah buruh saja, yaitu “orang yang berkerja pada pihak lain yang menerima upah”²⁹

Undang-Undang Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri pasal 1 ayat 1 dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

²⁸Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri pasal 1 ayat 1. h, 3

²⁹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 1

Selanjutnya dalam pasal 1 ayat 3 menyatakan bahwa, penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

Pasal 1 ayat 5 tentang pelaksanaan penempatan TKI adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.

Dalam pasal 55 ayat 1 tentang perjanjian kerja menyatakan bahwa hubungan kerja antara pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak dan pasal 55 ayat 5 menyatakan bahwa perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama dan alamat pengguna
- b. Nama dan alamat TKI
- c. Jabatan dan jenis pekerjaan TKI
- d. Hak dan kewajiban para pihak
- e. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah, dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial
- f. Jangka waktu perpanjangan kerja

Pasal 59 menyatakan bahwa TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan yang telah berakhir perjanjian kerjanya dan akan memperpanjang perjanjian kerja TKI yang bersangkutan harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia.³⁰

Pasal 1 ayat 9 tentang perjanjian penempatan TKI adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 8 mengenai Hak dan Kewajiban TKI menyatakan bahwa setiap calon TKI mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk :

- a. Bekerja diluar negeri
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI diluar negeri
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri
- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang akan dianutnya
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku dinegara tujuan

³⁰Dokumen Perjanjian Kerja Antara Calon TKI dengan PJTKI

- f. Memperoleh hak, kesempatan; dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan undang-undang di negara tujuan
- g. Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri
- h. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ketempat asal
- i. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli³¹

Pasal 9 menyatakan bahwa setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk :

- a. Mentaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan
- b. Mentaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja
- c. Membayar biaya pelayanan penempatan TKI diluar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- d. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.³²

³¹*Ibid*

C. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)

Pengertian PJTKI secara umum adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa penempatan, penyaluran, dan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI), atau yang dimaksud badan usaha yang berbentuk perseroan terbatas yang mendapat izin dari Menteri untuk berusaha dibidang jasa penempatan tenaga kerja di luar negeri.

PJTKI yang akan melaksanakan penempatan TKI harus mempunyai mitra usaha dan atau pengguna. Mitra usaha yang dimaksud harus memenuhi persyaratan:³³

1. Berbadan hukum dan memiliki izin usaha sebagai perusahaan jasa tenaga kerja dari instansi yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan negara setempat.
2. Mempunyai alamat dan penanggungjawab yang jelas.
3. Mempunyai perjanjian kerja sama penempatan.

PJTKI wajib mendaftarkan mitra usaha dan pengguna pada perwakilan Republik Indonesia di Negara setempat untuk melakukan kegiatan penempatan TKI, PJTKI harus memiliki:

1. Surat permintaan nyata TKI (*job order*) atas nama PJTKI yang bersangkutan
2. Perjanjian kerja sama penempatan
3. Perjanjian penempatan TKI
4. Perjanjian kerja

³²*ibid.* h, 3

³³Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Nuansa Aulia, h. 272-273

D. Konsep Hukum Perikatan Islam

Dalam kamus Al Munawir, Bahasa Arab Indonesia *aqad* adalah mengikat, dapat juga disebut ‘*uquud* artinya perjanjian (yang tercatat) kontrak, dari segi bahasa aqad adalah ikatan, mengikat. perikatan artinya menghimpun atau mengumpulkan dua ujung tali. Dalam Kompilasi hukum Ekonomi Syariah kata aqad diberi pengertian adalah kesepakatan dalam suatu perjanjian antara dua pihak atau lebih untuk melakukan atau tidak melakukan perbuatan hukum tertentu, jadi hukum perikatan Islam adalah seperangkat kaidah hukum Islam yang mengatur tentang hubungan antara dua pihak atau lebih mengenai suatu benda atau barang yang menjadi halal dari suatu objek transaksi. Ada beberapa unsur-unsur Perikatan Islam, Unsur-unsur yang terdapat dalam perikatan sebagaimana dapat definisi aqad yaitu pertalian antara ijab dan qabul yang dibenarkan oleh syara’ yang menimbulkan akibat hukum terhadap objeknya.³⁴

1. Unsur-unsur Perikatan

a. Hubungan Ijab dan Qabul

Ijab adalah pernyataan kehendak oleh satu pihak (mujib) untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Qabul adalah pernyataan menerima atau menyetujui kehendak mujib tersebut pihak lainnya (qaabil). Unsur ijab dan qabul selalu ada dalam suatu perikatan.

³⁴Abdul Ghafur Anshari, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Yogyakarta : UGM Press, 2010), h. 41

b. *Dibenarkan oleh syara'*

Aqad yang dilakukan tidak boleh bertentangan dengan syara' (Alqur'an dan Sunnah Rasulullah). Demikian juga objek akad tidak boleh bertentangan dengan syara' bila bertentangan maka akad itu tidak sah.

c. *Mempunyai akibat hukum terhadap objeknya*

Aqad merupakan tindakan hukum (tasharruf), menimbulkan akibat hukum terhadap objek hukum yang diperjanjikan.³⁵

2. Rukun dan Syarat perikatan Islam

A. Rukun

1. Aqid

Aqid adalah orang yang berakad terkadang masing-masing pihak terdiri dari satu orang, terkadang terdiri dari beberapa orang

2. Ma'qud alaih

Ma'qud alaih yaitu benda-benda atau objek yang diakadkan

3. Maudhu' al-'aqd

Maudhu' al-'aqd yaitu tujuan atau maksud pokok mengadakan akad. Berbeda akad maka berbedalah tujuan pokok akad.

4. Maudhu' al-'aqd

Maudhu' al-'aqd yaitu ijab Kabul, ijab ialah permulaan penjelasan yang keluar dari salah seorang yang berakad sebagai gambaran kehendaknya dalam mengadakan akad. Kabul ialah

³⁵*Ibid*, h. 42

perkataan yang keluar dari pihak yang berakad pula yang diucapkan setelah adanya ijab.

