

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA CALON TENAGA
KERJA INDONESIA (CTKI) DENGAN PELAKSANA PENEMPATAN
TENAGA KERJA INDONESIA SWASTA (PPTKIS) DITINJAU DARI
HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF
(STUDI KASUS DI PT BANGUN GUNUNG SARI CABANG BANYUMAS)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna memperoleh `Gelar Sarjana Ahwal Syakhsiyah
Program Studi Ahwal Syakhsiyah



Oleh:

MUHAMMAD NANDANG PAMUNGKAS

NIM: 14421121

PROGRAM STUDI

AHWAL SYAKHSHIYAH

FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2021

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA CALON TENAGA
KERJA INDONESIA (CTKI) DENGAN PELAKSANA PENEMPATAN
TENAGA KERJA INDONESIA SWASTA (PPTKIS) DITINJAU DARI
HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF
(STUDI KASUS DI PT BANGUN GUNUNG SARI CABANG BANYUMAS)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna memperoleh Gelar Sarjana Ahwal Syakhsiyah
Program Studi Ahwal Syakhsiyah



Oleh:

MUHAMMAD NANDANG PAMUNGKAS

NIM: 14421121

PROGRAM STUDI

**AHWAL SYAKHSHIYAH
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2021

NOTA DINAS

Yogyakarta, 01 September 2021
8 Shafar 1443

Hal : Skripsi
Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama
Islam Universitas Islam Indonesia
Di-Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Berdasarkan penunjukan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Indonesia dengan surat Nomor: 1287/Dek/60/DAATI/FIAI/IX/2020 tanggal 08-09-2020 atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi Saudara:

Nama Mahasiswa : M. Nandang Pamungkas
Nomor Mahasiswa : 1442112
Mahasiswa Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia
Jurusan/Prodi : Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah)
Tahun Akademik : 2020-2021
Judul Skripsi : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) Dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) Ditinjau Dari Hukum Islam Dan Hukum Positif (Studi Kasus di PT Gunung Sari Cabang Banyumas)

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami berketetapan bahwa skripsi Saudara tersebut di atas memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang munaqasah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Demikian semoga dalam waktu dekat bisa dimunaqasahkan, dan bersama ini kami kirimkan 4 (empat) eksemplar skripsi dimaksud.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 9 Oktober 2021



Dr. Muhammad Roy Purwanto, S.Ag., M.Ag.

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Nandang Pamungkas
Nim : 14421121
Program Studi : Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah)
Fakultas : Fakultas Ilmu Agama Islam
Judul Skripsi : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) Ditinjau dari Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi Kasus Di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas)

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiasi atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebesar-benarnya dan tidak dipaksakan

Yogyakarta, 01 September 2021



M. Nandang Pamungkas

LEMBAR PENGESAHAN



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

Gedung K.H. Wahid Hasyim
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext. 4511 / (0274) 898462
F. (0274) 898463
E. fia@uii.ac.id
W. fia.uii.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Panitia Ujian Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ahwal Al-Syakhshiyah yang dilaksanakan pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 22 Oktober 2021
Nama : MUHAMMAD NANDANG PAMUNGKAS
Nomor Mahasiswa : 14421121
Judul Skripsi : Pelaksana Perjanjian Kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) ditinjau dari Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi Kasus di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas)

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ahwal Al-Syakhshiyah pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

TIM PENGUJI:

Ketua

Ahmad Nurozi, S.H.I., M.S.I.

(.....)

Penguji I

Dr. H. Asmuni, MA

(.....)

Penguji II

Muhammad Miqdam Makfi, Lc., MIRKH.

(.....)

Pembimbing

Dr. Muhammad Roy Purwanto, S.Ag, M.Ag

(.....)

Yogyakarta, 22 Oktober 2021

Dekan,




Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA,

REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Nandang Pamungkas
Nim : 14421121
Program Studi : Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah)
Fakultas : Fakultas Ilmu Agama Islam
Judul Skripsi : Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) Dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) Ditinjau dari Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi Kasus Di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas)

Bahwa berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqasah skripsi pada Program Studi Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Yogyakarta, 9 Oktober 2021



Dr. Muhammad Roy Purwanto, S.Ag., M.Ag

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan rahmatnya kepada kita semua. Terlebih nikmat iman dan Islam, juga kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Beserta sahabat, keluarga dan semuanya yang mengikuti sunnahnya

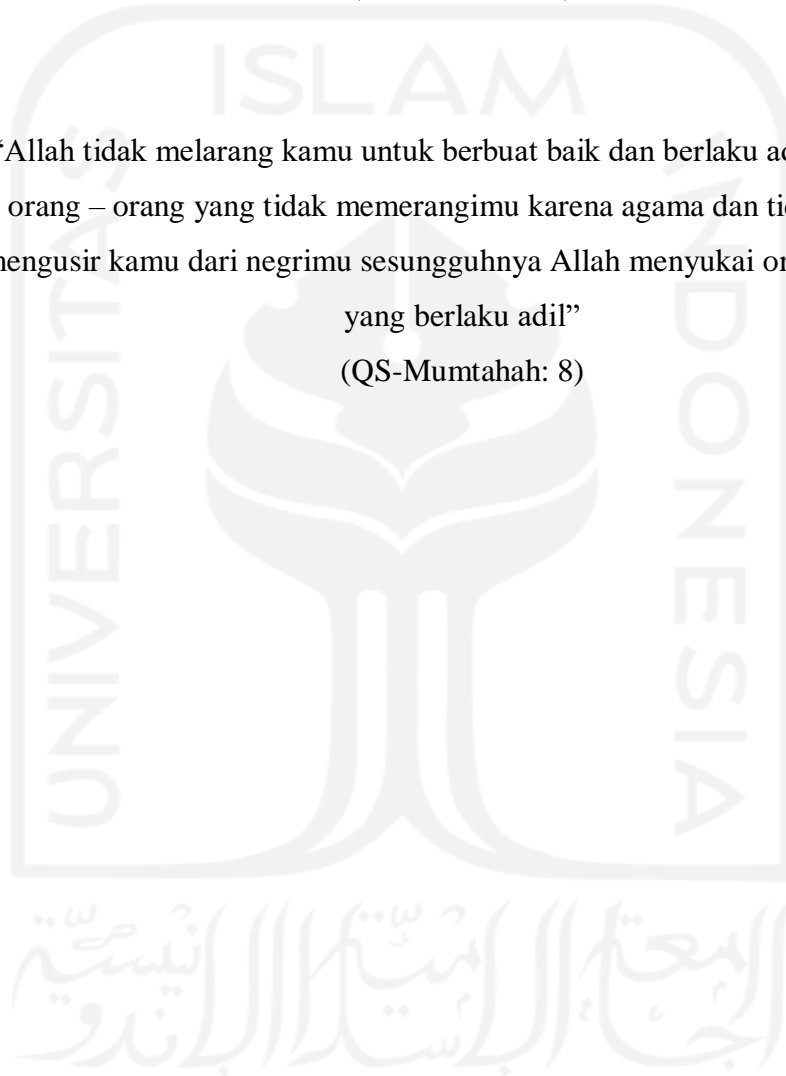
Rasa syukur sebesar - besarnya, kupersembahkan karya sederhana saya ini untuk orang-orang yang kusayangi dalam hidupku. Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tak terhingga kupersembahkan kepada kedua orang tuaku Ayahanda Misbah Yuwafi dan Ibunda Siti Rochmah

Yang telah memberikan dukungan yang selalu membuatku kuat dan tersadar atas kewajibanku. Atas do'a - do'a yang tak pernah Ayahanda dan Ibunda lupa setiap dalam sholat untuk menyebut namaku didalamnya. Dan juga kepada semua saudara saya. Terimakasih telah memberikan dukungan dan semangat dalam segala hal. Dan juga keluarga besar saya yang selalu mendukung untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

MOTTO

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan
(At-Taubah: 105)

“Allah tidak melarang kamu untuk berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang – orang yang tidak memerangimu karena agama dan tidak (pula) mengusir kamu dari negerimu sesungguhnya Allah menyukai orang – orang yang berlaku adil”
(QS-Mumtahah: 8)



ABSTRAK

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) Dengan Pelaksana Penempatan Tenaga kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) Ditinjau Dari Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi Kasus di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas)

M. Nandang Pamungkas
(14421121)

Mengingat pentingnya tenaga kerja bagi banyak pihak, maka dapat dipahami apabila pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Maka oleh karena itu penulis akan mencoba memaparkan lebih lanjut dengan 3 poin utama. Pertama, Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di PT Gunung Sari Cabang Banyumas. Kedua, Bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di PT Gunung Sari Cabang Banyumas. Ketiga, Bagaimana akibat Hukum terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas.

Penelitian ini bersifat kualitatif-normatif. Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk memahami fenomena sosial dari pandangan pelakunya. Normatif dalam hal ini merupakan bentuk hukum yang akan menjadi hasil dari penelitian tersebut. Dalam proses penelitian, penulis menemukan beberapa kesimpulan yaitu. Pertama, Bahwa praktek perjanjian penempatan dan perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas sudah memenuhi syarat umum. Kedua, Bahwa praktek perjanjian penempatan dan perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas sudah memenuhi syarat umum yang terdapat pada Pasal 1320 KUHPerduta dan standar minimal yang ditentukan didalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

Kata Kunci: Kerja, Hukum Islam, TKI

ABSTRACT

The Implementation of Work Agreements Between Prospective Indonesian Migrant Workers (CTKI) And The Implementing Private Indonesian Migrant Workers (PPTKIS) Judging from Islamic Law and Positive Law (Case Study at PT Bangun Gunung Sari Banyumas Branch)

M. Nandang Pamungkas

(14421121)

Given the importance of manpower for many parties, it can be understood that the manpower development chart is an integral part of the national development saka adhedhasar Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, which is used to promote dignity and respect for the people of Indonesia And the self-esteem of the workforce is also the heart of a prosperous, just, prosperous and equitable society, both materially and spiritually. Manpower development must be regulated in various ways so that the rights of protection are protected by the workforce and workers, especially laborers, as well as at the same time as we can improve conditions that are conducive to global business development.

So therefore the author will try to explain further with 3 main points. First, how is the implementation of the work agreement between prospective Indonesian workers (CTKI) and the executor of the placement of private Indonesian workers (PPTKIS) at PT Gunung Sari Branch Banyumas. Second, how is the review of Islamic law on the implementation of the work agreement between the Prospective Indonesian Migrant Workers (CTKI) and the Implementing Private Indonesian Migrant Worker Placement (PPTKIS) at PT Gunung Sari Branch Banyumas. Third, what are the legal consequences for the implementation of the work agreement between Prospective Indonesian Migrant Workers (CTKI) and the Implementing Private Indonesian Migrant Worker Placement (PPTKIS) at PT Gunung Sari Banyumas Branch.

This research is qualitative-normative. Qualitative research is carried out to understand social phenomena from the perspective of the perpetrators. Normative in this case is a form of law that will be the result of the research. In the research process, the authors found several conclusions, namely. First, that the practice of placement agreements and work agreements at PT Bangun Gunung Sari Banyumas Branch has met the general requirements. Second, that the practice of placement agreements and work agreements at PT Bangun Gunung Sari has met the general requirements contained in Article 1320 of the Civil Code and the minimum standards specified in Law Number 39 of 2004 concerning the Placement and Protection of Indonesian Migrant Workers abroad.

Keywords: Work, Islamic Law, TKI

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543b//U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	ş	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha

د	Dal	d	De
ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ء	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	a	a
ِ	Kasrah	i	i
ُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَا...	Fathah dan ya	ai	a dan u
وَا...	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سَأَلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا...ى...	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ى...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و...	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-attfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuzu
- شَيْئٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ / Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا / Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ / Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ / Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ / Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا / Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

KATA PENGANTAR

Alḥamdulillāhi rabbi-l-‘ālamīn, Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan karunianya, Sehingga penulis masih diberi kesempatan untuk menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul: “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) Dengan Pelaksana Penempatan Tenaga kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) Ditinjau Dari Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi Kasus di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas)”.

Shalawat beserta salam selalu kita kirimkan kepada junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan dan pemberi pertolongan umat manusia di hari akhir nanti.

Tujuan penulis dalam Penulisan Skripsi ini untuk menyelesaikan studi stasa satu (S1) dan memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana di Universitas Islam Indonesia. Selain itu, penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberi manfaat bagi semua masyarakat. Dalam penyusunan skripsi ini takterlepas dari dukungan dan bantuan dari seluruh pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan termakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

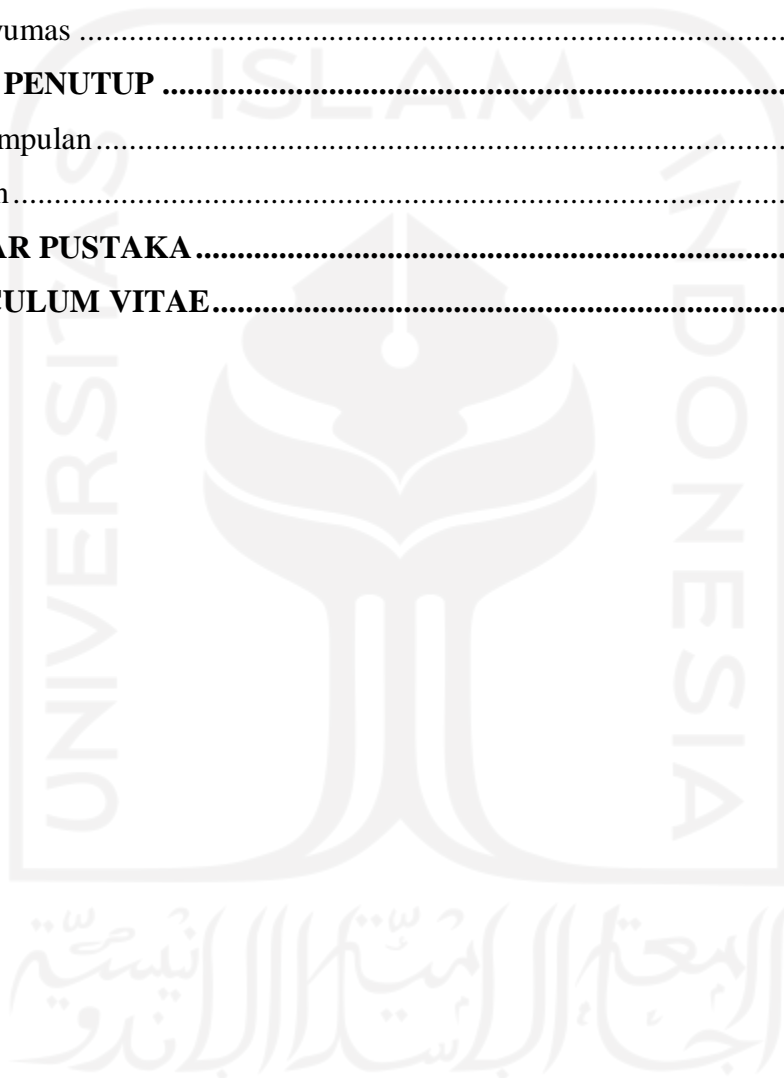
1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas IslamIndonesia
2. Bapak Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu AgamaIslam.
3. Bapak Prof. Dr. Amir Mu'allim, MIS. selaku Ketua Prodi Ahwal Syakhshiyah,Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia.

