

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PEREKRUTAN
TENAGA KERJA WANITA DI PT. PUTRA JABUNG
PERKASA CABANG UNGARAN**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Tugas dan Melengkapi
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Program S1
Dalam Ilmu Syariah



Disusun oleh :
Ismi Fatkhiyah
102311032

**HUKUM EKONOMI ISLAM (MUAMALAH)
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2015**

Dr. H. Abdul Ghofur, M.Ag.

NIP. 19670117 199703 1 001

Perum Kaliwungu Indah RT. 05 RW.X No. 19 Kaliwungu Kendal.

Maria Anna Murvani, SH.MH.

NIP. 19620601 199303 1 004

Ghanesa Raya 299 B Pedurungan Tengah Semarang.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi
An. Sdr. Ismi Fatkhayah

kepada Yth.
Dekan Fakultas Syari'ah
UIN Walisongo Semarang
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Ismi Fatkhayah

NIM : 102311032

Jurusan : Muamalah

Judul Skripsi : **Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perekrutan
Tenaga Kerja Wanita di PT. Putra Jabung Perkasa
Cabang Ungaran**

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.

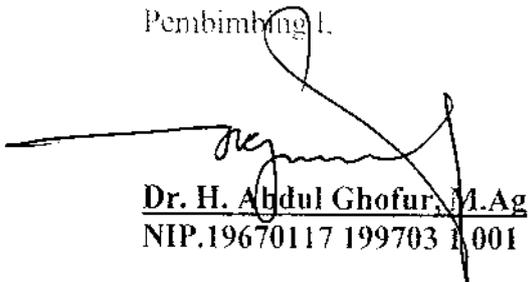
Demikian atas perhatiannya, harap menjadi maklum adanya dan kami ucapkan terimakasih.

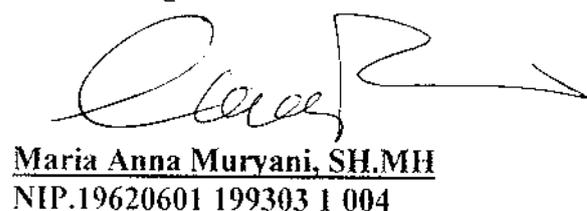
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Semarang, 10 Juni 2015

Pembimbing I.

Pembimbing II.


Dr. H. Abdul Ghofur, M.Ag
NIP.19670117 199703 1 001


Maria Anna Murvani, SH.MH
NIP.19620601 199303 1 004



DEPARTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Prof. Dr. Hamka KM 2 Kampus III Ngaliyan Semarang 50185 (024) 7601291

PENGESAHAN

Nama : Ismi Fatkhiyah
Nim : 102311032
Jurusan : Muamalah
Judul Skripsi : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PEREKRUTAN
TENAGA KERJA WANITA DI PT PUTRA JABUNG PERKASA
CABANG UNGARAN

Telah dimunaqosahkan oleh dewan penguji Fakultas syariah Universitas Islam Negeri
Walisongo Semarang pada tanggal:

SENIN, 22 JUNI 2015

Dan dapat diterima sebagai kelengkapan ujian akhir dalam rangka menyelesaikan studi
program Sarjana Strata 1 (S-1) Tahun Akademik 2015/2016 guna memperoleh gelar Sarjana
dalam Ilmu Hukum Islam.

Semarang, 22 Juni 2015

Ketua Sidang

Achmad Arief Budiman, M.Ag.
NIP.19691031 199503 1 002

Sekretaris Sidang

Maria Anna Muryani, SH., MH
NIP. 19620601 199303 1 004

Penguji I

Drs. H. Abu Hapsin, M.A., ph.D.
NIP. 19590606 198903 1 002



Penguji II

Supangat, M.Ag.
NIP. 19710402 200501 1 004

Pembimbing I

DR. H. Abdul Ghofur, M.Ag.
NIP. 19670117 199703 1 001

Pembimbing II

Maria Anna Muryani, SH., MH
NIP. 19620601 199303 1 004

MOTTO

إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساع

APABILA SUATU PERKARA (MASALAH) DISERAHKAN

KEPADA ORANG

YANG BUKAN AHLINYA, MAKA TUNGGULAH

KEHANCURAN.

(HR. BUKHORI: 57)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini teruntuk orang-orang yang kucintai yang selalu hadir mengisi hari-hariku dalam menghadapi perjuangan hidup serta bagi mereka yang senantiasa mendukung dan mendoakanku di setiap ruang dan waktu dalam kehidupanku khususnya buat:

1. Ibu dan bapak tercinta, yang tidak pernah bosan mendo'akan dengan tulus, ikhlas dan senantiasa memberikan dukungan baik secara moril maupun materiil. Terimakasih untuk segala pengorbanan dan kesabarannya.
2. Kakak-kakakku yang selalu menyayangiku. Terimakasih semuanya atas segala do'a dan motivasinya selama menimba ilmu.
3. Teman-temanku kelas MUA dan MUB 2010.
4. Teman-teman kosku terimakasih untuk semua do'anya.
5. Temanku KKN posko 15 ds. nyatnyono kec. Ungaran Barat.
6. Semua pihak yang telah membantu selama proses penulisan skripsi, hingga skripsi ini selesai.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 11 Juni 2015

Deklarator,



Ismi Fatkhiyah
102311032

ABSTRAK

Perekrutan TKI adalah proses pencarian calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim keluar negeri. Pemilihan calon TKI yang akan dikirim sedapat mungkin dilakukan secara selektif. Perekrutan TKI dalam UU Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri pasal 35 yang mengatur tentang penentuan syarat calon TKI untuk pelaksana penempatan TKI swasta. PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran adalah perusahaan pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta yang mengirimkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Melihat dari permasalahan tersebut, penulis akan mencoba melakukan penelitian dengan judul *"tinjauan hukum Islam terhadap perekrutan tenaga kerja wanita di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran"*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perekrutan tenaga kerja wanita yang diterapkan oleh PT. putra Jabung Perkasa cabang Ungaran. Maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana rekrutmen tenaga kerja wanita di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran dan bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap rekrutmen tenaga kerja wanita di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan yang dilakukan di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran. Data-data yang digunakan dalam dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan dari sumber data skunder. Data-data dalam penelitan ini diperoleh dengan metode wawancara dan dokumentasi. Data-data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan metode deskriptif analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Perekrutan tenaga kerja wanita di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran belum dilaksanakan sesuai perundang-undangan yang mengaturnya secara jelas, yaitu pendidikan minimal lulusan SD, yang seharusnya merekrut calon tenaga kerja wanita yang minimal lulusan SLTP. Adapun menurut hukum Islam Perekrutan yang dilakukan PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran ini tidak diperbolehkan, dalam kaidah fikih (درء المفاسد اولى من جلب المصالح) yaitu menolak kerusakan lebih utama dari pada menarik kebaikan. Karena pada saat ini banyak kasus-kasus yang menimpa TKW salah faktor penyebabnya yaitu cara perekrutan yang salah. Salah satu faktornya yaitu masalah pendidikan TKW yang rendah. Mereka yang berpendidikan rendah yang dari segi pengetahuan, kemampuan juga rendah dan ketika semakin rendah kualitas TKW maka semakin mudah dia mendapatkan perlakuan yang tidak wajar oleh majikan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin

Dengan segala Puji syukur penulis haturkan kepada Illahi Rabbi atas segala rahmat, taufiq, serta hidayahnya yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Rekrutmen Tenaga Kerja Wanita Di PT. Putra Jabung Perkasa Cabang Ungaran”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Islam Pada Jurusan Muamalah, Fakultas Syari’ah, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, ucapan terimakasih dan penghargaan penulis sampaikan kepada:

1. Dr. H. Ghofur, M.Ag selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyusun skripsi ini.
2. Maria Anna Muryani, SH.MH selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyusun skripsi ini.
3. Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag, selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.

4. Dr. H. Arif Junaidi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syari'ah UIN Walisongo Semarang
5. Afif Noor, S.Ag.S.H.M.Hum selaku Ketua Jurusan Mu'amalah Fakultas Syari'ah.
6. Supangat, M.Ag selaku Sekertaris Jurusan Mu'amalah Fakultas Syari'ah.
7. Kepada keluarga besar Fakultas syariah beserta keluarga besar program studi Muamalah UIN Walisongo Semarang dan seluruh dosen yang telah memberi ilmu serta bimbingan hingga terciptanya karya ini.
8. Bapak jamal MS. dan segenap karyawan PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran yang memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan menimba ilmu.
9. Kedua orang tua tercinta (Bapak Sudirman dan Ibu Kamsinah) tercinta yang mengasuh, mendidik, melindungi serta memberikan do'a dan dukungan moril maupun materiil.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, namun penulis berharap sekripsi ini dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan berfikir bagi setiap orang yang membaca. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Semarang, 11 Juni 2015

Ismi Fatkhiyah
NIM. 102311032

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI.....	vi
HALAMAN ABSTRAK	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	viii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
D. Telaah Pustaka	11
E. Metode Penelitian	13
F. Sistematika Penulisan	16

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG REKRUTMEN, TENAGA KERJA, BEKERJA MENURUT ISLAM DAN FATWA MUI TENTANG PENGIRIMAN TENAGA KERJA WANITA (TKW) KE LUAR NEGERI.

A. Rekrutmen	18
1. Pengertian rekrutmen	18
2. Rekrutmen dalam kajian islam.....	19
3. Tujuan rekrutmen	22
4. Metode-metode rekrutmen	25
B. Tenaga Kerja	26
1. Pengertian tenaga kerja	26
2. Pengertian tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja kontrak, dan tenaga kerja borongan	29
3. Tenaga kerja Indonesia	
a. Pengertian tenaga kerja Indonesia.....	31
b. Pihak-pihak yang terkait dalam penempatan TKI ke luar negeri	31
C. Bekerja Dalam Islam.....	36

D. Fatwa MUI Tentang Pengiriman Tenaga Kerja Wanita (TKW) Ke Luar Negeri	44
--	----

BAB III GAMBARAN UMUM PEREKRUTAN TENAGA KERJA WANITA DI PT. PUTRA JABUNG PERKASA CABANG UNGARAN

A. Profil PJTKI PT. Putra Jabung Perkasa Cabang Ungaran	46
B. Struktur Organisasi PT. Putra Jabung Perkasa Cabang Ungaran.....	47
C. Praktek Perekrutan TKW	49
D. Prosedur Perekrutan	50

BAB IV ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PEREKRUTAN TENAGA KERJA WANITA DI PT. PUTRA JABUNG PERKASA CABANG UNGARAN

A. Analisis Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Wanita Di PT. Putra Jabung Perkasa Cabang Ungaran Menurut Pasaal 52 UU No.39 Tahun 2004	
---	--

Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) Di Luar Negeri	59
B. Analisis Hukum Islam Terhadap Rekrutmen Tenaga Kerja Wanita di PT. Putra Jabung Perkasa Cabang Ungaran	64

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	77
B. Saran-Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN - LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya dalam suatu perusahaan pemerintahan maupun swasta, faktor tenaga kerja atau biasa disebut faktor sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam segala aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya yang paling penting dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif.

Rekrutmen (*recruitment*) merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna untuk menutup kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.¹

Maksud dan tujuan rekrutmen adalah untuk memperoleh suatu persediaan seluas mungkin dari calon-calon pelamar sedemikian rupa sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan untuk melakukan pilihan tenaga kerja bermutu yang diperlukan.²

¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN, 2004, h.170.

² Moh. Agus Tulus, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1993, h.60.

Perekrutan menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong, hal ini menjadi sangat penting, khususnya ketika supply sumber daya manusia terbatas, dimana hanya sedikit jumlah pegawai yang tersedia sedangkan banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tersebut, sehingga perusahaan-perusahaan dengan sendirinya bersaing untuk menarik calon pegawai yang terbaik dari calon yang ada.³

Rekrutmen merupakan langkah awal dalam mencari dan memperoleh tenaga kerja. Sebagai tahap awal untuk mencari dan memperoleh tenaga kerja yang handal, maka proses ini sangat penting sehingga harus diupayakan melalui uji kelayakan/kredibilitas yang ketat agar perusahaan tidak dirugikan di kemudian hari. Manfaat utama dari proses perekrutan dan seleksi adalah untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu mendapatkan orang yang tepat untuk suatu jabatan. Suatu keputusan yang buruk dapat membawa konsekuensi yang besar bagi perusahaan. Bahkan pada suatu tingkat dasar tenaga kerja baru yang kurang berkualitas yang tidak sesuai dengan etos dan tujuan organisasi dapat

³ Marihot Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: PT. Grasindo, 2002, h. 97.

merusak produksi, kepuasan pelanggan dan keseluruhan kualitas pelayanan.⁴

Dalam hal ini sumber daya manusia berupaya untuk mengolah unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya semaksimal mungkin sehingga dapat memuaskan sumber daya manusia dan organisasi. Apabila perusahaan merekrut calon tenaga kerja yang tidak memenuhi persyaratan kualitas maka lebih jauh mungkin perusahaan akan mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk melatih para calon tenaga kerja bilamana mereka nantinya diterima bekerja, jadi apabila suatu perusahaan tidak berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya maka salah satu faktor penyebabnya adalah tenaga kerja yang dibebankannya.⁵

Sudah menjadi suatu pedoman bahwa seseorang pimpinan yang baik, harus dapat membuat penilaian secara objektif dan dapat menempatkan calon tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat pula. Falsafah Islam memandang tugas awal yang harus dilakukan seorang pemimpin adalah mencari dan menseleksi calon tenaga kerja guna menempati pos-pos pekerjaan yang telah ditetapkan.

⁴ Dale, *Sukses merekrut dan Menyeleksi Karyawan (Panduan Praktis Bagi Manager)*, Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2003, h.1-2.

⁵ Marithot Tua Effendi Hariandja, *op.cit*, h. 97-98.

Pemilihan tenaga kerja merupakan aktivitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan. Maka para pemimpin harus selektif dalam memilih calon tenaga kerja, mereka adalah orang yang berkompeten dibidangnya, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah).