B. Syarat

1. Kedua orang yang melakukan akad cakap bertindak (ahli), maka akad orang tidak cakap (orang gila, orang yang berada dibawah pengampuan (mahjur) karena boros dan lainnya akadnya tidak sah.
2. Yang dijadikan objek akad dapat menerima hukumnya dan Akad itu diijinkan oleh syara', dilakukan oleh orang yang mempunyai hak melakukannya
3. Akad bukan jenis akad yang dilarang dan Akad dapat memberi faedah
4. Ijab harus berjalan terus, maka ijab tidak sah apabila ijab tersebut dibatalkan sebelum adanya qobul.
5. Ijab dan qobul harus bersambung, jika seseorang melakukan ijab dan berpisah sebelum terjadinya qobul, maka ijab yang demikian dianggap tidak sah.³⁶

C. Syarat Untuk Memenuhi Rukun dalam Perikatan

1. Aqid yaitu pihak yang akan melakukan akad untuk menjadi aqid haruslah seorang yang merdeka, berakal (tidak gila), dan baligh

³⁶Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta : Sinar Grafika, 1994), h. 31

- atau mumayyiz (sudah dapat membedakan baik/buruk atau najis/suci, mengerti hitungan harga)
2. Ma'qud alaih yaitu benda-benda atau objek yang diakadkan, untuk menjadi objek atau seseorang akan melakukan akad harus jelas dan memiliki manfaat yang dibenarkan syariat
 3. Maudhu' al-'aqd yaitu tujuan atau maksud pokok mengadakan akad, untuk melakukan akad kedua kelah pihak harus mengetahui jelas apa tujuan dan maksud pokok dalam mengadakan akad tersebut. Berbeda akad maka berbeda pula tujuan pokok akad tersebut
 4. Maudhu' al-'aqd yaitu ijab Kabul, untuk dapat menjadi pihak yang melakukan ijab kabul ialah harus tahu terlebih dahulu permulaan penjelasan yang keluar dari salah seorang yang berakad sebagai gambaran kehendaknya dalam mengadakan akad, kemudian Kabul ialah perkataan yang keluar dari pihak yang berakad yang diucapkan setelah adanya ijab³⁷

E. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

³⁷*Ibid*, h. 44

2. Perlindungan sosial, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. perlindungan teknis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.³⁸

Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia (pasal 3 Undang-undang nomor 39 tahun 2004). Ada beberapa penyebab terjadinya ketidakamanan yang diderita oleh para TKI, khususnya para Pembantu Rumah Tangga (selanjutnya disebut dengan: PRT), yaitu:

1. Tingkat Pendidikan TKI Di Luar Negeri Untuk Sektor PRT Yang Rendah

Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap penguasaan bahasa, akses informasi teknologi dan budaya tempat TKI bekerja, dan kurangnya pemahaman para calon TKI terhadap isi surat perjanjian. Sebagai TKI, bukan hanya bermodal *skill* atau keahlian teknis semata tetapi juga pemahaman terhadap budaya masyarakat tempat mereka bekerja. Karena kualitas tenaga kerja dan pendidikan selalu memiliki keterkaitan. Sinergisme tersebut bagi TKI, khususnya yang bekerja di luar negeri masih kurang.

2. Perilaku Penggunatenaga Kerja Yang Kurang Menghargai Dan Menghormati Hak-Hak Pekerjaanya

³⁸Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Citra Aditya Bakti 2003), h. 61

Karakter keluarga atau majikan yang keras sering kali menjadi sebab terjadinya kasus kekerasan. Hal ini terjadi karena perbedaan budaya, ritme atau suasana kerja yang ada di Negara tempat TKI bekerja. Posisi TKI yang sangat lemah, tidak memiliki keahlian yang memadai, sehingga mereka hanya bekerja dan dibayar.

3. *Regulasi atau peraturan pemerintah yang kurang berpihak pada TKI di luar Negeri khususnya sektor PRT*

Untuk menghindari ketidakamanan yang akan diderita oleh TKI (khususnya Pembantu Rumah Tangga) maka pasal 4 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 menegaskan bahwa "Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri.

Oleh sebab itu setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 Undang-undang nomor 39 tahun 2004. Pasal 53 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 menegaskan bahwa Perjanjian penempatan TKI tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Perlindungan bagi TKI yang bekerja di luar negeri dimulai dan terintegrasi dalam setiap proses penempatan TKI, sejak proses rekrutmen, selama bekerja dan ketika pulang ke tanah air. Sebagaimana ditegaskan dalam pasal 77 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 bahwa setiap calon

TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan. Dalam pasal 80 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 dinyatakan bahwa perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri dilaksanakan antara lain:

- a. pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional;
- b. pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan. Pasal 8 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 menyatakan bahwa setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk bekerja di luar negeri;
- c. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- d. memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- e. memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
- f. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;

- g. memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- h. memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
- i. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;

Untuk lebih memperketat pengawasan pemerintah maka ada beberapa larangan yang tercantum dalam Undang-undang nomor 39 tahun 2004, yaitu:

1. Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri. (Penjelasan pasal 4)
2. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI kepada pihak lain. (penjelasan pasal 19)
3. Setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27. (Pasal 30)

4. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI. (pasal 33)
5. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja. (pasal 45)
6. Calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan dilarang untuk dipekerjakan. (pasal 46)
7. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memenuhi syarat kesehatan dan psikologi. (pasal 50)
8. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memiliki KTKLN. (pasal 64)
9. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan. (pasal 72)
10. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan.³⁹

³⁹Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 nomor 133, Undang-undang nomor 39 tahun 2004 tentang *Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*

BAB III

**PERJANJIAN KERJA DI PT PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA
INDONESIA (PJTKI) ANTAR TENAGA KERJA MANDIRI KOTA
METRO**