4. Bapak Dr. Muhammad Roy Purwanto, S.Ag., M.Ag. selaku Pembimbing Skripsi yang dengan penuh kesabaran telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan pengarahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Para Dosen Jurusan Ahwal Syakhshiyah dan segenap karyawan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan pendampingan dan bantuan.
6. Kedua Orang Tua Penulis. Tanpa dukungan, do'a, sekaligus yang memberikan inspirasi terhadap judul yang penulis angkat, tanpa keduanya tentu penulis tidak mampu menyelesaikan penelitian ini
7. Segenap Dosen Program Studi Ahwal Syakhshiyah yang telah memberikan bekal ilmu kepada penyusun, semoga kemanfaatan ilmu yang diberikan dapat terus mengiringi penyusun sampai akhir hayat.
8. Staf akademik dan seluruh karyawan Fakultas Ilmu Agama Islam yang telah memudahkan segala urusan administratif baik yang berkaitan dengan penyelesaian skripsi ini maupun selama proses perkuliahan.
9. Teman-Teman FIAI UII angkatan 2011, 2012, 2013, 2014, 2015.

DAFTAR ISI

COVER DEPAN	
COVER DALAM	i
NOTA DINAS	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PENGESAHAN	iv
REKOMENDASI PEMBIMBING	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
KATA PENGANTAR	xviii
DAFTAR ISI	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN UMUM	14
A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian	14
B. Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri	20
C. Perjanjian Menurut Hukum Islam	22
D. Tinjauan Umum Tentang PPTKIS	32
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Sifat Penelitian	40
C. Pendekatan Penelitian.....	40

D. Metode Pengumpulan Data	41
E. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan	58
C. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara CTKI Dengan PPTKIS di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas	74
BAB V PENUTUP	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	87
CURICULUM VITAE.....	89



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sempitnya lapangan kerja ditanah air dan tingginya angka kemiskinan juga rendahnya skill (keahlian) yang dimiliki serta minimnya gaji yang diterima menjadi salah satu pemicu utama meningkatnya angka buruh migran Indonesia yang keluar Negeri setiap tahunnya. Mengingat pentingnya tenaga kerja bagi banyak pihak, maka dapat dipahami apabila pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan duniausaha.¹

Kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara

¹ Aris Ananta, 2006, *Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*, Yogyakarta, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, hlm. 24.

tujuantelah menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional. Pendapatan yang meningkat di negara yang sedang berkembang memungkinkan penduduk di negara berkembang untuk pergi melintas batas negara, informasi yang sudah mendunia dan kemudahan transportasi juga berperan meningkatkan mobilitas tenaga kerja secara internasional.² Alternatif untuk mengatasi pengangguran dan kelangkaan kesempatan kerja adalah dengan menempatkan tenaga kerja ke luar negeri. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur melalui Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dalam Undang-Undang ini penempatan dan perlindungan CTKI/TKI harus berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia.

Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya harus menjamin terpenuhinya hak-hak CTKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri, mengawasi pelaksanaan penempatan CTKI, membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan CTKI di luar negeri, melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan memberikan

² Abdul Rachmad Budiono, 2005, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, hlm. 26.

perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik didalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia. Dalam hal penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum. serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional. Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan masing-masing pihak baik TKI maupun PPTKIS dapat menjalankan tugas dan kewajibanya dengan baik, dan sebaliknya mendapatkan hak-haknya sebagaimana telah diperjanjikan.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri adalah “perjanjian tertulis antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak”. Dengan demikian dalam suatu perjanjian kerja sudah membuat antara hak dan kewajiban kedua belah pihak. Apabila dalam praktiknya terdapat hak yang dilanggar maka pihak yang melakukan penyimpangan atau pelanggaran tersebut dapat dikenakan sanksi hukum, baik

secara administratif maupun secara pidana. Meskipun perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang konsensual (artinya sudah sah dan mengikat setelah terjadinya kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja mengenai pekerjaan dan upah atau gaji), namun banyak ketentuan yang memerintahkan dibuatnya perjanjian secara tertulis demi untuk melindungi pihak pekerja.

Untuk dapat bekerja diluar negeri, CTKI harus menandatangani Surat Perjanjian Kerja terlebih dahulu. di dalam surat perjanjian kerja tertulis hak dan kewajiban buruh migran, majikan dan PPTKIS. Dibuatnya kontrak perjanjian kerja sangat penting karena memiliki kekuatan hukum dan juga menjadi bukti tertulis apabila suatu hari nanti terjadi pelanggaran-pelanggaran, baik antara TKI dan pihak majikan atau PPTKIS. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah. Pihak kedua (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah sesuai perjanjian. Jika sudah terjadi suatu perjanjian, secara otomatis timbul suatu ikatan, maka para pihak berhak untuk menjalankan hak dan kewajiban yang sudah ditentukan.

Hubungan kerja sebagaimana realisasi dari perjanjian kerja hendaknya menunjukkan kedudukan masing-masing pihak yang pada dasarnya akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah. Dalam suatu hubungan kerja, perjanjian harus dibuat atas kesepakatan kedua belah pihak dan keduanya memiliki posisi yang sama, tidak ada pihak yang

lebih penting karena pengusaha dan TKI (Pekerja) masing-masing saling membutuhkan. 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.

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

PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas merupakan salah satu kantor cabang PPTKIS di Banyumas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Siti Rochmah selaku kepala cabang PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas, surat perjanjian kerja harus ditulis secara jelas dan mudah dipahami. Dalam prakteknya sering kali TKI kurang memahami isi dan maksud dari surat perjanjian kerja sehingga dalam pelaksanaannya sering terjadi penyimpangan dan keluhan dari pihak TKI. Perjanjian kerja merupakan salah satu dokumen yang harus dilengkapi, dimana dalam hal ini

materi perjanjian kerja meliputi jenis pekerjaan, hak dan kewajiban TKI dan Majikan, upah, waktu kerja, waktu istirahat, cuti, asuransi, jangka waktu perjanjian kerja dan tata cara perpanjangan perjanjian kerja.³

Dalam Islam sesungguhnya menekankan kepentingan kerja, tidak hanya untuk melindungi kepentingan para buruh, memaksimalkan produksi, tetapi juga untuk menekankan kepentingan perjanjian kerja. Islam mencoba membuat kesepakatan antara buruh dan majikan dengan memberi nilai moral kepada seluruh persoalan tidak terkecualikan dalam hal masalah ketenagakerjaan. Hukum Islam memiliki berbagai keterangan dan penjelasan yang sangat luas. Khususnya dalam dunia usaha industry atau perusahaan denangan buruh. Manusia pada hakikatnya adalah dari asal keturunan satu dan Allah menciptakannya berpasang-pasangan dan tidak membedakan derajat antara satu sama lainnya melainkan untuk saling berkenal-kenalan sebagaimana antara majikan dan pekerja yang mempunyai hubungan erat saling menguntungkan satu sama lainnya sehingga terciptalah hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas kesetaraan martabat manusia.⁴

Prinsip keadilan adalah prinsip yang ideal, sebagaimana Allah SWT berfirman:⁵”*Dan mereka yang memelihara amanah dan menempati janji.* (Q.S. (Q.S Mukminuun:8)

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

Katakanlah: Tuhanku menyuruh dengan keadilan. Hadapkanlah mukamu lurus-lurus tiap-tiap sembahyang dan mintalah kepada-Nya, sebagaimana Allah telah memulai kejadian mu, begitu pula kamu kembali kepada-Nya.(Al-’Araaf: 29).”

³ Wawancara dengan Siti Rochmah, kepala cabang PT Bangun Gunung Sari

⁴ Abdul Malik Abdul Karim Amrullah, Tafsir Al-Azhar, Pustaka Nasional Pte Ltd Singapura, 1999, jilid 9, hlm.6834-6836

⁵ Muhammad Mushthafa al-Syinqithi, *Dirasah Syar’iyyah li Ahammi al-’Uqud al-Maliyah al-Mustahdatsah*, Madinah, Maktabah al-’Ulum wa al-Hikam, 2001, hlm.57

Adapun amanat pribadi adalah tugas kita masing-masing menurut kesanggupan diri, bakat dan nasib. Diingatkan Tuhan bahwa tugas hidup hanyalah pembagian pekerjaan bukan kemuliaan dan kehinaan. Derajat kita dihadapan Allah SWT adalah sama dan kejadian kita sama, tetapi tugas terbagi-bagi sebagaimana majikan harus memenuhi janjinya pada pekerja tersebut melaksanakan haknya untuk bekerja. Konsep kesetaraan dan keadilan semestinya mengantarkan majikan dan pekerja kepada tujuan yang diharapkan. Tujuan yang diharapkan pekerja adalah upah yang memadai dan kesejahteraan, sedangkan tujuan dari majikan adalah berkembangnya usaha. Tujuan kedua belah pihak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Dalam menempatkan suatu kedudukan antara majikan dan pekerja haruslah pada kedudukan yang setara, keduanya saling membutuhkan satu dengan yang lainnya. Hubungan keduanya adalah kemitraan dalam bekerja, majikan adalah orang yang memiliki dana dan membutuhkan tenaga manusia, sementara pekerja adalah pemilik tenaga yang memerlukan dana. Keduanya saling membutuhkan ,karenanya harus diatur agar masing-masing dari keduanya menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan bagiannya secara benar. Sebagaimana Allah SWT berfirman :

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ حَمَلْتُمْ أَنْفُسَكُمْ تَابِعُوا يَوْمَ عُرْسِكُمْ وَقَالُوا لَا يَنْصُرُنَا اللَّهُ سِوَا مَا نَحْمَلُهُمْ أَتَىٰ بِتِلْكَ الْيَوْمِ وَرَحْمَتَ رَبِّكَ أَكْبَرُ
هُم مَّن قَالُوا لَوْلَا رَبُّنَا كُنَّا كَالْأَجْناسِ قُلْ تَدْعُوا إِلَىٰ مَا نُنَادِيكُمْ بِهِمْ قُلْ أَتَىٰ بِتِلْكَ الْيَوْمِ وَرَحْمَتَ رَبِّكَ أَكْبَرُ

”Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.(Q.S. Al-Zuhruf: 32).”

Karena itu, konsep Islam tentang hubungan kerja majikan-pekerja adalah konsep penyewaan (*ijarah*). Konsep penyewaan meniscayakan keseimbangan

antara kedua belah pihak, sebagai *musta'jir* (penyewa) dan *mu'jir* (pemberisewa). Penyewa adalah pihak yang menyerahkan upah dan mendapatkan manfaat, sedangkan *mu'jir* adalah pihak yang memberikan manfaat dan mendapatkan upah. Perjanjian dalam Hukum Islam digolongkan kepada perjanjian sewa menyewa yaitu ijarah amal yang artinya sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan perjanjian-perjanjian. 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 dengan orang-orang tertentu untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak khusus bagi seorang atau beberapa orang *musta'jir* tertentu. Dalam istilah Hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut "ajir" (ajir ini terdiri dari ajir khas yaitu seseorang atau mustarak yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan ajir disebut "musta'jir" dimana, ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi. Perjanjian kerja dalam Hukum Islam harus memuat beberapa ketentuan dan kesepakatan bersama, minimal mencantumkan pokok-pokok yaitu: Pertama, bentuk atau jenis pekerjaan, merupakan unsur utama yang tidak bisa tidak harus dimuat dalam perjanjian kerja. Hal ini karena mempekerjakan sesuatu pekerjaan yang masih belum diketahui hukumnya tidak boleh dan batal menurut jenis pekerjaan yang akan dikerjakan. Kedua, kejelasan gaji 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 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 memperhitungkan dana yang akan dikeluarkannya untuk biaya pekerja tersebut. tetapi dalam hal ini perselisihan antara pengusaha dan buruh atau pekerja sering terjadi dalam dunia ketenagakerjaan di tanah air. Terdapat ketidakseimbangan posisi antara CTKI dan PPTKIS. Disatu sisi, ada pihak yang berkuasa penuh, yang bebas menentukan peraturan, disisi lain ada pihak CTKI yang mempunyai posisi lemah, harus mematuhi peraturan yang diberikan oleh pihak Perusahaan.

Dari uraian tersebut penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) Dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) Ditinjau Dari Hukum Islam dan hukum positif. Studi Kasus Di PT Gunung Sari Cabang Banyumas

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di PT Gunung Sari Cabang Banyumas?
2. Bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)) di PT Gunung Sari Cabang Banyumas?
3. Bagaimana akibat Hukum terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)) di PT Gunung Sari Cabang Banyumas?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Indonesia Swasta (PPTKIS) di PT Gunung Sari Cabang Banyumas.

2. Untuk Mengetahui tinjauan Hukum Islam terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
3. Untuk mengetahui akibat Hukum terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di PT Gunung Sari Cabang Banyumas.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan 2 kontribusi yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan Manfaat bagi perkembangan Ilmu Hukum, Khususnya dibidang Hukum Perjanjian.
- b. Memberikan manfaat dalam mengadakan penelitian yang sejenis berikutnya dan sebagai bahan kajian di bidang Hukum Perdata dan Hukum Islam.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi masyarakat umum tulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pemahaman tentang pelaksanaan perjanjian kerja.
- b. Bagi TKI tulisan ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan untuk mengetahui proses pelaksanaan perjanjian kerja secara prosedural.
- c. Bagi mahasiswa tulisan ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan ilmu Hukum terutama di bidang Hukum Perdata dan Hukum Islam.
- d. Menambah wawasan serta pemahaman penulis terhadap penerapan teori-teori yang telah diterima selama menempuh kuliah guna mengatasi

masalah hukum yang terjadi dalam masyarakat.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah alur pembahasan menjadi terarah dan sistematis maka penyusun membahas skripsi ini dalam lima bab. Setiap bab terdapat sub-sub bab yang menjadi rincian dari pembahasan masalah. Adapun sistematika pembahasan yang lebih lengkap adalah sebagai berikut.

Bab pertama merupakan pendahuluan yang melatarbelakangi dilaksanakannya penelitian ini berdasarkan pada fakta atau fenomena yang menarik dan menjadi kegelisahan bagi penyusun. Latar belakang merupakan landasan bagi penyusun untuk menentukan pokok masalah, dilanjutkan dengan tujuan dan kegunaan penelitian. Dengan adanya tujuan yang jelas, diharapkan penelitian ini dapat terarah dengan baik. Selanjutnya kerangka berfikir dimuat dalam kerangka teoritik dengan tujuan untuk mengolah data yang diperoleh dan sebagai dasar untuk mengambil hipotesa atau menerapkan hukum dan metode penelitian yang sesuai.

