

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PERJANJIAN KERJA  
ANTARA CALON TENAGA KERJA WANITA (TKW)  
DENGAN PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA (PJTKI)  
DI PT AMRI MARGATAMA CABANG GROBOGAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1  
Dalam Ilmu Syari'ah**



**Oleh:**

**SITI ISRO'AH  
2102058**

**JURUSAN MUAMALAH  
FAKULTAS SYARI'AH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2007**



DEPARTEMEN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS SYARI'AH  
Jl. Prof. Dr. Hamka Km. 02 Telp. (024) 7601291 Semarang 50185

---

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks  
Hal : Naskah Skripsi  
An. Sdri. Siti Isro'ah

Kepada : Yth. Dekan Fakultas Syariah  
IAIN Walisongo Semarang  
Di tempat.

*Assalamu'alaikum Warahmatullah.*

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

Nama : **Siti Isro'ah**  
NIM : **2102058**  
Judul : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP  
PERJANJIAN KERJA ANTARA CALON TENAGA  
KERJA WANITA (TKW) DENGAN PERUSAHAAN  
JASA TENAGA KERJA INDONESIA (PJTKI) DI  
PT AMRI MARGATAMA CABANG GROBOGAN**

Dengan ini saya mohon kiranya naskah skripsi tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

Demikian harap menjadikan maklum.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullah*

Pembimbing I

Pembimbing II

**Drs. H. Abdul Fatah Idris, M.Ag.**  
NIP. 150 216 494

**Drs. Wahab Zaenuri, M.M.**  
NIP. 150 299 492



DEPARTEMEN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS SYARI'AH  
Prof. Dr. Hamka Km. 02 Telp. (024) 7601291 Semarang 50185

---

PENGESAHAN

Skripsi Saudara : **Siti Isro'ah**  
NIM : **2102058**  
Judul : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP  
PERJANJIAN KERJA ANTARA CALON TENAGA  
KERJA WANITA (TKW) DENGAN PERUSAHAAN  
JASA TENAGA KERJA INDONESIA (PJTKI) DI  
PT AMRI MARGATAMA CABANG GROBOGAN**

Telah dimunaqasahkan pada dewan Penguji fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude / baik / cukup, pada tanggal :

**18 September 2007**

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana Strata Satu (SI) tahun akademik 2007/2008.

Semarang, 26 Nopember 2007

Ketua Sidang,

Sekretaris Sidang,

**Dr. Imam Yahya, M.Ag.**  
NIP. 150 276 621

**Drs. Wahab Zaenuri, M.M**  
NIP. 150 299 492

Penguji I,

Penguji II,

**Drs. M. Solek, M.A.**  
NIP. 150 262 648

**Drs. Sahidin, M.Si.**  
NIP. 150 263 235

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Drs. H. Abdul Fatah Idris, M.Ag.**  
NIP. 150 216 494

**Drs. Wahab Zaenuri, M.M**  
NIP. 150 299 492

## **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, 26 Nopember 2007

Deklarator,

**SITI ISRO'AH**  
**2102058**

## ABSTRAK

Dalam rangka memenuhi kebutuhan dan meningkatkan taraf hidup serta kesejahteraan manusia diwajibkan untuk bekerja, karena Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan berusaha, menyebar di seluruh penjuru bumi guna mencari anugerah Allah, karena Allah telah menyediakan segala fasilitas di muka bumi ini diperuntukkan hanya untuk manusia, dalam Islam pekerjaan merupakan perimbangan hidup. Maka dalam perspektif Islam, tidak ada nilai bagi hidup seseorang tanpa pekerjaan, karena bekerja adalah ibadah dan salah satu kewajiban.

Maka dari itu perjanjian kerja merupakan sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, mutlak diwujudkan dengan sebaik-baiknya dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun pekerja, karena keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja. Dan dengan adanya perjanjian kerja diharapkan dapat membantu para tenaga kerja khususnya wanita yang mana bila sewaktu-waktu dihentikan dari kerjanya, maka mereka dapat mempertanggungjawabkannya karena ada perjanjian kerja.

Dari latar belakang tersebut timbul permasalahan bagaimana akad perjanjian kerja yang ada antara antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan dan bagaiman Tinjauan Hukum Islam terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan.

Penelitian ini bertujuan : 1) untuk mendiskripsikan pandangan secara jelas tentang perjanjian kerja antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan. 2) untuk mengetahui bagaimana Hukum Islam memandang pelaksanaan perjanjian kerja antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT AMRI MARGATAMA

Cabang Grobogan. Jenis penelitian ini adalah *field research*. Sedangkan analisis datanya dengan teknik *deskriptif analisis*.

Hasil penelitian ini menunjukkan pandangan bahwa akad perjanjian kerja yang ada antara antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan dilihat dari segi Islam menggunakan akad *Ijaratul ajir* yaitu bekerja dalam rangka memberikan jasa (berupa tenaga maupun keahlian) kepada pihak tertentu dengan imbalan sejumlah upah tertentu. Dalam praktek perjanjian kerja antara antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan ada 2 yaitu : 1) buruh (pekerja) wajib melakukan pekerjaan yang sudah dijanjikan dalam perjanjian kerja, dan ruang lingkup dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau menurut kebiasaan, sehingga pengusaha tidak memperluas ruang lingkup pekerjaan. 2) tenaga kerja wanita (TKW) berhak menerima upah bahwa upah kerja yang diberikan oleh pemberi kerja minimal harus dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya sesuai dengan kondisi setempat. Serta tinjauan hukum Islam terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan, sudah sesuai dengan hukum Islam tentunya berdasarkan ketentuan syarat dan rukun yang telah ditetapkan oleh fiqh dan adanya ketentuan pembolehan dalam fiqh itu terkait ada satu landasan yang tercantum dalam dua sumber utama hukum Islam, yakni Al-Qur'an dan Al-Hadits.

## *Motto*

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

(رواه ابى هريرة)

*“Berikanlah upah seorang buruh sebelum kering keringatnya, dan beritahukanlah upahnya sewaktu dia bekerja.”*

(HR. Abu Hurairah)

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ : طَلَبُ الْحَلَالِ وَاجِبٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

(رواه مالك بن نسا)

*“Mencari yang halal itu adalah wajib bagi tiap-tiap muslim.”*

(HR. Anas bin Malik)

## PERSEMBAHAN

Dengan segala kebahagiaan serta kerendahan hati, penulis persembahkan karya skripsi ini untuk :

- u Bapak dan Ibuku (Ramin dan Siti Fatimah) yang tiada henti-hentinya mendukungku, mendo'akanku dan membantu kesuksesanku
- u Ustadz dan ustazahku dari kecil sampai sekarang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis hingga sekarang
- u Seluruh Keluarga besar penulis, terima kasih semuanya, semoga amal tersebut menjadikan tambahnya iman dan taqwa kepada Allah SWT.
- u Keluarga besar kos ANNISA dan semua sahabat-sahabatku dan semua pihak yang telah membantuku.
- u *Special Aang-ku Syam* yang selalu membantu dan memotivasi penulis sampai selesai dan menemaniku dalam langkah suka maupun duka. *Thank's for all*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan kesehatan yang sangat tak terhingga nilainya.

Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah ke zaman zakiyah dengan ilmu pengetahuan dan ilmu–ilmu keIslaman yang menjadi bekal bagi kita baik kehidupan di dunia maupun di akhirat.