A. Profil PJTKI Antar Tenaga Mandiri Kota Metro

1. Sejarah berdirinya PJTKI Antar Tenaga Mandiri Kota Metro

PT. Antar Tenaga Mandiri berdiri tanggal 28 april 2009 sebagai Penyalur Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) keluar negeri yang didirikan oleh Rusminah. Dengan No. Siup PPTKIS : NO. KEP-137 / MEN / PJTKI ini berdiri bermula dari minimnya lapangan kerja di Indonesia yang mengakibatkan banyaknya pengangguran yang terjadi di Indonesia pada umumnya dan khususnya di Kota Metro. Menindaklanjuti dari banyaknya calon-calon tenaga kerja Indonesia yang ingin mencari kerja keluar negeri, Rusminah sebagai pendiri sekaligus kepala cabang dan sekarang telah digantikan oleh Imelda, PT. Antar Tenaga Mandiri hingga sekarang mempunyai inisiatif untuk memfasilitasi para calon tenaga kerja Indonesia tersebut untuk memberangkatkan dan menempatkan kerja keluar negeri.⁴⁰

Awal berdirinya PT. Antar Tenaga Mandiri 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. Antar Tenaga Mandiri yaitu dengan cara memberikan pelayanan yang terbaik dan kelulusan perjalanan pemberangkatan

⁴⁰ Wawancara langsung dengan Imelda, ketua PJTKI. Pada Rabu 18 Oktober 2017 pukul 10.43 wib

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. Antar Tenaga Mandiri Kota Metro.

2. Struktur Organisasi PT. Antar Tenaga Mandiri Kota Metro

a. Kepala Cabang

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

b. Bagian Administrasi

Bertugas menerima dan mempersiapkan semua surat-surat serta arsip-arsip mulai blanko pendaftaran calon tenaga kerja hingga surat perjanjian kerja antar calon TKI dengan PJTKI PT. Antar Tenaga Mandiri Kota Metro. Bertugas menyiapkan dan mengamankan surat berharga (dokumen-dokumen penting) berkaitan dengan hal pembayaran serta memproses dan mengontrol pengambilan gaji (upah) tenaga kerja diluar Negeri.

c. Bagian Pengiriman (staf pekerja lapangan) calon TKI

Bertugas menangani calon TKI yang telah resmi direkrut oleh PJTKI PT. Antar Tenaga Mandiri Kota Metro untuk ditempatkan dipenampungan PJTKI, para calon tersebut diberi program pembekalan disini, calon TKI diberi pengarahan dan pembekalan yang sekiranya dibutuhkan diluar Negeri serta mengatur keberangkatan.⁴¹

⁴¹Wawancara langsung dengan Imelda, ketua PJTKI. Pada Rabu 18 Oktober 2017 pukul 10.43 wib

Berikut struktur PJTKI Antar Tenaga Mandiri Kota Metro :

- a. Ketua PJTKI : Imelda
- b. Bagian Adminitrasi : Supartini
- c. Staf guru Hongkong : Yosi Asnari
- d. Staf guru Taiwan : Inung Jayanti
- e. Bagian Lapangan : Sulis Hanun, Intan Seftiani, Anwar Sidik, Hardi Rahman.⁴²

3. Visi Misi PJTKI Antar Tenaga Mandiri Kota Metro

a. Visi

mewujudkan tenaga kerja yang professional dan masyarakat transmigrasi yang produktif, kompetitif dan sejahtera.

b. Misi

Menciptakan Peluang Kerja dan Menyiapkan Tenaga Kerja yang Kompeten Untuk Pasar Kerja Luar Negeri

Memberikan kualitas terbaik dalam pelayanan, serta memberikan informasi yang akurat sehingga tercipta rasa aman bagi Calon Tenaga Kerja Luar Negeri.⁴³

⁴² Dokumen dari PJTKI Antar Tenaga Mandiri Kota Metro

⁴³ *Ibid*

B. Perjanjian Kerja antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dengan Tenaga Kerja Indonesia

Surat perjanjian kerja yang dikeluarkan oleh pihak PJTKI dengan TKI memuat ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

Dalam Pasal 1 (Jo. Pasal 52, pasal 72) dinyatakan :⁴⁴

(1) Pihak pertama sanggup menempatkan pihak kedua untuk bekerja dalam sektor yang telah ditentukan pada pengguna perorangan atau berbadan hukum dengan kondisi sebagai berikut :

- a. Nama majikan / pengguna
- b. Negara / tempat bekerja
- c. Alamat majikan
- d. Lama kontrak kerja
- e. Jabatan
- f. Besarnya gaji perbulan
- g. Fasilitas yang diperoleh
- h. Hari libur
- i. Jaminan sosial

Pasal 1 mengenai ketentuan-ketentuan surat perjanjian kerja yang harus diketahui oleh kedua belah pihak, terutama pada pihak kedua yang kemudian disebut sebagai calon TKI karena dalam pasal ini memuat hak-hak apa saja yang akan di peroleh oleh pihak ke dua yang kemudian disebut sebagai calon TKI.

⁴⁴Surat Perjanjian Kerja antara Pihak PJTKI dengan TKI , Pasal 1

(2) Pihak pertama sanggup menempatkan pihak kedua dinegara tujuan dengan jabatan yang telah ditentukan pada pengguna perseorangan atau berbadan hukum setelah perjanjian penempatan ditentukan.

1) Pihak kedua berhak menolak pemberangkatan dan atau penempatan yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)

(3) Pihak pertama wajib membayar ganti rugi kepada pihak kedua apabila pihak pertama tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana ayat (1) bukan karena kesalahan pihak kedua.⁴⁵

Pada pasal 1 ayat 2 dan 3 ini memuat tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pihak pertama sebagai PJTKI memiliki kewajiban untuk menempatkan pihak pertama sebagai TKI ke Negara tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, kemudian pihak ke dua sebagai calon TKI berhak menolak apabila ditempatkan tidak sesuai dengan Negara tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu pihak ke dua sebagai calon TKI harus benar-benar memahami isi perjanjian sebelum menandatangani.

Dalam Pasal 2 (Jo pasal 8 huruf h) dinyatakan :

Pihak pertama bertanggung jawab atas keselamatan, kesehatan dan keamana pihak kedua sejak keberangkatan dari daerah asal selama ditempat penampungan, selama bekerja di Negara tujuan sampai kembali ke daerah asal.