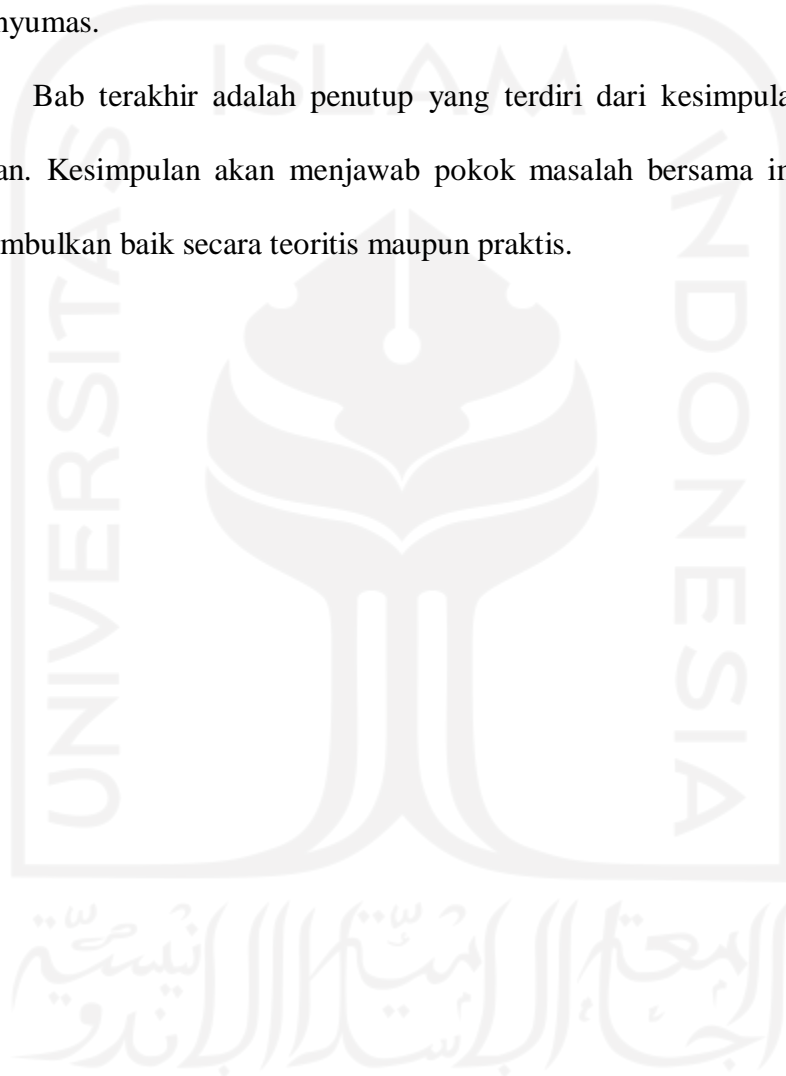
Bab kedua mencakup teori tentang perjanjian kerja dalam Islam dan dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia sebagai landasan teori untuk menganalisis permasalahan perjanjian kerja yang menjadi objek penelitian. Sebagai rangka teorinya, bab kedua ini berisi beberapa sub bab mengenai dasar hukum, akad *ijārah*-*'amal*, syarat dan rukun, hak dan kewajiban, serta berakhirnya perjanjian kerja.

Bab ketiga membahas tentang bentuk Perjanjian kerja dan implementasinya di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas. Bab ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang kontrak kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas. Terdiri atas beberapa sub bab mengenai gambaran umum, hak dan kewajiban para pihak, kontrak kerja di PT Bangun

Gunung Sari Cabang Banyumas.

Bab keempat merupakan analisis permasalahan tentang kontrak kerja yang meliputi bentuk Perjanjian kerja dan implementasinya dengan tujuan untuk memperoleh pandangan hukum Islam dan Hukum Positif di Indonesia mengenai kontrak kerja yang terjadi di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas.

Bab terakhir adalah penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan akan menjawab pokok masalah bersama implikasi yang ditimbulkan baik secara teoritis maupun praktis.



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian

1. Perjanjian menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Dalam kehidupan sehari-hari seringkali dipergunakan istilah perjanjian, meskipun hanya dibuat secara lisan saja. Tetapi di dalam dunia usaha, perjanjian adalah suatu hal yang sangat penting karena menyangkut bidang usaha yang digeluti. Mengingat akan hal tersebut, dalam hukum perjanjian merupakan suatu bentuk manifestasi adanya kepastian hukum. Oleh karena itu hendaknya setiap perjanjian dibuat secara tertulis agar diperoleh suatu kekuatan hukum, sehingga tujuan kepastian hukum dapat terwujud. Sehubungan dengan perjanjian Pasal 1313 KUHPerdata memberikan definisi sebagai berikut “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Menurut R. Setiawan, definisi tersebut kurang lengkap karena dengan dipergunakannya perkataan “perbuatan” tercakup juga perwakilan sukarela dan perbuatan melawan hukum. Beliau memberikan definisi tersebut.⁶

- a. Perbuatan harus diartikan sebagai perbuatan hukum yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum,
- b. Menambahkan perkataan “atau saling mengikatkan dirinya” dalam Pasal 1313 KUHPerdata.

⁶ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, (Bandung: Bina Cipta, 1994), hal. 49

Sehingga menurut beliau perumusannya menjadi perjanjian adalah suatu perbuatan hukum, dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lengkap, karena hanya menyebutkan persetujuan sepihak saja dan juga sangat luas.

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, dari peristiwa ini timbul suatu hubungan perikatan. Perjanjian adalah merupakan bagian dari perikatan, jadi perjanjian adalah merupakan sumber dari perikatan dan perikatan itu mempunyai cakupan yang lebih luas daripada perjanjian. Perikatan itu sendiri diatur dalam Buku II KUH Perdata, sebagaimana diketahui bahwa suatu perikatan bersumber dari perjanjian dan Undang-Undang. Oleh karena itu bahwa perjanjian itu adalah sama artinya dengan kontrak.⁷

Pendapat yang senada juga diungkapkan oleh para sarjana hukum perdata, pada umumnya menganggap definisi perjanjian menurut Pasal 1313 KUH Perdata itu tidak lengkap dan terlalu luas. R. Wirjono Prodjodikoro mengartikan perjanjian sebagai suatu hubungan hukum mengenai harta benda antara kedua belah pihak, dimana satu pihak berhak untuk menuntut pelaksanaan janji itu.⁸

Sedangkan menurut Abdul Kadir Muhammad merumuskan kembali definisi Pasal 1313 KUH Perdata sebagai berikut, bahwa yang disebut

⁷ R. Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT Intermedia, hlm. 1.

⁸ R. Wiryo Prodjodikoro, 1993, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Bandung, Sumur.

perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan sesuatu hal dalam lapangan hartakekayaan.⁹ Ilmu hukum mengenal empat unsur pokok yang harus ada agar suatu perbuatan hukum dapat disebut dengan perjanjian (yang sah) yakni adanya kesepakatan, cakap hukum, ada suatu hak tertentu dan sebab sesuatu yang halal. Keempat unsur tersebut selanjutnya digolongkan ke dalam dua unsur pokok yang menyangkut subjek (pihak) yang mengadakan perjanjian (unsur subjektif), dan dua unsur pokok lainnya yang berhubungan langsung dengan objek perjanjian (unsur objektif).

Unsur subjektif mencakup adanya unsur kesepakatan secara bebas dari para pihak yang berjanji, dan kecakapan dari pihak yang melaksanakan perjanjian. Sedangkan unsur objektif meliputi keberadaan objek yang diperjanjikan, dan objek tersebut haruslah sesuatu yang diperkenankan menurut hukum. Tidak terpenuhinya salah satu unsur dari keempat unsur tersebut menyebabkan cacat dalam perjanjian, dan perjanjian tersebut diancam dengan kebatalan, baik dalam bentuk dapat dibatalkan (jika terdapat pelanggaran terhadap unsur subjektif), maupun batal demi hukum (dalam hak tidak terpenuhinya unsur objektif).

2. Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of Contract*)

Yang dimaksud dengan asas kebebasan berkontrak adalah bahwa orang bebas untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian dengan siapapun, dengan bentuk dan isi apapun serta bebas untuk menentukan

⁹ Abdul Kadir Muhammad, 1992, *Hukum Perikatan*, Bandung, Citra Aditya Bakti.

hukum mana yang akan dipilih dalam menyelesaikan perjanjian tersebut. Asas ini merupakan salah satu asas utama dan sangat penting dalam suatu perjanjian. Pada prinsipnya suatu kontrak hanyalah urusan-urusan para pihak semata-mata sehingga campur tangan pihak lain tidak diperlukan. Para pihak dalam suatu kontrak bebas mengatur sendiri kontrak tersebut sesuai dengan asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) dengan syarat bahwa kebebasan berkontrak ini dibatasi dengan pembatasan umum, yaitu yang diatur dalam Pasal 1337 KUHPerdara sepanjang memenuhi ketentuan:

- a. Memenuhi syarat sebagai suatu kontrak;
- b. Tidak dilarang oleh Undang-Undang;
- c. Sesuai dengan kebiasaan yang berlaku;
- d. Sepanjang kontrak tersebut dilaksanakan dengan itikad baik.

Dapat dikatakan bahwa asas kebebasan berkontrak ini bersifat relatif sepanjang kebebasan berkontrak tersebut dilakukan dengan bertanggung jawab, yaitu tidak melanggar Undang-Undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Dalam Pasal 1320 adanya syarat mengenai sebab sesuatu yang halal merupakan salah satu unsur yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan asas ini. Asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- a. Membuat atau tidak membuat perjanjian;
- b. Mengadakan perjanjian dengan siapapun;
- c. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya;

Menentukan bentuknya perjanjian yaitu secara tertulis atau lisan.¹⁰ Dengan demikian menurut asas kebebasan berkontrak ini para pihaklah yang berhak menentukan dengan siapa dia melakukan ikatan perjanjian dan setiap orang bebas menentukan ikatan perjanjiannya yaitu menyangkut isi perjanjian yang dibuat. Di samping itu para pihak juga berhak menentukan hukum yang hendak mereka pilih untuk mengatur perjanjian mereka, hukum yang berlaku sebagai dasar transaksi, termasuk sebagai dasar penyelesaian sengketa apabila timbul masalah dari perjanjian yang mereka buat.

3. Sepakat Mengikat Diri (Konsensualisme)

Menurut Nancy K. Kubasek dalam bukunya yang berjudul “*Dynamic Business Law*” menyatakan bahwa “*the first element of a contract is the agreement*”. Perjanjian lahir saat tercapainya kata sepakat diantara para pihak yang didasarkan atas adanya persetujuan kehendak, dikenal dengan asas konsensualisme yang merupakan asas pokok dalam hukum perjanjian. Persetujuan kehendak adalah persepakatan antara pihak-pihak mengenai pokok (esensi) perjanjian.¹¹ Persetujuan kehendak itu bebas dari paksaan pihak mana pun dan tidak ada kekhilafan maupun penipuan. Paksaan (dwang) adalah suatu perbuatan ancaman yang dilakukan oleh seseorang yang dapat menakutkan orang dan apabila perbuatan ancaman

¹⁰ Handri Raharjo, 2009, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, cet. 1, Yogyakarta, Penerbit Pustaka Yustisia, hlm. 44.

¹¹ R. Soeroso, 1999, *Perjanjian di Bawah Tangan (Pedoman Pembuatan dan Aplikasi Hukum)*, Bandung, Alumni, hlm. 12.

tersebut menjadi kenyataan dapat menimbulkan kerugian secara nyata dan terang kepada orang yang diancam. Kehilafan (*dwaling*) adalah suatu penggambaran yang keliru mengenai pokok perjanjian atau sifat-sifat penting objek perjanjian, atau mengenai subjek perjanjian. Penipuan (*bedrog*) merupakan suatu alasan pembatalan perjanjian yang dilakukan dengan menggunakan tipu muslihat oleh salah satupihak.

Pada dasarnya sebelum para pihak sampai pada kata sepakat, salah satu pihak akan menyampaikan penawaran. Penawaran merupakan suatu bentuk pernyataan mengenai apa yang dikehendaki oleh pihak tersebut dengan segala macam persyaratan yang mungkin dan diperkenankan untuk disepakati oleh parapihak. Adanya kesepakatan para pihak ditandai oleh penawaran dan penerimaan yang dapat dilakukan dengan cara tertulis, lisan, diam-diam, dan simbol.

4. Kecakapan Para Pihak

Kecakapan adalah adanya kecakapan untuk membuat suatu perjanjian. Menurut hukum, kecakapan termasuk kewenangan untuk melakukan tindakan hukum pada umumnya, dan menurut hukum setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian kecuali orang-orang yang menurut Undang-Undang dinyatakan tidak cakap. Adapun orang-orang yang tidak cakap membuat perjanjian adalah orang-orang yang belum dewasa, orang yang dibawah pengampuan dan perempuan yang telah kawin (Pasal 1330 KUHPerdara). Ketentuan KUHPerdara mengenai tidak cakupnya perempuan yang telah kawin melakukan suatu perjanjian kini

telah dihapuskan, karena menurut KUHPerdara perempuan yang telah kawin bisa melakukan suatu perbuatan hukum atas izin atau sepengetahuan suami yang sah sesuai dengan pasal-pasal KUHPerdara pasal 105-110.¹²

Menurut KUHPerdara hal tertentu adalah:

- a. Suatu hal tertentu yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian adalah harus suatu hal atau barang yang cukup jelas atau tertentu yakni paling sedikit ditentukan jenisnya (Pasal 1333 KUHPerdara);
- b. Hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok suatu perjanjian (Pasal 1332 KUHPerdara); Contohnya seorang pedagang telur, pedagang ayam ternak harus jelas barang tersebut ada didalam gudang, jual beli tanah harus jelas ukuran luas tanah dan letak dimana tempatnya.¹³

B. Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri adalah “perjanjian tertulis antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-

¹² R. Soeroso, 1999, *Perjanjian di Bawah Tangan (Pedoman Pembuatan dan Aplikasi Hukum)*, Bandung, Alumni, hlm.12.

¹³ *Ibid.* hlm 16.

masing pihak”. Dengan demikian dalam suatu perjanjian kerja sudah membuat antara hak dan kewajiban kedua belah pihak. Apabila dalam praktiknya terdapat hak yang dilanggar maka pihak yang melakukan penyimpangan atau pelanggaran tersebut dapat dikenakan sanksi hukum, baik secara administratif maupun secara pidana. Para pekerja migran perseorangan sering rentan karena kurang informasi yang realistis tentang syarat dan kondisi pekerjaan di luar negeri. Dengan demikian sangat penting untuk memiliki kontrak tertulis yang dengan jelas menyebutkan syarat dan kondisi kerja yang disetujui oleh pekerja dan pengusaha pengguna serta Pemerintah dari negara-negara pengirim antara lain:

1. Harus membentuk standar minimum untuk kontrak kerja, sehingga para calon pekerja migran dapat menggunakannya untuk menilai kelayakan dan syarat-syarat pekerjaan yang ditawarkan kepada mereka oleh para agen perekrut atau pengusaha pengguna.
2. Dapat memberikan kekuatan lebih besar pada standar-standar ini dengan cara memberlakukan peraturan-peraturan yang mewajibkan para calon pekerja migran mendaftarkan kontrak kerja mereka pada pihak berwenang yang relevan sebelum mereka di perbolehkan meninggalkan Negara.
3. Dapat menyederhanakan prosedur dengan mengembangkan model kontrak kerja yang di buat berdasarkan peraturan dan prosedur yang menjamin bahwa setiap pekerja yang pergi keluar negeri untuk bekerja memiliki dokumen yang sah dan secara hukum dapat di terapkan yang menunjukan syarat-syarat pekerjaan yang disetujui bersama pengusaha/pengguna.

C. Perjanjian Menurut Hukum Islam

1. Pengertian Ijarah

Masalah perburuhan dan ketenagakerjaan diatur dalam hukum kontrak kerja. Dalam hukum Islam, kontrak kerja atau perjanjian kerja disebut dengan *ijarah* (اجارة) *al-Ijarah* berasal dari kata *al-Ajru* (الأجر) yang berarti *al-‘Iwadlu* (pengganti). Dari sebab itu *ats-Tsawab* (pahala) dinamai *Ajru* (upah).

Secara definisi, *ijarah* (اجارة) adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian/imbalan upah.¹⁴ Menurut syara’ ”*Ijarah*” adalah perjanjian atau perikatan mengenai pemakaian dan pemungutan hasil dari manusia, benda atau binatang. Konsep upah muncul dalam kontrak *ijarah*, yaitu pemilikan jasa dari seseorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta’jir* (orang yang mengontrak tenaga). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa *al-ujrah* (upah).¹⁵

Konsep upah ini ditemukan dalam surat At-Thalaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِتَضَيَّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسْتَزِيعُ لَهُ أُخْرَىٰ

“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan

¹⁴ Sayyid Sabiq, 1991, *Fiqih Sunnah*, terj, Bandung, Kalam Mulia, jilid.13, hlm. 1.