Merekrut dan menyeleksi calon tenaga kerja merupakan persoalan yang krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rosulullah SAW dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari (Shahih Bukhori) dari Abu Hurairah. Rosulullah bersabda:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هَلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاغِ بْنِ هُرَيْرٍ هُرَاضِيٍّ أَنَّ اللَّهَ عَنَّهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَسَارِعَنَّ عَنِّي إِذَا ضُيِّعَتْ الْأَمْنَةُ فَأَنْتَظِرُ السَّاعَةَ قُلْ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا اسْتَدَّ الْأَمْرَ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَأَنْتَظِرُ السَّاعَةَ

Artinya: “Ketika menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rosulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rosulullah bersabda : “ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya” (HR. Bukhori: 57)⁶

Sikap amanah akan memberikan dampak positif bagi diri pelaku, perusahaan, masyarakat bahkan negara. Sebaliknya sikap tidak amanah akan berdampak buruk

⁶Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006, h.105.

akibatnya, bagi pribadi sikap tidak amanah membuat harta yang diperolehnya menjadi tidak berkah. Bagi perusahaan, sikap tidak amanah akan menimbulkan kerugian dan tidak efisiensi. Jika hal ini terus berlangsung, bukan tidak mungkin perusahaan tersebut berakhir bangkrut.

Telah banyak cara dan upaya yang ditempuh atau dilakukan dalam pengembangan dan penyiapan lapangan pekerjaan bagi penduduk Indonesia. Namun terbukti bahwa usaha yang ditempuh itu belum dapat memberikan jalan keluar yang sebaik-baiknya .

Salah satu upaya yang selama ini dianggap efektif untuk mengatasi masalah penduduk adalah melaksanakan pengiriman tenaga kerja Indonesia keluar negeri melalui antarkerja antarnegara. Pengiriman tersebut setidaknya-tidaknya telah mendatangkan manfaat yang besar, yaitu:

1. Mempererat hubungan antarnegara
2. Mendorong terjadinya pengalaman kerja dan alih teknologi
3. Meningkatkan pembayaran di dalam neraca pembayaran Negara (devisa)

Selain membawa dampak positif seperti yang dikemukakan di atas, ternyata dalam praktik penyelenggaraannya timbul beberapa dampak negatif seperti adanya tindakan-tindakan diluar batas perikemanusiaan yang menimpa pada tenaga

kerja.

Pemilihan tenaga kerja yang akan dikirim sedapat mungkin dilakukan secara selektif untuk mempersiapkan tenaga kerja yang benar-benar siap pakai, dapat diharapkan loyalitasnya, baik dari segi keterampilan yang dimiliki maupun dari segi mental ideologi sehingga dapat membatasi atau mengurangi akibat yang tidak diinginkan. Model dan mekanisme yang baik itu hanya dapat dilakukan apabila terdapat adanya pengaturan yang pasti dan konsisten terhadap UUD 1945 dan Pancasila.⁷

Berkenaan dengan Perekrutan tenaga kerja, banyak dijumpai Perekrutan tenaga kerja yang belum sesuai dengan peraturan Undang-undang, salah satu diantaranya adalah PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran belum sesuai dengan peraturan Undang-undang yang berlaku. Karena di dalam pasal 35 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri menentukan bahwa; Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

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

⁷ Zaeni Asyhadi, *Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, h.198-199.

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

- b. Sehat jasmani dan rohani;
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan dan;
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.⁸

Tapi pada kenyataanya di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran merekrut tenaga kerja wanita berpendidikan sekurang-kurangnya lulusan SD. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai yang bekerja di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran mengatakan bahwa alasan perusahaan merekrut tenaga kerja lulusan SD karena kadang lulusan SD cara berfikirnya malah lebih cerdas, bisa baca tulis dan yang terpenting bisa mengerjakan pekerjaan rumah.

Berkaitan dengan Perekrutan dalam surat Az-Zukhruf ayat 32 Allah SWT berfirman:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ^٤ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا^٥ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا
سُخْرِيًّا^٦ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

⁸ Pasal 35 Undang-undang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri No. 39 Tahun 2004.

Artinya : “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan kebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.” (Q.S. Az-Zukhruf: 32).⁹

Dasar hukum rekrutmen dan seleksi dalam al-qur’an juga terdapat dalam surat Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut :

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَعْجِرْهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَعْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ



Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(QS. Al- Qhashas : 26)¹⁰

Dari surat Al-Qashash ayat 26 terdapat lafadz *ista'jarta* yang berarti menjadikan pekerja atau menarik dia untuk dijadikan pekerja. ¹¹ lafadz *ijaroh* diartikan sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah) yakni mengambil manfaat tenaga

⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, Surabaya: Duta Alim, 2005, h.702.

¹⁰ *Ibid*, h.26.

¹¹ Rahmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, Bandung:Pustaka Ceria, 2001, h.122.

manusia. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa dalam mencari tenaga kerja haruslah mereka yang kuat lagi jujur.

Seperti yang terjadi di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran yang merupakan perusahaan jasa yang merekrut tenaga kerja wanita untuk dikirim ke luar negeri. Penentuan Perekrutan yang dilakukan ternyata masih belum sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku.

Mengingat tenaga kerja Indonesia akan dikirim ke luar negeri, apalagi tenaga kerja yang berpendidikan lulusan SD. Maka perlu dibekali pendidikan atau pemahaman tentang bahasa, budaya, etika Negara penerima TKI di luar negeri agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja secara kekerasan oleh majikan di luar negeri.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu diketahui tentang Perekrutan tenaga kerja wanita di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran. Hal ini karena PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran yang merekrut tenaga kerja wanita minimal lulusan SD, maka penulisan ini diberi judul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perekrutan Tenaga Kerja Wanita Di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana rekrutmen tenaga kerja wanita di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran?
2. Bagaimana Tinjauan hukum Islam terhadap rekrutmen tenaga kerja wanita di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran?

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan karya skripsi ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui praktek rekrutmen tenaga kerja wanita di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana Tinjauan hukum Islam terhadap rekrutmen tenaga kerja wanita di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran.

Manfaat secara umum dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Dari penelitian ini, dapat digunakan sebagai salah satu tambahan wawasan tentang menariknya praktek

rekrutmen tenaga kerja wanita.

- 2) Hasil dari penelitian ini, dapat dijadikan sebagai literatur baru mengenai praktek rekrutmen tenaga kerja wanita dalam hukum Islam.

Dan manfaat secara khusus dari penulisan ini adalah :

- 1) Bagi PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran, dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan perekrutmen tenaga kerja wanita dengan ketentuan undang-undang yang telah di tentukan dan ketentuan syari'ah.
- 2) Bagi penulis, dapat menjadi sarana teoritis dalam mempraktekkan apa yang telah diperoleh dan dipelajari di Institusi.
- 3) Bagi pembaca, dapat dijadikan sebagai sarana referensi dan informasi tentang praktek rekrutmen tenaga kerja dalam pasal 35 Undang-undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

D. Telaah pustaka

Dari penelitian yang akan penulis lakukan, ada beberapa karya Ilmiah terdahulu yang telah membahas hal-hal terkait dengan penelitian ini. hal tersebut dilakukan untuk

menghindari asumsi plagiasi terhadap penelitian penulis. Berikut beberapa karya ilmiah yang telah penulis temukan :

Skripsi dengan judul ”*Perlindungan Hukum Buruh Migran/TKI Yang Bekerja Di Luar Negeri (Studi Kasus Pada PJTKI Di Kota Semarang)*”, karya N. Ponco Widiatmoko dari Universitas Katolik Soegijapranata. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum buruh migran/TKI yang bekerja di luar negeri khususnya dikota semarang masih belum baik adanya. Karena banyaknya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan di dalam perundang-undangan yang berlaku, baik yang terjadi pada masa pra penempatan seperti manipulasi data usia buruh migran/TKI, dan pada masa penempatan pelanggarannya seperti kekerasan yang dilakukan majikan.¹²

Skripsi dengan judul “ *Peranan, Tugas dan Tanggung Jawab PJTKI dalam Perekrutan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang Berada di Luar Negeri Study Kasus di PT. Sahara*”, karya Alfredo P Damanik dari Universitas Sumatera Utara. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan perekrutan, penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia belum sesuai dengan Undang-undang dan peraturan yang berlaku, dan

¹² N. Ponco Widiatmoko, *Perlindungan Hukum Buruh Migran/TKI Yang Bekerja Di Luar Negeri (Studi Kasus Pada PJTKI Di Kota Semarang)*, Universitas Katolik Soegijapranata, 2004. Diakses pada hari kamis, tanggal 18 september 2014, Pukul 15:45.

masih banyak hambatan yang dialami PJTKI di Kota Medan dalam pengiriman TKI ke luar negeri, seperti calon tenaga kerja Indonesia yang kualitasnya rendah sehingga menyulitkan PJTKI untuk mengirimkannya segera.¹³

Berbeda dengan penelitian-penelitian di atas, penelitian yang akan penulis lakukan adalah Perekrutan tenaga kerja yang terjadi di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran dengan menggunakan analisis pasal 35 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Oleh karena itu, penulis merasa yakin untuk tetap mempertahankan objek penelitian ini tanpa disertai adanya plagiasi.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) karena meneliti kasus yang terjadi dalam kehidupan nyata. Data-data dalam penelitian ini diperoleh dari data lapangan. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu sebagai suatu metode untuk menangkap dan memberikan gambaran terhadap suatu fenomena, sebagai metode untuk

¹³ Alfredo p damanik, *Peranan, Tugas Dan Tanggung Jawab Pjtki Dalam Perekrutan, Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Yang Berada Di Luar Negeri Study Kasus Di PT. Sahar*, universitas sumatera utara, 2006. Diakses pada hari selasa, tanggal 16 september 2014, pukul 15:30.

mengekplorasi fenomena dan sebagai metode untuk memberikan penjelasan dari suatu fenomena yang diteliti.¹⁴

2. Sumber Data

- a. Data Primer ini merupakan data yang berasal dari sumber data yang dikumpulkan dan juga berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.¹⁵ Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari pegawai PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran.
- b. Sumber Data Sekunder adalah sumber atau informasi data yang dijadikan sebagai data pendukung, misalnya calon tenaga kerja wanita atau dokumen.¹⁶ Data pelengkap ini, bisa diperoleh dari beberapa sumber dokumentasi (bisa berupa ensiklopedi, buku-buku tentang perekrutan tenaga kerja, artikel-artikel maupun laporan-laporan hasil penelitian) dan wawancara. Sumber-sumber di atas tadi akan digunakan untuk memahami perekrutan tenaga kerja wanita dalam pasal

¹⁴ Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Salemba Humanika, 2012, h. 8.

¹⁵ Data primer yang dimaksud adalah karya yang langsung diperoleh dari tangan pertama yang terkait dengan tema penelitian ini. Lihat Zaefuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet-5, 2004, h. 36.

¹⁶ Sedangkan sumber data skunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, Cet-10, 2010, h. 190.

35 undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dalam perspektif fiqh maupun hukum Islam.

3. Teknik pengumpulan data

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara lesan baik langsung atau tidak langsung dengan responden.¹⁷

Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan data yang sempurna tentang cara perekrutan tenaga kerja wanita di PT.Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran. Hal ini saya lakukan dengan pegawai PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran dan calon TKW.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa Catatan, Buku, Surat Kabar, Majalah, Dokumen.¹⁸ Metode ini di gunakan untuk memperoleh data mengenai perekrutan tenaga kerja wanita di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran dalam Perspektif

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, Cet-10, 2010, h. 194.

¹⁸ [Pengertian.blogspot.com/2011/10/Pengertian Dokumentasi](http://Pengertian.blogspot.com/2011/10/Pengertian_Dokumentasi), di akses pada hari, Selasa, 25 Maret 2014 Pukul 21.00 WIB.

fiqh maupun Hukum Islam.

4. Teknik analisis data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif .¹⁹ Deskriptif adalah gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai metode data primer serta fenomena atau hubungan antara fenomena yang diselidiki.²⁰ Dalam hal ini yang akan dideskripsikan adalah hal-hal yang berhubungan dengan perekrutan tenaga kerja wanita di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran.

F. Sistematika penulisan

Untuk memudahkan penulisan dan pembahasan hasil penelitian, maka dibuat sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I menguraikan pendahuluan, yang memberi gambaran secara umum yang memuat pola dasar penulisan skripsi ini yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, sistematika penulisan.

¹⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, Cet-14, 2011, h. 14.

²⁰ Pelaksanaan metode-metode deskriptif dalam pengertian lain tidak terbatas hanya sampai pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisis tentang data itu. Lihat Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode dan Teknik* Bandung: Tarsito, 1989, Edisi ke-7, h. 139-141.

Bab II tinjauan umum tentang rekrutmen, tenaga kerja, Tenaga Kerja Indonesia, bekerja menurut Islam dan Fatwa MUI tentang pengiriman Tenaga Kerja Wanita (TKW) ke luar negeri.

Bab III tinjauan umum PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran yang membahas tentang profil PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran, struktur organisasi, praktek perekrutan TKW, prosedur perekrutan.

Bab IV Berisi tentang analisis terhadap pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja wanita di PT. Putra Jabung Perkasa Cabang Ungaran menurut pasal 35 UU No.39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) di luar negeri dan analisis hukum islam terhadap perekrutan tenaga kerja wanita di PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran.

Bab V berisi penutup yang sekaligus merupakan bab terakhir, dalam bab ini mencakup kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG REKRUTMEN, TENAGA KERJA, BEKERJA MENURUT ISLAM DAN FATWA MUI TENTANG PENGIRIMAN TENAGA KERJA WANITA (TKW) KE LUAR NEGERI.

A. Pengertian rekrutmen

Rekrutmen adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. “mencari” yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. “mempengaruhi” adalah menetapkan cara-cara meneriknya.¹

Rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.²

Dalam memilih dan merekrut calon tenaga kerja memang susah-susah gampang. Namun ada kriteria dalam memilih calon tenaga kerja yang bisa diterapkan antara lain:

1. Capability

Yaitu kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Biasanya berkaitan dengan kemampuan nalar, kecerdasan, berpikir sistematis.

¹ Malayu, *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, h. 174

² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 3*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, h. 170

2. Capacity

Yaitu kapasitas maksimum atau potensi kemampuan seseorang yang ditunjukkan dengan keahlian memecahkan masalah, mengerjakan beban kerja yang berat mengatasi stres akibat pekerjaan, membuat prioritas atau jadwal, dan sebagainya.