Tiada kata yang pantas penulis ungkapkan kepada pihak–pihak yang membantu proses pembuatan skripsi ini, kecuali ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Jamil, MA., selaku Rektor IAIN Walisongo Semarang.
2. Drs. H. Muhyidin, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo Semarang.
3. H. Abdul Ghofur, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Muamalah Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo Semarang.
4. Bapak Drs. H. Abdul Fatah Idris, M.Ag., Selaku Wali studi sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah tulus meluangkan waktu dan pikirannya dengan tanpa pamrih serta memberikan bimbingan dalam permasalahan akademik serta mengarahkan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Wahab, M.M., Selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah tulus meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing dan mengarahkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Para Dosen di lingkungan Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo Semarang yang telah membekali berbagai ilmu pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Jumain selaku Kepala PT Amri Margatama Cabang Grobogan yang dengan sabar membantu penulis dalam memperoleh data dan informasi yang diperlukan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Bapak dan Ibu tercinta (Ramin dan Siti Fatimah), yang telah mendidiku dengan penuh kasih dan sayang, dan memberiku dorongan baik moril maupun materiil serta mendo'akanku.
9. Mbak-mbaku (Mukarromah, Muflikhah, Romdhonah) dan Kakak-kakakku (Hakim dan Haris) yang tidak pernah lelah memberi semangat, serta adikku (Malikhah) yang selalu memberi motivasi dan menghiburku disaat penulis dalam kejenuhan.
10. Kepada *My Soulmate* (Syamsuri DF) yang selalu menemaniku dalam suasana suka maupun duka dan yang telah mensupport dan membantu penulis dalam proses terselesaikannya skripsi ini.
11. Kepada semua sahabat-sahabatku (Istin, Ema, Ria, Umi, Yani, Fiqoh, Ulya, Nitut, Mbak Ita, Mbak Salaf) dan teman-temanku di kos An-Nisa (Mbak Nung, Ani, Tatik, Menik, Ana, Encik, dll) yang telah memberikan semangat dalam proses terselesaikannya skripsi ini.
12. Teman- Teman KKN di Desa Selopajang Timur (Imut, Erna, Titin, Ipung, Mamah, Imron, Ghufron, Mas Bleh, Mas Bobi, Mas Mimin, Samsul, Beni) terimakasih atas kebersamaan, waktu dan semangatnya.
13. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan dan bantuannya hingga penulisan skripsi ini selesai.

Semoga kebaikan dan keikhlasan semua pihak yang telah terlibat dalam penulisan skripsi ini mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis mohon maaf jika ada kata-kata yang kurang berkenan dan semoga tulisan ini bisa memberi manfaat bagi semua. *Amien*.

Semarang, 26 Nopember 2007

Penulis

Siti Isro'ah

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja pada orang lain, baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri, sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.<sup>1</sup>

Untuk memenuhi kebutuhan dan dalam rangka meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan manusia diwajibkan untuk bekerja, karena Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan berusaha, menyebar diseluruh penjuru bumi guna mencari anugerah Allah, karena Allah telah menyediakan segala fasilitas di muka bumi ini diperuntukkan hanya untuk manusia, dalam Islam pekerjaan merupakan perimbangan hidup. Maka dalam perspektif Islam, tidak ada nilai bagi hidup seseorang tanpa pekerjaan, karena bekerja adalah ibadah dan salah satu kewajiban. Rasulullah SAW bersabda :

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin, et al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 1.

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ : طَلَبُ الْحَلَالِ وَاجِبٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ  
(رواه الطبراني)

Artinya : Mencari yang halal itu adalah wajib bagi tiap-tiap muslim.  
(HR. Anas bin Malik)<sup>2</sup>

Salah satu pengertian hadits ini adalah bahwa setiap pekerjaan itu mulia sepanjang dihalalkan oleh Allah SWT. Salah satu sebab yang memposisikan pekerjaan sebagai sesuatu yang mulia adalah bahwa Al Qur'an menjadikan para Nabi dan Rasul sebagai pembawa risalah dan sekaligus sebagai perintis berbagai lapangan kerja.<sup>3</sup>

Dalam Islam bekerja merupakan tugas yang mulia yang membawa seseorang kepada posisi terhormat, baik disisi Allah SWT maupun disisi manusia. Oleh karena itu, bekerja merupakan kewajiban yang nilainya setingkat dengan ibadah. Sedangkan konsekuensinya, orang yang senantiasa bekerja akan mendapat ganjaran pahala sebagaimana orang yang melakukan ibadah. Bahkan Nabi Muhammad SAW mengatakan bekerja untuk mencapai kehidupan yang layak termasuk salah satu amal yang dapat menghapus dosa,

Al Qur'an menganjurkan pekerjaan yang mulia dan menjadikannya sumber rezeki yang halal. Allah SWT berfirman :

---

<sup>2</sup> Muhammad Abdurrauf Al Manawi, *Faidlul Qodir Syarkhu Al Jami' Ash Shoghiir Min Ahaditsi Al Basyir An Nadzir*, (Beirut : Darul Fikr, Juz 4, 1994), h. 270.

<sup>3</sup> Drs. Saifudin Mujtaba', *Istri Menafkahi Keluarga ? Dilema Perempuan Antara Mencari, Menerima dan Memberi*, (Surabaya: Pustaka Progresif. 2001), h. 112.

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

Artinya : *Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan. “ ( QS At-Taubah : 105 )<sup>4</sup>*

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ  
أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : *Barang siapa mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan, dalam keadaan beriman, maka Kami akan memberikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya Kami akan membalas mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. ( QS. An-Nahl : 97 ).<sup>5</sup>*

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : *Dan bagi masing-masing mereka derajat dari apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedangkan mereka tiada dirugikan. ( QS. Al Ahqof : 19 )<sup>6</sup>*

Islam menjadikan amal (bekerja) sebagai hak asasi dan kewajiban individu. Rasulullah SAW menganjurkan bekerja, mendorongnya, dan berpesan agar pekerjaan dilakukan secara profesional, sebagaimana juga berpesan untuk berbuat adil dan tepat waktu dalam menggaji mereka.

<sup>4</sup> Departemen Agama RI , Al Qur'an dan *Terjemahnya*, (Jakarta : Yayasan Penyelenggara Penterjemah Dan Penafsir Al Qur'an, 1993), h. 298.

<sup>5</sup> *Ibid*, h. 417.

<sup>6</sup> *Ibid*, h. 825.

Dalam istilah hukum Islam sepihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir*, (*ajir* ini terdiri dari *ajir khas* yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ajir musytarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberi kerja) disebut *musta'jir*.<sup>7</sup>

Perjanjian Kerja merupakan sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, mutlak diwujudkan dengan sebaik-baiknya dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun pekerja, karena keduanya akan terlibat dalam Hubungan Kerja.<sup>8</sup> Pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>9</sup>

Ketentuan besar kecilnya gaji bagi pekerja tidaklah ditentukan secara eksplisit, baik dalam Al-Qur'an maupun Al-Sunnah. Islam hanya meletakkan dasar-dasar etika dalam hubungan perjanjian kerja. Pemberi pekerjaan haruslah berbuat adil dan bijak dengan benar-benar memperhatikan upah pekerja diberikan segera mungkin. Hal ini diungkapkan Nabi dalam sebuah hadits sebagai berikut :

---

<sup>7</sup> Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta : Sinar Grafika, Cet. I., 2000), h. 152.

<sup>8</sup> G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra, Ir. A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta : Sinar Grafika. 1994), Cet. Ke-4, h. 64.

<sup>9</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Penerbit Djambatan), h. 52.

