

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Islam hadir dimuka bumi mempunyai sistem sosial yang adil dan bermartabat. Salah satu sistem yang dimiliki Islam adalah sistem pekerjaan, yang didalamnya mencakup diantaranya hubungan majikan-pekerja dan pengupahan.

Islam memiliki prinsip-prinsip yang memandukan dalam hubungan interaksi pekerjaan antara majikan dan pekerja, antara lain prinsip; kesetaraan (*musawah*) dan keadilan (*'adalah*). Prinsip kesetaraan menempatkan majikan dan pekerja pada kedudukan yang sama atau setara, yaitu sama-sama sebagai pihak yang langsung membutuhkan dan menyerahkan apa yang dimiliki baik dalam bentuk tenaga maupun upah. Pada saat menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas kesetaraan, sebagaimana Allah SWT berfirman:

يَتَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ  
لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

*Artinya: "Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal" (Al-Hujuraat:13).<sup>1</sup>*

Bahwasanya 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

---

<sup>1</sup> A. Hassan, *Al-Furqan Tafsir Qur'an*, PT.Bina Ilmu, Surabaya, 1962, hlm.1017

menguntungkan satu sama lainnya sehingga terciptalah hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas kesetaraan martabat manusia.<sup>2</sup>

Prinsip keadilan (*'adalah*)<sup>3</sup> adalah prinsip yang ideal, sebagaimana Allah SWT berfirman:

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ  
مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ ﴿٢٦﴾

Artinya: "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).<sup>4</sup>

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

Artinya: "Dan mereka yang memelihara amanah dan menepati janji" (Al-Mukminuun: 8).<sup>5</sup>

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

<sup>2</sup> Abdul Malik Abdul Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, Pustaka Nasional Pte Ltd Singapura, 1999, jilid 9, hlm.6834-6836.

<sup>3</sup> Muhammad Mushthafa al-Syinqithi, *Dirasah Syar'iyah li Ahammi al-'Uqud al-Maliyah al-Mustahdatsah*, Madinah, Maktabah al-'Ulum wa al-Hikam, 2001, hlm.57-59.

<sup>4</sup> A. Hassan, *Op.Cit*, hlm.295

<sup>5</sup> Ibid, hlm.661

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.<sup>6</sup> Sebagaimana Allah SWT berfirman:

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

Artinya: "Apakah mereka yang membagi-bagi 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-Zuhruf: 32)<sup>7</sup>

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* (pemberi sewa). Penyewa adalah pihak yang menyerahkan upah dan mendapatkan manfaat, sedangkan *mu'jir* adalah pihak yang memberikan manfaat dan mendapatkan upah.

<sup>6</sup> Ahmad Hasan, *Nazhariyat al-Ujur fi al-Fiqih al-Islamy*, Suria, Dar Iqra', 2002, cet.ke-1, hlm.34-35.

<sup>7</sup> A. Hassan, *Op.Cit*, hlm.962.

Antara *musta'jir* dan *mu'jir* terikat perjanjian selama waktu tertentu sesuai kesepakatan. Selama waktu itu pula, kedua belah pihak menjalankan kewajiban dan menerima hak masing-masing. Dalam akad ijaraah ini, *musta'jir* tidak dapat menguasai *mu'jir*, karena status *mu'jir* adalah mandiri dan hanya diambil manfaatnya saja.

Perusahaan/majikan dengan pekerja/buruh mempunyai hubungan hanya sebatas pekerjaan sehingga turn over pekerja/buruh sangat tinggi, artinya perputaran pekerja/buruh sangat tinggi. Berbeda dengan konsep Islam yang menegaskan bahwa pekerja/buruh adalah saudara perusahaan/majikan, artinya Allah menitipkan/mengamanahkan dibawah kekuasaan pengusaha/majikan dengan demikian perusahaan/majikan menanggung amanah dari Allah untuk bertanggungjawab pada pekerja/buruh yang kelaparan karena tidak makan, tidak ada telanjang karena tidak punya pakaian dan tidak akan dieksploitasi.<sup>8</sup>

Konsep Pengupahan dalam syari'at Islam.