⁴⁵ Surat Perjanjian Kerja antara Pihak PJTKI dengan TKI , Pasal 1 Ayat 3

Dalam pasal 2 ini pihak pertama sebagai PJTKI memiliki kewajiban untuk memenuhi kewajibannya untuk menjaga keselamatan, kesehatan dan keamana pihak kedua sejak keberangkatan dari daerah asal selama ditempat penampungan, selama bekerja di Negara tujuan sampai kembali ke daerah asal, pasal ini menunjukkan bahwa pihak PJTKI benar-benar bertanggung jawab terhadap calon TKI nya dan sebagai TKI berhak menuntut pihak PJTKI apabila apa yang dimuat dalam pasal 2 ini tidak terwujud atau tidak sesuai.

Dalam pasal Pasal 3 (Jo pasal 65) dinyatakan :

Pihak pertama bertanggung jawab atas pengurusan dokumen keberangkatan pihak kedua (paspor, visa, kepesertaan asuransi, Kartu Tanda Kerja Luar Negeri, tiket keberangkatan dan dokumen lainnya yang ditentukan oleh Negara penempatan).⁴⁶

Pasal 3 tersebut juga menunjukkan bahwa pihak pertama sebagai PJTKI siap mengurus keberangkatan calon TKI jadi bukan hanya bertanggung jawab secara kesehatan dan keselamatan fisik saja.

Dalam Pasal 4 (Jo pasal 52 ayat 2 huruf h) dinyatakan :

- (1) Pihak kedua bersedia menanggung biaya penempatan melalui pinjaman bank
- (2) Pihak kedua memperoleh gaji perbulan minimal HKD, SGD, NT
- (3) Dalam hal pihak kedua melunasi biaya penempatan dengan angsuran, maka besar angsuran sebesar HKD, SGD, NT

⁴⁶Surat Perjanjian Kerja antara Pihak PJTKI dengan TKI , Pasal 3

(4) Pihak pertama wajib memberikan tanda bukti penerimaan pembayaran yang sah setiap kali di lakukan pembayaran biaya penempatan pihak kedua.

Seperti yang dimuat dalam pasal 3 bahwasannya pihak pertama sebagai PJTKI memiliki tanggung jawab mengurus kelengkapan seperti (paspor, visa, kepesertaan asuransi, Kartu Tanda Kerja Luar Negeri, tiket keberangkatan dan dokumen lainnya yang ditentukan oleh Negara penempatan) namun semua biaya yang wajib menanggung adalah pihak ke dua sebagai calon TKI, dan pihak PJTKI wajib memberikan tanda bukti pembayaran apapun kepada pihak TKI, hal tersebut untuk menghindari kesalah pahaman masing-masing pihak.

Dalam Pasal 5 (Jo pasal 52 ayat 2 huruf f, pasal 72) dinyatakan :

Pihak pertama akan mengembalikan seluruh biaya proses penempatan, apabila pihak pertama gagal menempatkan sebagaimana isi perjanjian ini.⁴⁷

Pihak ke dua sebagai TKI tidak perlu khawatir karena jika pemberangkatan tidak sesuai dengan surat perjanjian maka semua biaya yang telah ditentukan akan dikembalikan oleh pihak pertama sebagai PJTKI.

⁴⁷Surat Perjanjian Kerja antara Pihak PJTKI dengan TKI , Pasal 5

Dalam Pasal 6 dinyatakan :

Dalam hal pihak ke dua dinyatakan tidak sehat melalui pemeriksaan kesehatan sesuai permintaan Negara tujuan penempatan, sehingga yang bersangkutan tidak dapat diberangkatkan. Pihak kedua tidak wajib melunasi kekurangan seluruh biaya penempatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4, kecuali biaya yang telah dikeluarkan sesuai dengan bukti pembayaran pengeluaran yang sah.⁴⁸

Seperti yang dikatakan oleh pasal 5 dan 4 bahwa mengenai biaya pemberangkatan seluruhnya yang menanggung adalah pihak calon TKI, tetapi jika pemberangkatan gagal atau tidak sesuai maka semua biaya akan dikembalikan sesuai dengan bukti pembayaran kecuali jika terjadi kesalahan pada pihak calon TKI.

Dalam Pasal 7 dinyatakan :

Dalam hal pihak kedua melarikan diri atau mengundurkan diri maka pihak pertama berhak meminta kembali kepada pihak ke dua pengembalian biaya penempatan yang telah dikeluarkan oleh pihak pertama sesuai dengan bukti pembayaran yang sah. Apabila dalam mengikuti proses pelatihan dan dalam bulan pertama pihak pertama menilai bahwa pihak kedua ternyata tidak mampu untuk mengikuti pelajaran yang ditetapkan sesuai dengan standart Negara penempatan

⁴⁸Surat Perjanjian Kerja antara Pihak PJTKI dengan TKI , Pasal 6

pihak ke dua bersedia dialihkan ke Negara lain yang mempunyai sistem pelatihan yang lebih mudah.⁴⁹

Pasal 7 memuat tentang hak PJTKI jika pihak calon TKI kabur atau melarikan diri pada waktu pelatihan maka pihak pertama PJTKI berhak meminta ganti rugi biaya yang telah dikeluarkan selama proses pemberangkatan, tetapi jika pihak calon TKI mengalami kesulitan dalam hal pelatihan pihak PJTKI juga wajib memindahkan pihak calon TKI ke tempat pelatihan yang lebih mudah.

Dalam Pasal 8 (Jo pasal 70) dinyatakan :

- (1) dalam hal diperlukan penampungan sebelum keberangkatan, pihak pertama wajib menyediakan tempat penampungan bagi pihak kedua yang memenuhi syarat kelayakan, kesehatan dan keamanan sesuai ketentuan yang berlaku
- (2) dalam hal terjadi penundaan pemberangkatan pihak ke dua, pihak pertama harus memberitahukan kepada pihak ke dua dan UPT-P3TKI, dinas ketenagakerjaan kabupaten atau kota setempat sesuai daerah asal TKI.
- (3) segala hal yang terjadi akibat penundaan tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama tanpa membebankan biaya apapun kepada pihak ke dua.⁵⁰

Pasal 8 ayat 1, 2 dan 3 memuat proses pemberangkatan calon TKI jika ada penundaan dalam pemberangkatan TKI maka

⁴⁹Surat Perjanjian Kerja antara Pihak PJTKI dengan TKI , Pasal 7

⁵⁰Surat Perjanjian Kerja antara Pihak PJTKI dengan TKI , Pasal 8

pihak PJTKI wajib lapor kepada pihak P3TKI agar tidak terjadi kesalah pahaman masing-masing pihak.