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشْقِيُّ، وَهَبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيُّ، عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ، عَنْ أَبِيهِ، عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ؛ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ ((أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ))  
(رواه أبي هريرة)

*Artinya : Berikanlah upah seorang buruh sebelum kering keringatnya, dan beritahukanlah upahnya sewaktu dia bekerja. (HR. Abu Hurairah)<sup>10</sup>*

Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.<sup>11</sup>

Sejumlah majikan mungkin mengambil keuntungan dari para pekerjanya dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapatkan penghasilan. Islam menentang eksploitasi semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah, maka para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya jika tingkat upah terlalu tinggi, sang majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya. Dalam Islam, walaupun tidak ada bab yang secara khusus membahas mengenai jumlah ketetapan upah, akan tetapi persoalan upah haruslah direncanakan dengan cara yang adil baik bagi pekerja maupun majikan,<sup>12</sup> disamping itu upah juga mempunyai konteks moral selain dilihat dari segi ekonominya. Oleh karena itulah mutlak

<sup>10</sup> Al Hafidz Abi Abdillah Muhammad bin Yazid Al Qozwini, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut : Darul Fikr, Juz II. 1994), h. 16.

<sup>11</sup> Iman Soepomo, *Op. Cit.*, h. 53

<sup>12</sup> Muhammad, R. Lukman Fauroni, *Visi Al Qur'an Tentang Etika Dan Bisnis*, (Jakarta : Salemba Diniyah, 2002), h. 175.

diwujudkan suatu *Perjanjian Kerja* atau *Kesepakatan Kerja* supaya terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, yaitu antara pekerja dengan majikan.

Menurut hukum Islam, hubungan antara majikan dengan para pekerja bukanlah semata-mata hubungan untuk mendapatkan keuntungan kedua belah pihak saja. Akan tetapi, yang tidak kalah pentingnya bahwa Islam menetapkan hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan majikannya senantiasa didasari atas kasih sayang, saling membutuhkan dan saling menolong serta saling memaafkan di dalam dan di luar hari kerja.<sup>13</sup>

Perjanjian kerja ini harus diwujudkan dengan seadil-adilnya sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing yang telah diatur dengan ketentuan hukum dan perundang-undangan atau kebiasaan-kebiasaan yang baik.<sup>14</sup>

Kemudian perjanjian kerja yang akan penulis paparkan dalam skripsi ini secara konsep memang menghendaki adanya kebersamaan, keadilan, kepercayaan dan dapat menimbulkan persaingan yang sehat dalam agen tenaga kerja dan perekonomian.

Dan dengan adanya perjanjian kerja diharapkan dapat membantu para tenaga kerja khususnya wanita yang mana bila sewaktu-waktu dihentikan dari kerjanya, mereka dapat mempertanggungjawabkannya karena ada perjanjian kerja.

---

<sup>13</sup> Rodney Wilson, *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*, Diterjemahkan oleh ST. Salim dari "*Islamic Bussines Theory And Practice*", ( Jakarta : PT. Intermassa, 1988), h. 111.

<sup>14</sup> G. Kartasapoetra, et al., *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta : Sinar Grafika, Cet. Ke-4, 1994), h. 73.

Oleh karena itu, berdasarkan paparan tersebut, maka penulis membuat skripsi dengan judul TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PERJANJIAN KERJA ANTARA CALON TENAGA KERJA WANITA (TKW) DENGAN PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA (PJTKI) DI PT AMRI MARGATAMA CABANG GROBOGAN.

Penulis akan berusaha meneliti lebih lanjut tentang perjanjian kerja antara Calon Tenaga Kerja Wanita (TKW) Dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) Di PT Amri Margatama Cabang Grobogan. Karena itu penelitian harus selalu dilakukan dan kemudian dijadikan masukan kepada PT dalam operasinya, dan dari sini diharapkan operasional PT tetap berdiri sesuai dengan hukum Islam.

## **B. POKOK MASALAH**

1. Bagaimana praktek perjanjian kerja antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Islam terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk memberikan gambaran secara jelas tentang perjanjian kerja antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan
2. Untuk mengetahui konsep islam tentang akad
3. Untuk mengetahui bagaimana Hukum Islam memandang pelaksanaan perjanjian kerja antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan
4. Untuk mengetahui kedudukan dari sistem perjanjian kerja antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan

### **D. TELAAH PUSTAKA**

Sejauh informasi yang penulis ketahui, sampai saat ini belum ada penelitian yang secara khusus, mengkaji tentang Analisis perjanjian kerja antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan.

Penelitian atau kajian yang sudah ada terhadap masalah perjanjian kerja, atas sepengetahuan penulis adalah :

Skripsi yang disusun oleh Umi Zaidah dengan judul “Perjanjian Kerja dan Hak Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Perspektif Hukum Islam” (NIM 2196151). Pada intinya penyusun skripsi menjelaskan perjanjian

kerja (untuk selanjutnya di tulis PK) bagi PNS, merupakan pertemuan antara dua kehendak, kehendak negara (pemerintah) di satu pihak dan kehendak warga negara yang ingin menjadi PNS. Dalam hubungan keduanya, PNS sebagai *'amil* (pekerja), sedangkan pemerintah sebagai *shohibul 'amal* (pemberi pekerjaan). Bagi kedua belah pihak ini harus tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun beberapa buku yang membahas tentang persoalan perjanjian kerja secara umum diantaranya :

1. Suhrawardi K. Lubis dalam bukunya yang berjudul “Hukum Perjanjian Dalam Islam”, penerbit Sinar Grafika, Jakarta, Cetakan I, 2000. Buku ini berisi tentang Perjanjian kerja yang sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan kazim juga digunakan istilah perjanjian perburuhan. Secara umum, yang dimaksud perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih. Satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan tersebut.
2. Zainal Asikin, et al., bukunya yang berjudul “Dasar-Dasar Hukum Perburuhan”, penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cetakan ke-5, 2004. Buku ini menguraikan perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian itu. Hal ini hendaknya harus disadari dengan perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dn kewajiban baik bagi pihak buruh maupun majikan. Akibat lebih jauh nanti

produktifitas akan semakin meningkat, sehingga pengusaha akan dapat mengembangkan perusahaannya dan lebih luas lagi dapat membuka lapangan kerja baru.

3. Sendjun H. Manulang, bukunya yang berjudul “Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, penerbit Rineka Cipta, Jakarta, Cetakan ke-3, 2001. Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah (pasal 1601 a BW atau KUHPerdata)
4. G. Kartasapoetra, et al., bukunya yang berjudul “Hukum Perburuhan di Indonesia”, penerbit Sinar Grafika, Jakarta, Cetakan ke-4, 1994. Buku ini menguraikan perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu (sebelum) berlangsungnya hubungan kerja, haruslah diwujudkan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi buruh, karena keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja.  
  
Perjanjian kerja itu sebaiknya dilakukan secara tertulis, dengan demikian mempunyai kekuatan hukum (vide pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, bahwa perjanjian yang sah dapat berlaku sebagai Undang-Undang bagi masing-masing pihak yang terlibat).
5. Abdul Aziz Al-Khayyath, bukunya yang berjudul “Etika Bekerja Dalam Islam”, penerbit Gema Insani Press, Jakarta, Cetakan I, 1994. Buku ini berisi tentang, Islam mempunyai perhatian besar terhadap kerja, baik dalam pengertiannya yang umum maupun yang khusus. Kerja mempunyai

etika yang selalu harus diikutsertakan di dalamnya, oleh karena kerja merupakan bukti adanya iman dan parameter bagi pahala dan siksa. Hendaknya para pekerja dapat meningkatkan tujuan akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan, dalam arti bukan sekadar memperoleh upah dan imbalan, karena tujuan utama kerja adalah demi memperoleh keridhaan Allah SWT sekaligus berkhidmat kepada umat.

6. Soedharyo Soimin, SH, dalam bukunya yang berjudul “Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Per)”, penerbit Sinar Grafika, Cetakan ke-5, 2004. Buku ini berisi tentang perjanjian kerja diadakan secara tertulis maka biaya aktanya dan perongkosan lainnya harus ditanggung majikan dan juga mengenai perjanjian kerja yang diadakan oleh seorang perempuan yang bersuami sebagai buruh, undang-undang menganggap perempuan itu telah memperoleh izin dari suaminya.