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-qur'an yang ada keterkaitannya dengan penentuan upah kerja dapat dijumpai dalam surat Ath-Thalaaq ayat 6.<sup>9</sup>

أَسْكِلُوهُمْ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَقْرَبُوا  
 لِيُطْفِقُوا غَمِيضًا وَإِنْ كُنْ أَوْلَيْتَ حَمْلًا فَأَدِيبُوا عَلَيْهِمْ حَتَّى  
 يَضْمَنَ حَمْلَهُمْ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَغَاتُوهُمْ أُجُورَهُمْ وَأَقْرَبُوا  
 بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسِرِّعْ لَهُ الْآخِرَى ①

<sup>8</sup> Didin Hafiduddin dan Henri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, Raih Asa Sukses, Jakarta, 2008, hlm.79.

<sup>9</sup> M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.157

*Artinya: "Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya." (At-Thalaq: 6)*<sup>10</sup>

Orang-orang kapitalis memberikan upah kepada seorang buruh dengan upah yang dianggap wajar menurut mereka adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang buruh, yaitu biaya hidup dengan batas minimum. Mereka akan menambah upah tersebut, apabila beban hidup bertambah pada batas paling minim. Sebaliknya mereka akan menguranginya, apabila beban hidupnya berkurang. Sehingga menurut mereka, upah seorang buruh ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa (manfaat) tenaga yang diberikannya.

Dalam menentukan kata kesepakatan kontrak kerja (*Ijarah*) antara majikan (PJTKI) dan pekerja (buruh CTKI/TKI) dalam pelaksanaannya di PT.Karyatama Mitra Sejati PJTKI menggunakan konsep Teori Upah Kontekstual.

Dalam konsep teori ini tingkat upah dipengaruhi oleh kondisi pekerja, kondisi perusahaan dan berbagai faktor ekonomi dan sosial dalam masyarakat. Tingkat upah juga mempengaruhi oleh kualitas dan produktivitas pekerja/buruh sebagai wujud dari akumulasi pendidikan, latihan dan pengalaman kerjanya. Tingkat upah juga dipengaruhi oleh kondisi, perusahaan, teknologi yang digunakan perusahaan dan kualitas manajemen.

Peranan serikat pekerja serta tingkat upah diperusahaan lain dan kebijakan pemerintah dapat pula mempengaruhi tingkat pengupahan disuatu perusahaan. Dengan demikian banyak faktor yang mempengaruhi tingkat gaji,

---

<sup>10</sup> A. Hassan, *Op.Cit*, hlm.1112

kondisi dan faktornya berbeda dimasing-masing perusahaan. Jika kondisi dan faktor penentu upah persahaan A dengan perusahaan B berbeda maka upah juga berbeda meskipun perusahaan keduanya memproduksi barang yang sama.<sup>11</sup>

Tujuan dan kontrol upah ini adalah untuk melindungi pengusaha dan pekerja dari eksploitasi satu sama lain, sehingga pengusaha tidak menurunkan upah/gaji mereka, atau karyawan tidak meminta melebihi gaji mereka.

Akan tetapi, praktik dan fakta perpekerjaan sekarang ini menunjukkan hubungan yang tidak seimbang antara majikan dan pekerja. Majikan, karena telah memiliki daya tawar yang lebih besar, sering memanfaatkan dan mengeksploitasi pekerja. Magang, training dan kontrak adalah model-model eksploitasi dan tekanan majikan kepada pekerja.

Berangkat dari latar belakang pemikiran diatas, tulisan skripsi ini akan menggambarkan dan menjelaskan tentang kontrak kerja serta pelaksanaannya yang dilakukan antara CTKI/TKI oleh PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI ke Malaysia melalui kota Semarang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latarbelakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan terkait konsep Islam tentang hubungan kerja majikan-pekerja adalah konsep penyewaan (*ijarah*) sebagai berikut :

1. Bagaimana Pandangan Hukum Islam terhadap kontrak kerja Buruh CTKI/TKI dengan PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang dalam pengupahan?
2. Bagaimana Pandangan Hukum Islam terhadap pelaksanaan kontrak kerja yang dilakukan antara CTKI/TKI dengan PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang dalam pengupahan?

---

<sup>11</sup>Didin Hafiduddin, Hendri Tanjung, *Op. Cit*, hlm.63

### C. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan Penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Formal: yaitu sebagai persyaratan untuk melengkapi dan memenuhi tugas dalam rangka menyelesaikan studi Program Srata Satu (S1) pada Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang.
2. Tujuan Ilmiah adalah sebagai berikut:
  - a. Untuk mengetahui pandangan hukum Islam terhadap kontrak kerja buruh CTKI/TKI dengan PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang dalam pengupahan.
  - b. Untuk mengetahui pandangan hukum Islam terhadap pelaksanaan kontrak kerja yang dilakukan antara CTKI/TKI dengan PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang dalam pengupahan..