Dalam Pasal 9 (Jo pasal 8 huruf e) dinyatakan :

- (1) Pihak pertama menjamin kepada pihak kedua untuk dipekerjakan sesuai dengan keahlian serta gaji yang telah ditentukan dengan fasilitas sesuai permintaan nyata.⁵¹

Sudah jelas dalam pasal 9 ini bahwa pihak pertama siap menjamin pihak ke dua sebagai calon TKI untuk dipekerjakan sesuai dengan keahlian dan dengan gaji yang telah ditentukan dan disepakati oleh ke dua belah pihak.

Dalam Pasal 10 (Jo pasal 57 dan pasal 60) dinyatakan :

- (1) dalam hal pihak ke dua memperpanjang perjanjian kerja melalui atau sepengetahuan pihak pertama maka ketentuan pasal (2) tetap berlaku selama masa perpanjangan perjanjian kerja.
- (2) dalam hal pihak ke dua memperpanjang perjanjian kerja tidak melalui atau sepengetahuan pihak pertama maka ketentuan pasal (2) tidak berlaku selama masa perpanjangan perjanjian kerja
- (3) biaya pengurusan perpanjangan perjanjian kerja dibebankan kepada pengguna jasa.⁵²

Pasal 10 menjelaskan bahwa jika pihak ke dua ingin memperpanjang kontrak kerjanya harus sepengetahuan pihak pertama PJTKI dan semua biaya ditanggung oleh pihak pengguna jasa.

⁵¹Surat Perjanjian Kerja antara Pihak PJTKI dengan TKI , Pasal 9

⁵²Surat Perjanjian Kerja antara Pihak PJTKI dengan TKI , Pasal 10

Dalam Pasal 11 (Jo pasal 73 dan 75) dinyatakan :

- (1) dalam hal pihak kedua pulang ke tanah air baik karena selesainya kontrak kerja ataupun sebab lain pihak ke dua wajib melaporkan diri kepada pihak pertama.⁵³

Pasal 11 sudah jelas bahwa setiap TKI yang pulang ketanah air karena sebab apapun harus lapor terlebih dahulu kepada pihak PJTKI karena pihak TKI masih tanggung jawab PJTKI meski sudah pulang ke tanah air sekalipun.

Dalam Pasal 12 (Jo pasal 85) dinyatakan :

- (1) apabila timbul perselisihan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja antara pihak pertama dan pihak kedua, maka penyelesaian dilakukan secara musyawarah.
- (2) dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan penyelesaian perselisihan tersebut kepada pejabat yang berwenang dikantor ketenaga kerjaan kab/kota setempat.
- (3) dalam hal penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak mencapai penyelesaian maka salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan tuntutan dan atau gugatan melalui pengadilan Negeri sesuai ketentuan yang berlaku.

⁵³Surat Perjanjian Kerja antara Pihak PJTKI dengan TKI , Pasal 11

(4) dalam hal pihak kedua menghadapi masalah di Negara tujuan dan kepulauan ketempat asal, pihak pertama wajib mengurus penyelesaian masalah pihak kedua.⁵⁴

Pasal 12 menerangkan bahwa setiap ada masalah apapun yang terjadi pada pihak pertama PJTKI dan pihak kedua TKI sebaiknya diselesaikan secara musyawarah terlebih dahulu kemudian jika masalah tersebut tidak mencapai titik temu maka wajib menggunakan pihak ketiga atau ke Pengadilan Negeri setempat.

Dalam pasal 13 dinyatakan :

perjanjian penempatan ditandatangani oleh kedua belah pihak tanpa paksaan dari pihak manapun serta diketahui oleh dinas ketenagakerjaan Kab/Kota setempat dan dibuat rangkap empat dan bermaterai secukupnya. Lembar pertama untuk pihak kedua, lembar kedua untuk pihak pertama, lembar ketiga untuk dinas Kab/Kota dan lembar keempat untuk UPT-P3TKI.⁵⁵

Pasal 13 menerangkan bahwa tidak ada paksaan dari pihak manapun serta harus dalam sepengetahuan dinas ketenagakerjaan setempat, kemudian ini yang harus diperhatikan setiap surat perjanjian masing-masing pihak harus memegang surat perjanjian tersebut agar sewaktu-waktu terjadi tindakan yang tidak sesuai dengan surat perjanjian pihak yang bersangkutan dapat menuntut.

Dalam Pasal 14 dinyatakan :

⁵⁴Surat Perjanjian Kerja antara Pihak PJTKI dengan TKI , Pasal 12

⁵⁵Surat Perjanjian Kerja antara Pihak PJTKI dengan TKI , Pasal 13

Perjanjian penempatan ini berlaku sejak ditandatangani oleh pihak pertama dan pihak ke dua sampai dengan berakhirnya masa perjanjian kerja.⁵⁶

Pasal 14 ini menerangkan bahwa surat perjanjian ini sudah tidak berlaku sampai batas waktu perjanjian yang telah ditentukan meskipun pihak TKI belum pulang ke tanah air.

C. Perjanjian Kerja di Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia Antar Tenaga Mandiri Kota Metro dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah

Dalam perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI PT. Antar Tenaga Mandiri Kota Metro menurut pandangan Hukum Ekonomi Syari'ah dan dianalisis menggunakan Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah sudah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, karena dalam surat perjanjian tersebut sudah memuat ketentuan-ketentuan yang terdapat pada pasal 1 (Jo. Pasal 52) yang memuat tentang kondisi perseorangan atau badan hukum dan hak-hak kedua belah pihak, pada pasal 2 (Jo pasal 8 huruf f) yang memuat tentang tanggung jawab pihak pertama terhadap pihak ke dua. namun jika dilihat dari pelaksanaannya yang terjadi dilapangan belum sesuai dengan pasal 13 yang tertera dalam surat perjanjian kerja, yaitu “perjanjian penempatan ditandatangani oleh kedua belah pihak tanpa paksaan dari pihak manapun serta diketahui oleh dinas ketenagakerjaan Kab/Kota setempat dan dibuat rangkap empat dan bermaterai secukupnya. Lembar pertama untuk pihak kedua, lembar kedua