3. Creativity

Kreatifitas ditunjukkan dalam kemampuan memecahkan masalah diluar kelaziman sehingga menjadi lebih efektif, lebih efisien, dan lebih cepat.

4. Character

Karakter yaitu watak dasar manusia yang ditunjukkan dalam perilaku sehari-hari, sikap dan sopan santun.

5. Credibility

Kredibilitas diunjukkan melalui kejujuran, integritas sehingga calon karyawan dapat dipercaya, dapat diandalkan untuk memikul tanggung jawabnya dengan benar.

6. Commitment

Komitmen ditunjukkan melalui kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, walaupun dalam kondisi yang sulit atau atau tidak menguntungkan.

7. Compatibility

Kompatibilitas ditunjukkan dalam kepatuhan, kecocokan dengan budaya perusahaan, dapat bekerjasama dengan tim dan rekan kerja, dapat bergaul dengan orang atau lingkungan.³

Adapun metode-metode yang digunakan digunakan dalam merekrut tenaga kerja antara lain:

1. Melalui iklan surat kabar

Cara ini adalah yang paling umum akan tetapi biayanya dapat tinggi sekali.

2. Agen-agen tenaga kerja

Agen-agen tenaga kerja banyak terdapat dimana-mana dan memberikan jasa pelayanan yang cukup baik.

3. Kunjungan- kunjungan

Biasanya tim-tim khusus mengunjungi daerah-daerah untuk mengutarakan peluang-peluang pekerjaan yang tersedia dan untuk memperoleh calon-calon yang khusus diperlukan oleh perusahaan.⁴

Adapun maksud dan tujuan rekrutmen adalah untuk memperoleh sesuatu persediaan seluas mungkin dari calon-calon pelamar sedemikian rupa sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan untuk melakukan pilihan tenaga kerja bermutu yang diperlukan.⁵

³ <http://ilhamrizki.com/criteria> dasar memilih calon karyawan. Diakses pada tanggal 30 April 2015, pukul 06:00.

⁴ Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, h. 62-63.

⁵ Moh. Agus Tulus, *ibid*, h. 60.

B. Pengertian tenaga kerja.

Tenaga kerja dalam pengertian hidup bermasyarakat diartikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang ataupun jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat, dalam hal ini berarti setiap orang tanpa terkecuali baik pria maupun wanita selama mereka mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang ataupun jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat termasuk tenaga kerja.

Seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dibedakan menjadi 2 (dua) bagian macam yaitu untuk melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri dan melakukan pekerjaan untuk dilaksanakan dalam suatu hubungan kerja, yang mana si pekerja mendapatkan upah dan orang lain yang bertindak sebagai pemberi kerja di bawah perintah orang lain dan hasilnya pun untuk bukan dirinya sendiri tetapi untuk orang lain.⁶

Adapun tenaga kerja menurut para ahli antara lain:

1. Tenaga kerja menurut Hamzah adalah tenaga yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utama dalam proses produksi baik fisik maupun pikiran.
2. Menurut Suparmoko dan Icuk Rangga Bawono, tenaga kerja adalah penduduk berusia kerja yang memiliki pekerjaan dan melakukan kegiatan-kegiatan lainnya.

⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1992. h. 3.

3. Sedangkan menurut Payman, tenaga kerja adalah produk yang telah bekerja, mencari pekerjaan atau sebagai melaksanakan pekerjaan.⁷
4. Menurut Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.⁸

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁹

Adapun batas umur seseorang dikatakan sebagai tenaga kerja dalam Pasal 68 UU No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Dalam ketentuan undang-undang tersebut anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun. Berarti 18 tahun adalah usia minimum yang diperbolehkan pemerintah untuk bekerja.¹⁰

Kemudian pengertian pekerja atau buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹¹

⁷ <http://dilihatya.com/1762/pengertian-tenaga-kerja-menurut-para-ahli>, diakses pada tanggal 30 Desember 2014, pukul 12:10.

⁸ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta;PT. Raja Grafindo Persada, 2007, h. 17.

⁹ Pasal 1 undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003.

¹⁰ Pasal 68 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003.

¹¹ Lalu Husni, *op.cit*, h. 19

Adapun kriteria angkatan kerja untuk memasuki dunia kerja antara lain:

1. Jenis dan tingkat pendidikan
2. Keahlian khusus yang dimiliki calon tenaga kerja
3. Kejujuran, sikap, serta kepribadian
4. Pengalaman kerja
5. Kesehatan.¹²

Tenaga kerja meliputi tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan, mengenai tenaga kerja perempuan dalam hukum ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan tidak ada pengertian khusus, karena tenaga kerja yang dimaksud adalah meliputi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.

Pekerja perempuan sebagai sosok seorang perempuan yang hidup dalam kodrati perempuan, tata hidupnya juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternalnya. Menurut Abdul Rahman Budiono yang dimaksudkan perempuan disini adalah perempuan yang telah berumur delapan belas tahun atau lebih.¹³

Dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan pekerja atau buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.¹⁴

¹² <http://ilhamrizki.com/2013/criteria-dasar-memilih-calon-tenaga-kerja>. Diakses pada tanggal 30 April 2015 pukul 06.00.

¹³ Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Indeks, 2010, h. 30.

¹⁴ Pasal 76 undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003.

Pembatasan dan larangan bagi pekerja perempuan untuk menjalankan pekerjaan sebagaimana disebutkan di atas dimaksudkan untuk melindungi pekerja perempuan itu sendiri dari norma kesusilaan maupun untuk menjaga fisiknya karena secara kodrati fisik wanita lebih lemah dibandingkan dengan pria.¹⁵

Sedangkan Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut calon TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Tenaga kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.¹⁶

Adapun tenaga kerja, ada yang bekerja di dalam negeri dan ada pula yang bekerja di luar negeri. Adapun perekrutan diluar negeri menurut pasal 35 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri menentukan bahwa ; Perekrutan calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

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

¹⁵ Suratman, *op.cit*, h.31.

¹⁶ Pasal 1 Undang-undang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri No. 39 Tahun 2004.

kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;

- b. Sehat jasmani dan rohani;
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan dan;
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

Bagi warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan di atas dapat mencari kartu kuning (kartu pertanda pencari pekerjaan) yang di keluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten.¹⁷

Bagi warga Negara Indonesia yang mempunyai persyaratan di atas dapat mencari Kartu Kuning (kartu pertanda pencari pekerjaan) yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja setiap kabupaten. Untuk itu setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

1. Bekerja di luar negeri;
2. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
3. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
4. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinan serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya ;
5. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di Negara tujuan;

¹⁷ Pasal 35 Undang-undang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri No. 39 Tahun 2004.

6. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
7. Memperoleh jaminan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
8. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;
9. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.¹⁸

Kehadiran sebuah Undang-undang dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri sudah lama dinantikan karena pengaturan penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri sudah seharusnya diatur dengan undang-undang karena:

1. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya;
2. Hak setiap warga Negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan;
3. Dalam kenyataan selama ini tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sering dijadikan objek perdagangan manusia, kerja paksa, korban kekerasan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan

¹⁸ Pasal 8 Undang-undang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri No. 39 Tahun 2004.

lain yang bertentangan dengan hak asasi manusia;

4. Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, dan anti diskriminasi;
5. Penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu produk hukum yang memadai guna memberikan perlindungan yang maksimal.¹⁹

Dengan demikian penempatan tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak yang di dalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan memperhatikan harkat, martabat, manusia serta sisi perlindungan hukumnya. Karena itu negara wajib secara aktif menjamin dan melindungi hak asasi warga negara yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan social, kesetaraan gender, dan anti perdagangan manusia.²⁰

¹⁹ Lalu Husni, *op.cit*, h. 87-88.

²⁰ Lalu Husni, *loc. cit*, h. 89.

C. Bekerja dalam Islam

Bekerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik lewat gerak anggota tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perseorangan ataupun secara kolektif, baik untuk pribadi ataupun untuk orang lain dengan menerima gaji.²¹

Dalam ajaran Islam, masalah ketenagakerjaan termasuk dalam bidang mu'amalah, khususnya bab Ijarah (sewa menyewa). Sedangkan ijarah adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut dengan seorang *ajir* (tenaga kerja), maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya, semua hal tersebut dalam Undang-undang disebut dengan perjanjian kerja.²² Mengenai perjanjian kerja, di dalam al-Qur'an dijelaskan dalam Qs. An-Nur: 33, yang berbunyi:

وَلَيْسَتَعَفِيفِ الَّذِينَ لَا يَتَّخِذُونَ نِكَاحًا حَتَّىٰ يُغْنِيَهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَالَّذِينَ يَبْتَغُونَ
الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا ۗ وَأَتَوْهُمْ مِّن مَّالِ اللَّهِ
الَّذِي آتَاكُمْ ۗ وَلَا تَكْرَهُوا فِتْيَانَكُمْ عَلَىٰ الْبِعَاءِ إِنْ أَرَدْنَ تَخَصُّبًا لِّيَتَّبِعُوا عَرَضَ الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا ۗ وَمَنْ يُكْرِهْنَهُنَّ فَإِنَّ اللَّهَ مِنْ بَعْدِ إِكْرَاهِهِنَّ غَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿٣٣﴾

Artinya : *Dan budak-budak yang kamu yang menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat perjanjian dengan mereka, jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebagian dari harta Allah yang dikaruniakan-Nya kepadamu. (QS. An-Nur :33)*²³

²¹ Prof. Dr. Hj. Siti Muri'ah, *Nilai-Nilai Pendidikan Islam Dan Wanita Karir*, Semarang: Rasail Media Group, 2011, h.193.

²² Taqoyuddin An Nabhani, *An- Nidlam Al- Istihadi fil Islami* Moh. Maghfur Wachid, “*Membangun Ekonomi Alternatif: Prespektif Islam*”, Surabaya: Risalah Gusti, Cet. Ke-7, 2002, h. 84.

²³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang : PT.Karya Toha Putra,1995, h.549.

Dalam ajaran Islam juga memiliki ekonomi yang sangat fundamental dan berbeda dengan sistem-sistem yang tengah berjalan. Islam memiliki akar dalam syari'at yang membentuk dalam pandangan dunia sekaligus strategis (*maqasid asy-syari'ah*) yang berbeda dengan sistem sekuler.²⁴

Salah satu masalah yang tiap kali muncul dan perlu diperbincangkan adalah, apakah “wanita” atau “perempuan” berpeluang untuk mendapatkan pekerjaan? Ajaran Islam telah menempatkan perempuan sebagai *partner* yang sederajat dengan laki-laki dalam mengemban amanah Allah sebagai khalifah-Nya di muka bumi ini.

Dalam mengemban tugas hidup, Allah telah menegaskan dalam berbagai ayat dalam al-Qur'an, diantaranya adalah QS. at-Taubah: 71 yang berbunyi:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: *Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.(QS. At-Taubah 71)*²⁵

Ayat ini menjelaskan pentingnya kerjasama antara pria dan wanita, untuk saling tolong menolong baik dalam rangka kepentingan pekerjaan

²⁴ M. Umar Chapra, *Islam and The Economic Challenge*, Ikhwan Abidin Basri, “*Islam dan Tantangan Ekonomi*”, Jakarta: Gema Insani Press, Cet. Ke-1, h.7.

²⁵Departemen Agama Republik Indonesia, *op.cit.* h.291.

maupun untuk kepentingan ibadah. Disamping itu, dari ayat ini juga dapat dipahami bahwa untuk mencapai kebaikan dan prestasi yang diharapkan diperlukan rasa berbagi tanggung jawab. Dalam konteks wanita-pria, maka keberhasilan wanita baik dalam bekerja maupun dalam ibadah juga menjadi bagian dan tanggung jawab pria. Demikian pula seliknya, keberhasilan pria juga menjadi bagian dan tanggung jawab wanita.²⁶

Pada dasarnya semua umat manusia baik laki-laki maupun perempuan adalah sama kedudukannya sebagai pekerja dan sebagai manusia. Dimana masing-masing mempunyai kehormatan yang sama meskipun berbeda-beda kadar kemampuan dan bakat pembawaannya serta daerah lingkungan kerjanya dan hasil-hasil yang diperoleh dari kerja yang dilakukannya. Sehingga menurut pandangan hukum islam, hal ini bukan merupakan suatu tingkat dan kelas dalam masyarakat.

Hal itu ditegaskan dalam surat at-Taubah: 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *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)*²⁷

Syari'at Islam datang untuk membawa kemaslahatan, termasuk kemaslahatan dalam Islam adalah perintah Allah *ta'ala* kepada manusia yang berkemampuan untuk bekerja, mencari karunia-Nya yang terhampar

²⁶ Prof. Dr. Hj. Siti Muri'ah, *op.cit*, h.199.

²⁷Departemen Agama Republik Indonesia,*op.cit* , h.298.

luas di permukaan bumi. Islam tidak hanya melingkupi dan mengatur perbuatan manusia dalam hubungannya dengan tuhan, tetapi juga dalam hubungannya dengan dirinya sendiri, sesama manusia dan alam, termasuk di dalamnya tentang bekerja yang tampaknya bersifat duniawi.²⁸

Hal itu ditegaskan dalam surat Al-mulk:15 yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ



Artinya: “Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan” (QS. Al-Mulk : 15).²⁹

Menurut Islam bekerja yang tampaknya bernuansa duniawi dapat bernilai ibadah bila dilakukan dengan tujuan yang benar yaitu mencari ridho Allah swt. dan mendapatkan keutamaan dari hasil kerjanya.³⁰ Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat al-Jumua:10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ

تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (10)”. (Al- jumu’ah:9-10)³¹

Seiring dengan itu perlu ditumbuhkan suatu kesadaran akan pentingnya keabilitas bekerja dengan berusaha bagi setiap individu baik

²⁸ <http://fitrahfitri.wordpress.com/hukum-bekerja-dalam-islam>, di akses pada tanggal 25 desember 2014, pukul 20:20.

²⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *loc.cit*, h. 956.

³⁰ Prof. Dr. Hj. Siti Muri’ah, *op.cit*, h. 195.

³¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *loc.cit*, h. 933.

pria maupun wanita, karena wujud kemitraan pria dan wanita berhajat kepada adanya kerjasama dan keterpaduan dalam memikul tanggung jawab mereka.³²

Ada saatnya beribadah, ada saatnya untuk bekerja. Keduanya akan membawa kemaslahatan jika dikerjakan sesuai yang diperintahkan. Allah *ta'ala* sama sekali tidak pernah memerintahkan manusia untuk menghabiskan waktunya beribadah kepada Allah *ta'ala*.