### D. Telaah Pustaka.

Dalam studi pustaka ini penulis ingin membahas lebih jauh tentang Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kontrak Kerja Buruh (CTKI/TKI).

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*".<sup>12</sup>

Menurut pendapat Indra Yana, SH dalam bukunya Hak dan kewajiban Karyawan, bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan

---

<sup>12</sup> Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, PT.Rineka Cipta, Jakarta, 1993, hlm.422

pengupahan yang melindungi pekerja di perusahaan-perusahaan dalam UU Ketenagakerjaan pasal 88 ayat 1 dan 2.<sup>13</sup>

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.<sup>14</sup>

Menurut pendapat Muhammad Ismail Yanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma dalam bukunya *Menggagas Bisnis Islami*, bahwa dalam *ijaraah/* penyewaan haruslah ditetapkan tenaga yang harus dicurahkan oleh para pekerja sehingga pekerja tersebut tidak terbebani dengan pekerjaan yang berada diluar kapasitasnya.<sup>15</sup>

Agar dalam melakukan penelitian tidak menyimpang dari judul yang dibuat, maka penulis perlu melakukan pembatasan masalah untuk mempermudah permasalahan dan mempersempit ruang lingkup, yang dalam hal ini adalah sebagai berikut: Penulis akan membahas mengenai aspek perlindungan hukum dalam perjanjian kontrak kerja yaitu tentang perlindungan upah. Perlindungan upah yang dimaksud adalah hak setiap Tenaga Kerja Indonesia untuk memperoleh upah sesuai dengan standar Upah Minimum Regional(UMR).

Sampai saat ini menurut sepengetahuan saya belum ada seseorang yang melakukan penelitian tentang hal serupa, untuk itu penulis berusaha untuk

---

<sup>13</sup> Indra Yana, *Hak dan kewajiban Karyawan*, Jakarta, Raih Asa Sukses, 2010, hlm.173

<sup>14</sup> Ahmad S.Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta, PT.Gramedia Pustaka Utama, 2001, hlm.9

<sup>15</sup> Muhammad Ismail Yanto, Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta, Gema Insani Press, 2002, hlm.194



melakukan penelitian yang nantinya diharapkan dapat memperoleh suatu kepastian tentang pelaksanaan kontrak kerja buruh CTKI/TKI dengan PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang yang diperbolehkan oleh Islam.

#### **E. Metode Penelitian.**

Dalam pembahasan skripsi ini penulis menggunakan jenis penelitian *field research*, yaitu penelitian lapangan. Disebut *field studi* yang berarti *research* yang dilakukan dikancah atau medan penelitian terjadinya gejala atau fenomena.<sup>16</sup> Jenis penelitian ini digunakan guna mengumpulkan data tentang pelaksanaan kontrak kerja buruh CTKI/TKI dengan PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang yang diperbolehkan oleh Islam sebagai objek penelitian.

Dalam penelitian skripsi ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis/*Socialelegal Research*, dimana dalam penelitian langkah-langkah teknis yang dilakukan mengikuti pola penelitian ilmu sosial khususnya sosiologis dan hukum.<sup>17</sup>

Jadi, dalam hal penelitian selain berpijak pada konteks pendekatan yuridis yang menggunakan beberapa pendekatan dalam konteks sosiologis (interaksi/hubungan masyarakat) Segi yuridis dalam penelitian ini adalah mengacu pada Undang-undang Akta Kerja tentang Perburuhan di Kerajaan Malaysia, yaitu berkaitan dengan aspek perlindungan hukum dalam perjanjian kontrak kerja yaitu tentang perlindungan upah. Perlindungan upah yang dimaksud adalah hak setiap Tenaga Kerja Indonesia dan khususnya CTKI/TKI di PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang

Dalam penelitian yang dilakukan penulis skripsi ini digunakan cara-cara ilmiah atau metodologi penelitian sebagai berikut:

---

<sup>16</sup> Anton M.Muliono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta, Balai Pustaka, Edisi II, 1998, hlm.1060

<sup>17</sup> Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 1986, hlm.10

### 1. Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang. Dengan obyek penelitian pelaksanaan kontrak kerja CTKI/TKI di PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang

### 2. Fokus dan Variabel Penelitian

Penetapan fokus penelitian ini sangat penting sekali, karena dengan adanya fokus, maka seseorang peneliti dapat membatasi studi. Selain itu, dengan penetapan fokus yang jelas, peneliti dapat membuat keputusan yang tepat dalam mencari data.