¹⁵ Abdurrahman al-Jaziry, 2004, *al-Fiqh ala Madzahib al-‘Arba’ah*, Juz 3, Kairo, Dar al-Hadits

mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untuk mu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.” (At- Thalaq:6)

Dalam ayat diatas dapat menerangkan bahwa upah dapat berbentuk uang, barang yang berharga, atau manfaat.¹⁶ Dalam praktiknya ibu yang menyusui terkadang diberi upah dengan makanan, pakaian, atau yang lainnya. Pengertian *al-ijarah* menurut istilah syariat Islam terdapat beberapa pendapat Imam Mazhab Fiqh Islam sebagai berikut.¹⁷

- a. Para ulama dari golongan Hanafiyah berpendapat, bahwa *al-ijarah* adalah suatu transaksi yang memberi faedah pemilikan suatu manfaat yang dapat diketahui kadarnya untuk suatu maksud tertentu dari barang yang disewakan dengan adanya imbalan.
- b. Ulama Mazhab Malikiyah mengatakan, selain *al-ijarah* dalam masalah ini ada yang diistilahkan dengan kata *al-kira*, yang mempunyai arti bersamaan, akan tetapi untuk istilah *al-ijarah* mereka berpendapat adalah suatu ‘aqad atau perjanjian terhadap manfaat dari al-Adamy (manusia) dan benda-benda bergerak lainnya, selain kapal laut dan binatang, sedangkan untuk *al-kira`* menurut istilah mereka, digunakan untuk ‘aqad sewa-menyewa pada

¹⁶ Ahmad Hasan, *Nazhariyat al-Ujur fi al-Fiqh al-Islamy*, Suria, Dar Iqra’, 2002, cet.ke-1, hlm.25-27

¹⁷ Taqyuddin al-Nahbani, *al-Nidlam al-Iqtishad fi al-Islam*, terj. Moh. Maghfur Wachid

benda-benda tetap, namun demikian dalam hal tertentu, penggunaan istilah tersebut kadang-kadang jugadigunakan.

- c. Ulama Syafi`iyah berpendapat, al-ijarah adalah suatu aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh Syara' dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut syara` disertai sejumlah imbalan yangdiketahui.
- d. Hanabilah berpendapat, al-ijarah adalah 'aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan menurut Syara` dan diketahui besarnya manfaat tersebut yang diambilkan sedikitdemi. sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya `iwadah.¹⁸

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa dalam hal “*aqad ijarah*” dimaksud terdapat tiga unsur pokok, yaitu pertama, unsur pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu majikan dan pekerja. Kedua, unsur perjanjian yaitu ijab dan qabul, dan yang ketiga, unsur materi yang diperjanjikan, berupa kerja dan ujah atau upah.

Berkenaan dengan pengupahan kepada tenaga kerja dapat diklasifikasikan kepada dua bentuk pembayaran yaitu gaji dan upah. Menurut pengertian sehari- hari gaji diartikan sebagai imbalan pembayaran kepada pekerja-pekerja tetapdan tenaga kerja profesional seperti PNS, pegawai pemerintahan, dosen, guru, pegawai swasta,

¹⁸ Abdurrahman Al-Jaziry, *Kitab Al-Fiqhu 'Ala Mazahib Al-Arba`ah*, Jilid III, Beirut, Darul- Fikri, hlm. 98

manager dan akuntan. Pembayaran gaji tersebut pada umumnya dilakukan sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar.²³

Upah dalam *dalalah al-ijarah* Konsep Islam dapat berupa dalam bentuk uang atau barang yang dapat dijadikan *tsaman* (harga) dalam jual beli. Ada juga ulama yang berpendapat, bahwa upah itu harus dalam bentuk mata uang yang berlaku dalam sebuah negara.²⁴

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional:

*“Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan Undang-Undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.”*¹⁹

Dalam bukunya pokok-pokok hukum Islam, Drs. Sudarsono, SH,

Msi menerangkan bahwa “*Ijarah*” ialah

*”perjanjian atau perikatan mengenai pemakaian dan pemungutan hasil dari manusia, benda atau binatang.”*²⁰

Satu pihak seperti buruh atau yang menyewakan barang sesuatu memberikan manfaat barang, seperti tenaga buruh yang dikerjakan oleh buruh atau rumah yang dipakai oleh penyewa, tetap milik orang

¹⁹ Ahmad S. Ruky, *Manajemen Pengajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2001, hlm.9

²⁰ *Ibid*, hlm 10

empunya tanah dan rumah. Sedangkan kewajiban bagi orang yang mempekerjakan buruh, wajib memberi upah dan pemakai rumah, memberikan uang/barang sebagai rumah, memberikan uang/barang sebagai sewaan.

2. Landasan Hukum Ijarah.

Ulama Fiqih berpendapat, bahwa yang menjadi dasar dibolehkannya Al-Ijarah adalah firman Allah SWT:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
هَادَةً فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّ

"Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan". (At-Taubah:105)

Dalam menafsirkan surat At-Taubah ayat 105, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut:

"Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberikan ganjaran amal kamu itu".²⁸

Para ulama Fiqih juga mengemukakan alasan Sabda Rasulullah SAW: Sabda Rasulullah SAW:

"Dari Abdullah bin 'Umar, ia berkata: "Telah bersabda Rasulullah: "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering. (HR. IbnMajah)"

3. Rukun dan Syarat Ijarah

Rukun dari akad ijarah yang harus dipenuhi dalam transaksi adalah:

a. Pelaku akad, yaitu *mustajir* (penyewa), adalah pihak yang

menyewa aset dan *mu'jir/mu'ajir* (pemilik) adalah pihak yang menyewakan aset.

- b. Objek Akad, yaitu: *ma'jur* (aset yang disewakan) dan *ujrah* (harga sewa).
- c. *Sighah* yaitu: *ijab* dan *kabul*.

Kewajiban-kewajiban bagi orang yang menyewakan, yaitu:

- a. Mengizinkan pemakaian yang disewakannya dengan memberikan kuncinya bagi rumah dan sebagainya kepada orang yang menyewanya.
- b. Memelihara kebesaran barang yang disewakannya, seperti memperbaiki kerusakan dan sebagainya, kecuali sekedar menyapu halaman ini merupakan kewajiban penyewa.

Kewajiban-kewajiban bagi penyewa, yaitu:

- a. Membayar sewaan sebagaimana yang telah ditentukan.
- b. Membersihkan barang sewaan, seperti menyapu halaman dan sebagainya yang ringan-ringan.
- c. Mengembalikan barang sewaan yaitu bila telah habis temponya atau bila ada sebab-sebab lain yang menyebabkan selesainya atau putussewaan.

Ketentuan-ketentuan bagi penyewa, yaitu:

- a. Barang sewaan itu merupakan barang amanat pada penyewa. Jadi kalau terjadi kerusakan karena kelalaiannya seperti kebakaran dan sebagainya ia wajib menggantikan kecuali tidak karena kelalaian.
- b. Bagi penyewa diperbolehkan menggantikan pemakaian sewaan oleh

orang lain sekalipun tidak seijin yang menyewakannya. Kecuali jika diwaktusebelum akad ditentukan bahwa penggantian itu tidak boleh adanya penggantian pemakaian.

- c. Bagi orang yang menyewakan barang-barang boleh menggantikan barang sewaan dengan barang seimbang dengan barang semula.
- d. Kalau terjadinya perselisihan pengakuan antara penyewa dan yang menyewakan pada banyaknya upah atau temponya atau ukuran manfaatnya dan sebagainya sedangkan tidak ada saksi atau keterangan-keterangan lain yang dapat dipertanggungjawabkan maka kedua belah pihak bersumpah. Kalau semuanya bersumpah, maka batallah sewaan itu dengan syarat diwajibkan kepada penyewa agar membayar upah barang yang disewakannya untuk pemakaian yang sudah lalu, besar kecilnya harus disesuaikan dengan upah yang layak pada masa itu menurut umumnya saja.

Pada prinsipnya *Ijarah* lahir sesudah ada perjanjian antara pihak menyewakan dengan penyewa. Perjanjian tersebut dapat berupa lisan, tulisan maupun isyarat. Berlakunya *ijarah* diwaktu yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak dan berakhir apabila:

- a. Terdapat aib/cacat pada sesuatu yang disewakan.
- b. Masa perjanjian telah habis.
- c. Terdapat penyalahgunaan sesuatu yang disewakan.
- d. Salah satu pihak meninggal dunia.

Dalam Islam, upah merupakan salah satu unsur *ijarah*, selain tiga unsur lainnya; *aqid* (orang yang berakad), *ma'qud 'alaih* (barang yang menjadi objek akad) dan manfaat. Ketentuan pengupahan harus memenuhi syarat-syarat.

- a. Telah Baligh dan berakal (Mazhab Syafi'i dan Hanbali). Sedangkan Mazhab Hanafi dan Maliki mengatakan bahwa orang yang melakukan akad tidak harus mencapai usia baligh tetapi anak yang telah *mumayyiz* pun boleh melakukan akad *ijarah* dengan ketentuan disetujui oleh walinya.
- b. Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad. Apabila salah seorang diantara keduanya terpaksa, maka akadnya tidak sah.

Sebagaimana landasannya adalah firman Allah SWT:²²

لَاَوْكُمْ مِضَارَ تَنْدَعَرُ اجْتَنُوا كُنَّا لَا لِطَبَابِ بِمُكْتَبِيْمُكَلَاوَمَا اَوْلُكَا ت لَا اَوْ تَمَا نَ يَدْلا اَهْيَا لِ
اَمْيِحَرَ مُكِبِنَا كَالله نَنَا اَمْ كَسْفَنَا اَوْلُنُقْت

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. (An-Nisa:29)

- a. Manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul masalah dikemudian hari.
- b. Objek *Ijarah* itu dapat diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya.
- c. Objek *Ijarah* itu sesuatu yang dihalalkan oleh syara.

Dalam hal besar kecilnya upah, Islam mengakui kemungkinan terjadinya dikarenakan beberapa sebab; perbedaan jenis pekerjaan, perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan, pertimbangan bukan

²² Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K.Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, PT Sinar

keuangan dalam memilih pekerjaan, mobilitas tenaga yang berbeda. Pengakuan perbedaan ini didasarkan pada firman Allah SWT dalam surat Az-Zukhruf ayat 32:

عِشْتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعَ ۖ أَهْمِيْقِسْمُوْنَرَحْمَتْرَبِكُنْحَقْسَمَابَيْنَهُمْ
بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ نَابَعْضُهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ
خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُوْنَ

Yang 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 rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan". (Al-Zuhurf:32).

Selain upah, Islam juga memberi perhatian terhadap hak-hak buruh. Hak-hak buruh yang diakui dalam Islam diantaranya; hak kemerdekaan yang meliputi kemerdekaan profesi, kemerdekaan melakukan kontrak dan kemerdekaan melakukan berbicara; hak pembatasan jam bekerja; hak mendapatkan perlindungan; hak berserikat; hak beristirahat (cuti); dan hak mendapatkan jaminan sosial. Hak-hak buruh/pekerja ini tidak berarti mengurangi kewajibannya untuk menjalankan pekerjaan secara maksimal dan memenuhi kontrak perjanjian. Islam menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban manusia²³

Hak-hak buruh/pekerja ini tidak berarti mengurangi kewajibannya untuk menjalankan pekerjaan secara maksimal dan memenuhi kontrak perjanjian. Islam menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban manusia.

4. Macam Macam Ijarah

Dilihat dari segi objeknya upah dapat dibagikan menjadi dua macam yaitu:

a. Upah yang bersifat manfaat (*ijarah 'ayan*)

²² Qorashi, Baqir Syarief, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, terj, Jakarta,

Misalnya: sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian (pengantin) dan perhiasan.

b. Upah yang bersifat pekerjaan (*ijarah 'amal*)

Ialah cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Misalnya: buruh bangunan, tukang jahit, tukang sepatu, PRT, satpam, dll.³⁶ Berdasarkan pembagian *ijarah* tersebut diatas perlu diperhatikan adanya *ijarah 'amal* dimana didalamnya terdapat:

- 1) Pihak yang harus melakukan pekerjaan disebut *ajir*.
- 2) Pihak yang memberikan pekerjaan (penyewa).

Ajir adalah pihak yang harus melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan bersama antara pemberi pekerja (penyewa) dengan *ajir* sendiri. Dalam kaitan ini pihak *ajir* dalam mengerjakan

pekerjaannya dapat berupa pekerjaan-pekerjaan yang bersifat fisik maupun non fisik atau hal yang nampak. Jika terjadi hal-hal yang tidak sesuai dengan isi perjanjian baik yang datang dari pihak *ajir* maupun pihak pemberi pekerjaan (penyewa), maka hal itu dapat mengakibatkan timbul beberapa resiko baik yang menyangkut hak maupun kewajiban pada salah satu pihak (*ajir* dan penyewa) Apabila terjadi seorang penyewa sebagai pemberi pekerjaan tidak menepati janji seperti yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak (*ajir* dan penyewa), maka *ajir* berhak menahan barang yang dikerjakan sebagai syarat ditepatinya perjanjian berupa upah kerja atau pembayaran.

D. Tinjauan Umum Tentang PPTKIS

1. Pengertian PPTKIS

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disebut PPTKIS menurut pasal 1 ayat 5 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri adalah Badan Hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.

PPTKIS menurut buku pedoman pengawasan dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia adalah badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas yang memiliki Surat Ijin Penempatan TKI (SIPPTKI) untuk melaksanakan kegiatan jasa penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri.

2. Hak dan Kewajiban PPTKIS

Menurut buku pedoman pengawasan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia Hak PPTKIS antara lain meliputi:

- a. Menempatkan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri,
- b. Menyediakan tenaga kerja yang di perlukan pengguna jasa baik di dalam maupun di luar negeri.
- c. Memperoleh informasi pasar pekerja dari daerah dan luar negeri.
- d. Memperoleh bimbingan dan pembinaan dari Depnaker.
- e. Mendapat biaya jasa penempatan dari pengguna jasa di dalam maupun di luar negeri.
- f. Mendapat biaya jasa penempatan yang besarnya sesuai dengan kesepakatan yg telah mendapat pengesahan dari Kanwil Depnaker setempat.
- g. Mengelola bank data negara kerja terampil atau berpengalaman.

Menurut buku pedoman pengawasan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia kewajiban PPTKIS antara lain meliputi:

- a. Melaksanakan penempatanTKI,
- b. Memenuhi persyaratan yang di tetapkan sesuai dengan ruang lingkup kegiatan,
- c. Melaksanakan dan mengikuti petunjuk dari Depnaker,
- d. Menyiapkan TKI yang berkualitas dari segi mental, fisik ketrampilan teknis dan kemampuan berkomunikasi,
- e. Melaksanakan promosi dan pemasaran jasaTKI,
- f. Menyelenggarakan manajemen sisteminformasi,
- g. Melaporkan setiap penempatan pemberangkatan dan pemulangan TKI kepada Depnaker secara berkala dan insidental untuk hal yang khusus,
- h. Memberikan perlindungan kepada TKI mulai dari pra penempatan kepulangan TKI ke tempat asal.
- i. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Menurut pasal 9 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri setiap CTKI 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 di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan
- d. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan keberadaan dan kepulangan TKI kepada perwakilan Republik Indonesia dinegara.

3. Hak dan Kewajiban CTKI

Menurut Pasal 8 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Setiap CTKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

- a. Bekerja di luar negeri
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur di luar negeri;
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinan serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
- f. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan 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 di terapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
- h. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan. TKI dan PPTKIS setelah CTKI terpilih dalam perekrutan.
- i. TKI dan PPTKIS setelah CTKI terpilih dalam perekrutan.