Adapun kemaslahatan dari bekerja yaitu dengan bekerja berarti menekuni suatu pekerjaan yang menghasilkan insentif ekonomi dalam bentuk upah atau gaji. Dengan hasil itu, dapat membantu mencukupi kebutuhan hidup, kita dapat menambah wawasan, menambah keilmuan, pengetahuan tentang pekerjaan yang diamanahkan kepada kita begitupun ketika kita sudah tidak bekerja lagi, ilmu dan pengalaman selama bekerja dapat menjadi amal jariyyah yang manfaat bagi orang, dan dengan bekerja kita juga menambah saudara.³³

Dan manakala kita mencermati kondisi dalam kehidupannya selama ini, maka akan kita jumpai sebagian suami mereka ternyata tidak berkemampuan menanggung biaya hidup keluarga, bahkan kebanyakan orang tua atau wali tidak sanggup menanggung beban hidup seorang anak wanita beserta anak-anaknya ketika ia diceraikan suaminya atau menjadi janda karena ditinggal mati oleh suaminya. Dalam kondisi seperti ini

³² Prof. Dr. Hj. Siti Muri'ah, *loc.cit*, h. 195.

³³ <http://keuntungan-dalam-bekerja.html> diakses pada hari Selasa, tanggal 19 November 2014 jam 07:00 WIB.

seorang wanita dapat dikatakan wajib bekerja untuk menanggung biaya hidupnya beserta keluarganya karena si penanggung jawab sudah tiada atau tidak berdaya. Sementara dalam kesempatan lain seorang wanita disunnahkan bekerja, manakala kegiatan bekerja dilakukan sejalan dengan tanggung jawab keluarga dan berpedoman pada tujuan-tujuan yang luhur misalnya membantu suami, ayah, atau saudaranya yang miskin, atau berkorban pada jalan yang baik.³⁴

Pada dasarnya, Islam memberikan kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan. Terbuka kesempatan bagi perempuan untuk bekerja sebagaimana laki-laki juga diberi kebebasan untuk mengembangkan diri. Dalam Islam kaum perempuan diperkenankan untuk bekerja, mengembangkan seluas-luasnya segala keahlian yang dimiliki. Sebab wanita juga diberi kemampuan dan keahlian yang bisa ditampilkakan kepada publik.³⁵

Telah banyak cara dan upaya yang ditempuh atau dilakukan dalam pengembangan dan penyiapan lapangan pekerjaan bagi penduduk Indonesia, baik itu di sektor formal maupun informal. Namun terbukti bahwa usaha yang ditempuh itu belum dapat memberikan jalan keluar yang sebaik-baiknya. Salah satu upaya yang selama ini efektif untuk mengatasi masalah penduduk adalah melaksanakan pengiriman tenaga Indonesia ke luar negeri melalui antarkerja antarnegara.³⁶

³⁴ Prof. Dr. Hj. Siti Muri'ah, *Loc.cit*, h. 195-196

³⁵ Abu Yasid, *Fiqh Realitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h. 303.

³⁶ Zaeni Asyadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, h. 198.

Dari aspek ekonomis, kerja di luar negeri memang menjanjikan. Diakui atau tidak, penghasilan kerja diluar negeri jauh lebih besar dibandingkan dengan upah buruh di dalam negeri. Namun dari sisi lain tragedi memilukan terus menerus menimpa TKW kita, beraneka ragam derita mereka alami. Seperti diperlakukan majikan sebagai budak, harus member pelayanan segala-galanya, diperkosa majikan, atau bunuh diri karena tak mampu menahan derita yang berkepanjangan, bahkan ada yang sampai nekat melakukan perlawanan terhadap majikannya. Akhirnya, mereka harus menghadapi hukuman mati sesuai dengan hukum negara setempat.³⁷

Ada banyak faktor yang memaksa mereka untuk bekerja diluar negeri seperti himpitan ekonomi yang menyesak dada, tidak ada lagi sumber penghasilan yang dapat diandalkan dalam keluarganya dan ada juga wanita yang bekerja di luar negeri hanya untuk menumpuk kekayaan sebanyak-banyaknya.

Dalam persoalan seperti ini, sejauh mana kebolehan perempuan tersebut? Dalam hal ini, pendapat para ulama' terbelah menjadi dua kelompok. *Pertama*, Al-Qurthubi berpendapat bahwa wanita tidak boleh bekerja di luar rumah kecuali dalam kondisi yang betul-betul dharurah. Artinya jika tidak ada alasan kuat yang mengharuskan keluar rumah, maka wanita tidak boleh meninggalkan rumahnya. *Kedua*, al-Biq'a'I berpendapat bahwa wanita boleh bekerja di luar rumah jika ada kebutuhan (hajat) yang

³⁷ Abu Yasid, *op.cit*, h. 302.

menghendakinya. Jadi tidak hanya dalam kondisi darurat saja.³⁸ Wanita bekerja disisi lain juga mempunyai nilai positif bagi wanita. Nilai-nilai positif bekerja bagi wanita dapat dilihat dari berbagai perspektif antara lain sebagai berikut :

a. Ekonomi

Bekerja berarti menekuni suatu pekerjaan yang menghasilkan insentif ekonomi dalam bentuk upah atau gaji. Dengan hasil itu, wanita dapat membantu mencukupi kebutuhan hidup keluarganya.

b. Psikologi

Bekerja pada umumnya diasosiasikan dengan kebutuhan ekonomi. Namun sebenarnya ada kebutuhan lain bagi setiap individu, termasuk wanita yang dapat dipenuhi dengan bekerja. Diantara kebutuhan itu adalah kebutuhan akan pengakuan, penghargaan dan aktualisasi diri. Di saat kesulitan ekonomi menghimpit banyak kalangan dan lapangan kerja semakin sempit, memperoleh pekerjaan dan sukses berkarier merupakan prestasi tersendiri. Dengan prestasi ini, wanita menjadi lebih percaya diri.

c. Sosiologis

Kerap kali dijumpai di perusahaan, adanya pegawai atau karyawan yang menolak di pindahkan atau diberhentikan bukan karena khawatir kehilangan upah atau fasilitas tertentu, tetapi karena tidak ingin berpisah dengan teman kerjanya. Bahkan ia rela tetap di bayar rendah, sedang ditempat yang baru gajinya lebih tinggi.

³⁸ Abu Yasid, *ibid*, h. 304.

d. Religious

Pekerjaan bagi wanita dapat bernilai religius, sebagai wujud ibadah atau amal saleh.

Ketika suami tidak dapat mencari nafkah secara memadai, sedangkan kebutuhan ekonomi rumah tangga tidak terelakkan maka kerja istri dalam rangka memenuhi kebutuhan ini dapat bernilai ibadah.³⁹

D. Fatwa MUI tentang pengiriman tenaga kerja wanita (TKW) ke luar negeri.

Pada tahun 2000 MUI mengeluarkan Fatwa Nomor: 7/Munas Vi/Mui/2000 Tentang Pengiriman Tenaga Kerja Wanita (TKW) Ke Luar Negeri yang berisi:

1. Perempuan yang meninggalkan keluarga untuk bekerja ke luar kota atau ke luar negeri, pada prinsipnya, boleh sepanjang disertai mahram, keluarga atau lembaga/ kelompok perempuan terpercaya (*niswah tsiqah*).
2. Jika tidak disertai mahram (keluarga) atau *niswah tsiqah*, hukumnya haram, kecuali dalam keadaan darurat yang benar-benar bisa dipertanggungjawabkan secara *syar'iy*, *qanuniy*, dan *'adiyah*, serta dapat menjamin keamanan dan kehormatan tenaga kerja wanita.
3. Hukum haram berlaku pula kepada pihak-pihak, lembaga atau perorangan yang mengirimkan atau terlibat dengan pengiriman TKW seperti dimaksud angka 2; demikian juga pihak yang menerimanya.

³⁹ Prof. Dr. Hj. Siti Muri'ah, *loc.cit*, h. 45-47.

4. Mewajibkan kepada pemerintah, lembaga dan pihak terkait lainnya dalam pengiriman TKW untuk menjamin dan melindungi keamanan dan kehormatan TKW, serta membentuk kelompok/ lembaga perlindungan hukum atau kelompok *niswah tsiqah* di setiap negara tertentu, serta kota-kota tertentu untuk menjamin dan melindungi keamanan serta kehormatan TKW.⁴⁰

⁴⁰ Fatwa MUI Nomor: 7/MUNAS VI/MUI/2000, Tentang Pengiriman Tenaga Kerja Wanita (TKW) ke luar negeri.

BAB III

GAMBARAN UMUM PEREKRUTAN TENAGA KERJA WANITA DI PT. PUTRA JABUNG PERKASA CABANG UNGARAN

A. Profil PJTKI PT. Putra Jabung Perkasa Cabang Ungaran

PT. Putra Jabung Perkasa adalah Perusahaan pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta yang resmi dan berpengalaman dengan tujuan Negara Taiwan, Singapura, Hongkong, Malaysia.

PT. Putra Jabung Perkasa Ungaran berdiri pada tanggal 1 Maret 2009 sebagai Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) keluar negeri yang beralamatkan di Jl. Ade Irma Suryani No. 5 kel. Ungaran kec. Ungaran kab. Semarang dengan No. Siup PJTKI: KEP. 2804/MEN/2012. PJTKI ini berdiri bermula dari minimnya lapangan kerja di Indonesia yang mengakibatkan banyaknya pengangguran yang terjadi di Indonesia. Menindak lanjuti dari banyaknya calon-calon tenaga kerja Indonesia yang ingin mencari kerja keluar negeri, PT. Putra Jabung Perkasa hingga sekarang mempunyai inisiatif untuk memfasilitasi para calon tenaga kerja Indonesia tersebut untuk memberangkatkan dan menempatkan kerja keluar negeri.

Awal berdirinya PT. Putra Jabung Perkasa Cabang Ungaran tentu tidak mulus begitu saja, melainkan banyak kendala yang mesti dihadapi diantaranya banyaknya PJTKI yang bermunculan hingga menuntut persaingan diantara PJTKI yang ada. Hal demikian terbukti dengan

eksistensi PT. Putra Jabung Perkasa baik yang ada di kantor pusat atau cabang Ungaran yaitu dengan cara memberikan pelayanan yang terbaik, penampungan yang nyaman, bersih dan sesuai dengan standar ketentuan dari Depnaker dan kelulusan perjalanan pemberangkatan kenegara tujuan kepada calon TKI.¹ Adapun struktur Organisasi PT. Putra Jabung Perkasa Cabang Ungaran antara lain:

1. Kepala Cabang

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

2. Operasional lapangan

Bertugas mengkoordinasi lapangan dan membina sponsor.

3. Bagian Administrasi

a. Bertugas menerima dan mempersiapkan semua surat-surat serta arsip-arsip mulai blanko pendaftaran calon tenaga kerja hingga surat perjanjian kerja antar calon TKI dengan PJTKI PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran.

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

¹ Wawancara langsung dengan bapak Jamal staff administrasi (kantor PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran, 15 November 2014 pukul 10:15 WIB)

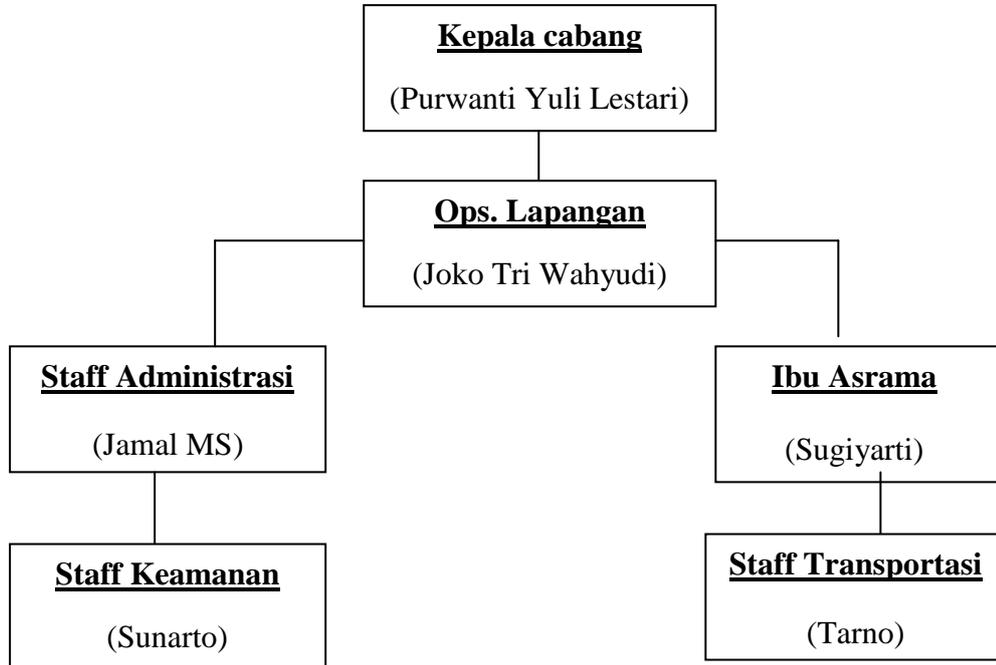
4. Bagian Pengiriman (staf pekerja lapangan) calon TKI

Bertugas menangani calon TKI yang telah resmi direkrut oleh PJTKI PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran untuk ditempatkan dipenampungan PJTKI, para calon tersebut diberi program pembekalan disini, calon TKI diberi pengarahan dan pembekalan yang sekiranya dibutuhkan diluar Negeri serta mengatur keberangkatan.

5. Staff Transportasi

Bertugas mengantar calon TKI untuk medical, online, id, pasporan.²

Struktur Organisasi PT. Putra Jabung Perkasa Cabang Ungaran³



² *Ibid*, (wawancara langsung dengan bapak Jamal)

³ Dokumen, PT. Putra Jabung perkasa cabang Ungaran.

B. Prosedur Perekrutan

Rekrutmen dilakukan karena untuk mendapatkan persediaan calon pelamar sebanyak mungkin sehingga perusahaan berkesempatan untuk memilih calon-calon pekerja yang memenuhi standar kualifikasi yang ditentukan. Di perusahaan ini yang diberikan tugas untuk mencari calon TKI adalah sponsor adapun cara sponsor mencari calon TKI yaitu dengan cara:

1. menyebarkan brosur.