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian skripsi ini didasarkan pada penelitian lapangan (*field research*) di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan. Tujuan penelitian lapangan adalah untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial : individu, kelompok lembaga atau masyarakat.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-9, 1995), h. 22.

## 2. Sumber Data

Dalam memperoleh sumber data dalam penelitian skripsi ini, penulis menggunakan data primer dan sekunder yang faktual dan dapat dipertanggungjawabkan dalam memecahkan permasalahan yang ada dalam skripsi ini.

Data primer yaitu sumber literatur utama yang berkaitan langsung dengan obyek penelitian. Sumber data dalam penelitian lapangan (*field research*) ada 3 (tiga) yaitu pengamatan (observasi), pertanyaan, pengukuran. Dalam penelitian penulis mengambil data primer dari pengamatan (observasi) dan pertanyaan. Sedangkan data sekunder yaitu literatur yang digunakan untuk menganalisa dan memberi penjelasan tentang pokok permasalahan, yaitu dari buku-buku atau tulisan-tulisan yang ada relevansinya dengan kajian penelitian ini.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data obyek dari penelitian ini, ada beberapa metode digunakan, antara lain :

### a. Interview

Interview yang sering disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (interviewee).<sup>16</sup>

Interview ini digunakan untuk memperoleh yang tidak dapat diperoleh dengan data dokumenter. Dalam hal ini penulis mengadakan interview

---

<sup>16</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, Cet. ke-12, 2002), h. 132.

dengan karyawan atau staf di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan yang sekira bisa dijadikan dan dapat dimintai keterangan yang ada kaitannya dengan yang penulis kaji.

Ditinjau dari segi pelaksanaannya interview, dibedakan atas :

- 1) Interview bebas (*inguided interview*), dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang akan dikumpulkan.
- 2) Interview terpimpin (*guided interview*) yaitu interview yang dilakukan pewawancara dengan membawa sederet pertanyaan lengkap dan terperinci seperti yang dimaksud dalam interview terstruktur.
- 3) Interview bebas terpimpin yaitu kombinasi antara interview bebas dan interview terpimpin.<sup>17</sup>

b. Observasi

Sering kali orang mengartikan observasi sebagai aktiva yang sempit yakni memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata.<sup>18</sup>

Di dalam pengertian psikogik, observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera.

Metode ini digunakan agar masalah pokok dapat dilihat secara langsung pada PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan baik secara formal atau informal di lapangan.

---

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> *Ibid.*, h. 133.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, penelitian menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.<sup>19</sup>

#### 4. Metode Analisis Data

Teknik analisa untuk mendapat kesimpulan yang benar dan valid, maka penulis menganalisis data-data penelitian menggunakan metode deskriptif analisis,<sup>20</sup> yaitu menggambarkan atau melukiskan subyek atau obyek permasalahan berdasarkan fakta, dengan memberikan standar penilaian yang selanjutnya dikategorikan dalam validitas jawaban.

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, h. 135

<sup>20</sup> Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, (Yogyakarta : Gajahmada University Press, Cet. Ke-5., 1993), h. 63.

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk mempermudah dalam memahami skripsi yang akan penulis buat sebagai hasil penelitian, maka sebagai gambaran garis besar dari keseluruhan Bab yang perlu dikemukakan sistematika pembahasan sebagai berikut :

Bab Pertama merupakan Pendahuluan meliputi : Latar Belakang Masalah, Pokok Masalah, Tujuan Penelitian, Telaah Pustaka, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab Kedua berisi tentang Tinjauan Umum Tentang Akad Dan Perjanjian Kerja meliputi : Pengertian Akad dan Perjanjian Kerja, Dasar Hukum Akad dan Perjanjian Kerja, Rukun dan Syarat-Syarat Akad, Macam-Macam Akad dan Perjanjian Kerja.

Bab Ketiga berisi Gambaran Umum Perjanjian Kerja Antara Calon Tenaga Kerja Wanita (TKW) Dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) Di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan meliputi : Profil PT AMRI MARGATAMA, Usaha-Usaha PT AMRI MARGATAMA, Struktur Organisasi dan Tugas-Tugas Kantor Cabang PT AMRI MARGATAMA, Prosedur dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja PT AMRI MARGATAMA

Bab Empat berisi Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja TKW meliputi : Analisis Terhadap Praktek Akad Perjanjian Kerja, Analisis Hukum Islam Terhadap Praktek Perjanjian Kerjanya.

Bab Kelima berisi Penutup meliputi : Kesimpulan, Saran-Saran dan Penutup.

**BAB II**  
**TINJAUAN UMUM TENTANG AKAD**  
**DAN PERJANJIAN KERJA**

**A. Pengertian Akad dan Perjanjian Kerja**

**1. Pengertian Akad**

Menurut bahasa *Akad* mempunyai beberapa arti, antara lain :

- a. Mengikat ( الربط ) yaitu :

جَمْعُ طَرَفِي جَبَلَيْنِ وَيَشُدُّ أَحَدَهُمَا بِلَا خَرٍ حَتَّى يَتَّصِلَا فَيَصْبِحَا كَقِطْعَةٍ  
واحدة

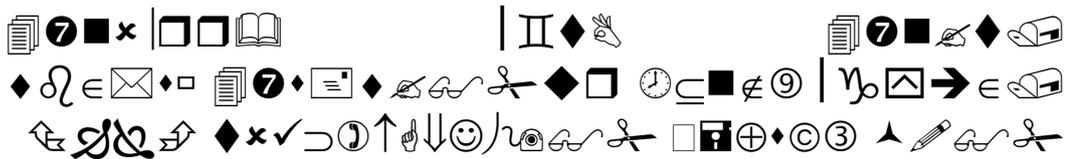
“Mengumpulkan dua ujung tali dan mengikat salah satunya dengan yang lain sehingga bersambung, kemudian keduanya menjadi sebagai sepotong benda.”<sup>1</sup>

- b. Sambungan ( عقدة ) yaitu :

الْمَوْضِلُّ الَّذِي يُمَسِّكُهَا وَيُوتِقُهُمَا

“Sambungan yang memegang kedua ujung itu dan mengikatnya.”<sup>2</sup>

- c. Janji ( العهد ) sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur’an :



<sup>1</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. Cet. I, 2002), h.

<sup>2</sup> *Ibid.*

“Ya, siapa saja menepati janjinya dan takut kepada Allah, sesungguhnya Allah mengasihi orang-orang yang taqwa.  
(QS. Ali Imron : 76)<sup>3</sup>

Jadi dari definisi-definisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa akad menurut bahasa yaitu apabila ada 2 (dua) orang membuat suatu perjanjian dan kedua orang tersebut setuju maka keduanya harus menepati janji dan mempertanggungjawabkannya.

Dalam *terminologi* hukum Islam akad didefinisikan sebagai berikut :

إِرْتِبَاطُ إِجَابٍ بِقَبُولٍ عَلَى وَجْهِ مَشْرُوعٍ يُبَيِّنُ أَثَرَهُ مَحَلَهُ

“Akad adalah pertalian antara ijab dan qabul yang dibenarkan oleh syara’ yang menimbulkan akibat hukum terhadap obyeknya.”

*Ijab* dalam definisi *akad* adalah ungkapan atau pernyataan kehendak melakukan perikatan (*akad*) oleh suatu pihak, biasanya disebut pihak pertama. Sedangkan *qabul* adalah pernyataan atau ungkapan yang menggambarkan kehendak pihak lain, biasanya dinamakan pihak kedua, menerima atau menyetujui pernyataan ijab.<sup>4</sup>

Menurut Rachmat Syafe’i bahwa : *akad* secara *etimologi* adalah ikatan antara dua perkara, baik ikatan secara nyata maupun ikatan secara maknawi, dari satu segi maupun dua segi. Menurut terminologi ulama’ fiqh, akad dapat ditinjau dari dua segi yaitu secara umum dan secara khusus.