Perjanjian tersebut sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama dan alamat PPTKIS

- b. Nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat CTKI;
- c. Nama dan alamat pengguna;
- d. Hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh pengguna tercantum dalam perjanjian kerja samapenempatan;
- e. Jabatan dan jenis pekerjaan sesuai permintaan pengguna;
- f. Jaminan PPTKIS kepada CTKI dalam hal penggunaan tidak memenuhi kewajiban kepada TKI sesuai perjanjian kerja;
- g. Waktu keberangkatan CTKI;
- h. Biaya penempatan yang harus ditanggung oleh CTKI dan cara pembayarannya;
- i. Tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah;
- j. Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak;
- k. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan TKI.

Perjanjian penempatan TKI sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) dengan bermaterai cukup dan masing-masing pihak mendapat 1 (satu) perjanjian penempatan TKI yang mempunyai kekuatan hukum sama.

- a. Dapat menjadikan penggunaan kontrak tersebut sebagai keharusan.
Bahkan jika tajak diharuskan, para pekerja, agen, dan pengusaha/pengguna harus benar-benar didorong untuk menggunakannya sebagai garis pedoman dan merumuskan perjanjian pekerjaan.
- b. Mewajibkan bahwa kontrak kerja dibuat dalam bahasa setempat, agar para pekerja migran memahami sepenuhnya syarat dan kondisi pekerjaan yang diberikan.

- c. Wajib mengambil langkah-langkah yang menjamin ketentuan-ketentuan dalam kontrak dihormati dan dijunjung di Negara tujuan (pengawasan kontrak kurang umum di Negara tujuan dari pada di Negara-negara pengirim). Kerja sama antara Negara-negara pengirim dan penerima dengan demikian adalah penting.
- d. Wajib membentuk perwakilan pemerintah nasional di Negara tujuan dimana terjapat jumlah yang berarti dari warga negaranya, atau mendapatkan atase perburuhan di Negara tersebut. Kehadiran mereka dapat membantu dalam pengawasan dan pemantauan kondisi-kondisi yang tercantum dalam kontrak kerja (organisasi perburuhan internasional, 2004:33).

Perjanjian kerja antara TKI dan PPTKIS menurut Pasal 55 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sekurang-kurangnya memuat:

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

Perjanjian kerja disiapkan oleh PPTKIS dan ditandatangani oleh TKI dihadapan pejabat atau instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Hubungan kerja antara pengguna dengan TKI terjadi setelah perjanjian kerja ditandatangani dan disepakati oleh para pihak.

4. Perjanjian Penempatan TKI

Menurut Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, Perjanjian penempatan TKI adalah perjanjian tertulis antara PPTKIS dengan CTKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di luar negeri. Berdasarkan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, Perjanjian penempatan TKI dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh CTKI sampai dengan purna penempatan, termasuk pengamanan pelaksanaan perjanjian kerja (PK) yang mengikat pengguna jasa TKI. Membuat laporan usaha dalam bentuk laporan semesteran dan laporan tahunan dengan ketentuan laporan tahunan harus diaudit oleh akuntan publik.

5. Kewenangan Kantor Cabang PPTKIS

Berdasarkan Pasal 22 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri ada 4

kewenangan kantor cabang PPTKIS, antara lain:

- a. Melakukan penyuluhan dan pendataanTKI;
- b. Melakukan pendaftaran dan seleksiTKI;
- c. Menyelesaikan kasus TKI pada pra atau purna penempatan; dan
- d. Menandatangani perjanjian penempatan dengan TKI atas nama PPTKIS.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Yang digunakan untuk meneliti masalah tersebut adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan atau tempat/lokasi yang akan menjadi objek penelitian.¹ Adapun lokasi penelitian ini adalah PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas

B. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif-normatif. Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk memahami fenomena sosial dari pandangan pelakunya. Normatif dalam hal ini merupakan bentuk hukum yang akan menjadi hasil dari penelitian tersebut.

C. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif yaitu penulis mendekati masalah yang sedang diteliti dengan aturan perundang-undangan, hukum Islam, dan atau hasil pemikiran manusia yang diformulasikan dalam fiqih. Hal ini dilaksanakan karena hubungan islam dengan masalah perjanjian merupakan bagian dari kajian hukum Islam, khususnya fikih muamalah.²

¹ Sumardi Suryabrata, 2002, *Metode Penelitian*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, Hlm 80

² J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Metode jenis, dan karakteristik*.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

a. Wawancara

Untuk pengumpulan data dalam penelitian ini penyusun menggunakan teknik wawancara semi terstruktur, yaitu wawancara yang dilaksanakan hanya dengan menggunakan pedoman wawancara yang berupa garis besar dari permasalahan yang akan diteliti. Partisipan dalam penelitian adalah TKI dan Kepala Cabang PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas.

b. Observasi

Observasi adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diteliti.³⁹Jenis observasi yang digunakan adalah *Participatory Observation*, yakni peneliti langsung terlibat dalam kegiatan atau situasi yang berlangsung di lokasi penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diperoleh oleh penyusun saat mengumpulkan data, misalnya melewati orang lain, dokumen, dari buku-buku fiqh, buku-buku ekonomi islam, media massa, serta dokumen lain yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.³

³ Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 92.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengelolaan, pendeskripsian, dan perangkuman data penelitian.⁴⁰ Untuk menganalisis data yang telah terkumpul, penyusun menggunakan metode berfikir induktif. Penelitian dimulai dengan menemukan fakta, realita, atau masalah yang diperoleh melalui observasi kemudian membangun pola-pola yang bersifat umum.⁴



⁴ *Ibid.* hlm 93

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum tentang PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas

PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas memulai bisnis di tahun 1988 dan mengembangkan Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri yang ada dari waktu ke waktu dan meningkatkan kualitas Pekerja Migran Indonesia. Gedung dibangun di atas tanah seluas 1,5 hektar dengan fasilitas dan infrastruktur yang baik, layak dan didukung oleh sekitar 40 staf, kemudian secara berkelanjutan mengembangkan bisnis melalui peningkatan layanan, baik terhadap karyawan, pengusaha maupun agen dan mitra luar negeri.⁵

Negara tujuan mitra kerja PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas untuk saat ini adalah Hong Kong, Taiwan, Singapura dan Malaysia saja untuk Sektor Informal (Pembantu Rumah Tangga) dan banyak Negara di dunia untuk Sektor Formal (Pekerja Terampil seperti Pengasuh, Perawat, Pekerja Umum untuk Industri Manufaktur, Perkebunan, Pertanian, penyedia jasa kebersihan, dan lain-lain). Dibutuhkan kualitas layanan yang memadai untuk mendapatkan pengakuan dan kepercayaan sehingga mitra kerja PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas yang berada di luar negeri menjalin kerja sama dengan

⁵ Wawancara dengan Siti Rochmah, kepala cabang PT Bangun Gunung Sari

dalam jangka waktu yang panjang dan berkelanjutan. Oleh karena itu, PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas terus mengembangkan diri dengan meningkatkan fasilitas pelatihan serta instruktur untuk memberikan pelayanan yang lebih baik di masa depan bagi para calon tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri. Selain itu PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas juga memiliki visi misi dan juga struktur organisasi sebagai berikut:

a. Visi dan Misi PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas

Dalam mengelola pelayanan Penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia, PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas mengutamakan integritas produktivitas dan keunggulan dari pekerja migran hingga menghasilkan pekerja migran yang berkualitas dan profesional untuk bekerja ke luar negeri Dengan visi baru, PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas ingin memperluas peranan dan tugas PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas ingin membuktikan bahwa dapat bersaing dinegara penempatan dan memenuhi perluasan kesempatan kerja yang ada melalui peningkatan kualitas Pekerja Migran Indonesia supaya dapat bersaing dengan tenaga kerja asing serta meningkatkan kesejahteraan dan standar hidup mereka. Untuk Misi PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas sendiri ingin menerapkan seleksi yang teliti dan ketat dalam perekrutan Pekerja Migran Indonesia dari semua daerah di Indonesia.

PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas tidak membatasi latar belakang akademis pekerja migran Indonesia pada tingkat tertentu, tetapi ada beberapa variabel yang dipertimbangkan untuk

perekrutan pekerja migran Indonesia termasuk penampilan, kecerdasan, latar belakang keluarga dan kepribadian.

Dengan pelayanan PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas yang inovatif dan handal dalam melayani dan menempatkan pekerja migran Indonesia bekerja ke luar negeri dengan sesuai standar, peraturan dan prosedur. Dengan demikian PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas turut serta dalam memberikan kontribusi menciptakan peluang kerja untuk pekerja migran Indonesia dan mendukung serta mengembangkan kualitas pekerja migran Indonesia sesuai dengan permintaan mitra kerja sehingga pekerja migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri mempunyai martabat, kepribadian, ketrampilan yang dapat bersaing dengan tenaga kerja asing dari negara lain.⁶

b. Struktur Organisasi PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas

Guna mencapai tujuan yang telah ditentukan, kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan memerlukan wadah agar mencapai tujuan dan juga arah yang dikehendaki yaitu dalam bentuk organisasi.

Organisasi merupakan suatu bentuk perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama.

⁶ Pengurus PT Bangun Gunung Sari, *Visi Misi PT*, di akses dari (www.ptbgs.co.id) pada tanggal 20 Agustus 2021 pukul 19.00 WIB

Oleh karena itu, suatu perusahaan harus memiliki organisasi agar dapat mengetahui peran dan tanggung jawab masing masing karyawan dengan fungsinya. PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas memiliki struktur organisasi yang meliputi Kepala Cabang, Wakil Kepala Cabang, Staff Administrasi dan Keuangan, serta Staff Operasional. Berikut struktur organisasi beserta tugasnya masing-masing di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas yaitu:

1) Kepala Cabang: Siti Rochmah

Berdasarkan hasil penelitian di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas untuk tugas Kepala Cabang sebagai berikut:

- a. Bertanggungjawab terhadap aktivitas dan operasional perusahaan dalam wilayah kerja kantor cabang perusahaan.
- b. Melaksanakan tugas yang terkait dengan kewenangan yang di berikan oleh Kantor Pusat PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas.
- c. Memimpin Kantor Cabang dan bekerjasama dengan Pemerintah Daerah serta pada masyarakat setempat.
- d. Membuat program dan strategi pengembangan perusahaan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

2) Wakil Kepala Cabang: Ahmad Fajar S.T

Berdasarkan hasil penelitian di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas untuk tugas Wakil Kepala Cabang sebagai berikut:

- a. Membantu tugas-tugas Kepala Cabang sesuai petunjuk yang

telah di berikan oleh Kepala Cabang.

- b. Mewakili Kepala Cabang bilamana Kepala Cabang tidak berada di tempat dan bertanggung jawab terhadap kelancaran dan aktivitas perusahaan

3) Staff Administrasi dan Keuangan: Suswanti Berdasarkan hasil penelitian di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas untuk tugas Staff Adminitrasi dan Keuangan sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pengadministrasian dari semua kegiatan Operasional Kantor Cabang dengan benar dan rapih.
- b. Bertanggung jawab terhadap pengendalian keuangan Kantor Cabang.
- c. Menjamin ketersediaan perlengkapan yang dibutuhkan sebagai perangkat kerja operasional.
- d. Membuat laporan keuangan secara reguler dan dengan kebutuhan management Kantor Cabang.

4) Staff Operasional: Agus Wahyono

Berdasarkan hasil penelitian di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas untuk tugas Staff Operasional sebagai berikut:

- a. Membuat laporan rutin kepada Kepala Cabang tentang perkembangan rekrutmen dan kondisi lapangan perbulan.
- b. Sebagai penyuluh dan rekruter serta penyeleksi perbulan.
- c. Bertanggung jawab antar jemput CPMI (Calon Pekerja Migran Indonesia) dari dan ke Kantor Pusat.

- d. Menjalin komunikasi secara intens dan pihak keluarga CPMI.
- e. Secara rutin menginformasikan ke petugas lapangan bila ada perubahan peraturan kebijaksanaan yang terkait dengan proses kerja ke luar negeri (peraturan dari Kemenaker dan BNP2TKI).⁷

2. Bentuk Perjanjian antara CTKI (Calon Tenaga Kerja Indonesia) dengan Pihak Di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas

Berdasarkan penelitian di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas, bentuk perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam yaitu perjanjian kerja dan perjanjian penempatan sebagai berikut:

a. Perjanjian Penempatan

Perjanjian penempatan berdasarkan Pasal 1 nomor 9 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri, Perjanjian Penempatan TKI adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan Mitra Usaha atau Pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pada pasal 51 nomor 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri, Untuk dapat ditempatkan diluar negeri, CTKI harus memiliki dokumen yang meliputi: KTP (Kartu Tanda Penduduk), ijasah pendidikan terakhir, akte kelahiran, atau surat keterangan kenal lahir, surat

⁷ Siti Rochmah. 1988. Struktur Organisasi PT Bangun Gunung Sari. Banyumas: Arsip PT Bangun Gunung Sari.

keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah, surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali, sertifikast kompetensi kerja, surat keterangan sehat, paspor, visa kerja, perjanjian penempatan TKI, perjanjian kerja dan KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri).

Dalam hal tersebut diatas, dokumen terpenting yang perlu diperhatikan adalah perjanjian penempatan. Perjanjian ini memiliki fungsi yang penting untuk menjamin dilaksanakannya penempatan TKI oleh PTKIS setelah proses perekrutan dilaksanakan. Untuk CTKI yang telah lolos perekrutan maka selanjutnya dapat menandatangani perjanjian penempatan dengan PTKIS.

Berdasarkan dokumen perjanjian penempatan kerja yang diambil oleh penulis di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas, perjanjian penempatan memuat hal-hal sebagai berikut:

- 1) Perjanjian Penempatan di buat secara tertulis dan di tanda tangani oleh CTKI dan pelakasana penempatan TKI.
- 2) Perjanjian Penempatan CTKI berisi hak dan kewajiban para pihak.
- 3) Perjanjian tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang.
- 4) Perjanjian Penempatan tidak dapat di tarik kembali kecuali atas persetujuan para pihak.
- 5) Pelaksana Perjanjian Penempatan CTKI wajib melaporkan setiap perjanjian penempatan kepada instansi ketenagakerjaan.

b. Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja menurut UU Nomor 39 tahun 2004 adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan Pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak. Berdasarkan dokumen perjanjian kerja yang diambil oleh penulis di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas, perjanjian kerja memuat hal-hal sebagai berikut:

- 1) Hubungan pekerja antara pengguna atau majikan.
- 2) Perjanjian kerja dilakukan di hadapan pejabat instansi
- 3) Perjanjian kerja disiapkan oleh pihak PPTKIS.
- 4) Perjanjian kerja berisi beberapa hak dan kewajiban para pihak.
- 5) Perjanjian kerja hanya berlaku untuk 2 tahun atau sampai kontrak selesai.
- 6) Perpanjangan perjanjian kerja dilakukan 3 bulan sebelum kontrak pertama selesai.