⁵⁶Surat Perjanjian Kerja antara Pihak PJTKI dengan TKI , Pasal 14

untuk pihak pertama, lembar ketiga untuk dinas Kab/Kota dan lembar keempat untuk UPT-P3TKI”, sedangkan dalam praktek lapangan pihak calon TKI tidak memegang surat perjanjian tersebut, melainkan calon TKI hanya diberi tahu saja mengenai surat perjanjian tersebut, jadi ini yang penulis katakan belum sesuai dengan pasal 13, karena jika pihak TKI tidak memegang surat perjanjian maka jika terjadi suatu hal yang tidak sesuai dengan surat perjanjian maka pihak TKI tidak bisa menuntut terhadap pihak yang bersangkutan,

Rukun dan syarat perjanjian kerja yang ditentukan oleh hukum ekonomi syariah selain ijab dan qabul terdiri dari :

1. *Rukun*

- a. *Shighat al-aqad* (pernyataan untuk mengikatkan diri), harus disampaikan secara lisan/tertulis sehingga dapat menimbulkan akibat hukum.
- b. *Al-ma'qud alaih/mahal al-aqad* (objek akad), harus memenuhi persyaratan yang telah ada pada waktu akad diadakan, dapat ditentukan dan diketahui serta dapat diserahkan pada waktu akad tertentu.⁵⁷
- c. *Al-muta'qidain/al-'aqidain* (pihak-pihak yang berakad), harus mempunyai kecakapan melakukan tindakan hukum dalam pengertian telah dewasa dan sehat akalnya,

⁵⁷Abdul Ghofur Anshori, 2006, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, (yogyakarta : Citra Media, h. 15

- d. *Maudhu' al-aqad* (tujuan akad), harus ada pada saat akad akan diadakan, dapat berlangsung hingga berakhirnya akad dan dibenarkan secara syariah, dan apabila bertentangan akan berakibat ketidakabsahan dari perjanjian yang dibuat.

Dalam rukun yang pertama yaitu pernyataan untuk mengikatkan diri, seperti yang ada dalam surat perjanjian kerja pada pasal 1 (Jo. Pasal 52) yang disampaikan secara tertulis sehingga dapat menimbulkan akibat hukum, rukun yang ke dua objek akad (pihak PJTKI dan TKI) harus memenuhi persyaratan yang telah ada pada waktu akad diadakan, jika salah satunya ada yang tidak memenuhi syarat maka perjanjian tidak dapat dilaksanakan. Rukun yang ke tiga yaitu pihak-pihak yang berakad harus mempunyai kecakapan melakukan tindakan hukum sesuai dengan syarat yang ditentukan Hukum Ekonomi Syari'ah yaitu *Aqil* (berakal/dewasa), kemudian rukun yang ke empat yaitu tujuan akad dalam hal ini tujuan akad dapat berlangsung hingga berakhirnya akad dan dibenarkan secara syari'ah, jika bertentangan dengan syari'ah akan terjadi ketidakabsahan perjanjian.

2. Syarat

- a. *Aqil* (berakal/dewasa)
- b. *Tamyiz* (dapat membedakan sebagai tanda kesadaran)
- c. *Mukhtar* (bebas melakukan transaksi/bebas memilih).⁵⁸

⁵⁸*Ibid*, h. 15

3. Objek Perikatan (mahallul 'aqd)

Objek (Mahallul 'Aqd) adalah sesuatu yang dijadikan objek akad dan dikenakan padanya akibat hukum yang ditimbulkan. Bentuk objek akad dapat berupa benda berwujud maupun tidak berwujud (manfaat). Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam Mahallul 'Aqd adalah sebagai berikut :

- a. Objek perikatan telah ada ketika akad dilangsungkan.

Suatu perikatan yang objeknya tidak ada adalah batal, alasannya bahwa sebab hukum dan akibat akad tidak mungkin bergantung pada sesuatu yang belum ada.

- b. Objek perikatan dibenarkan oleh syariah.

Pada dasarnya, benda-benda yang menjadi objek perikatan haruslah memiliki nilai dan manfaat bagi manusia. Selain itu jika objek perikatan itu dalam bentuk manfaat yang bertentangan dengan ketentuan syariah, seperti pelacuran, pembunuhan, adalah tidak dapat dibenarkan pula, batal.

- c. Objek akad harus jelas dan dikenali.

Suatu benda yang menjadi objek perikatan harus memiliki kejelasan dan diketahui oleh *aqid*. Jika objek tersebut berupa benda, maka benda tersebut harus jelas bentuk, fungsi, dan keadaannya. Dan jika objek perikatan tersebut berupa jasa, harus jelas bahwa yang memiliki keahlian sejauh mana kemampuan, keterampilan, dan kepandaiannya dalam bidang tersebut.

d. Objek dapat diserahkan.

Benda yang menjadi objek objek perikatan dapat diserahkan pada saat akad terjadi, atau pada waktu yang telah disepakati. Oleh karena itu seharusnya objek perikatan berada dalam kekuasaan pihak pertama agar mudah menyerahkannya kepada pihak kedua.

Syarat yang pertama berakal atau dewasa, surat perjanjian tidak akan berlaku jika objeknya tidak berakal dan belum dewasa (anak dibawah umur) seperti yang di muat dalam rukun yang dikeluarkan Hukum Ekonomi Syari'ah yaitu *Al-muta'qidain/al-'aqidain* (pihak-pihak yang berakad), harus mempunyai kecakapan melakukan tindakan hukum dalam pengertian telah dewasa dan sehat akalnya, syarat yang kedua dapat membedakan sebagai tanda kesadaran yang artinya pihak-pihak yang berakad harus dalam keadaan sehat jasmani dan rohani dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun, kemudian rukun yang ketiga yaitu bebas melakukan transaksi atau bebas memilih seperti yang dimuat dalam pasal 3 (Jo pasal 65) Pihak pertama bertanggung jawab atas pengurusan dokumen keberangkatan pihak kedua (paspor, visa, kepesertaan asuransi, Kartu Tanda Kerja Luar Negeri, tiket keberangkatan dan dokumen lainnya yang ditentukan oleh Negara penempatan) dalam hal ini jika pihak TKI mau dan bisa mengurus sendiri maka pihak PJTKI diperbolehkan, tidak ada unsur paksaan apapun walau sudah ada dalam perjanjian.