Sesuai dengan perumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana pandangan hukum Islam terhadap kontrak kerja Buruh CTKI/ TKI dengan PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang dalam pengupahan.
- b. Bagaimana pandangan hukum Islam terhadap pelaksanaan kontrak kerja yang dilakukan antara CTKI/TKI dengan PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang dalam pengupahan.

### 3. Sumber Data.

Data yang digunakan adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berupa informasi, yang lebih menyajikan rinci kejadian dari pada ringkasan bukan evaluasi. Mengutip pernyataan orang, bukan meringkaskan apa yang dikatakan itu.<sup>18</sup> Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini dikategorikan menjadi dua, yaitu:

- a. Sumber Data Primer

---

<sup>18</sup> Noeng Muhajir, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta, PT.Rake Sarasin, 2002, Edisi IV, hlm.139.

Menurut Soemitro data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat. Sedangkan menurut Moleong sumber data primer adalah kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai.<sup>19</sup>

Sumber data utama ini dicatat melalui catatan tertulis yang dilakukan melalui wawancara yang diperoleh peneliti melalui:

a) Responden.

Responden merupakan sumber data yang berupa orang. Dalam hal ini orang yang dijadikan responden adalah CTKI/TKI serta lainnya yang dirasa perlu. Dari beberapa responden yang diharapkan dapat terungkap kata-kata atau tindakan orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama.<sup>20</sup>

b) Informan.

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberi informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian.<sup>21</sup> Dalam hal ini yang dijadikan Informan adalah Direktur PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang beserta karyawan.

b. Sumber Data Sekunder.

Menurut Lofland yang dikutip dalam Moleong bahwa selain kata-kata/tindakan sebagai sumber data utama, data tambahan seperti dokumen dan lain-lain merupakan sumber data yang dapat dilihat dari segi sumber data.

Dalam penelitian ini juga diperlukan data sekunder yang berfungsi sebagai pelengkap/pendukung data primer. Bahan-bahan tambahan yang

---

<sup>19</sup> Soemitro, Hanitijo, Rony, *Metodelogi Penelitian Hukum*, Semarang, PT.Ghalia Indonesia, 1990, hlm.52

<sup>20</sup> Moleong, Lexy J, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT.Remaja Rosdakarya, 2002, hlm.112

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm.90

berasal dari sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber tertulis sumber dari arsip-arsip, dokumen-dokumen pribadi dan dokumen resmi.<sup>22</sup>

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder berfungsi sebagai pelengkap/pendukung data primer. Data sekunder ini bersumber dari literatur-literatur, perundang-undangan yaitu Undang-undang Akta Kerja 1955 dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### 4. Alat dan Teknik Pengumpulan Data

Guna mendapatkan data yang diperlukan, peneliti ini menggunakan metode :

##### a. Metode Wawancara

Yaitu suatu percakapan dengan maksud tertentu, percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang di wawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.<sup>23</sup>

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan terhadap responden dan nara sumber. Responden merupakan sumber data yang berupa orang. Dalam penelitian ini orang yang dijadikan responden adalah CTKI/TKI di PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang. Dalam penelitian ini responden dengan menggunakan teknik snowball sampling yang mana teknik pengambilan sampel populasi yang tidak jelas keberadaan anggotanya dan tidak pasti jumlahnya dengan cara menemukan satu sampel, untuk kemudian dari sampel tersebut dicari (digali) keterangan mengenai keberadaan sampel-sampel lain, terus demikian secara berantai.

---

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm.112-113

<sup>23</sup> Moleong, Lexy J , *Op.Cit*, hlm.135

Begitu seterusnya, sampai sampel dirasa cukup untuk memperoleh data yang diperlukan atau sampai “mentog” sudah tidak terkorek lagi keterangan sampel lainnya siapa dan dimana, atau sampai data yang diperoleh dipandang sudah cukup memadai untuk menjawab permasalahan penelitian.<sup>24</sup>

Dari beberapa responden diharapkan dapat terungkap kata-kata/tindakan-tindakan orang yang diamati/diwawancarai merupakan sumber utama.<sup>25</sup>Nara sumber adalah Direktur PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang beserta karyawan. Untuk mempermudah dalam pengumpulan data peneliti menggunakan teknik wawancara terbuka.