3. Para Pihak yang Melakukan Perjanjian Penempatan di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas

Berdasarkan hasil penelitian di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas ada 2 (dua) pihak yang melakukan perjanjian. Para pihak tersebut adalah CTKI dan PPTKIS yang dijabarkan sebagai berikut:

a. Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI)

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

menyatakan bahwa Calon Tenaga Indonesia yang selanjutnya disebut CTKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja diluar negeri dan terdaftar di instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Berikut salah satu contoh data CTKI sesuai dengan isi surat perjanjian di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas:

Pada hari ini Senin, tanggal Enam Belas (16) bulan Maret Tahun Dua Ribu Dua Puluh (2020) bertempat di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas, telah diadakan Perjanjian Penempatan antara:

Nama Penanggung Jawab PPTKIS	: Soya Stalla
No KTP (NIK)	: 3515085912770007
Jabatan	: Direktur Utama
Nama PPTKIS	: PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas
Alamat	: Jl. Raya Legok (Bunderan Tol), Gempol, Pasuruan, Jawa Timur
No.Telepon	: 0343-655518, 655519,655520, 655521, 655522
No.Fax	: 0343-655523
Email	: info@ptbgs.co.id

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama CTKI	: Maryati
Tempat Tanggal lahir	: Karawang, 20-11-1978
Jenis Kelamin	: Perempuan
Alamat Sesuai KTP	: Cibango, Rt 04 Rw 04, Desa Telasari, Kec. Jatisari, Kab.Karawang
Nomor Telp/Hp	: -
Nama Orang Tua/Wali	: Duki/Masriyah
Alamat OrangTua/Wali	: Cibango Rt 04 Rw 04, Desa Telasari, Kec. Jatisari,

Kab.Karawang

Nomor Telp/ HP Orang Tua/ Wali : -
Pendidikan Terakhir : SD/SLTP/SLTA
Status Perkawinan : Cerai Hidup
Nama Suami (Jika Menikah) : -
Alamat Suami (Jika Menikah) : -

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

b. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS)

Pasal 1 nomor 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja, menyatakan Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 1 nomor 5 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 24 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pelaksana penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.

4. Para Pihak yang Melakukan Perjanjian Kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas

Perjanjian Kerja menurut Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri adalah “perjanjian tertulis antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak”. Berdasarkan surat perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas ada 2 (dua) pihak yang

melakukan perjanjian kerja yaitu majikan dan penata laksana rumah tangga. Para pihak tersebut adalah Majikan dan Penata Laksana Rumah Tangga yang dijabarkan sebagai berikut:⁸

Majikan

Majikan rumah tangga dapat tergolong sebagai pemberi kerja. Menurut pasal 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berikut salah satu contoh data dari pihak PPTKIS sesuai dengan isi surat perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas:

Nama : Lui Bze Yee

Alamat : 10 AVA ROAD #18-05 AVA TOWER

No. KTP: SXXXXX76J

Selanjutnya disebut “PIHAK PERTAMA”

Penata Laksana Rumah Tangga

Penata Laksana Rumah Tangga/PRT dapat juga dikatakan sebagai pekerja/buruh. Menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berikut salah satu contoh data dari pihak PPTKIS sesuai dengan isi surat perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas:

Nama :Nurhayani

Alamat :10 AVA ROAD #18-05 AVA TOWER

No. Working Permit :XXXXXX428

No.Passpor :C5624240

Daerah Asal :Beleka Rt.0. Rw.0, Desa Beleka, Kecamatan Praya Timur, Lombok Tengah

Selanjutnya disebut sebagai “PIHAK KEDUA”

⁸ Siti Rochmah. 2005. op. cit Hlm. 40

Surat Kuasa dalam artian secara umum, dapat dirujuk dalam Pasal 1792 KUHPerdata, yang menyatakan pemberi kuasa adalah suatu persetujuan dengan mana seseorang memberikan kekuasaan kepada seorang lain, yang menerimanya untuk dan atas namanya menyelenggarakan suatu urusan. Berdasarkan penelitian di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas yaitu majikan memberi kuasa kepada pihak PPTKIS untuk mencari CTKI.

Berdasarkan wawancara dengan ibu Siti Rochmah selaku kepala cabang PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas menyatakan bahwa pihak majikan memberikan kuasa kepada pihak PPTKIS untuk mencari CTKI sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan melalui surat kuasa. Sebagai contoh biasanya majikan membutuhkan kriteria tertentu untuk ART sesuai dengan kebutuhannya, sehingga PPTKIS harus benar-benar selektif dalam.

5. Hak Dan Kewajiban para Pihak Perjanjian

Hak Dan Kewajiban CTKI

Berdasarkan surat perjanjian di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas, untuk hak dan kewajiban CTKI sesuai dengan isi surat perjanjian penempatan sebagai berikut:

- a. Pihak CTKI berhak menolak keberangkatan dan atau penempatan yang tidak sesuai dengan ketentuan.
- b. Pihak CTKI berhak mendapat akomodasi, konsumsi, kunjungan keluarga, saat di penampungan, pemeriksaan kesehatan serta pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

- c. Pihak CTKI berhak menjalankan ibadah sesuai agama dan keyakinan yang dianutnya.
- d. Pihak CTKI berhak mendapat polis asuransi TKI (Pra, Masa, dan Purna Penempatan).
- e. Pihak CTKI berhak mendapatkan Kartu Asuransi (KPA).
- f. Pihak CTKI berhak mendapatkan Perjanjian Kerja yang telah ditandatangani oleh para pihak sebelum ditempatkan di negara tujuan.
- g. Pihak CTKI berhak mendapatkan pendidikan dan pelatihan sesuai permintaan negara Penempatan.
- h. Pihak CTKI berhak mendapatkan Perlindungan dari pihak PPTKIS pada masa pra, masa dan purna penempatan.
- i. Pihak CTKI berhak memperoleh ganti rugi dari pihak PPTKIS jika pengguna melanggar ketentuan sebagaimana diatur dalam perjanjian
- j. Pihak CTKI berhak memperoleh ganti rugi dari pihak PPTKIS jika terjadi kegagalan keberangkatan yang bukan disebabkan oleh TKI
- k. Pihak CTKI berkewajiban memberikan dokumen jati diri (KTP, KK, Akta Kelahiran, Ijasah, Surat Keterangan Status Perkawinan, Surat Ijin Orang Tua atau Wali) yang sebenar- benarnya.
- l. Pihak CTKI berkewajiban memiliki sertifikat kompetensi sebelum diberangkatkan ke negara tujuan.
- m. Pihak CTKI berkewajiban tinggal dipenampungan dan mematuhi tertib yang telah ditetapkan oleh pihak PPTKIS selama tinggal di penampungan (tata tertib tidak boleh bertentangan dengan HAM).

6. Hak dan Kewajiban pihak PPTKIS (PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas)

Berdasarkan surat perjanjian di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas, untuk hak dan kewajiban PPTKIS sesuai dengan isi surat perjanjian penempatan sebagai berikut:⁹

- a. Pihak PPTKIS berkewajiban memberangkatkan TKI ke negara tujuan
- b. Pihak PPTKIS melalui mitra usahanya berkewajiban memastikan bahwa TKI bekerja sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah ditandatangani oleh para pihak
- c. Pihak PPTKIS berkewajiban memberikan jaminan keselamatan, kesehatan, dan keamanan kepada TKI sejak penandatanganan perjanjian penempatan, keberangkatan dari daerah asal, selama di tempat penampungan, berangkat ke negara tujuan dan sampai kembali ke Indonesia.
- d. Pihak PPTKIS berkewajiban menyediakan tempat penampungan dan konsumsi yang layak sebelum keberangkatan bagi TKI sesuai ketentuan yang berlaku.
- e. Pihak PPTKIS berkewajiban mengikutsertakan TKI dalam asuransi Pra Penempatan, Masa Penempatan dan Purna Penempatan.
- f. Pihak PPTKIS berkewajiban mengurus dokumen keberangkatan TKI berupa Paspor, Visa Kerja dan Kebersertaan Asuransi
- g. Pihak PPTKIS berkewajiban membiayai pengurusan dokumen jati diri

⁹ Siti Rochmah. 2005. *Hak dan Kewajiban Para Pihak*. Banyumas: Arsip PT Bangun Gunung Sari

berupa pemeriksaan psikologi dan kesehatan, Paspor, Visa serta uji ketrampilan atau kompetensi.

- h. Pihak PPTKIS berkewajiban memberikan salinan perjanjian penempatan, Paspor, Visa Kerja dan Perjanjian Kerja pada keluarga TKI.
- i. Pihak PPTKIS berkewajiban melakukan pemeriksaan kesehatan bagi TKI sesuai peraturan yang berlaku.
- j. Pihak PPTKIS berkewajiban mengikut sertakan TKI dalam pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan sekurang kurangnya 600 jam pelajaran atau sekurang kurangnya 100 jam pelajaran bagi yang sudah bekerja sebagai pekerja sektor Domestik di negara tujuan (sesuai peraturan yang berlaku
- k. Pihak PPTKIS berkewajiban mengikut sertakan PIHAK KEDUA dalam mendapatkan materi Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).
- l. Pihak PPTKIS berkewajiban melaporkan kedatangan TKI kepada perwakilan RI di Negara Penempatan.
- m. Pihak PPTKIS berkewajiban membantu menyelesaikan kasus dan masalah TKI baik pada masa pra, masa penempatan maupun purna penempatan.

7. Jangka Waktu Perjanjian dan Tata Cara Pelaksanaannya

Menurut Pasal 56 nomor 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Perjanjian Kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua)

tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Untuk jangka waktu perjanjian kerja dibuat berdasarkan kesepakatan tertulis antara CTKI/pekerja migran Indonesia dengan PPTKIS/pemberi kerja serta dapat diperpanjang. Lebih lanjut, dalam pasal 20 ayat (1) dan (2) Permenaker 9/2019 ditegaskan kembali bahwa penandatanganan perjanjian kerja dilakukan sesuai dengan kesepakatan serta sesuai berlaku sejak disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Siti Rochmah selaku kepala cabang di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas untuk jangka waktu perjanjian kerja yaitu dalam jangka waktu 2 (dua) tahun dan perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja selama 1 (satu) tahun. Dalam tata cara pelaksanaan perpanjangan perjanjian kerja, apabila perpanjangan perjanjian kerja dilakukan oleh TKI yang bersangkutan maka pihak PPTKIS tidak bertanggung jawab atas resiko yang menimpa TKI dalam masa perpanjangan perjanjian kerja. Kemudian untuk perpanjangan perjanjian kerja dan jangka waktu perpanjangan perjanjian wajib mendapat persetujuan dari pejabat yang menangani ketenagakerjaan. Untuk TKI yang sudah berada dirumah itu ada dua kemungkinan yaitu sudah habis kontrak kerja atau kemungkinan ijin cuti, sehingga untuk pengurusan perpanjang kerja itu di tanda tangani di luar negeri atau di negara penempatan tersebut. Sebagai tambahan, perwakilan PPTKIS juga berkewajiban untuk mengurus perubahan perjanjian kerja TKI apabila selama perjanjian kerja terjadi perubahan jabatan, jenis pekerjaan, atau

pindah pengguna dengan membuat perjanjian kerja baru dan melaporkan kepada perwakilan.¹⁰

B. Pembahasan

1. Prosedur Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara CTKI dengan PPTKIS di PT Gunung Sari Cabang Banyumas

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara CTKI dengan pengguna telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri yang di dalamnya memuat ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh para pihak.

Berdasarkan data hasil penelitian tentang bentuk perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas, data hasil penelitian tentang ketentuan di dalam surat perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas, data hasil penelitian tentang hak dan kewajiban CTKI berdasarkan isi perjanjian kerja dan data hasil penelitian tentang hak dan kewajiban pengguna berdasarkan isi perjanjian kerja dapat diketahui bahwa Prosedur Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PT Bangun Gunung Sari yaitu perjanjian antara CTKI dengan pengguna yang mana pihak pengguna memberikan kuasa kepada PPTKIS PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas untuk mencarikan CTKI sesuai dengan kriteria pengguna, membuat dan menandatangani surat perjanjian kerja. Gambaran mengenai isi perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas yaitu bahwa CTKI wajib melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan perjanjian

¹⁰ Wawancara dengan Siti Rochmah, kepala cabang PT Bangun Gunung Sari

kerjanya dan menerima upah atau gaji sebagai haknya, pengguna wajib memberikan upah atau gaji dan berhak menerima hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh para pihak. Sedangkan PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas bertanggung jawab terhadap proses keberangkatan sampai kepulangan TKI yang dalam hal ini diatur di dalam surat perjanjian penempatan TKI.

Berdasarkan data hasil penelitian mengenai bentuk perjanjian di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas dapat dideskripsikan bahwa bentuk perjanjian di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas menggunakan 2 (dua) perjanjian yaitu perjanjian penempatan dan perjanjian kerja. Baik perjanjian penempatan maupun perjanjian kerja ketentuannya telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Perjanjian penempatan menurut Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri adalah “perjanjian tertulis antara PPTKIS dengan CTKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan CTKI di Negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan”. Sedangkan Perjanjian Kerja menurut Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri adalah “perjanjian tertulis antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak”.

Berdasarkan data hasil penelitian tentang Perjanjian Penempatan CTKI di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas dan data hasil penelitian tentang Perjanjian Kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas dapat di deskripsikan bahwa Perjanjian Penempatan CTKI mengatur hubungan antara CTKI dengan PPTKIS PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas, sedangkan perjanjian kerja mengatur hubungan kerja antara CTKI dengan pengguna di mana surat perjanjian kerja tersebut dikuasakan oleh pihak pengguna kepada PPTKIS PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas.

PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas bertindak sebagai perantara dari pihak pengguna untuk melakukan suatu perjanjian dengan pihak TKI. Pengaturan hukum mengenai surat kuasa terdapat pada Pasal 1792 KUHP Perdata yang berbunyi “pemberian kuasa ialah suatu persetujuan yang berisikan pemberian kekuasaan kepada orang lain yang menerimanya untuk melaksanakan sesuatu atas nama orang yang memberikan kuasa”.

Selain pada Pasal 1792 KUHP Perdata surat kuasa juga terdapat pada Pasal 1793 KUHP Perdata yang berbunyi “kuasa dapat diberikan dan diterima dengan suatu akta umum, dengan surat di bawah tangan bahkan dengan sepucuk surat ataupun dengan lisan. Penerimaan suatu kuasa dapat pula terjadi secara diam-diam dan disimpulkan dari pelaksanaan kuasa itu oleh yang diberi kuasa”. Dari hal tersebut, dapat diketahui bahwa pada prinsipnya surat kuasa adalah sah jika ditandatangani oleh pemberi kuasa

dan menyebutkan siapa penerima kuasa serta urusan yang dikuasakan.

Berdasarkan data hasil penelitian tentang Perjanjian Penempatan CTKI di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas dan data hasil penelitian Tentang Perjanjian Kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas dapat di deskripsikan bahwa baik perjanjian penempatan maupun perjanjian kerja dibuat secara tertulis, karena perjanjian tersebut berhubungan dengan perkara-perkara yang melibatkan uang, harta benda atau benda lain yang bernilai. Hal ini dimaksudkan agar kontrak tersebut dapat menghindarkan terjadinya perselisihan yang tidak dikehendaki dan sebagai jaminan atas kebenaran yang telah ditegakkan kedua belah pihak. Penulis berpendapat bahwa perjanjian tidak cukup hanya dengan adanya kata sepakat dari para pihak, tetapi kesepakatan tersebut harus dibuat secara tertulis yang dituangkan dalam bentuk akta perjanjian. Sehingga perjanjian tersebut akan lebih jelas mengenai hak dan kewajiban para pihak serta ada bukti yang nyata manakala terjadi wanprestasi.

Berdasarkan data hasil penelitian tentang perjanjian penempatan CTKI di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas dan perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas dapat di deskripsikan bahwa para pihak yang melakukan perjanjian telah sepakat melakukan perjanjian kerja serta telah memenuhi semua syarat sahnya perjanjian yang terdapat pada Pasal 1320 KUPerdata yaitu:

- a. Sepakat mereka mengikatkan diri;
- b. Kecakapan membuat perjanjian;

- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Dalam setiap perjanjian prosedur yang harus di tempuh adalah terpenuhinya syarat sah perjanjian, karena jika salah satu syarat saja tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut dianggap tidak sah menurut hukum atau tidak memiliki kekuatan hukum. Dalam hal ini perjanjian yang dibuat antara TKI dengan PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas juga harus memenuhi syarat-syarat tersebut.