Tujuannya untuk memberikan informasi tentang syarat untuk menjadi calon TKI, tujuan negara. Apabila ada calon TKI yang berminat untuk bekerja di luar negeri maka calon TKI menghubungi sponsor dengan menelpon atau SMS.

2. Sponsor mendatangi calon TKI.

Sponsor akan mendatangi calon TKI yang berminat untuk bekerja di luar negeri. Kemudian sponsor memberikan penjelasan tentang kriteria untuk negara yang di minati dan persyaratan untuk mendaftar.

3. Sponsor mengantar calon TKI ke PJTKI untuk mendaftarkan diri.

Di PJTKI calon TKI ditanya oleh pegawai perusahaan tentang tujuan Negara dan syarat-syarat yang harus dipenuhi calon TKI. Apabila syarat-syarat tersebut sudah terpenuhi maka calon TKI diberi formulir untuk diisi dan mengumpulkan kelengkapan dokumen.

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

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

Adapun tahapan-tahapan dalam penempatan TKI keluar Negeri yaitu departemen tenaga kerja bertugas untuk mengawasi setiap PJTKI di Indonesia. Sementara itu PJTKI harus memberikan penyuluhan atau kriteria-kriteria TKI yang dapat direkrut setelah para calon TKI mendaftar. Adapun kriteria-kriteria calon TKI yang dapat direkrut oleh PT. Putra Jabung Perkasa antara lain:

1. Negara Taiwan

Dengan syarat :

- 1) Usia minimal 21 tahun
- 2) Sehat jasmani dan rohani
- 3) Pendidikan minimal tamat SD
- 4) Tinggi badan minimal 150 cm
- 5) Bagi yang Ex. Taiwan harus membawa Paspor Lama

Kelengkapan Dokumen :

- 1) KTP (asli)
- 2) Kartu Keluarga (asli)
- 3) Akte Kelahiran (asli)
- 4) Izi orang tua/suami
- 5) Ijazah /Surat nikah(asli)
- 6) SKCK harus dari Polda dan harus ada Rumus Sidik Jari

2. Negara Malaysia

Dengan syarat :

- 1) Usia antara 21 s.d 32 tahun
- 2) Sehat jasmani dan rohani
- 3) Pendidikan minimal tamat SD
- 4) Bisa baca tulis
- 5) Tinggi badan minimal 147
- 6) Bagi yang Ex. Malaysia harus membawa Paspor Lama

Kelengkapan Dokumen

- 1) KTP (asli)
- 2) Kartu Keluarga (asli)
- 3) Akte lahir (asli)
- 4) Izin orang tua/sua

3. Negara Hongkong

Dengan syarat:

- 1) Sehat jasmani dan rohani
- 2) Pendidikan minimal tamat SD
- 3) Ex. Luar negeri
- 4) Harus mampu berbahasa Inggris, Mandarin atau Cantonese Ex. Singapura lebih diutamakan
- 5) Bagi yang Ex. Hongkong harus membawa paspor lama dan ID Card Hongkong (HKID)
- 6) Tinggi badan minimal 147

Kelengkapan dokumen :

- 1) KTP (asli)
 - 2) Kartu Keluarga (asli)
 - 3) Akte Lahir (asli)
 - 4) Izin orang tua/suami
 - 5) Ijazah/ Surat Nikah
4. Negara Singapura

Dengan syarat;

- 1) Usia antara 23 s.d 30 tahun
- 2) Sehat jasmani dan rohani
- 3) Pendidikan minimal tamat SD
- 4) Tinggi badan minimal 147 cm
- 5) Bagi yang Ex. Singapura harus membawa paspor lama

Kelengkapan Dokumen:

- 1) KTP (asli)
- 2) Kartu Keluarga (asli)
- 3) Akte Lahir (asli)
- 4) Izin orang tua/ suami
- 5) Ijazah
- 6) surat nikah⁴

Calon TKI yang sudah memenuhi persyaratan di atas, maka tahap selanjutnya adalah:

⁴ Wawancara langsung dengan bapak Tarsoni bagian sponsor(kantor PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran, Jum'at 14 November pukul 10:00 WIB)

1. Pemeriksaan kesehatan atau dikenal Medical Check UP (MCU)

Pemeriksaan kesehatan ini juga merupakan syarat utama sebelum berangkat ke luar negeri. Medical Check UP (MCU) dimaksudkan agar Calon TKI / TKW yang akan bekerja di luar negeri memang benar-benar sehat dan tidak mengidap penyakit tertentu. Jika calon TKI dinyatakan sehat, maka mereka diterima di balai latihan kerja luar negeri,

2. calon TKI dicarikan ID.

Calon TKI di bawa ke Dinas tenaga kerja kabupaten untuk dimintakan Rekom paspor/ ID.

3. ID di Onlinekan.

Untuk mendapatkan ID Nasional itu manajer atau direksi PPTKIS sebelumnya disyaratkan mengikuti diskusi mengenai penerapannya yang dilakukan secara sistem online. Usai mengikuti diskusi masing-masing manajer atau direksi dari PPTKIS dilakukan pengambilan data diri, foto diri, dan sidikjari (finger print) dengan sistem biometric, guna keamanan dan kepastian data dirinya. Sistem online yang diciptakan dan dibangun BNP2TKI bertujuan untuk pelayanan pendataan dan pendaftaran pada calon TKI/TKI ini dimaksudkan dapat mempermudah pengawasan pada TKI maupun PPTKIS.

4. Calon TKI di pasporkan

Pengurusan dokumen Pasport merupakan salah satu persyaratan penting dalam mengikuti program penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri tentunya keberadaannya tidak dapat diabaikan. Rekomendasi

passport yang diajukan oleh Dinas Tenaga Kerja setempat kepada pihak Imigrasi pada dasarnya tidak mengalami kesulitan. Adapun syarat untuk membuat paspor harus ada rekom paspor dari Dinas tenaga kerja setempat atau kabupaten.

5. Pelatihan dan UJK (Uji Kompetensi) di Kanwil tenaga kerja.

Pada dasarnya semua calon TKI yang akan diberangkatkan melalui PPTKIS terlebih dahulu wajib mengikuti program pelatihan seperti pemahaman dan kelancaran bahasa setempat, budaya, dan sistem pekerjaan yang ada di negara tujuan. Untuk calon TKI yang bertujuan ke Negara Hongkong harus belajar minimal 600 jam, sedangkan calon TKI yang akan bekerja di Negara Singapura, Taiwan, Malaysia harus belajar minimal 400 jam.

Setelah calon TKI melakukan pelatihan langkah selanjutnya mereka melakukan uji kompetensi yang meliputi uji keterampilan, bahasa, tata boga, tata graha. Uji kompetensi ini diperuntukkan agar calon TKI dapat dipastikan siap untuk diberangkatkan.

6. Nunggu visa turun dari kedutaan Negara tujuan.

Salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon TKI yang bekerja di luar negeri adalah visa kerja. Visa kerja merupakan bukti bahwa yang bersangkutan sesuai dengan mekanisme yang ada diijinkan untuk masuk kerja sesuai dengan permintaan kerja (job order) yang sebelumnya telah disepakati oleh kedua belah pihak antara majikan (pengusaha) dan tenaga kerja.

7. Diadakan PAP (Pembekalan Akhir Pemberangkatan)

Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) ke negara tujuan merupakan persyaratan akhir seluruh dokumen persyaratan yang ada sudah lengkap dan sekaligus pihak-pihak stakeholder atau berwenang memberikan informasi tentang hak dan kewajiban yang harus dipahami oleh calon TKI.

8. Bebas viskal

Yaitu cara-cara mencari viskal diluar negeri.

Syarat-syarat :

- 1) Harus ada surat kesehatan dari klinik yang menyatakan “sehat”
- 2) UJK dikatakan lulus
- 3) Sudah ikut PAP
- 4) Menunjukka kalau durasi belajar sudah habis/ layak diberangkatkan.

9. Boking tiket.

Setelah calon TKI melakukan PAP maka PJTKI memesan tiket untuk keberangkatan calon TKI ke Negara tujuan.

10. Pemberangkatan

Setelah persyaratan sudah lengkap dan calon TKI menandatangani perjanjian kerja dan telah memiliki Kartu Tanda Kerja Luar Negeri maka calon TKI bisa diberangkatkan/ dikirim ke Negara tujuan.

Tugas PJTKI PT. Putra Jabung perkasa dalam mencarikan pekerjaan calon TKI diwakilkan kepada *agency-agency* mereka, setelah agen tersebut mendapat pekerjaan, maka mereka menghubungi PJTKI PT. Putra Jabung Perkasa untuk mengirimkan para TKI keluar negeri. Sedangkan peraturan Depnaker Indonesia mengenai prosedur keberangkatan dan kepulangan TKI adalah sebagai berikut:

Ketika para TKI tiba di Negara tujuan mereka dijemput oleh “*agency*” PJTKI diluar negeri dan diantar sampai tempat kerja, agen inilah yang bertugas melaporkan kedatangan TKI pada KBRI di Negara tersebut. Di sana para TKI bekerja selama dua tahun untuk masa kontrak Negara Hongkong, Singapura, Malaysia dan tiga tahun untuk masa kontrak Negara tujuan Taiwan atau sesuai perjanjian kerja. Setelah masa kontrak habis, agen PJTKI diluar negeri menghubungi PJTKI di Indonesia tentang rencana kepulangan TKI kemudian agen yang berkewajiban mengantar TKI ke Air Port dengan menyerahkan tiket, setelah semua dokumen TKI diperiksa oleh petugas imigrasi, maka TKI tersebut bisa kembali ke Indonesia. Setelah tiba para TKI ini diantar oleh PJTKI pulang kedaerah asal. Seandainya dari pihak keluarga tenaga kerja Indonesia sudah berkoordinasi terlebih dahulu dengan pihak PJTKI yang memberangkatkannya, ingin menjemput sendiri

kepulangan TKI di bandara, maka pihak PJTKI tidak berkewajiban untuk menjemput kepulangan TKI ke Negara asal. Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri. SIPPTKI yaitu Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI yang selanjutnya disebut SIPPTKI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta.

Dalam Undang-undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan & Perlindungan TKI, menimbang Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan hukum Nasional, maka dari itu dalam penempatan calon TKI harus dibuat:

1. Pelaksana penempatan TKI swasta membuat dan menandatangani perjanjian penempatan calon TKI yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan.
2. Perjanjian penempatan diketahui oleh Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota.

3. Segala biaya yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan calon TKI dibebankan dan menjadi tanggung jawab pelaksana TKI swasta.⁵

⁵ Wawancara langsung dengan bapak Jamal staff administrasi (kantor PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungara, 15 November 2014 pukul 10:15 WIB)

BAB IV

ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PEREKRUTAN TENAGA KERJA WANITA DI PT. PUTRA JABUNG PERKASA CABANG UNGERAN

A. Analisis UU No 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) Di Luar Negeri Terhadap Rekrutmen Tenaga Kerja Wanita Di PT. Putra Jabung Perkasa Cabang Ungaran.

Pembangunan di bidang ketenagakejaan merupakan bagian dari pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, seperti yang diamanatkan oleh Pancasila dan Undang-undang dasar 1945. Pembangunan tersebut adalah untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.¹

Penyelenggaraan Negara yang menyangkut hak warga Negara adalah mengupayakan agar tiap warga Negara mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, seperti yang diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan amanat tersebut maka diperlukan penyelenggaraan Negara atau pemerintah yang baik (*good governance*). Salah satu penyelenggaraan Negara yang baik tersebut dapat dilihat dari produk-produk hukum dan peraturan perundangan serta kebijakan yang selalu ditunjukkan untuk kepentingan semua warga

¹ Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Indeks, 2010, h. 6-7.

Negara, memberi perlindungan kebebasan sosial, politik, ekonomi dan hukum.²

Di Indonesia banyak warga negaranya yang memilih untuk bekerja di luar negeri terutama wanita. Hal ini dilatar belakangi faktor ekonomi. Diakui atau tidak, penghasilan kerja di luar negeri jauh lebih besar dibandingkan dengan upah buruh didalam negeri. Dengan menjadi TKW mereka berharap bisa mengubah taraf hidup keluarga mereka. Tak heran jika akhir-akhirnya banyak banyak wanita lebih tertarik untuk menjadi TKW. Maka ketika ada tawaran untuk mengadu nasib ke negeri jiran bahkan sampai ke timut tengah, mereka ramai-ramai mendaftarkan diri ikut mengadu nasib di Negara orang.³

Salah satu produk hukum pemerintah yang mengatur tentang tenaga kerja Indonesia yang ada diluar negeri adalah UU No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Dalam pasal 35 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri telah dijelaskan bahwa Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
- b. Sehat jasmani dan rohani;

² *Ibid*, h. 7.

³ Abu yazid, *Fiqh Realitas*, Yogyakarta: pustaka pelajar, 2005, h. 301.

- c. Tidak dalam keadaan hamil;
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.⁴

Mengenai syarat pertama yaitu bahwa tenaga kerja berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun.

Dalam Perekrutan TKW (tenaga kerja wanita) Di PT. putra jabung perkasa cabang Ungaran bahwa tenaga kerja yang di rekrut berusia minimal 21 tahun. Berarti mengenai syarat yaitu bahwa tenaga kerja berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun tidak ada masalah karena dalam pelaksanaan Perekrutan yang dilakukan di PT. Putra jabung perkasa cabang Ungaran sudah sesuai dengan undang-undang.

Syarat yang kedua yaitu bahwa tenaga kerja harus sehat jasmani dan rohani, dalam PT. Putra jabung perkasa cabang Ungaran sebelum memberangkatkan tenaga kerja, pihak perusahaan mengharuskan tenaga kerja harus di tes kesehatan terlebih dahulu di klinik yang ditunjuk perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kesehatan jasmani dan rohani para calon TKW. Jadi mengenai syarat bahwa calon TKW harus sehat jasmani dan rohani sudah sesuai dengan undang-undang.

⁴ Pasal 35 Undang-undang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri No. 39 Tahun 2004.