<sup>3</sup> Departemen Agama RI, *Al Qur’an dan Terjemahnya*, (Jakarta : Yayasan Penyelenggara Penterjemah Dan Penafsir Al Qur’an, 1993), h. 88.

<sup>4</sup> Ghufron A. Mas’adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. Cet. I., 2002), h. 76-77.

Secara umum pengertian *akad* menurut pendapat ulama' Syafi'iyah, Malikiyyah dan Hanafiyyah yaitu segala sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang berdasarkan keinginannya sendiri, seperti *wakaf, falak*, pembebasan atau sesuatu yang pembentukannya membutuhkan keinginan dua orang seperti jual-beli, perwakilan dan gadai.

Secara khusus pengertian *akad* adalah perikatan yang ditetapkan dengan ijab qabul berdasarkan ketentuan syara' yang berdampak pada objeknya.<sup>5</sup>

Menurut T. M. Hasbi Ash-Shiddieqy *akad* menurut *lughah* ialah :

الرَّبْطُ : وَهُوَ جَمْعُ طَرَفِي جَبَلَيْنِ وَيَشُدُّ أَحَدَهُمَا بِلَا خَرِّ حَتَّى يَتَّصِلَا  
فَيَصْبِحَا كَقِطْعَةٍ وَاحِدَةٍ

“*Rabath (mengikat) yaitu : mengumpulkan dua tepi tali dan mengikat salah satunya dengan yang lain hingga bersambung, lalu keduanya menjadi satu benda.*”

Kemudian menurut istilah *fuqaha* ialah :

ارتباط الايجاب بقبول على وجه مشروع يثبت التراضى

“*Perikatan antara ijab dan qabul yang dibenarkan syara' dan menetapkan persetujuan kedua belah pihak*”.<sup>6</sup>

Menurut M. Ali Hasan *akad* (arab : العقد) yaitu perikatan,

perjanjian dan pemufakatan), pertalian ijab (pernyataan melakukan

<sup>5</sup> Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia. Cet. Ke-3, 2006), h. 43-44

<sup>6</sup> T. M. Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang. Pustaka Rizki Putra. Cet. Ke-4, 2001), h. 26.

ikatan) dan qabul (pernyataan menerima ikatan), sesuai dengan kehendak syari'at yang berpengaruh pada obyek ikatan. Semua perikatan (transaksi) yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih, tidak boleh menyimpang dan harus sejalan dengan kehendak syari'at. Tidak boleh ada kesepakatan untuk menipu orang lain, transaksi barang-barang yang diharamkan dan kesepakatan untuk membunuh orang.<sup>7</sup>

## 2. Pengertian Perjanjian Kerja

Sebelum kita mengetahui perjanjian kerja, kita harus mengetahui lebih dahulu perjanjian dan kerja. Secara *Etimologis* perjanjian (yang dalam bahasa arab diistilahkan dengan *mu'ahadah Ittifa')* akad atau kontrak dapat diartikan sebagai : “Perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seseorang lain atau lebih.”

Sedangkan WJS. Purwadarminta dalam bukunya kamus umum Bahasa Indonesia memberikan definisi atau pengertian perjanjian tersebut sebagai berikut : “Persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih yang mana berjanji akan menaati apa yang tersebut dipersetujuan itu...”

Dari definisi-definisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa, perjanjian adalah suatu perbuatan kesepakatan antara seseorang

---

<sup>7</sup> M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. Cet. I., 2003), h. 101.

atau beberapa orang dengan seseorang atau beberapa orang lainnya untuk melakukan sesuatu perbuatan tertentu.<sup>8</sup>

Sedangkan kerja dalam pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah dunia atau keakhiratan.<sup>9</sup>

Adapun pengertian kerja secara khusus adalah setiap potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya berupa makanan, tempat tinggal dan peningkatan taraf hidupnya. Sedangkan pekerja dalam lingkup pengertian ini adalah orang yang bekerja dengan menerima upah, baik pekerja harian atau bulanan, maupun dalam perusahaan atau lembaga.<sup>10</sup>

Perjanjian kerja sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan istilah perjanjian perburuhan. Secara umum, yang dimaksud perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih. Satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan tersebut.<sup>11</sup>

Dalam praktek, dan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang, bahwa perjanjian untuk melakukan perbuatan tersebut dapat diklasifikasikan kepada :

---

<sup>8</sup> Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta : Sinar Grafika, Cet. Ke-3, 2004), h. 1.

<sup>9</sup> Abdul Aziz Al-Khayyath, *Etika Bekerja Dalam Islam*, (Jakarta : Gema Insani Press, 1994), h. 13.

<sup>10</sup> *Ibid.* h. 23.

<sup>11</sup> Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta : Sinar Grafika, Cet. I, 2000), h.

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu ;
- b. Perjanjian kerja atau perburuhan ; dan
- c. Perjanjian pemborongan pekerjaan<sup>12</sup>

Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus, sedangkan perjanjian kerja atau perburuhan dan pemborongan ini sangat luas pembahasannya.

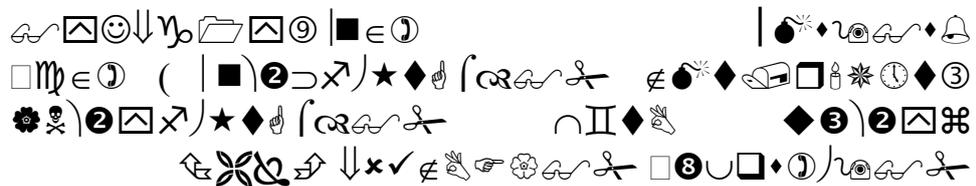
## B. Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Adapun Dasar Hukum Perjanjian Kerja :

### 1. Al-Qur'an

*Al-Qur'an* ialah kumpulan wahyu Allah SWT yang disampaikan oleh Malaikat Jibril kepada Rasulullah SAW untuk pedoman makhluk Allah SWT yang berisi perintah, larangan, sejarah ilmu, akhlaq dan lain-lain.<sup>13</sup>

Dalam Al-Qur'an disebutkan :



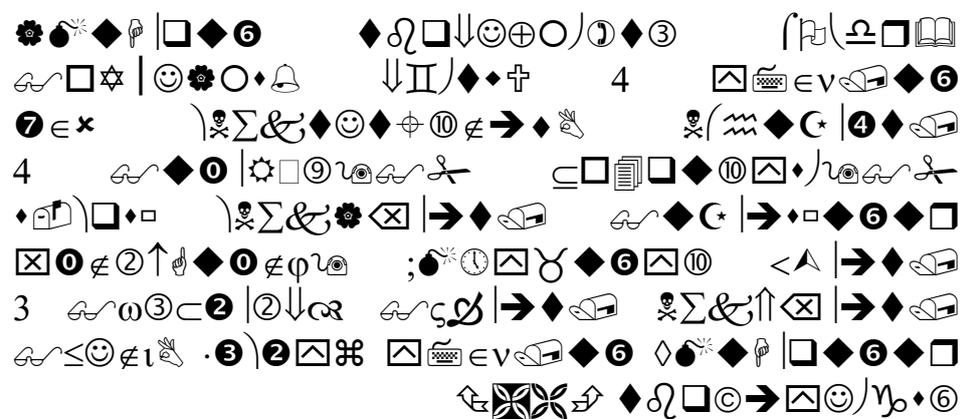
*“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, “ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja(pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (QS. Al-Qashas : 26)<sup>14</sup>.*

<sup>12</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 1995), h. 57.

<sup>13</sup> Ibrahim Lubis, *Ekonomi Islam Suatu Pengantar II*, (Jakarta : Radar Jaya Offset. Cet. I., 1995), h. 326

<sup>14</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 613.