Syarat utama dalam perjanjian ini adalah adanya kesepakatan antara para pihak yang mengikatkan diri pada suatu perjanjian. Kesepakatan yang dilakukan oleh TKI dengan PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas telah dinyatakan dengan di tanda tangannya perjanjian tersebut.

Pasal 1320 ayat (2) KUHPerdara menyatakan mengenai syarat sah perjanjian yang kedua yaitu para pihak yang mengadakan perjanjian harus cakap untuk membuat perjanjian. Dalam hal ini PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas merupakan salah satu perusahaan berbadan hukum yang bergerak di bidang jasa penempatan TKI ke luar negeri. Sedangkan TKI atas nama Sumirah diketahui telah mencapai umur yang lebih dari 21 tahun (dewasa). Dalam hal ini dapat diketahui bahwa kedua belah pihak telah memenuhi syarat sah perjanjian yang kedua yaitu para pihak yang mengadakan perjanjian harus cakap untuk membuat perjanjian.

Pasal 1320 ayat (3) KUHPerdara menyatakan mengenai syarat sah perjanjian yang ketiga yaitu suatu hal tertentu. Maksud dari suatu hal

tertentu dalam suatu perjanjian ialah objek perjanjian. Objek perjanjian adalah prestasi yang menjadi pokok perjanjian yang bersangkutan. Prestasi itu sendiri bisa berupa perbuatan untuk memberikan suatu, melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Dalam perjanjian penempatan maupun perjanjian kerja antara CTKI dengan PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas merupakan suatu perjanjian mengenai hak dan kewajiban para pihak (CTKI dengan PPTKIS PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas). Sehingga yang menjadi objek dalam perjanjian ini adalah hak dan kewajiban para pihak.

Pasal 1320 ayat (4) KUHPerdara menyatakan mengenai syarat sah perjanjian yang keempat yaitu suatu perjanjian sah apabila adanya suatu sebab yang halal. Dalam Pasal 1335 KUHPerdara tidak menyebutkan mengenai suatu sebab yang halal, tetapi hanya menyebutkan bahwa suatu perjanjian jika dibuat atas dasar kepalsuan atau terlarang maka perjanjian tersebut tidak memiliki kekuatan hukum. Pasal 1337 KUHPerdara mempertegas mengenai suatu sebab yang terlarang yaitu suatu sebab dibuatnya perjanjian yang bertentangan dengan Undang-Undang bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum. Perjanjian antara CTKI dengan PPTKIS PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas dibuat dengan tidak bertentangan dengan Undang-Undang karena perjanjian tersebut ada peraturan hukumnya yaitu terdapat pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Perjanjian tersebut tidak ada aturan yang melarang, tidak

bertentangan dengan ketertiban umum dan tidak melanggar kesusilaan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang ketentuan di dalam suatu perjanjian penempatan CTKI dapat diketahui bahwa isi dari perjanjian penempatan di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas tidak memuat “waktu keberangkatan CTKI”. Hal ini berdasarkan data hasil penelitian tentang seleksi akhir CTKI, serta dari hasil wawancara dengan Siti Rochmah selaku Kepala Cabang PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas dapat dideskripsikan bahwa PPTKIS PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas belum dapat memastikan berapa lama CTKI mengikuti seleksi awal sampai dengan seleksi akhir.¹¹

Berdasarkan data hasil penelitian tentang ketentuan di dalam surat perjanjian penempatan CTKI dapat dideskripsikan bahwa isi dari perjanjian penempatan tersebut selain “waktu keberangkatan CTKI” sudah sesuai dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yaitu sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama dan alamat PPTKIS;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat CTKI;
- c. Nama dan alamat pengguna;
- d. Hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan CTKI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang

¹¹ Wawancara dengan Siti Rochmah, kepala cabang PT Bangun Gunung Sari

ditentukan oleh pengguna tercantum dalam perjanjian kerja sama penempatan;

- e. Jabatan dan jenis pekerjaan sesuai permintaan pengguna;
- f. Waktu keberangkatan CTKI;
- g. Jaminan PPTKIS kepada CTKI dalam hal pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada CTKI sesuai perjanjian kerja;
- h. Biaya penempatan yang harus ditanggung oleh CTKI dan cara pembayarannya;
- i. Tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah;
- j. Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan CTKI oleh salah satu pihak;
- k. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan CTKI.

Berdasarkan data hasil penelitian tentang ketentuan surat perjanjian penempatan dapat dideskripsikan bahwa PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA telah sepakat mengadakan perjanjian penempatan dengan ketentuan-ketentuan dalam surat perjanjian penempatan yang telah mereka sepakati.

Melalui perjanjian terciptalah perikatan atau hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban pada masing-masing pihak yang membuat perjanjian. Dengan kata lain para pihak terikat untuk mematuhi perjanjian yang telah mereka buat tersebut. Dalam hal ini fungsi perjanjian sama dengan perundang-undangan tetapi hanya berlaku khusus terhadap para pembuatnya saja. Secara hukum, perjanjian dapat dipaksakan berlaku melalui pengadilan

Berdasarkan data hasil penelitian tentang perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas dapat dideskripsikan bahwa di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas menggunakan perjanjian tertulis dengan mana pihak buruh mengikatkan diri untuk dibawah pimpinan pihak pengguna untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Hal tersebut telah memenuhi unsur-unsur perjanjian kerja, yaitu:

a. Adanya orang di bawah pimpinan orang lain

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam perjanjian kerja di sini kedudukan kedua belah pihak tidak sama yaitu pihak pengguna sebagai pihak yang memerintah, sedangkan pihak CTKI kedudukannya sebagai pihak yang diperintah. Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.

b. Penunaian kerja

Penunaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan. CTKI melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang tertulis dalam surat perjanjian kerja.

c. Adanya upah

Dalam penunaian kerja yang tersangkut dalam kerja adalah tenaga dari CTKI, sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut ekonomis.

Berdasarkan data hasil penelitian tentang para pihak yang mengadakan perjanjian kerja dan data hasil penelitian tentang ketentuan dalam surat perjanjian kerja dapat diketahui bahwa isi dari perjanjian kerja antara CTKI dengan pengguna di PT Gunung Sari Cabang Banyumas sudah sesuai dengan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yaitu sekurang-kurangnya memuat:

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

Berdasarkan data hasil wawancara dengan Ibu Siti Rochmah selaku kepala cabang PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas, isi dari perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri karena isi dari surat perjanjian kerja diketahui oleh Departemen Ketenagakerjaan setelah ditandatangani oleh PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas dan CTKI. Departemen Ketenagakerjaan tidak akan merekomendasikan atau

menyetujui surat perjanjian kerja apabila isi dari perjanjian kerja tidak memenuhi standar minimal yang terdapat pada Pasal 55 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.¹²

Berdasarkan data hasil penelitian tentang prosedur perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas dapat diketahui bahwa prosedur perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas melalui tahapan pra perjanjian kerja antara negara yang disebut dengan perjanjian kerja sama penempatan, perjanjian kerja sama penempatan menurut Pasal 1 ayat (8) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri adalah “perjanjian tertulis antara PPTKIS dengan Mitra Usaha atau pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di negara tujuan”.

Berdasarkan hasil penelitian tentang seleksi administrasi dapat diketahui bahwa seleksi tersebut berupa kelengkapan-kelengkapan dokumen yang dibutuhkan untuk kegiatan penempatan CTKI, berdasarkan data hasil penelitian tentang seleksi fisik dan seleksi mental dapat dideskripsikan bahwa dalam hal ini sudah sesuai dengan Pasal 48 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yaitu Pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi CTKI dimaksudkan untuk mengetahui dengan kesehatan

¹² Wawancara dengan Siti Rochmah, kepala cabang PT Bangun Gunung Sari

dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian CTKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Setiap CTKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologis yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi yang ditunjuk oleh Pemerintah. Menurut Pasal 48 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 PPTKIS dilarang menempatkan CTKI yang tidak memenuhi syarat kesehatan dan psikologi.

Berdasarkan data hasil penelitian tentang seleksi akhir CTKI dapat diketahui bahwa seleksi akhir meliputi syarat-syarat administrasi CTKI yaitu pembuatan pasport, pembuatan visi kerja, penandatanganan perjanjian kerja, pembuatan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) dan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).

Menurut keterangan dari Siti Rochmah selaku Kepala Cabang PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas, Surat Perjanjian Kerja dibuat di negara tujuan. Surat Perjanjian Kerja diketahui oleh pihak agensi, ditandatangani oleh pihak pengguna dan dilegalisir ke Kedutaan Besar Republik Indonesia di negara tujuan. Setelah proses legalisir surat perjanjian di negara tujuan selesai maka surat perjanjian kerja dikirim ke PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas di Indonesia dan ditandatangani oleh masing-masing pihak yaitu antara TKI dengan PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas yang bertindak untuk dan atas nama pemberi kerja (pengguna). Setelah surat perjanjian kerja ditandatangani oleh para pihak maka surat perjanjian kerja dilegalisir di

Departemen Ketenagakerjaan. CTKI baru dapat menandatangani surat perjanjian kerja setelah dinyatakan lulus seleksi awal sampai dengan seleksi akhir sesuai dengan Pasal 27 ayat (1) Peraturan Menteri Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang menyatakan bahwa “Perjanjian Kerja ditandatangani oleh CTKI setelah lulus seleksi, memiliki dokumen TKI, sehat jasmani dan rohani, mengikuti dan lulus pelatihan”.

Surat perjanjian kerja digunakan untuk pembuatan visa kerja ke perwakilan negara tujuan. Visa kerja menurut Pasal 1 ayat 12 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang pada perwakilan suatu negara yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.

Berdasarkan data hasil penelitian tentang jangka waktu perjanjian kerja dan tata cara pelaksanaannya dapat dideskripsikan bahwa jangka waktu perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas sudah sesuai dengan Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yaitu dibuat untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama dua tahun. Berdasarkan keterangan dari Siti Rochmah Kepala Cabang PT Gunung Sari Cabang Banyumas, sebagian besar TKI yang memperpanjang masa

kontrak hanya 1 (satu) tahun. Hal tersebut sah menurut ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri karena perpanjangan perjanjian kerja dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.¹³

Ketentuan pada Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perpanjangan Waktu Perjanjian Kerja dilakukan oleh TKI yang bersangkutan melalui PPTKIS dengan cara TKI yang bersangkutan pulang terlebih dahulu ke Indonesia, namun dalam prakteknya menurut data hasil penelitian, diketahui bahwa di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas pelaksanaan perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja dapat diwakilkan kepada agensi di negara tujuan tanpa TKI harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia. Agensi akan mengurus izin perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja kepada Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI), PPTKIS PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas, dan Departemen Ketenagakerjaan di Indonesia. Pengurusan untuk mendapatkan persetujuan sepenuhnya menjadi tanggung jawab PPTKIS. Hal tersebut adalah sah, sesuai dengan Pasal 57 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang mengatakan bahwa “perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja dapat dilakukan oleh TKI yang bersangkutan atau melalui PPTKIS” dan Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang

¹³ Wawancara dengan Siti Rochmah, kepala cabang PT Bangun Gunung Sari

Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang mengatakan “perjanjian kerja perpanjangan dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat yang berwenang pada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan”. Dari bunyi pasal-pasal tersebut dapat dideskripsikan bahwa perjanjian kerja dapat dilakukan oleh TKI atau perwakilan melalui PPTKIS, dalam hal ini diketahui bahwa dalam perpanjangan perjanjian kerja TKI tidak harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia, tetapi bisa diwakilkan kepada PPTKIS melalui agensi di negara tujuan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas dalam menempatkan TKI ke luar negeri menggunakan 2 (dua) surat perjanjian yaitu perjanjian penempatan dan perjanjian kerja, dimana ketentuan-ketentuannya sudah tertulis di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa pelaksanaan perjanjian kerja antara TKI dengan PPTKIS di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas sudah sesuai dengan Pasal 1320 KUHPdata yaitu:

- a. Sepakat bagi mereka yang mengikatkan diri;
- b. Kecakapan membuat perjanjian;
- c. Suatu hal tertentu, dan
- d. Suatu sebab yang halal.

Prosedur pelaksanaan perjanjian kerja sudah sesuai dengan ketentuan yang terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri yaitu adanya proses seleksi awal sampai dengan seleksi akhir yang dilakukan sebelum ditandatangani surat perjanjian kerja.

2. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara CTKI Dengan PPTKIS Di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas

Perjanjian kerja pada PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas adalah perjanjian dengan mana pihak pekerja (TKI) mengikat diri untuk dibawah pimpinan majikan/pengguna untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perumusan ini adalah kurang lengkap karena disini yang mengikat diri hanyalah pihak buruh/TKI saja tidak juga pihak lainnya yaitu majikan, padahal pada tiap perjanjian yang mengikat diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan. Jadi perjanjian tertulis disini hanya antara PPTKIS dengan CTKI tidak disertakan majikan (pihak yang akan mempekerjakan), akan tetapi majikan telah memberi kuasa pada PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas untuk mencarikan TKI sesuai kriteria. Dengan biaya sebesar Rp. sebagai biaya keberangkatan dan keperluan dan yang lain-lain dikenakan pada CTKI dan untuk pembayarannya melalui potongan gaji perbulan dari TKI.

Dalam perjanjian kerja antara CTKI dengan PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas termasuk dalam perjanjian/akad ijarah karena

merupakan akad yang memberi manfaat yang diketahui dan disengaja dengan adanya upah. Dalam teori akad ijarah yang memuat aturan-aturan tentang akad atau perjanjian kerja. Dalam kasus ini konsep sewa-menyewa ditetapkan pada disewanya tenaga TKI berdasarkan pada perjanjian seorang calon TKI dengan lembaga atau PT yang menjadi perantara dengan pihak penyewa tenaga kerja tersebut.

Dalam hal ini pada PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas menerapkan upah jangka waktu. Dimana dalam sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, upah disini diwujudkan dalam bentuk uang, yang dimana pada PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas selaku perwakilan dari majikan telah menyepakati jika upah diterima pada tanggal saat TKI aktif kerja di hari pertamanya.

Pengupahan disini adalah dimana PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas memberikan penetapan upah kepada para CTKI sebelum CTKI tersebut berangkat ke negara tujuan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Siti Rochmah kepala cabang PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas, untuk gaji TKI PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas, CTKI dengan pihak PPTKIS menyepakati untuk di berikan gaji 1 bulan sekali tepat di setiap tanggal kedatangan TKI ke negara tujuannya masing-masing. Dengan gaji yang sesuai pada aturan di negara masing-masing.¹⁴

Menurut pengamatan penulis, praktek perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas mempunyai aspek yang perlu dicermati

¹⁴ Wawancara dengan Siti Rochmah, kepala cabang PT Bangun Gunung Sari

yaitu aspek syarat. Dalam suatu praktek perjanjian kerja apabila salah satu syarat tidak ada atau tidak terpenuhi maka pelaksanaan perjanjian kerja batal, untuk lebih jelasnya perlu kiranya dipaparkan beberapa syarat perjanjian kerja dengan praktek perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas sebagai berikut:

1. Sepakat bagi mereka yang mengikatkan diri. Dalam prakteknya perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas adalah kedua belah pihak antara CTKI dengan majikan, sepakat untuk mengadakan perjanjian kerja, dan harus dituliskan dalam buku perjanjian kerja, akan tetapi pencatatan bermuamalah dalam Islam tidak merupakan keharusan tetapi hanya bersifat anjuran. Sebagaimana Firman Allah dalam Surat Al-Baqarah ayat 282

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ آجَلٍ مَّسْمًى فَآكْتُبُوهُ^ط وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ^ط كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا بِيخْسٍ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ^ط وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رَجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتٌ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا^ط وَلَا تَسْمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ آجَلِهِ^ط ذَلِكُمْ أَفْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ إِلَّا تَرْتَابُوا إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا^ط وَأَشْهَدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ^ط وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ^ط وَإِنْ تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فَسُوقٌ بِكُمْ^ط وَاتَّقُوا اللَّهَ^ط وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ^ط وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. Jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). Jikatak ada dua oang lelaki, maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa maka yang seorang mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila

mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. Dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. Dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.” (QS. Al-Baqarah:282).