Mengenai syarat yang ditentukan PJTKI PT. Antar Tenaga Mandiri Kota Metro bagi calon TKI yaitu:

- a. Sehat jasmani maupun rohani
- b. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Maksudnya adalah kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan setia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan.

- c. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian Maksud membuat perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang dan badan hukum.

- d. Suatu hal tertentu

Maksudnya adalah sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati.

Perjanjian kerja dalam PJTKI di PT. Antar Tenaga Mandiri Kota Metro jika ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah secara keseluruhan teori rukun dan syaratnya sudah sesuai satu sama lain, namun lain hal dalam praktek lapangannya, karena banyak perusahaan jasa yang tidak melakukan perjanjian kerja sesuai dengan rukun dan syarat seperti perjanjian kerja

tertulis yang dibuat tidak diserahkan kepada para TKI, tapi dibawa oleh pihak PJTKI dengan alasan untuk keamanan.⁵⁹

Setelah syarat yang sudah ditentukan telah terpenuhi, kemudian ada hak dan kewajiban masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Hak dan kewajiban adalah dua sisi yang saling bertimbal balik dalam satu transaksi. Hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, begitupun sebaliknya, kewajiban salah satu pihak menjadi hak pihak lain. Keduanya saling berhadapan dan diakui dalam Hukum Islam, hak adalah kepentingan yang ada pada perseorangan atau masyarakat, atau pada keduanya, yang diakui oleh *Isyara'*. Berhadapan dengan hak seseorang terdapat kewajiban orang lain untuk menghormatinya.⁶⁰

Dalam pasal 55 ayat 1 tentang perjanjian kerja menyatakan bahwa hubungan kerja antara pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak dan pasal 55 ayat 5 menyatakan bahwa perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat :

- g. Nama dan alamat pengguna
- h. Nama dan alamat TKI
- i. Jabatan dan jenis pekerjaan TKI
- j. Hak dan kewajiban para pihak
- k. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah, dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial

⁵⁹Wawancara langsung dengan Imelda, ketua PJTKI. Pada Rabu 18 Oktober 2017 pukul 10.43 wib

⁶⁰GemalaDewi, *et al.*, *HukumPerikatan Islam Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2007, h.

1. Jangka waktu perpanjangan kerja

Pasal 59 menyatakan bahwa TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan yang telah berakhir perjanjian kerjanya dan akan memperpanjang perjanjian kerja TKI yang bersangkutan harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia.

Memenuhi syarat-syarat tersebut adalah salah satu kewajiban calon TKI yang harus dilakukan dan dipenuhi sebagai syarat akan terjadinya perjanjian kerja antara calon TKI dengan PJTKI.

Suatu Akad haruslah memenuhi rukun sebagaimana ditentukan dalam Pasal 22 KHES. Rukun akad terdiri atas:

a. Pihak-pihak yang berakad (*al-muta'qidain/al-'aqidain*);

Dalam suatu akad harus ada para pihak yang melakukan akad atau yang berakad. Tidak disebut akad jika hanya dilakukan oleh satu pihak saja.⁶¹

Rukun akad poin pertama sesuai dengan rukun akad yang di keluarkan oleh Hukum Ekonomi Syari'ah yaitu objek akad (pihak PJTKI dan TKI) harus memenuhi persyaratan yang telah ada pada waktu akad diadakan, jika salah satunya ada yang tidak memenuhi syarat maka perjanjian tidak dapat dilaksanakan.

Pasal 23 KHES menyebutkan bahwa syarat pihak-pihak yang berakad adalah orang, persekutuan, atau badan usaha yang memiliki kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum. Pasal 23 KHES ini sesuai dengan rukun akad yang di muat oleh Hukum Ekonomi Syari'ah yaitu *Al-*

⁶¹*Ibid*, h. 51

muta'aqidain/al-'aqidain (pihak-pihak yang berakad), harus mempunyai kecakapan melakukan tindakan hukum dalam pengertian telah dewasa dan sehat akalnya.

Pasal 2 KHES menyebutkan bahwa seseorang dipandang memiliki kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum dalam hal telah mencapai umur paling rendah 18 (delapan belas) tahun atau pernah menikah. Sedangkan badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, dapat melakukan perbuatan hukum dalam hal tidak dinyatakan *taflis/pailit* berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, pasal 12 KHES ini sesuai dengan syarat akad yang di muat oleh Hukum Ekonomi Syari'ah yaitu berakal atau dewasa, surat perjanjian tidak akan berlaku jika objeknya tidak berakal dan belum dewasa (anak dibawah umur)

b. Objek akad (*al-ma'qudalaih/mahal al-'aqd*);

Pasal 24 KHES menyebutkan bahwa objek akad adalah *amwal* atau jasa yang diharamkan yang dibutuhkan oleh masing-masing pihak.

Pasal 17 KHES menjelaskan bahwa pemilikan *amwal* pada dasarnya merupakan titipan dari Allah *Subhanahu wata'ala* untuk didayagunakan bagi kepentingan hidup. Oleh karena itu pemilikan benda pada dasarnya bersifat individual dan penyatuan benda dapat dilakukan dalam bentuk badan usaha atau korporasi. Di samping itu pemilikan benda tidak hanya memiliki fungsi pemenuhan kebutuhan hidup pemiliknya, tetapi pada saat yang sama di dalamnya terdapat hak masyarakat. Pemilikan benda pada

dasarnya diarahkan untuk memperbesar manfaat dan mempersempit *madharat*.

c. Tujuan pokok akad (*maudhu' al-'aqd*);

Tujuan akad harus merupakan hal yang diperbolehkan oleh syariah.⁶²

Adapun tujuan pokok akad menurut Pasal 25 KHES yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup dan pengembangan usaha masing-masing pihak yang mengadakan akad.