Dalam syarat yang ketiga bahwa calon TKW tidak dalam keadaan hamil. Di PT. Putra jabung perkasa cabang Ungaran Ini tidak pernah memberangkatkan TKW dalam keadaan hamil. Jadi mengenai syarat bahwa calon TKW tidak dalam keadaan hamil sudah sesuai dengan undang-undang.

Mengenai syarat yang terakhir bahwa calon TKW harus berpendidikan minimal SLTP. Pada PT. Putra jabung perkasa cabang Ungaran ini memberikan kesempatan bagi calon TKW yang hanya lulusan SD untuk bekerja di luar negeri. alasan perusahaan merekrut calon TKW berlatar belakang minimal lulusan SD menurut perusahaan yang terpenting para calon TKW bisa baca tulis, bisa mengerjakan pekerjaan rumah tangga. Akan tetapi tidak semua calon TKW yang direkrut berlatar belakang lulusan SD, ada juga yang berlatar SLTP, SMA bahkan S1. Jadi mengenai syarat calon TKW harus berlatar belakang SLTP di perusahaan ini belum sesuai karena masih memberangkatkan calon TKW yang berlatar belakang lulusan SD.

Jadi menurut penulis bahwa Perekrutan yang dilakukan PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran belum sesuai dengan Undang-undang. Karena pihak perusahaan masih merekrut calon TKW yang berlatar belakang minimal lulusan SD.

Seharusnya latar belakang pendidikan calon TKW harus sesuai dengan undang-undang yang berlaku yaitu minimal lulusan SLTP dan dari pihak perusahaan juga bisa mengadakan paket B untuk calon TKI yang

lulusan SD supaya mereka mendapatkan ijazah yang setara dengan SLTP supaya mereka bisa menjadi calon TKW yang bisa memenuhi persyaratan yang sesuai dengan undang-undang.

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Rekrutmen Tenaga Kerja Wanita Di PT. Putra Jabung Perkasa Cabang Ungaran.

Islam sebagai rahmatan lil'amin, semangatnya yang bertumpu pada kemaslahatan yang bersifat haqiqi termasuk syariatnya di bidang muamalah dimana kaidah fiqih mengatakan bahwa:

الأصل في المعاملة الإباحة إلا أن يدل دليل على تحريمها

Artinya: "Hukum asal dalam mu'amalah adalah kebolehan sampai ada dalil yang menunjukkan keharamannya."⁵

Dewasa ini lebih-lebih dimasa mendatang, permasalahan kehidupan manusia akan semakin cepat berkembang dan semakin kompleks. Permasalahan itu harus dihadapi umat Islam yang menuntut adanya jawaban penyelesaian dari segi hukum. Semua persoalan tersebut tidak akan dapat dihadapi kalau hanya semata mengandalkan pendekatan dengan metode konvensional yang digunakan ulama' terdahulu.

Kita akan menghadapi kesulitan menemukan dalil nash atau petunjuk syara' untuk mendudukan hukum dari kasus (pemasalahan) yang muncul. Untuk kasus tertentu kemungkinan kita akan kesulitan untuk menggunakan metode qiyas dalam menetapkan hukumnya, karena tidak dapat ditemukan padanannya dalam nash (Al-qur'an dan Sunnah) atau ijma' ulama' sebab jarak waktu yang sudah begitu jauh. Selain itu mungkin ada beberapa persyaratan qiyas yang sulit terpenuhi.

⁵ A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih*, Jakarta: Prenada Media Group, 2007, hlm. 10

Dalam kondisi demikian, kita akan berhadapan dengan beberapa masalah (kasus) yang secara rasional dapat dinilai baik atau buruknya untuk menetapkan tetapi sulit untuk menetapkan dukungan hukumnya dari nash. Dalam upaya untuk mencari solusi agar seluruh aktivitas umat Islam dapat ditempatkan dalam tatanan hukum agama, konsep masalah itu dapat dijadikan salah satu alternatif sebagai dasar dalam ijtihad.

Tujuan utama ketentuan syariah (maqashid syariah) adalah tercermin dalam pemeliharaan pilar-pilar kesejahteraan umat manusia yang mencakup “panca maslahat” dengan memberikan perlindungan terhadap aspek keimanan (hifzh din), kehidupan (hifzh nafs), akal (hifzh aql), keturunan (hifzh nash), dan harta benda mereka (hifzh maal), tanpa melepaskan tujuan pemenuhan kebutuhan manusia, yaitu mendapatkan kemaslahatan dan menghindarkan kemudhorotan.⁶

Sebagai sumber ajaran, Al-Qur’an tidak memuat secara rinci peraturan-peraturan yang menyangkut permasalahan ibadah dan muamalah. Dari 6360 ayat al-Qur’an hanya terdapat 368 ayat yang berkaitan dengan aspek hukum. Hal ini mengandung arti bahwa sebagian besar permasalahan-permasalahan hukum islam, oleh Allah hanya diberikan dasar-dasar atau prinsip-prinsip yang global dalam Al-qur’an.⁷

Dilain pihak argumen yang dikemukakan Yusuf Qardhawi bahwa ijtihad kontemporer perlu dilakukan, karena banyak perubahan yang terjadi dalam kehidupan dan adanya perkembangan sosial yang sangat pesat setelah

⁶ Amir Syarifudin, *Ushul Fiqh*, Jakarta: Kencana, 2009, h. 347.

⁷ *Ibid*, h. 39-40.

terjadinya revolusi industri di dunia ini, sehingga muncul kejadian baru yang oleh ulama' terdahulu belum pernah disinggung atau perkara lama mungkin sudah jauh berubah sehingga sudah tidak cocok lagi hukum atau fatwa yang telah ditetapkan para ulama' terdahulu. Oleh karena itu kebutuhan akan ijtihad merupakan kebutuhan abadi selama masih ada kejadian baru yang muncul, kondisi masyarakat yang selalu berubah-ubah dan berkembang, dan selama syariat Islam masih cocok di setiap masa dan tempat serta masih menetapkan setiap hukum perkara manusia.⁸.

Hukum Islam mengklarifikasi bahwa proses yang dijalankan antara pemilik perusahaan dan pekerjanya dalam pencarian seorang pegawai, dapat digolongkan dalam kategori ijarah (sewa-menyewa), tapi konsep ijarah disini diartikan mengambil manfaat tenaga manusia.

Manusia diciptakan Allah swt sebagai makhluk yang mempunyai kebutuhan makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan keturunan. Sementara Allah swt tidak menyediakan kebutuhan-kebutuhan itu dalam bentuknya yang siap makan, siap minum, atau siap pakai. Allah swt menyediakan semua kebutuhan itu, tetapi manusia harus bekerja untuk mendapatkannya. Memang Allah swt telah menjamin rezeki semua makhluk hidup, sebagaimana terungkap dalam Firman Allah swt:

⁸ Abd Rahman Ghazaly, *Ijtihad Kontemporer Dalam Pandangan Yusuf Qardhawi*, Tesis, Jakarta:Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah, 2002, h. 130.

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي

كِتَابٍ مُبِينٍ ﴿٦﴾

Artinya: Dan tidak ada suatu binatang melatapun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezkinya, dan Dia mengetahui tempat berdiam binatang itu dan tempat penyimpanannya. semuanya tertulis dalam kitab yang nyata (Lauh Mahfuzh). (al-hud : 6)⁹

Menurut Islam bekerja yang tampaknya bersifat duniawi dapat bernilai ibadah bila dilakukan dengan tujuan yang benar yaitu mencari ridho Allah dan mendapatkan keutamaan dari hasil kerjanya.¹⁰ Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. Dalam surat al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ

تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: apabila ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Al-Jumu'ah : 10)¹¹

Syari'at Islam datang untuk membawa kemaslahatan, termasuk kemaslahatan dalam Islam adalah perintah Allah *ta'ala* kepada manusia yang berkemampuan untuk bekerja, mencari karunia-Nya yang terhampar luas di permukaan bumi. Islam tidak hanya melingkupi dan mengatur perbuatan manusia dalam hubungannya dengan tuhan, tetapi juga dalam hubungannya dengan dirinya sendiri, sesama manusia dan alam, termasuk di

⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1995, h. 327.

¹⁰ Hj. Siti Muri'ah, *Nilai-Nilai Pendidikan Islam dan Wanita Karir*, Semarang: Rasail Media Group, 2011, h.196.

¹¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *op.cit*, h.933.

dalamnya tentang bekerja yang tampaknya bersifat duniawi. Bekerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik lewat gerak anggota tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perseorangan ataupun secara kolektif, baik untuk pribadi ataupun untuk orang lain dengan menerima gaji.¹²

Berbicara mengenai masalah Perekrutan tenaga kerja wanita yang bekerja di luar negeri tidak ditentukan seberapa tinggi pendidikan di dalam al-Qur'an memanglah tidak diterangkan secara tegas, sehingga perlu adanya penelitian dan pengkajian ulang lebih lanjut guna menemukan status hukum yang sesuai dengan nash dan syari'at.

Seorang perempuan menjadi TKW karena himpitan ekonomi. Pada saat suami atau keluarganya tidak mampu memberikan nafkah, dan disaat negara tidak lagi mampu memberikan lapangan pekerjaan yang layak kepada rakyatnya, sementara persoalan perut merupakan masalah yang tidak dapat ditunda. Menjadi TKW merupakan solusi terbaik untuk mencukupi kebutuhan hidup.

Pada tahun 2000 MUI mengeluarkan Fatwa Nomor: 7/Munas Vi/Mui/2000 Tentang Pengiriman Tenaga Kerja Wanita (TKW) Ke Luar Negeri yang berisi:

1. Perempuan yang meninggalkan keluarga untuk bekerja ke luar kota atau ke luar negeri, pada prinsipnya, boleh sepanjang disertai mahram,

¹² Hj. Siti Muri'ah *op.cit*, h 193

keluarga atau lembaga/ kelompok perempuan terpercaya (*niswah tsiqah*).

2. Jika tidak disertai mahram (keluarga) atau *niswah tsiqah*, hukumnya haram, kecuali dalam keadaan darurat yang benar-benar bisa dipertanggungjawabkan secara *syar'iy*, *qanuniy*, dan *'adiy*, serta dapat menjamin keamanan dan kehormatan tenaga kerja wanita.
3. Hukum haram berlaku pula kepada pihak-pihak, lembaga atau perorangan yang mengirimkan atau terlibat dengan pengiriman TKW seperti dimaksud angka 2; demikian juga pihak yang menerimanya.
4. Mewajibkan kepada pemerintah, lembaga dan pihak terkait lainnya dalam pengiriman TKW untuk menjamin dan melindungi keamanan dan kehormatan TKW, serta membentuk kelompok/ lembaga perlindungan hukum atau kelompok *niswah tsiqah* di setiap negara tertentu, serta kota-kota tertentu untuk menjamin dan melindungi keamanan serta kehormatan TKW.

Dalam fatwa MUI diatas dijelaskan bahwa hukum awalnya pengiriman tenaga kerja wanita ke luar negeri adalah haram. Selain itu pengiriman TKI perempuan keluar negeri sampai sekarang belum ada jaminan perlindungan keamanan dan kehormatan perempuan, bahkan justru mendorong timbulnya tindakan pelecehan terhadap martabat wanita dan bangsa Indonesia. Karena itu akan lebih banyak menyebabkan kemadharatan. Sebagaimana kaidah fiqiyah:

دَرءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

Artinya: Menolak/menghindarkan kerusakan lebih diutamakan dari pada mendatangkan kemaslahatan.

Selain itu berdasarkan firman Allah dalam surah an-Nur ayat 31 yang berbunyi:

وَقُلْ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَغْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَلَا يَضْرِبْنَ بِخُمُرِهِنَّ عَلَى جُيُوبِهِنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا لِبُعُولَتِهِنَّ أَوْ آبَائِهِنَّ أَوْ آبَاءِ بُعُولَتِهِنَّ أَوْ أَبْنَائِهِنَّ أَوْ أَبْنَاءِ بُعُولَتِهِنَّ أَوْ إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي أَخَوَاتِهِنَّ أَوْ نِسَائِهِنَّ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُنَّ أَوِ التَّابِعِينَ غَيْرِ أُولِي الْإِرْبَةِ مِنَ الرِّجَالِ أَوِ الطِّفْلِ الَّذِينَ لَمْ يَظْهَرُوا عَلَى عَوْرَاتِ النِّسَاءِ وَلَا يَضْرِبْنَ بِأَرْجُلِهِنَّ لِيُعْلَمَ مَا يُخْفِينَ مِنَ زِينَتِهِنَّ وَتَوَلَّوْا إِلَى اللَّهِ جَمِيعًا أَيُّهُ الْمُؤْمِنُونَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٣١﴾

Artinya: "Katakanlah kepada wanita yang beriman: "Hendaklah mereka menahan pandangannya, dan memelihara kemaluannya, dan janganlah mereka Menampakkan perhiasannya, kecuali yang (biasa) nampak dari padanya. Dan hendaklah mereka menutupkan kain kudung kedadanya, dan janganlah Menampakkan perhiasannya kecuali kepada suami mereka, atau ayah mereka, atau ayah suami mereka, atau putera-putera mereka, atau putera-putera suami mereka, atau saudara-saudara laki-laki mereka, atau putera-putera saudara laki-laki mereka, atau putera-putera saudara perempuan mereka, atau wanita-wanita Islam, atau budak- budak yang mereka miliki, atau pelayan-pelayan laki-laki yang tidak mempunyai keinginan (terhadap wanita) atau anak-anak yang belum mengerti tentang aurat wanita. dan janganlah mereka memukulkan kakinya agar diketahui perhiasan yang mereka sembunyikan. Dan bertaubatlah kamu sekalian kepada Allah, Hai orang-orang yang beriman supaya kamu beruntung. (an-Nuur : 31)¹³

¹³ Departemen Agama Republik Indonesia, *op.cit*, h.548.

Meskipun demikian dengan alasan keadaan darurat yang benar-benar bisa dipertanggungjawabkan secara *syar'iy*, *qanuniy*, dan *'adiyah*, serta dapat menjamin keamanan dan kehormatan tenaga kerja wanita maka pengiriman TKI ke luar negeri hukumnya boleh.