2. Kecakapan Membuat Perjanjian

Di dalam praktek perjanjian kerja tidak semuanya berjalan dengan lancar dengan tidak adanya konflik yang memunculkan masalah hukum yang baru. Menurut penulis, sebaiknya dalam akta tertulis dicantumkan saksi terhadap perjanjian tersebut, untuk menghindari adanya salah satu pihak yang akan mengkhianati perjanjian yang sudah disepakati tersebut, karena sesuatu perkara atau permasalahan hukum tanpa adanya bukti itu mudah diselewengkan dan dipalsukan, karena tidak adanya bukti yang sah.

Dalam isi dan praktek perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas menurut analisis penulis sudah sesuai dengan rukun dan syarat dalam hukum Islam yang dimana dalam hal ini perjanjian kerja sudah memenuhi salah satu syarat *Aqidain*, yaitu orang-orang yang berakad, disyaratkan *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasyarf* (mengendalikan harta) dan saling meridhai. Menurut pengamatan penulis berdasarkan hasil penelitian dokumen dan wawancara, asas-asas perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas tidak memenuhi asas keadilan (*al-adalah*) dimana dalam asas ini para pihak yang melakukan kontrak kerja dituntut untuk berlaku benar dalam mengungkapkan kehendak dan keadaan,

memenuhi perjanjian yang telah mereka buat dan Tidak diperbolehkan terdapat kedzaliman yang dilakukan dalam kontrak perjanjian tersebut. Akan tetapi dalam hasil wawancara penulis dengan salah satu exTKI di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas disini PPTKIS dinilai berat sebelah dalam hal penunaian hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja tersebut, dimana para TKI merasa perjanjian berat sebelah karena setelah sampai di negara tujuan TKI banyak yang dipekerjakan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam surat perjanjian. Misalnya TKI tidak bekerja sesuai dengan job yang tertulis di dalam surat perjanjian.¹⁵

Perjanjian Kerja antara PPTKIS dan CTKI adalah perjanjian kerjasama yang seharusnya saling menguntungkan. Karena itulah hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Hukum Islam adalah hubungan kemitraan yang harusnya saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak mendzalimi dan merasa didzalimi oleh pihak lainnya.

Agar hubungan kemitraan tersebut dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka hukum Islam mengaturnya secara jelas dan rinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijarah*. Peraturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Hukum Islam dalam perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, Termasuk ketentuan yang mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak terhadap pihak lainnya. Untuk itu ada beberapa langkah yang ditawarkan Islam untuk dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan perjanjian

kerja. langkah-langkah tersebut adalah:

- a. Mengharuskan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam dalam akad *ijarah* satu bentuk pekerjaan yang halal untuk di lakukan adalah apa yang di sebut



¹⁵ Wawancara dengan ExTKI PT Bangun Gunung Sari

dengan *Ija ratuAjir*, yakni bekerja dalam rangka memberikan jasa (berupa tenaga maupun keahlian) kepada pihak tertentu dengan imbalan sejumlah upah tertentu.

- b. Negara akan mencegah tindak kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak kepada pihak lainnya, termasuk kedzaliman pemberi kerja terhadap pekerja adalah tindakan mereka yang tidak membayar upah pekerja dengan baik, memaksa pekerja bekerja diluar kontrak kerja yang disepakati, melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena termasuk tidak memberikan hal-hak pekerja seperti hak untuk dapat menjalankan kewajiban ibadah, hak untuk istirahat jika dia sakit dan lain sebagainya.

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

Dalam analisis hukum Islam tentang isi dan praktek perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas ada beberapa hal yang tidak sesuai dengan Hukum Islam antara lain:

- a. Asas keadilan, karena dalam isi perjanjian CTKI dan PPTKIS di rasa tidak adil lebih menguntungkan pihak PPTKIS dan memberatkan CTKI.
- b. Asas kejujuran dan keberanian, dalam kontrak perjanjian disini

kurang adanya kejujuran dari PPTKIS untuk CTKI tentang semua rincian kegiatan apa saja yang akan dilakukan ditempat CTKI ditempatkan.

- c. Asas persamaan dan kesetaraan, disini PPTKIS tidak memenuhi asas tersebut karena tidak bisa memberikan kesetaraan dalam hal hak dan kewajiban. Posisi majikan dan TKI tidak setara, perjanjian dibuat secara baku.

Beberapa asas yang sudah sesuai dengan Hukum Islam antara lain:

- a. Asas tauhid, karena hak-hak para CTKI diperhatikan oleh pihak PPTKIS
- b. Asas tertulis, PPTKIS sudah memenuhi asas ini. Perjanjian di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas dilakukan secara tertulis.
- c. Asas itikad baik, dalam asas ini PPTKIS sudah memenuhi. Adanya itikad baik dari kedua belah pihak guna tercapainya tujuan perjanjian yang telah disepakati.
- d. Asas kemanfaatan dan kemaslahatan, menurut analisa penulis, dalam asas ini nilai kemanfaatan sudah bisa dirasakan oleh pihak CTKI.

Bagi CTKI, perjanjian tersebut memberikan perlindungan secara hukum.

Sistem Pengupahan di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas tidak sesuai dengan beberapa asas perjanjian dan pengupahan kepada CTKI. Seperti pada asas keadilan (*al-Adalah*) dimana dalam asas ini seharusnya para pihak yang melakukan kontrak

kerja dituntut untuk berlaku benar dalam mengungkapkan kehendak dan keadaan, memenuhi perjanjian yang telah mereka buat, dan memenuhi kewajiban. Tetapi pada kenyataannya setelah tiba di negara tujuan banyak terjadi hal yang tidak sepenuhnya membawa keadilan pada salah satupihak. Pembayaran gaji yang terlambat. PPTKIS tidak memenuhi salah satu syarat yaitu upah harus berupa *mal mutaqqawwim* (harta bernilai) dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria karena upah merupakan atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.

Dalam hal ini pada PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas juga menerapkan sistem upah jangka waktu. Dimana dalam sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, upah disini diwujudkan dalam bentuk uang, yang dimana pada PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas selaku perwakilan dari majikan telah menyepakati jika upah diterima pada tanggal saat TKI aktif kerja di hari pertamanya.

3. Akibat Hukum dari Perjanjian Kerja

Berdasarkan data hasil penelitian tentang bentuk perjanjian di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas, data hasil penelitian tentang ketentuan surat perjanjian penempatan, data hasil penelitian tentang perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas, data hasil penelitian tentang ketentuan di dalam surat perjanjian kerja, data hasil penelitian tentang hak dan kewajiban TKI, serta data hasil penelitian tentang hak dan kewajiban pengguna, dapat dideskripsikan bahwa akibat

hukum dari perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban para pihak, yaitu hak dan kewajiban pihak PPTKIS dengan TKI (berdasarkan perjanjian penempatan), hak dan kewajiban pihak TKI dengan pengguna (berdasarkan surat perjanjian kerja dikuasakan oleh pengguna kepada PPTKIS).

Ketentuan hak dan kewajiban TKI dengan PPTKIS dalam Perjanjian Penempatan adalah:

- a. PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas wajib menempatkan CTKI ke negara tujuan dan bertanggung jawab atas keamanan, kesehatan dan keselamatan CTKI dari masa penempatan sampai kembali ke daerah asal
- b. Calon TKI bersedia membayar biaya penempatan kepada PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas sesuai yang ditentukan para pihak di dalam surat perjanjian penempatan
- c. Apabila salah satu pihak melanggar ketentuan di dalam perjanjian penempatan yang telah disepakati para pihak, maka pihak yang melanggar wajib membayar ganti kerugian.

Ketentuan hak dan kewajiban TKI dengan pengguna (yang dalam hal ini surat perjanjian kerja dikuasakan kepada PPTKIS PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas) dalam Surat Perjanjian kerja adalah:

- a. TKI berkewajiban melakukan pekerjaan dan pengguna berhak atas hasil pekerjaan yang baik

- b. TKI berhak mendapatkan upah setiap bulannya dan pengguna berkewajiban membayar upah setiap bulannya sesuai dengan ketentuan di dalam surat perjanjian kerja
- c. Dalam hal asuransi TKI, menjadi tanggung jawab pengguna
- d. Pengguna berkewajiban memberikan cuti kepada TKI sesuai ketentuan dalam surat perjanjian kerja
- e. TKI berhak atas agama dan kepercayaan yang dianutnya.

Berdasarkan data hasil penelitian tentang ketentuan di dalam surat perjanjian penempatan, Pasal 1 sampai dengan Pasal 12 dapat diketahui bahwa hak dan kewajiban TKI dengan PPTKIS diatur dalam surat perjanjian penempatan. Dengan disepakatinya perjanjian tersebut terlihat secara jelas bagaimana hubungan hukum diantara keduanya yaitu adanya hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh para pihak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Bahwa praktek perjanjian penempatan dan perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas sudah memenuhi syarat umum yang terdapat pada Pasal 1320 KUHPerdara dan standar minimal yang ditentukan didalam UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.
2. Bahwa praktek perjanjian penempatan dan perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas sudah memenuhi syarat umum yang terdapat pada Pasal 1320 KUHPerdara dan standar minimal yang ditentukan didalam UU Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI diluar Neger. Tentunya berdasarkan ketentuan syarat dan rukun yang telah ditetapkan oleh fiqh. Kesesuaian tersebut karena ada yang telah memenuhi syarat dan rukun dalam *ijarah*, bahwa pihak PPTKIS telah melaksanakan tugas untuk mengirimkan CTKI ke negara tujuan dengan semua ketentuan dan perjanjian kerja yang telah dibuatnya. Ada pula yang belum sesuai dengan hukum Islam karena sebagian TKI yang

telah diberangkatkan ke luar negeri banyak yang belum mendapatkan gaji tepat pada waktunya dan ada pula TKI yang mendapatkan pekerjaan tidak sesuai dengan yang di tuliskan dalam perjanjian kerja. Hal ini tidak sesuai dengan hukum Islam karena upah tidak memenuhi syarat upah *mal mutaqawwim*, yang dimana upah yang harus dinyatakan secara jelas, konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria karena upah merupakan atas nilai manfaat, nilai tersebut harus diketahui dengan jelas.

3. Akibat Hukum dari pelaksanaan perjanjian penempatan dan perjanjian kerja di PT Bangun Gunung Sari Cabang Banyumas yaitu timbulnya hak dan kewajiban antara para pihak yaitu pihak majikan, PPTKIS dan TKI. TKI bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan dengan baik di negara tujuan dan membayar biaya keberangkatan, pihak majikan bertanggung jawab membayar gaji kepada TKI sesuai dengan perjanjian yang telah di sepakati sedangkan PPTKIS bertanggung jawab terhadap keberangkatan dan keselamatan TKI mulai dari pra pemberangkatan sampai dengan kepulangan kembali ke daerah asal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa permasalahan dan saat ini peneliti ingin mengajukan beberapa saran. Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Penguatan perlindungan Hukum melalui perubahan perubahan pengaturan tentang perlindungan TKI yang lebih terperinci dan tepat sasaran dan

efektif

2. Untuk pihak penyalur tenaga kerja harus benar benar selektif dalam memilih calon tenaga kerja sesuai dengan prosedur yang diterapkan perusahaan
3. Untuk pihak penyalur tenaga kerja agar dapat meningkatkan pelayanan bagi CTKI/TKI dalam pra, masa atau purna
4. Dalam perjanjian kerja hendaknya untuk CTKI hendaknya benar benar memahami seluruh kontrak perjanjian kerja yang mereka tanda tangani.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir, Muhammad. 1992. *Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Al-Asqalani, Ibnu Hajar. 2006. *Terjemahan Bulughul Maram*. Surabaya: PT
Gitamedia Press.
- Al-Jaziry, Abdurrahman. 1990. *Kitab Al-Fiqhu 'Ala Mazahib Al-Arba`ah*, Jilid
III. Beirut: Darul-Fikri.
- Al-Jaziry, Abdurrahman. 2004. *al-Fiqh ala Madzahib al-'Arba'ah*, Juz 3. Kairo:
Dar al-Hadits.
- Al-Syinqithi, Muhammad Mushthafa. *Dirasah Syar'iyah li Ahammi al-'Uqud al-
Maliyah al- Mustahdatsah*, 2001. Madinah: Maktabah al-'Ulum wa al-
Hikam.
- Al-Qarasyi, Baqir Syarif. 2007. *Keringat Buruh: Hak dan Peran Pekerja dalam
Islam, terj.* Jakarta: Al Huda
- Ananta, Aris. 2006. *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran
awal*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Budiono, Abdul Rachmad. 2005. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Jakarta: PT
Raja Grafindo Persada.
- Hasan, Ahmad. 2002. *Nazhariyat al-Ujur fi al-Fiqh al-Islamy* cet.ke-1. Suria: Dar
Iqra.
- Malik, Abdul. Abdul Karim Amrullah. 1999. *Tafsir Al-Azhar*. Singapura: Pustaka
Nasional Pte Ltd.
- Pasaribu, Khairuman, Suhrawardi, H. Lubis, Suhrawardi K. 1994. *Hukum
Perjanjian dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.

- Patilima, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Raharjo, Handri. 2009. *Hukum Perjanjian di Indonesia*, cet. 1. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia.
- S. Ruky, Ahmad. 2001. *Manajemen Pengajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sabiq, Sayyid. 1991. *Fiqh Sunnah, terj jilid. 13*. Bandung: Kalam Mulia.
- Setiawan, R. 1994. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung: Bina Cipta.
- Shihab, Quraish. 2002. *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an Vol 5*. Jakarta: PT Lentera Hati.
- Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soekamto, Soerjono. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum CetIII*. Jakarta: UIPres.
- Soeroso, R. 1999. *Perjanjian di Bawah Tangan (Pedoman Pembuatan dan Aplikasi Hukum)*. Bandung: Alumni.
- Subekti, R. 2002. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT Intermasa.
- Suryabrata, Sumardi. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sukirno, Sadono. 2000. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi, Edisi II, Cet. 13*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wiryo Projodiko, R. 1993. *Asas-asas Hukum Perjanjian*. Bandung: Sumur.
- Internet :
- Pengurus. 2010. *PT Bangun Gunung Sari*. www.ptbgs.co.id (diakses pada tanggal 20 Agustus 2021 Pukul 19.00)

CURICULUM VITAE

Nama : M Nandang Pamungkas
Tempat Tanggal Lahir : Banyumas, 02 Januari 1995
Alamat : Sirau RT 01 RW 04 Kemranjen Banyumas
No. HP : 085925882698
Email : nandangpamungkas21@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

- TK RA (2001-2002)
- SDN 01 Kemranjen (2003-2009)
- SMP Yabakki (2009-2012)
- SMK Takhassus (2012-2015)
- UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA Yogyakarta (2014-sekarang)

PENDIDIKAN NON FORMAL

- Kursus Bahasa Arab

KEMAMPUAN DAN KEAHLIAN

- Digital Marketing
- Advertiser