Pasal 26 KHES menyatakan bahwa akad tidak sah apabila bertentangan dengan syariah Islam, peraturan perundang-undangan, ketertiban umum; dan/atau kesusilaan. Pada pasal 26 KHES ini sudah sesuai dengan rukun akad yang di keluarkan oleh Hukum Ekonomi Syari'ah yaitu *Maudhu' al-aqad* (tujuan akad), harus ada pada saat akad akan diadakan, dapat berlangsung hingga berakhirnya akad dan dibenarkan secara syariah, dan apabila bertentangan akan berakibat ketidakabsahan dari perjanjian yang dibuat

d. Kesepakatan (*shigat al-'aqd*).

Shigat adalah pernyataan untuk mengikatkan diri dengan *ijab (offer)* dan *kabul (acceptance)*, hal ini sudah sesuai dengan rukun perjanjian yang di muat oleh Hukum Ekonomi Syari'ah yaitu *Shighat al-aqad* (pernyataan untuk mengikatkan diri), harus disampaikan secara lisan/tertulis sehingga dapat menimbulkan akibat hukum⁶³

⁶²*Ibid*, h. 50

⁶³Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, UII Press, Yogyakarta, 2004, h. 65

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang perjanjian kerja antara calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa surat perjanjian yang dikeluarkan oleh pihak PJTKI sudah sesuai dengan konsep Hukum Ekonomi Syari'ah dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah, sudah memenuhi syarat dan rukun. Namun pada faktanya perjanjian yang dipraktekkan belum sesuai dengan bunyi pasal 13 yang tercantum dalam surat perjanjian penempatan kerja yang berbunyi "perjanjian penempatan ditandatangani oleh kedua belah pihak tanpa paksaan dari pihak manapun serta diketahui oleh Dinas Ketenagakerjaan Kab/Kota setempat dan dibuat rangkap 4 (empat) dan bermaterai secukupnya. Lembar pertama untuk pihak kedua, lembar kedua untuk pihak pertama, Lembar ketiga untuk Dinas Kab/Kota dan Lembar keempat untuk UPT-P3TKI". Pada praktek dilapangan pihak TKI tidak memegang surat perjanjian tersebut jadi jika ada suatu hal yang tidak sesuai dengan surat perjanjian maka pihak TKI tidak dapat komplain dan menuntut.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan dalam permasalahan ini adalah para calon tenaga kerja harus lebih teliti dalam memilih suatu perusahaan jasa tenaga kerja dikarenakan banyak perusahaan yang menyalurkan tenaga kerja adalah perusahaan yang fiktif. Dan dalam kontrak perjanjian kerja para calon tenaga kerja hendaknya benar-benar memahami seluruh kontrak perjanjian kerja yang mereka tandatangani. Perusahaan harus lebih selektif memilih calon tenaga kerja melalui agen-agen mereka sesuai dengan prosedur yang diterapkan perusahaan, dan sebaiknya antara pihak calon Tenaga Kerja Indonesia dan pihak Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia saling memegang atau memiliki surat perjanjian kerja tersebut agar jika ada suatu hal yang tidak sesuai dengan surat perjanjian masing-masing pihak bisa komplain dan menuntut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ghafur Anshari, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Yogyakarta : UGM Press, 2010
- Ahmad Azar Basyir, *Hukum Tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah*, Bandung: Ma'arif, 1987
- Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Citra Aditya Bakti 2003
- Abdul Ghofur Anshori, 2006, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, yogyakarta : Citra Media
- Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat (HukumPerdata Islam)*, UII Press, Yogyakarta, 2004
- Dokumen dari PJTKI Antar Tenaga Mandiri Kota Metro
- Djumialdeji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika 2005
- Gemala Dewi, *et al.*, *Hukum Perikatan Islam Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2007
- G. Kartasapoetra, *et al*, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, Cet ke-4, 1994
- Imam Bashori, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Antara Tki Dengan Pjtki (Studi Kasus DiPt. Amri Margatama Cabang Ponorogo)” dalam stainponorogo.ac.id/files/disk1/4/stainpress-11111-imambashor-169-1-haldepan.pdf diunduh pada 22 Desember 2016
- Izzuddin Khatib Al-Tamimi, *Nilai Kerja dalam Islam*, Jakarta: Fikahayati Aneska, 1992
- Kementrian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Fajar Mulia,
- Lubis, Suhrawardi, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000

Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 nomor 133, Undang-undang nomor 39 tahun 2004 tentang *Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*

Mariam Darus Badruzaman, *KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan Dengan Penjelasannya*, Bandung , 1993

Mustofa, “Analisis Hukum Islam Terhadap Perjanjian Antara Calon Tki dan Pjtki di Pt Pelita Karya Juhari Cabang Kendal” dalam walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/135/jtptiain--mustofa052-6714-1-mustofa_-j.pdf diunduh pada 22 Desember 2016

M. Yahya Harahab, *Kitab Undang Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Sinar Grafika 2005

Nazair, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009

Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Hukum*, Jakarata: Granit, 2005

Rusli, Hardijan, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996

Saifudin Mujtaba, “*Istri Menafkahi Keluarga (Antara Mencari, Menerima dan Memberi)*”, Surabaya: Pustaka Progresif. 2001

Siti Isro’ah, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Antara Calon Tenaga Kerja Wanita (TKW) Dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) Di PT Amri Margatama Cabang Grobogan” dalam walisongo.ac.id/digilib/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jtptiain-gdl-sitiisroah-3933 diunduh pada 22 Desember 2016

Soerjono Soekanto, *Sosiologi (Suatu Pengantar)*, Jakarta: Radja Grafindo Persada, Cet.ke-38, 2005

Surat Perjanjian Kerja antara Pihak PJTKI dengan TKI , Pasal 1-14

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012

Sutrisno Hadi, *Metode Research I*, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Psikologi UGM, 1985

Subekti, *Hukum Perjanjian cet ke-10*, Jakarta : Intermedia, 1985

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

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri pasal 1 ayat 1

Wawancara langsung dengan Imelda, ketua PJTKI. Pada Rabu 18 Oktober 2017 pukul 10.43 wib

Zuhairi Dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* jakarta: Rajawali Pers

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008