Dharurat disini maksudnya kebutuhan dan keperluan bekerja di luar kota dan luar negeri merupakan tindakan terpaksa untuk memenuhi kebutuhan minimal hidup dan karena keterbatasan lapangan kerja di Indonesia. Hal ini sesuai dengan kaidah fiqiyah:

أَلْحَاجَةُ الْمَشْهُورَةُ تَنْزِلُ مَنْزِلَةَ الضَّرُورَةِ , الضَّرُورَةُ تُبِيحُ الْمَحْظُورَاتِ

Artinya: “Hajat (kebutuhan sekunder) yang masyhur menempati darurat, dan kondisi darurat membolehkan hal-hal yang dilarang (diharamkan).

Dalam Fatwa MUI di atas juga mewajibkan kepada pemerintah, lembaga dan pihak terkait lainnya dalam pengiriman TKW untuk menjamin dan melindungi keamanan dan kehormatan TKW, serta membentuk kelompok/ lembaga perlindungan hukum atau kelompok *niswah tsiqah* di setiap negara tertentu, serta kota-kota tertentu untuk menjamin dan melindungi keamanan serta kehormatan TKW.

Untuk menjamin keamanan dan kehormatan tenaga kerja wanita yang bekerja di luar negeri maka pemerintah telah mengeluarkan UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dalam UU tersebut dijelaskan bahwa dalam perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
- b. Sehat jasmani dan rohani;
- c. Tidak dalam keadaan hamil;
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.¹⁴

Pada dasarnya Perekrutan yang dilakukan PT. Putra Jabung Perkasa meskipun merekrut tenaga kerja barlatar belakang minimal SD, bertujuan baik yaitu untuk membantu para TKI untuk bekerja, mengingat persoalan ekonomi yang menghimpit mereka. Karena tidak ada lagi sumber penghasilan yang dapat diandalkan dalam keluarganya, tidak dapat mengandalkan upah suami yang hanya bekerja sebagai buruh yang penghasilannya tidak sepadan dengan kebutuhan, orang tua tidak mampu lagi membiayai kebutuhan anak-anaknya. Dalam surat al-Maidah ayat 2, Allah berfirman:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.” (al-maidah: 2)¹⁵

¹⁴ Pasal 35 Undang-undang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri No. 39 Tahun 2004.

¹⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *loc.cit*, h. 156.

Menurut hemat penulis perekrutan yang dilakukan oleh PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran diperbolehkan dengan alasan dharurot yaitu sulitnya bagi perempuan mencari pekerjaan di daerahnya dan dikarenakan pendapatan suami tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Perekrutan yang dilakukan PT. Putra Jabung Perkasa untuk tenaga kerja barlatar belakang minimal SD, bertujuan baik yaitu untuk membantu para TKI untuk bekerja, mengingat persoalan ekonomi yang menghimpit mereka. Karena tidak ada lagi sumber penghasilan yang dapat diandalkan dalam keluarganya, tidak dapat mengandalkan upah suami yang hanya bekerja sebagai buruh yang penghasilannya tidak sepadan dengan kebutuhan, orang tua tidak mampu lagi membiayai kebutuhan anak-anaknya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa perekrutan yang dilakukan oleh PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran diperbolehkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan praktek perekrutan calon TKI yang dilakukan PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran dapat disimpulkan bahwa:

1. PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran merekrut tenaga kerja wanita dengan syarat:
 - a. Usia minimal 21 tahun
 - b. Sehat jasmani dan rohani
 - c. Tidak dalam keadaan hamil
 - d. Pendidikan minimal tamat SD.
2. Praktek Perekrutan di PT. Putra Jabung Perkasa cabang menurut hukum Islam tidak diperbolehkan karena mereka yang lulusan SLTP,SLTA bahkan sarjanapun mereka banyak yang mendapatkan perlakuan yang tidak manusiawi, apalagi yang lulusan SD yang dari segi pengetahuan masih rendah, pengalaman juga rendah, kemampuan juga rendah akan semakin mudah dia mendapatkan perlakuan yang tidak wajar oleh majikan. Pengiriman TKW diduga keras mengandung *mafsadah*(kerusakan), sehingga ketika terjadi kasus seperti mendapatkan perlakuan yang tidak wajar oleh majikan, berlakulah ketentuan sadd al-dzari'ah. Yaitu melakukan suatu pekerjaan yang semula mengandung suatu kemaslahatan untuk menuju ke suatu kemasadatan.

B. Saran

1. Kepada para PJTKI di seluruh Indonesia sebaiknya dalam merekrut para calon TKI yang akan di kirim keluar negeri haruslah mematuhi peraturan yang berlaku, PJTKI juga diharapkan lebih selektif dalam mengirimkan tenaga kerja.
2. PJTKI harus membekali calon TKW dengan keterampilan kerja dan pemahaman komunikasi(bahasa) Negara tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu sinn, Ahmad ibrahim, Dr., *Manajemen Syari'ah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Agus Tulus, Moh., *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1993.
- Alfredo p damanik, *Peranan, Tugas Dan Tanggung Jawab Pjtki Dalam Perekrutan, Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Yang Berada Di Luar Negeri Study Kasus Di PT. Sahar*, universitas sumatera utara, 2006. Diakses pada hari selasa, tanggal 16 september 2014, pukul 15:30.
- Al Qaradhawi, Yusuf, *7 Kaidah Utama Fikih Muamalah*, Jakarta: Pustaka Al-Kausar, 2014.
- Asyhadi, Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : PT. Rajagrafindo persada, 2007.
- Azwar, Zaefuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet-5, 2004.
- Dale, *Sukses merekrut Dan Menyeleksi Karyawan (Panduan Praktis Bagi Manager)*, Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2003.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al- Qur'an dan Terjemannya*, Surabaya: Duta Alim, 2005.
- Dokumen, PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran.

Efendi Hariandja, Marioshot Tua, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Grasindo, 2002.

Fatwa MUI Nomor: 7/MUNAS VI/MUI/2000, Tentang Pengiriman Tenaga Kerja Wanita (TKW) ke luar negeri.

Herdiansyah, *Haris, Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Salemba Humanika, 2012.

Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

Haroen, Nasrun, *Ushul Fiqih*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1990.
[http:// kriteria dasar memilih calon karyawan.html](http://kriteria.dasar.memilih.calon.karyawan.html). Diakses pada tanggal 30 April 2015, pukul 06:00.

<http://keuntungan-dalam-bekerja.html> diakses pada hari selasa, tanggal 19 november 2014 jam 07:00 WIB.

Karim, Helmi, *fiqh Muamalat*, cet. 1, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1997.

Kepmenaker Nomor. KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Harian Lepas, Tenaga Kerja Borongan dan Tenaga Kerja Kontrak.

Malayu, *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Muri'ah, Siti, *Nilai-Nilai Pendidikan Islam dan Wanita Karir*, Semarang: Rasail Media Group, 2011.

N. Ponco Widiatmoko, *Perlindungan Hukum Buruh Migran/TKI Yang Bekerja Di Luar Negeri (Studi Kasus Pada PJTKI Di Kota Semarang)*, Universitas Katolik Soegijapranata, 2004.
Diakses pada hari kamis, tanggal 18 september 2014, Pukul 15:45.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. Per-03/MEN/1994
Tentang Penyelenggaraan Tenaga Kerja Harian Lepas,
Tenaga Kerja Borongan dan Tenaga Kerja Kontrak.

Rahman Ghozali, Abdul, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Prenada Media Group, 2010.

Rahmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, Bandung:Pustaka Ceria, 2001.

Rekrutmen Karyawan Definisi, Tujuan, Proses dan Sistem
Rekrutmen - PT Insan Performa _ Jasa Konsultan
Manajemen Kinerja .htm. diakses pada 27 mei 2015 pukul
09.00 WIB.

Simonara, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
Yogyakarta :Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN, 2004.

Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*,
Jakarta:Djambatan,1992.

Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta:Rajawali Pers, 2011.

Surakhmad, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode dan Teknik* Bandung: Tarsito, 1989.

Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Indeks, 2010.

Syahatah, Husein, *Ekonomi Rumah tangga Muslim*, Jakarta: Gema Insani Press, 1998.

Syarifudin, Amir, *Ushul Fiqh Jilid 2*, Jakarta: Kencana Prenada Group, Cet. ke-5, 2008.

Taqiyud An-nabhani, *Membangun System Ekonomi Alternative*,, cet. 7, Surabaya : Risalah Gusti.

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

Wawancara langsung dengan bapak Jamal staff administrasi (kantor PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran, 15 November 2014 pukul 10:15 WIB).

Wawancara langsung dengan bapak Tarsoni bagian sponsor(kantor PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran, Jum'at 14 November pukul 10:00 WIB).

Yazid, Abu, *Fiqh Realitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.



**PENGIRIMAN TENAGA KERJA WANITA (TKW)
KE LUAR NEGERI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**FATWA
MUSYAWARAH NASIONAL VI MAJELIS ULAMA
INDONESIA
NOMOR: 7/MUNAS VI/MUI/2000
Tentang
PENGIRIMAN TENAGA KERJA WANITA (TKW) KE LUAR
NEGERI**

Musyawahar Nasional VI Majelis Ulama Indonesia yang berlangsung pada tanggal 23-27 Rabi'ul Akhir 1421 H./25-29 Juli 2000 M. dan membahas tentang Pengiriman Tenaga Kerja Wanita (TKW) ke Luar Negeri, setelah :

- Menimbang :**
1. bahwa kepergian wanita meninggalkan keluarga untuk bekerja ke luar kota atau ke luar negeri tanpa mahram merupakan tindakan yang tidak sejalan dengan ajaran agama Islam;
 2. bahwa pengiriman TKW ke luar negeri sampai sekarang belum ada jaminan perlindungan keamanan dan kehormatan perempuan, bahkan justru mendorong timbulnya tindakan pelecehan terhadap martabat wanita dan bangsa Indonesia;
 3. bahwa kebutuhan dan keperluan bekerja di luar kota dan luar negeri merupakan

- tindakan terpaksa untuk memenuhi kebutuhan minimal hidup dan karena keterbatasan lapangan kerja di Indonesia;
4. bahwa oleh karena itu, MUI memandang perlu menetapkan fatwa tentang pengiriman TKW.

Memperhatikan : Pendapat dan saran-saran peserta sidang/Munas.

Mengingat :

1. Firman Allah SWT QS. an-Nur [24]: 31 tentang perempuan harus menjaga kehormatannya dan larangan memperlihatkan kecantikannya kecuali kepada mahramnya dan orang tertentu saja;

وَقُلْ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَتَّضِعْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ
وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَلْيَضْرِبْنَ
بِخُمُرِهِنَّ عَلَى جُجُوبِهِنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا
لِعَوْلِيهِنَّ أَوْ آبَائِهِنَّ أَوْ آبَاءِ بُعُولَتِهِنَّ أَوْ
أَبْنَائِهِنَّ أَوْ أَبْنَاءِ بُعُولَتِهِنَّ أَوْ إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي
إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي أَخْوَانِهِنَّ أَوْ نِسَائِهِنَّ أَوْ مَا مَلَكَتْ
أَيْمَانُهُنَّ أَوْ التَّابِعِينَ غَيْرِ أُولِي الْإِرْبَةِ مِنَ الرِّجَالِ أَوْ
الطِّفْلِ الذَّكَرِ لَمْ يَطْهَرُوا عَلَى عَوْرَتِ النِّسَاءِ وَلَا
يَضْرِبْنَ بِأَرْجُلِهِنَّ لِيُعْلَمَ مَا يُخْفِينَ مِنْ زِينَتِهِنَّ وَتُوبُوا إِلَى
اللَّهِ جَمِيعًا أَيُّهُ الْمُؤْمِنُونَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Katakanlah kepada wanita yang beriman:
"Hendaklah mereka menahan pandangannya, dan kemaluannya, dan janganlah mereka menampakkan perhiasannya, kecuali yang (biasa) nampak dari padanya.

dan hendaklah mereka menutupkan kain kudung kedadanya, dan janganlah menampakkan perhiasannya kecuali kepada suami mereka, atau ayah mereka, atau ayah suami mereka, atau putera-putera mereka, atau putera-putera suami mereka, atau saudara-saudara laki-laki mereka, atau putera-putera saudara lelaki mereka, atau putera-putera saudara perempuan mereka, atau wanita-wanita Islam, atau budak-budak yang mereka miliki, atau pelayan-pelayan laki-laki yang tidak mempunyai keinginan (terhadap wanita) atau anak-anak yang belum mengerti tentang aurat wanita. dan janganlah mereka memukulkan kakinya agar diketahui perhiasan yang mereka sembunyikan. dan bertaubatlah kamu sekalian kepada Allah hai orang-orang yang beriman supaya kamu beruntung.

2. Hadis Nabi SAW :

لَا يَخْلُونَ رَجُلٌ بِامْرَأَةٍ إِلَّا وَمَعَهَا ذُو مَحْرَمٍ وَلَا تَسَافِرُ الْمَرْأَةُ إِلَّا مَعَ ذِي مَحْرَمٍ (رواه البخاري ومسلم)

①

"Seorang laki-laki tidak boleh berduaan dengan seorang perempuan kecuali disertai mahramnya dan perempuan tidak boleh bepergian kecuali bersama mahramnya (HR. Bukhari dan Muslim);

لَا يَحِلُّ لِمَرْأَةٍ تُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ أَنْ تُسَافِرَ سَفْرًا يَكُونُ ثَلَاثَةَ أَيَّامٍ فَصَاعِدًا إِلَّا وَمَعَهَا أَبُوهُا أَوْ زَوْجُهَا أَوْ إِثْنَاهَا أَوْ أُمُّهَا أَوْ ذُو مَحْرَمٍ مِنْهَا (رواه مسلم)

"Seorang perempuan yang beriman kepada Allah dan Hari Akhir tidak halal melakukan perjalanan selama tiga hari atau lebih kecuali disertai ayah, suami, anak, ibu, atau mahramnya" (HR. Muslim);

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ (رواه مالك و الحاکم و البيهقي و ابن ماجه)

(ماجه)

"Tidak boleh membahayakan diri sendiri maupun orang lain" (HR Malik, al-Hakim, al-Baihaqi dan Ibnu Majah)

3.

Kaidah Fiqhiyah:

دَرْءُ الْمَقَامِيدِ مُقَدَّمٌ عَلَى حُلْبِ الْمَصَالِحِ

"Menolak/menghindarkan kerusakan lebih diutamakan dari pada mendatangkan kemaslahatan."

4.