Wawancara terbuka adalah yang mana para subjeknya tahu bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui pula apa maksud wawancara itu<sup>26</sup>. Adapun alasannya menggunakan teknik wawancara terbuka adalah:

- a) Agar lebih mudah mendapatkan informasi sehingga jelas apa yang hendak menjadi tujuan wawancara.
- b) Dalam penyusunan laporan hasil wawancara segera dapat dilakukan evaluasi.
- c) Untuk menghilangkan kesan yang kurang baik karena sudah mengetahui maksud dan tujuannya.
- d) Menciptakan kerjasama dan membina hubungan baik pada masa mendatang.

---

<sup>24</sup> Amirin, Tatang M, *Sample, sampling dan populasi penelitian*, 2009, Tatang maguny.word press.com

<sup>25</sup> Moleong, Lexy J, *Op.Cit*, hlm.12

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm.137

## b. Observasi

Metode ini dipakai untuk mendapatkan data melalui kegiatan, melihat, mendengar, dan penginderaan lainnya yang mungkin dilakukan guna memperoleh data atau informasi yang diperlukan.<sup>27</sup>

Dalam penelitian ini akan diamati tentang pelaksanaannya kontrak kerja yang dilakukan antara CTKI/TKI dengan PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang.

Melalui observasi maka peneliti terjun langsung kelapangan/lokasi penelitian dengan alasan:

- a) Untuk mengetes kebenaran informasi karena ditanyakan langsung kepada subyek secara lebih dekat.
- b) Untuk mencatat perilaku dan kejadian yang sebenarnya.
- c) Mampu memahami situasi-situasi rumit dan perilaku yang kompleks.

## c. Dokumentasi.

Metode Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal/variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan lain-lain.<sup>28</sup>

Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan alasan:

- a) Data yang dibutuhkan mudah diperoleh dari sumber data.
- b) Data yang diperoleh sangat akurat, sehingga dapat dibuktikan kebenarannya.
- c) Waktunya tidak perlu ditentukan dan tidak perlu mengadakan perjanjian dengan pihak yang menyimpan sumber data.

---

<sup>27</sup> Arikunto, Suharsimi, *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Jakarta, PT.Rineka Cipta, 2002, hlm.146

<sup>28</sup> Arikunto, Suharsimi, *Op.Cit*, hlm.149

#### d. Studi Kepustakaan

Yaitu suatu cara mengumpulkan data dengan melalui peninggalan tertulis terutama berupa arsip dan termasuk juga buku-buku, teori-teori atau detail-detail atau aturan-aturan lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

#### 5. Metode Analisis Data

Data yang terkumpul dalam penelitian dianalisa dengan metode analisa kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data diskriptif berupa kata-kata tertulis/lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. <sup>29</sup>

Adapun alasan dilakukan penelitian kualitatif adalah:

- a. Untuk menanggulangi banyaknya informasi yang hilang sehingga intisari konsep yang ada dalam data yang diungkap.
- b. Untuk menanggulangi kecenderungan pembatasan variabel yang diungkap sesuai dengan masalah.
- c. Untuk menanggulangi indeks-indeks kasar.

Dalam metode ini digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

##### a) Pengumpulan Data.

Dalam hal ini peneliti mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara dilapangan.

##### b) Reduksi Data.

Proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dan menajamkan, menggolongkan, menyatukan dan membuang yang tidak

---

<sup>29</sup> Moleong, Lexy J, *Op.Cit*, hlm.3

perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan final dapat ditarik dan diverifikasi.<sup>30</sup>