Dalam ayat lain Allah berfirman,



*“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian mereka yang lain. Rahmat Tuhanmu lebih baik dari pada yang mereka kumpulkan.” (QS. Az-Zukhruf : 32).<sup>15</sup>*

## 2. Sunnah atau Hadits

Yaitu perkataan dan perbuatan serta *suqut* (diam) Rasulullah SAW.

Sunnah ada dalam rangka menerangkan maksud dari wahyu dari Allah SWT.

Dalam ketentuan Sunnah Rasulullah dapat ditemukan dalam hadits antara lain :

<sup>15</sup> *Ibid.*, h. 798

- 1) Hadits riwayat Al-Bukhari menyatakan bahwa Nabi pernah menyewa seseorang dari Bani Ad Diil bernama Abdullah bin Uraiqit. Orang itu penunjuk jalan yang profesional.
- 2) Hadits lain yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Nabi Muhammad SAW bersabda :

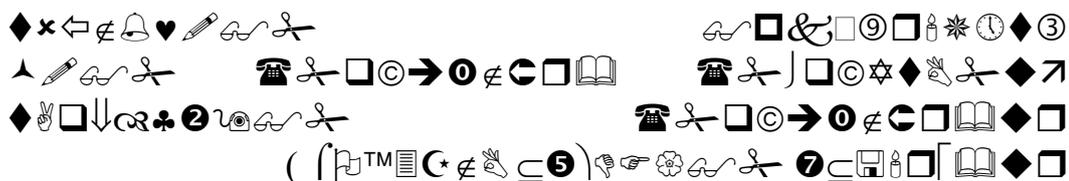
حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ، وَهَبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيِّ، عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ، عَنْ أَبِيهِ، عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ؛ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ ((أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ ))  
 ((رواه ابى هريرة))

“Berikanlah upah seorang buruh sebelum kering keringatnya, dan beritahukanlah upahnya sewaktu dia bekerja.” (HR. Abu Hurairah)<sup>16</sup>

### 3. Ijma’

Ijma’ ialah kesepakatan mujtahid umat Islam tentang hukum syara’ dari peristiwa yang terjadi setelah Rasulullah SAW meninggal dunia. Sebagai contoh ialah setelah Rasulullah SAW meninggal dunia diperlukan pengangkatan seorang pengganti beliau yang dinamakan *khalifah*.<sup>17</sup>

Dalam Al-Qur’an disebutkan :



<sup>16</sup> Al Hafidz Abi Abdillah Muhammad bin Yazid Al Qozwini, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut : Darul Fikr, Juz II. 1994), h. 16.

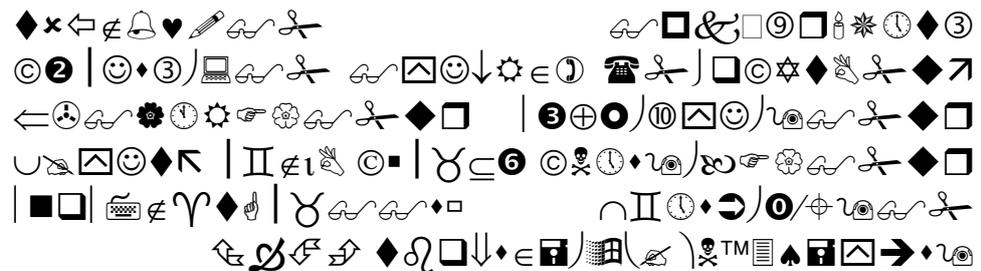
<sup>17</sup> Kamal Muchtar, et. al., *Ushul Fiqh Jilid I*, (Yogyakarta : PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 99-100.

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya, dan ulil amri diantara kamu.” (QS. An-Nisa’ : 59)<sup>18</sup>

4. *Qiyas*

Menurut para ulama’ ushul fiqh, *qiyas* ialah menetapkan hukum suatu kejadian atau peristiwa yang tidak ada dasar nashnya dengan cara membandingkannya kepada suatu kejadian atau peristiwa yang lain yang telah ditetapkan hukumnya berdasarkan nash karena ada persamaan ‘*illat*’ antara kedua kejadian atau peristiwa itu.

Misal, minum narkotik adalah suatu perbuatan yang perlu diterapkan hukumnya, sedang tidak ada satu nashpun yang dapat dijadikan sebagai dasar hukumnya. Untuk dapat menetapkan hukumnya dapat ditempuh cara *qiyas* dengan mencari perbuatan yang lain yang telah ditetapkan hukumnya berdasar nash, yaitu perbuatan minum *khamr*, yang diharamkan<sup>19</sup> berdasar firman Allah SWT :



“Hai orang-orang yang beriman, sesungguhnya (meminum) *khamr* (arak), berjudi, (berkorban untuk) berhala, mengundi nasib dengan panah, adalah perbuatan keji termasuk perbuatan syaitan. Maka jauhilah perbuatan-perbuatan itu agar kamu mendapat keberuntungan.” (QS. Al-Maidah : 90).<sup>20</sup>

5. *Uruf*

<sup>18</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 128.

<sup>19</sup> Kamal Muchtar, et. al., *Op. Cit.*, h. 108

<sup>20</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 176

'*Uruf*' ialah suatu peraturan atau kebiasaan yang telah diterima masyarakat, selama tidak bertentangan dengan *syara*'. Misalnya hari libur, walaupun tidak disebut dalam perjanjian hari libur mereka berhak libur. Jika menyewa atau naik kendaraan, minum kopi, es, teh dan lain-lain, walaupun tidak ada perjanjian sebelumnya, tetapi menurut '*uruf*' demikian harganya, tidak dapat dibantah lagi.<sup>21</sup>

أَوَّلُ عَادَةٍ مُحْكَمَةٍ

“Adat kebiasaan itu dapat ditetapkan sebagai hukum.”<sup>22</sup>

## 6. *Istishab*

*Istishab* ialah menetapkan hukum sesuatu itu menurut asalnya. Asalnya sesuatu dalam hubungan manusia sesama manusia dibolehkan kecuali dilarang. Jadi sesuatu itu halal kecuali ada *nash* larangannya. Jika pasti tidak ada tetapi diragukan adanya, maka diragukan ada itu dianggap tidak ada. Misalnya, seorang yang telah yakin ia sudah membayar hutangnya, tetapi akhirnya ia ragu apakah hutangnya telah dibayar atau belum, keraguan ini dianggap tidak ada.<sup>23</sup>

الْيَقِينُ لَا يُزَالُ بِالشَّكِّ

“(Hukum yang ditetapkan dengan) yakin itu tidak akan hilang (hapus) oleh (hukum yang ditetapkan dengan) ragu-ragu.”<sup>24</sup>

## 7. *Maslahatul Mursalah* dan *Istihsan*

<sup>21</sup> Ibrahim Lubis, *Op. Cit.*, h. 327

<sup>22</sup> Kamal Muchtar, et. al., *Op. Cit.*, h. 150

<sup>23</sup> Ibrahim Lubis, *Loc. Cit.*

<sup>24</sup> Kamal Muchtar, et. al., *Op. Cit.*, h. 155.

*Istihsan* ialah penyimpangan dari satu hukum kepada hukum lain. Atau mengecualikan satu-satu hukum dari hukumnya yang umum disebabkan satu-satu masalah ataupun '*uruf*', atau disebabkan satu-satu dalil *syar'iy* yang lain. Misalnya, seorang ibu mencuri roti untuk anaknya yang sedang kelaparan, si Ibu tidak di hukum mencuri karena kecuali dari yang umum (menurut ciri-ciri pencuri).