Kaidah Fiqhiyah:

الْحَاجَةُ الْمَشْهُورَةُ تَنْزِلُ مِثْلَةَ الصَّرُورِ، وَالصَّرُورَةُ تُبِيحُ الْمَحْظُورَاتِ

"Hajat (kebutuhan sekunder) yang masyhur menempati darurat, dan kondisi darurat membolehkan hal-hal yang dilarang (diharamkan);

MEMUTUSKAN

Menetapkan: FATWA MUSYAWARAH NASIONAL VI MAJELIS ULAMA INDONESIA TENTANG PENGIRIMAN TENAGA KERJA WANITA (TKW) KE LUAR NEGERI

1. Perempuan yang meninggalkan keluarga untuk bekerja ke luar kota atau ke luar negeri, pada prinsipnya, boleh sepanjang disertai mahram, keluarga atau lembaga/ kelompok perempuan terpercaya (*niswah tsiqah*).
2. Jika tidak disertai mahram (keluarga) atau *niswah tsiqah*, hukumnya haram, kecuali dalam keadaan darurat yang benar-benar bisa dipertanggungjawabkan secara *syar'iy*, *qanuniy*, dan *'adliy*, serta dapat menjamin keamanan dan kehormatan tenaga kerja wanita.
3. Hukum haram berlaku pula kepada pihak-pihak, lembaga atau perorangan yang mengirimkan atau terlibat dengan pengiriman TKW seperti dimaksud angka 2; demikian juga pihak yang menerimanya.
4. Mewajibkan kepada pemerintah, lembaga dan pihak terkait lainnya dalam pengiriman TKW untuk menjamin dan melindungi keamanan dan kehormatan TKW, serta membentuk kelompok/

HIMPUNAN FATWA MAJELIS ULAMA INDONESIA

lembaga perlindungan hukum atau kelompok *niswah tsiqah* di setiap negara tertentu, serta kota-kota tertentu untuk menjamin dan melindungi keamanan serta kehormatan TKW.

5. Fatwa ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
6. Agar setiap orang dapat mengetahuinya, menghimbau semua pihak untuk menyebarluaskan fatwa ini.

Ditetapkan : Jakarta, 27 Rabi'ul Akhir 1421 H
29 Juli 2000 M

**MUSYAWARAH NASIONAL VI TAHUN 2000
MAJELIS ULAMA INDONESIA**

Pimpinan Sidang Komisi C (Fatwa)

Ketua

Sekretaris

ttd

ttd

Prof. Dr. Umar Shihab

Dr. H. M. Dien Syamsuddin

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 39 TAHUN 2004**

**TENTANG
PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,**

Menimbang :

- a. bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya;
- b. bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan;
- c. bahwa tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia;
- d. bahwa negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia;
- e. bahwa 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;
- f. bahwa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri;
- g. bahwa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang ada belum mengatur secara memadai, tegas, dan terperinci mengenai penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri;
- h. bahwa dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri diatur dengan Undang-undang;

- i. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, dan huruf
- j. perlu membentuk Undang-undang tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;

Pasal 35

Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

- a. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan
- d. berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

Pasal 36

(1) Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri harus terdaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

(2) Pendaftaran pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri.

Pasal 37

Perekrutan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta dari pencari kerja yang terdaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1).

Pasal 38

(1) Pelaksana penempatan TKI swasta membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan.

(2) Perjanjian penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketahui oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.



PT. PUTRA JABUNG PERKASA
CABANG SEMARANG

Jl. Ade Irma Suryani No. 5 Ungaran - Semarang, Telp. (024) 6923605

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Purwanti Yuli Lestari SPsi
Jabatan : Kepala Cabang PT. PUTRA JABUNG PERKASA
Alamat : Jl. Sindoro I No. 11 A
Kel. Bandarjo – Kec. Ungaran Barat – Kab. Semarang

Menyatakan bahwa Mahasiswa yang bernama :

Nama : Ismi Fatkhiyah (102311032)
Fakultas : Syariah UIN Walisongo Semarang
Jurusan : Muamalah

Telah mengadakan Penelitian di Perusahaan kami terhitung dari tanggal 14 Nov 2014 s/d 14 Desember 2015.

Demikian Surat pernyataan ini saya buat agar dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 22 Desember 2015

Hormat Kami,



PURWANTI YULI LESTARI
Kepala Cabang

Nama : Ismi Fatkhiyah
Instansi : Fakultas Syariah IAIN Walisongo Semarang
Informan : Bpk. Jamal MS
Instansi : PT. Putra Jabung Perkasa Ungaran
Jabatan : Staff kantor

1. Sejak kapan PT. Putra Jabung Perkasa Ungaran ini berdiri?

 Pusat pada tanggal 8 september 2000

 Cabang Ungaran pada tanggal 1 Maret 2009

2. Sudah berapa lama PT. Putra Jabung Perkasa Ungaran didirikan ?

 Kurang lebih 5 Tahunan.

3. Dimana letak PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran?

 Jl. Ade Irma Suryani No. 5 Kel. Ungaran.

4. Lokal area Negara mana saja PT. Putra Jabung Perkasa Ungaran dalam memberangkatkan calon tenaga kerja Indonesia?

 Taiwan (masa kontrak 3 Tahun)

 Singapura (masa kontrak 2 Tahun)

 Hongkong (masa kontrak 2 Tahun)

 Malaysia (masa kontrak 2 Tahun)

5. Struktur organisasi

1) Kepala cabang

Bertanggung jawab segala keperluan perusahaan, mengatur semua koperasional cabang.

2) Ops. Lapangan

Bertugas mengkoordinasi lapangan dan membina sponsor.

3) Staff administrasi

Membawai semua proses pendaftaran dan syarat-syarat.

4) Staff transportasi

Untuk mengantar medical online, ID, pasporan.

6. Bagaimana syarat pendaftaran calon tenaga kerja Indonesia?

 Negara Taiwan

Dengan syarat :

- 1) Tinggi badan minimal 150 cm
- 2) Usia minimal 21 tahun
- 3) Sehat jasmani dan rohani
- 4) Pendidikan minimal tamat SD
- 5) Bagi yang Ex. Taiwan harus membawa Paspor Lama

Kelengkapan Dokumen :

- 1) KTP (asli)
- 2) Kartu Keluarga (asli)
- 3) Akte Kelahiran (asli)
- 4) Izi orang tua/suami
- 5) Ijazah /Surat nikah(asli)

6) SKCK harus dari Polda dan harus ada Rumus Sidik Jari

7) Pas Foto: 4*6= 5 lembar

 Negara Malaysia

Dengan syarat :

- 1) Usia antara 21 s.d 32 tahun
- 2) Sehat jasmani dan rohani
- 3) Pendidikan minimal tamat SD
- 4) Bisa baca tulis
- 5) Tinggi badan minimal 147
- 6) Bagi yang Ex. Malaysia harus membawa Paspor Lama

Kelengkapan Dokumen

- 1) KTP (asli)
- 2) Kartu Keluarga (asli)
- 3) Akte lahir (asli)
- 4) Izin orang tua/suami
- 5) Pas foto : 3*4= 5 lembar

 Negara Hongkong

Dengan syarat:

- 1) Sehat jasmani dan rohani
- 2) Pendidikan minimal tamat SLTP
- 3) Ex. Luar negeri
- 4) Harus mampu berbahasa Inggris, Mandarin atau Cantonese Ex. Singapura lebih diutamakan

5) Bagi yang Ex. Hongkong harus membawa paspor lama dan ID Card Hongkong (HKID)

6) Tinggi badan minimal 147

Kelengkapan dokumen :

1) KTP (asli)

2) Kartu Keluarga (asli)

3) Akte Lahir (asli)

4) Izin orang tua/suami

5) Ijazah/ Surat Nikah

6) Pas foto : 4*6= 4 lembar, 2*3= 3 lembar

 Negara Singapura

Dengan syarat;

1) Usia antara 23 s.d 30 tahun

2) Sehat jasmani dan rohani

3) Pendidikan minimal tamat SLTP

4) Tinggi badan minimal 147 cm

5) Bagi yang Ex. Singapura harus membawa paspor lama

Kelengkapan Dokumen:

1) KTP (asli)

2) Kartu Keluarga (asli)

3) Akte Lahir (asli)

4) Izin orang tua/ suami

5) Ijazah/ surat nikah

6) Pas foto 4*6= 10 lembar

7. Proses apa saja yang dilakukan PT. Putra Jabung Perkasa cabang Ungaran untuk calon TKI?

1) Pemeriksaan kesehatan

Pemeriksaan kesehatan ini juga merupakan syarat utama sebelum berangkat ke luar negeri. Medical Check UP (MCU) dimaksudkan agar Calon TKI / TKW yang akan bekerja di luar negeri memang benar-benar sehat. Jika calon TKI dinyatakan sehat, maka mereka diterima di balai latihan kerja luar negeri,

2) calon TKI dicarikan ID.

Calon TKI di bawa ke Dinas tenaga kerja kabupaten untuk dimintakan Rekom paspor/ ID.

3) ID di Onlinekan.

Untuk mendapatkan ID Nasional itu manajer atau direksi PPTKIS sebelumnya disyaratkan mengikuti diskusi mengenai penerapannya yang dilakukan secara sistem online. Usai mengikuti diskusi masing-masing manajer atau direksi dari PPTKIS dilakukan pengambilan data diri, foto diri, dan sidikjari (finger print) dengan sistem biometric, guna keamanan dan kepastian data dirinya. Sistem online yang diciptakan dan dibangun BNP2TKI bertujuan untuk pelayanan pendataan dan pendaftaran pada calon TKI/TKI ini dimaksudkan dapat mempermudah pengawasan pada TKI maupun PPTKIS.

4) Calon TKI di pasporkan

Pengurusan dokumen Pasport merupakan salah satu persyaratan penting dalam mengikuti program penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri tentunya keberadaannya tidak dapat diabaikan. Rekomendasi pasport yang diajukan oleh Dinas Tenaga Kerja setempat kepada pihak Imigrasi pada dasarnya tidak mengalami kesulitan. Adapun syarat untuk membuat paspor harus ada rekom paspor dari Dinas tenaga kerja setempat atau kabupaten.

5) UJK (Uji Kompetensi) di Kanwil tenaga kerja.

Calon TKI melakukan uji kompetensi yang meliputi uji keterampilan, bahasa, tata boga, tata graha. Uji kompetensi ini diperuntukkan agar calon TKI dapat dipastikan siap untuk diberangkatkan.

6) Nunggu visa turun dari kedutaan Negara tujuan.

7) Diadakan PAP (Pembekalan Akhir Pemberangkatan)

8) Bebas viskal

Yaitu cara-cara mencari viskal diluar negeri.

Syarat-syarat :

1) Harus ada surat kesehatan dari klinik yang menyatakan “sehat”

2) UJK dikatakan lulus

3) Sudah ikut PAP

4) Menunjukka kalau durasi belajar sudah habis/ layak diberangkatkan.

5) Boking tiket.

Setelah calon TKI melakukan PAP maka PJTKI memesankan tiket untuk keberangkatan calon TKI ke Negara tujuan.

Nama :

Negara tujuan :

1. Apa alasan anda memilih bekerja di luar negeri sebagai TKI ?
2. Syarat-ayarat apa saja yang anda bawa untuk mendaftar sebagai TKI di PT. Putra Jabung Perkasa Ungaran?
3. Apakah anda tau tentang syarat-syarat yang harus dipenuhi calon tkw menurut undang-undang ?
4. Sebelum anda di berangkatkan ke luar negeri sebagai TKI apakah anda diberi bekal keterampilan, bahasa Negara tujuan terlebih dahulu ?
5. Sudah berapa lama anda melakukan pelatihan di BLK ?
6. Pembekalan keterampilan apa saja yang anda dapatkan ?
7. Apakah anda sudah paham dengan bahasa Negara tujuan, tatacara melakukan pekerjaan rumah, cara merawat anak-anak atau orang jompo ?
8. Apakah ada kesulitan pada waktu pelatihan ?



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
WALISONGO**

Jl. Walisongo no. 3 Telp. (024) 7604554, 7624334, Fax. 7601293 Semarang 50185

SERTIFIKAT

Nomor : In. 06.0/R.3/PP.03.1/3010/2010

Diberikan kepada :

N a m a : ISMI FATKHIYAH

N I M : 102311032

Fak. / Jur. / Prodi : SYARIAH / MUAMALAH

telah mengikuti Orientasi Pengenalan Akademik (OPAK) Tahun Akademik 2010/2011 dengan tema
"MENEGUHKAN KARAKTER MAHASISWA YANG ILMIAH, RELIGIUS DAN BERAKHLAQUL KARIMAH"
yang diselenggarakan oleh
IAIN Walisongo Semarang pada tanggal 23,24 dan 28 September 2010, sebagai "PESERTA" dan dinyatakan :

LULUS

Demikian sertifikat ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 28 September 2010

An. Rektor

Pembantu Rektor III



Prof. Dr. H. Moh. Erfan Soebahar, MA.

NIP. 19560624 198703 1002



IAIN WALISONGO
SEMARANG
NIP. 19630801 199203 1001



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

Jl. Walisongo No. 3-5 Semarang 50185 telp/fax. (024) 7615923 email: lppm.walisongo@yahoo.com

PIAGAM

Nomor : In.06.0/L1/PP.06/351/2014

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Walisongo Semarang, menerangkan bahwa:

Nama : **ISMI FATKHIYAH**

NIM : 102311032

Fakultas : Syari'ah

Telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-62 tahun 2014 di Kabupaten Semarang dengan nilai :

85

4,0 / A

..... (.....)

Semarang, 10 Juni 2014

A.n. Rektor,



D. K. Sholihan, M. Ag.

NIP. 19600604 199403 1 004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Ismi Fatkhiyah
Tempat, tanggal lahir : Kendal, 30 Juni 1993
Anak ke : 3 (Tiga) dari 3 bersaudara
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Asal : Desa Sendang Kulon, Dukuh Kacangan
Lor Rt/Rw: 07/04, Kec. Kangkung Kab.
Kendal
Alamat Kost Barat : Tanjung Sari Utara, Ngaliyan, Semarang
Agama : Islam
Pendidikan : MI nurul Huda Sendang Kulon Th. 2001
MTs Mu'allimin Weleri Th. 2007
MA Negeri Kendal Th. 2010

Demikian daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Semarang,

Penulis,

Ismi Fatkhiyah
102311032