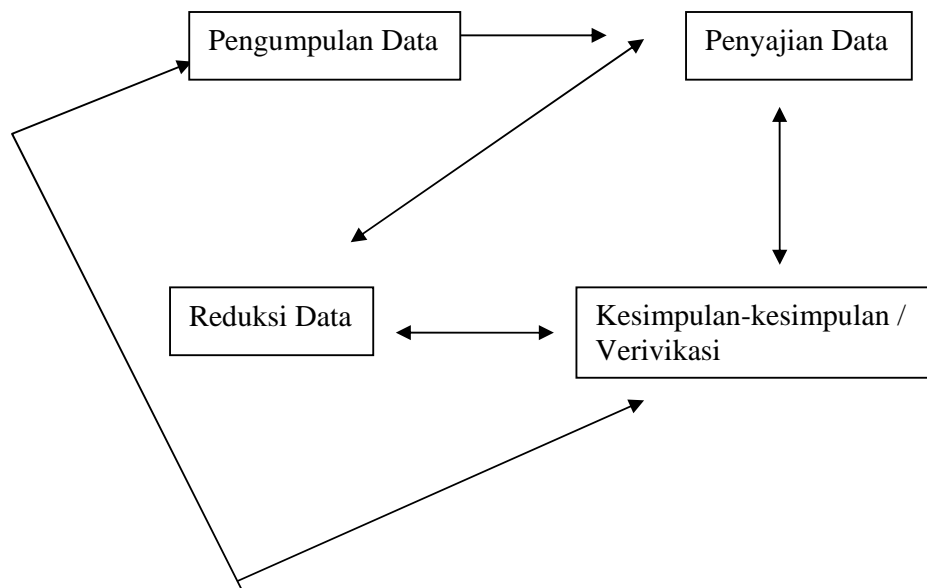
c) Penyajian Data.

Penyajian data yaitu sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Menurut Miles penyajian data merupakan analisis rancangan deretan dan kolom dalam sebuah metrik untuk data kualitatif dan menentukan jenis dan bentuk data dimasukkan kedalam kotak-kotak metrik.<sup>31</sup>

d) Menarik Kesimpulan/Verifikasi.

Kesimpulan adalah suatu tinjauan ulang pada catatan lapangan / kesimpulan dapat ditinjau sebagaimana yang muncul dari data yang harus diuji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya yaitu mencapai validitasnya.<sup>32</sup>

Tahap analisis data kualitatif diatas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



<sup>30</sup> Miles, Matthew B, Huberman A. Michael, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta, UI Press, 1992, hlm.15-16

<sup>31</sup> *Ibid*, hlm.17-18

<sup>32</sup> Miles, Matthew B, Huberman A. Michael, *Op.Cit*, hlm.19



Gambar: Komponen-komponen analisis data model interaktif.

Analisis data secara kualitatif dilakukan dengan cara menguji data dengan konsep atau teori serta jawaban yang diperoleh dari responden untuk menghasilkan data dan informasi dalam mencapai kejelasan tentang pelaksanaan kontrak kerja antara CTKI/TKI di PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang.

## **F. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan skripsi ini dimaksud akan untuk memberikan mengenai pokok-pokok yang akan dibahas secara sistematis dimana skripsi ini terbagi dalam tiga bagian yaitu : bagian awal, isi skripsi, dan bagian akhir skripsi. Masing-masing bagian tidak dapat dipisah-pisahkan karena antara bagian satu sampai bagian ketiganya mempunyai satu keterkaitan. Sistematika skripsi ini dimaksudkan agar dalam rangka penulisan skripsi dapat terarah dan sistematis, maka penulis akan mengemukakan sistematika penulisan skripsi ini.

Adapun sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut ini:

### **BAB I    Pendahuluan.**

Dalam bab ini memuat tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan skripsi, tinjauan pustaka, metode penelitian, sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II    Gambaran Umum tentang kontrak kerja (*Ijarah*) dalam Hukum Islam.**

Dalam bab ini memuat tentang berbagai landasan teori yang terdiri dari Pengertian Ijarah, landasan hukum Ijarah, Rukun dan syarat Ijarah, macam-macam Ijarah.

**BAB III Pelaksanaan Kontrak Kerja Buruh CTKI / TKI di PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang.**

Dalam bab ini penulis mengurai sekilas tentang Profil PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang dan sekilas kontrak kerja Buruh CTKI / TKI dan pelaksanaannya di PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang.

**BAB IV Analisis terhadap Kontrak kerja Buruh dan Pelaksanaan Kontrak Kerja Buruh CTKI / TKI di PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang**

Dalam bab ini memuat tentang: analisis terhadap Pandangan Hukum Islam terhadap kontrak kerja Buruh CTKI / TKI di PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang dan analisis Pandangan Hukum Islam terhadap pelaksanaan kontrak kerja yang dilakukan antara CTKI / TKI dengan PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang

**BAB V Penutup**

Yang memuat Kesimpulan, saran-saran, dan penutup.