Imam Syafi'i membantah *istihsan*, katanya : orang yang membuat *istihsan* itu, membuat sesuatu hukum menurut pikirannya sendiri-sendiri tiada dengan jalan *nash syara'*.

#### *Maslahatul Mursalah*

Ialah sesuatu hukum yang tidak ditentukan oleh *syara'* dan juga tidak ada kenyataannya untuk tidak dibolehkan. Ini banyak dilakukan pada masa sahabat, misalnya : mencetak uang, mendirikan penjara.

Imam Hanafi membatasi pekerjaan dokter yang bersalah dalam tugasnya, dan memecat hakim yang tidak tentu fatwa hukum.<sup>25</sup>

### **C. Rukun dan Syarat-Syarat Akad**

#### **1. Rukun Akad**

Terdapat perbedaan pandangan di kalangan *fuqaha'* berkenaan dengan rukun akad yang terdiri atas :

- a. *Al-'Aqidain*, yaitu para pihak yang terlibat langsung dengan akad

---

<sup>25</sup> Ibrahim Lubis, *Ekonomi Islam Suatu Pengantar II*, (Jakarta : Radar Jaya Offset. Cet. I., 1995), h. 326-328.

- b. *Mahallul 'aqd*, yaitu obyek akad, yaitu sesuatu yang hendak diakadkan.
- c. *Sighat al-'aqd*, yaitu pernyataan kalimat akad, yang lazimnya dilaksanakan melalui pernyataan ijab dan qabul.

Menurut fuqaha' Hanafiyyah, rukun akad hanya satu yaitu *sighat al-'aqd*. Menurut mereka *al-'aqidain* dan *mahallul 'aqd* bukan sebagai rukun akad, melainkan sebagai syarat.

Adapun rukun menurut istilah *fuqaha'* dan *ahli ushul* adalah sesuatu yang menjadikan tegaknya dan adanya sesuatu sedangkan ia bersifat internal (*dakhiliy*) dari sesuatu yang ditegakkannya.

Berdasarkan pengertian diatas maka rukun akad adalah kesepakatan dua kehendak yakni *ijab* dan *qabul*. Seorang pelaku tidak dapat dipandang sebagai rukun dari perbuatannya, karena pelaku bukan merupakan bagian internal dari perbuatannya. Sebagaimana yang berlaku pada ibadah, misalnya shalat, di mana orang yang melakukan shalat tidak dapat dipandang sebagai rukun shalat. Atas dasar ini *al-'aqid* (orang atau pihak yang melakukan aqad) tidak dapat dipandang sebagai rukun akad. Namun sebagian fuqaha' seperti Imam Ghazali, seorang ulama dari mazhab syafi'iyah memandang *'aqid* sebagai rukun akad dalam pengertian karena ia merupakan salah satu dari pilar ulama dalam tegaknya akad. Demikian juga pendapat Syihab al-Karakhi, dari kalangan Mazhab Malikiyyah.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Ghufron A. Mas'adi, *Op. Cit.*, h. 78-79

Menurut T. M. Hasbi Ash-Shiddieqy bahwa rukun akad adalah *ijab* dan *qabul* (*shighatul 'aqdi*) atau ucapan yang menunjukkan kepada kehendak kedua belah pihak.

Ada tiga syarat dalam *Shighatul 'Aqdi* yaitu :

- 1) Harus terang pengertiannya.
- 2) Harus bersesuaian antara *ijab* dan *qabul*
- 3) Memperlihatkan kesungguhan dari pihak-pihak yang bersangkutan.<sup>27</sup>

Ulama Hanafiyyah berpendapat bahwa rukun akad adalah *ijab* dan *qabul*. Adapun orang yang mengadakan atau tidak dikategorikan rukun sebab keberadaannya sudah pasti.

Ulama selain Hanafiyyah berpendapat bahwa *akad* memiliki tiga rukun yaitu :

- 1) Orang yang akad (*'aqid*)
- 2) Sesuatu yang diakadkan (*ma'qud alaih*)
- 3) *Sighat* yaitu *ijab* dan *qabul*

Definisi *ijab* menurut ulama Hanafiyyah adalah penetapan perbuatan tertentu yang menunjukkan keridhaan yang diucapkan oleh orang pertama, baik yang mengerahkan maupun yang menerima, sedangkan *qabul* adalah orang yang berkata setelah orang mengucapkan *ijab*, yang menunjukkan keridhaan atas ucapan orang pertama.<sup>28</sup>

Berbeda dengan pendapat ulama selain Hanafiyyah bahwa *ijab* adalah pernyataan yang keluar dari orang kedua. Sedangkan *qabul* adalah

---

<sup>27</sup> T. M. Hasbi Ash-Shiddieqy, *Op. Cit.*, h. 29.

<sup>28</sup> Rahmat Syafe'i, *Op. Cit.*, h. 45.

pernyataan dari orang yang menerima barang. Pendapat ini merupakan pengertian umum yang dipahami orang bahwa ijab adalah ucapan orang yang menyerahkan barang (penjual dalam jual beli), sedangkan qabul adalah pernyataan dari penerima barang.<sup>29</sup>

Mustafa Ahmad al-Zarqa' sebagaimana dikutip oleh Ghufron A. Mas'adi menyimpulkan pendapat para *fuqaha jumhur* dengan menawarkan istilah lain yaitu (unsur penegak akad) *muqawimat aqad* atau rukun akad :

- 1) *Al- 'Aqidain* (dua orang aqid)
- 2) *Mahallul 'aqad* (obyek akad)
- 3) *Maudhu'ul 'aqad* (tujuan akad)
- 4) *Shighat aqad* (ijab dan qabul).<sup>30</sup>

## 2. Syarat Akad

Adapun syarat menurut pengertian *fuqaha* dan *ahlul ushul* adalah :

كل امر ربط غيره غدا لا وجودا وهو خارج عن ما هيته

Artinya : *Segala sesuatu yang dikaitkan pada tiadanya sesuatu yang lain, tidak pada adanya sesuatu yang lain, sedang ia bersifat eksternal (kharijiy).*<sup>31</sup>

Syarat-syarat terjadinya aqad, ada dua macam yaitu : pertama, syarat-syarat yang bersifat umum yaitu syarat-syarat yang wajib sempurna wujudnya dalam segala macam aqad. Kedua, syarat-syarat yang sifatnya khusus, yaitu syarat-syarat yang disyaratkan wujudnya dalam sebahagian

<sup>29</sup> *Ibid.*, h. 46.

<sup>30</sup> Ghufron A. Mas'adi, *Op. Cit.*, h. 80-81.

<sup>31</sup> *Ibid.*, h. 79

aqad, tidak dalam sebahagian yang lain.<sup>32</sup> Syarat khusus ini bisa juga disebut syarat *idhafi* (tambahan) yang harus ada disamping syarat-syarat yang umum, seperti syarat adanya saksi dalam pernikahan.<sup>33</sup>

Syarat-syarat umum yang harus dipenuhi dalam berbagai macam akad adalah :

- 1) *Ahliyatul 'aqidaini* (kedua belah pihak cakap berbuat)
- 2) *Qabiliyatul mahalil aqdi li hukmihi* (yang dijadikan obyek akad, dapat menerima hukumnya)
- 3) *Al wilyatus syar'iyah fi maudhu'il 'aqdi* (aqad itu diizinkan oleh syara', dilakukan oleh orang yang mempunyai hak melakukannya dan melaksanakannya, walaupun dia bukan si aqid sendiri)
- 4) *Alla yakunal 'aqdu au maudlu'uhu mamnu'an binashshin syar'iyin* (janganlah akad itu aqad yang dilarang syara').
- 5) *Kaunul 'aqdi mufidan* (aqad itu memberi faedah)
- 6) *Baqaul ijabi shalihan ila mauqu'il qabul* (ijab itu berjalan terus, tidak dicabut sebelum terjadi qabul)
- 7) *Ittihadu majlisil 'aqdi* (bersatunya majlis aqad).<sup>34</sup>

Menurut T. M. Hasbi Ash-Shiddieqy bahwa syarat-syarat yang diperlukan dalam mengadakan akad terdiri :

- 1) *Al- 'Aqidain* (dua orang aqid)
- 2) *Mahallul 'aqad* (tempat akad)

---

<sup>32</sup> T. M. Hasbi Ash-Shiddieqy, *Op. Cit.*, h. 33.

<sup>33</sup> Hendi Suhendi, *Op. Cit.*, h. 50.

<sup>34</sup> T. M. Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Jakarta : PT Bulan Bintang. Cet. Ke-3., 1989), h. 27-28.

- 3) *Maudlu'ul 'aqad* (obyek akad)
- 4) Rukun-rukun aqad.<sup>35</sup>

Menurut Rahmat Syafe'i ada empat macam syarat-syarat dalam obyek akad (*al-ma'qud 'alaih*) yaitu :

- 1) *Ma'qud 'alaih* (barang) harus ada ketika akad
- 2) *Ma'qud 'alaih* harus *masyru'* (sesuai ketentuan syara')
- 3) Dapat diberikan waktu akad
- 4) *Ma'qud 'alaih* harus diketahui oleh kedua pihak yang akad
- 5) *Ma'qud 'alaih* harus suci.<sup>36</sup>

## D. Macam-Macam Akad dan Perjanjian Kerja

### 1. Macam-Macam Akad

Pembagian macam dan jenis akad dapat dilakukan dari berbagai aspek dan sudut pandang yang berbeda-beda sebagaimana berikut ini :

- a. Akad *Shahih* dan *Ghoiru Shahih*
  - 1) Akad *Shahih*

Akad *shahih* adalah akad yang memenuhi seluruh persyaratan yang berlaku pada setiap unsur akad (*aqidain, shighatul 'aqad, maudlu'ul 'aqad dan mahallul 'aqad*). Akibat hukum yang ditimbulkan berlaku semenjak berlangsungnya akad.

---

<sup>35</sup> *Ibid*, h. 33

<sup>36</sup> Rahmat Syafe'i, *Op. Cit.*, h. 58-61.

Misalnya : Akad jual beli yang dilakukan oleh para pihak yang cakap hukum atas *mal al-mutaqawwim*.

## 2) Akad *Ghoiru Shahih*

Akad *ghoiru shahih* adalah akad yang sebagian unsurnya atau sebagian rukunnya tidak terpenuhi. Seperti : akad jual beli bangkai dan daging babi atau jual beli yang dilakukan oleh orang yang tidak memenuhi syarat kecakapan.

Dalam konsep fuqaha Hanafiyyah akad *ghoiru shahih* dibedakan menjadi dua macam yaitu akad *fasid* dan akad *bathil*. Namun konsep *jumhur fuqaha* tidak membedakan antara keduanya.

Yang dimaksud dengan akad *bathil* dalam pandangan fuqaha Hanafiyyah adalah akad yang cacat rukun dan tujuannya, atau karena prinsip dan sifat-sifat akadnya bertentangan dengan ketentuan syari'at seperti orang gila, atau cacat pada *sighat* akadnya, atau karena obyeknya tidak dapat dikenai hukum akad.<sup>37</sup>

Menurut mereka akad *bathil* ini sama sekali tidak menimbulkan akibat hukum. Sedangkan akad *fasid* menurut mereka adalah akad yang pada prinsipnya tidak bertentangan dengan syarat, namun terdapat sifat-sifat tertentu yang dilarang oleh *syara'* yang dapat

---

<sup>37</sup> Ghufron A. Mas'adi, *Op. Cit.*, h. 103-104.

menyebabkan cacatnya *irodah* seperti adanya unsur tipuan atau paksaan.

Fuqaha Hanafiyah dan Malikiyah selanjutnya membedakan akad shahih menjadi 2 (dua) yaitu akad *nafidz* dan akad *mauquf* yang mempunyai kewenangan (wilayah) melakukan akad. Akibat hukum yang ditimbulkannya berlaku seketika berlangsungnya akad. Sedangkan akad *mauquf* adalah yang dilakukan oleh orang yang cakap namun tidak mempunyai kewenangan melaksanakan akad. Akibat hukum yang ditimbulkan digantungkan (*mauquf*) pada izin dari pihak yang berwenang. Jika pihak yang berwenang tidak mengizinkannya maka akad batal.

Dalam pandangan fuqaha Syafi'iyah dan Hanabilah akad *mauquf* ini dinamakan sebagai akad yang batal.<sup>38</sup>

b. Akad *Musamma* dan *Ghoiru Musamma*

Perbedaan jenis akad ini adalah dari segi kenamaan yang dinyatakan oleh *syara'* antara lain :

1) Akad *Musamma*

Adalah sejumlah akad yang disebutkan oleh *syara'* dengan terminologi tertentu beserta akibat hukumnya, misalnya akad *bai'*, *ijarah*, *syirkah*, *hibah*, *kafalah*, *hawalah*, *rahn*, *wasiat*, *qord* dan lain-lain.

2) Akad *Ghoiru Musamma*

---

<sup>38</sup> Ghufron A. Mas'adi, *Op. Cit.*, h. 104-105

Adalah akad yang mana *syara'* tidak menyebutkan dengan terminologi tertentu beserta akibat hukum yang ditimbulkannya. Seperti akad *istishna'*, *bai' al-wafa'* dan *bai' istijrar* dan lain sebagainya.<sup>39</sup>

Akad *istishna'* yaitu akad pemesanan sebuah produk tertentu, seperti jual beli perburuhan dan perjanjian. *Bai' al-wafa'* adalah akad jual beli benda tidak bergerak dalam batas waktu tertentu dengan keharusan menjualnya kembali kepada pihak yang memiliki sebelumnya, seperti jual beli dan gadai. Sedangkan *Bai' istijrar* adalah akad mempersewakan denda sekaligus penjualnya dalam mempertimbangkan sewa yang telah dibayarkan.<sup>40</sup>

- c. Berdasarkan maksud dan tujuannya, akad dibedakan menjadi tujuh macam sebagaimana berikut :
- 1) Akad *al-tamlikiyyah*, yakni akad yang dimaksud sebagai proses kepemilikan, baik kepemilikan benda maupun pemilikan manfaat jika akad ini dilaksanakan secara cuma-cuma dinamakan akad *tabbaru'* seperti *hibah*, *wakaf* dan *ariyah* (pinjam meminjam).
  - 2) Akad *al-isqoth*, yakni akad yang dimaksudkan untuk menggugurkan hak, baik disertai imbalan atau tidak. Seperti akad menjatuhkan *khulu'* tanpa *iwadh*, pemaafan terhadap *qishash*, pembebasan hutang.

---

<sup>39</sup> Hendi Suhendi, *Op. Cit.*, h. 52-53.

<sup>40</sup> Ghufron A. Mas'adi, *Op. Cit.*, h. 106-107

- 3) Akad *al-ithlaq*, adalah akad yang menyerahkan suatu urusan dalam tanggung jawab orang lain, seperti : *wakalah* (perwakilan) dan *tawliyah* (penyerahan kuasa).
  - 4) Akad *al-taqyid*, yaitu akad yang bertujuan untuk mencegah seseorang *bertasyaruf*, seperti *wasiat*, pengampuan atas seseorang lantaran gila atau cacat mental.
  - 5) Akad *al-tawtsiq*, yaitu akad yang dimaksudkan untuk menanggung piutang seseorang atau menjaminnya, seperti : akad *kafalah*, *hawalah*, *rahn*.
  - 6) Akad *al-isytirak*, yaitu akad yang bertujuan untuk bekerja sama dan berbagi hasil, seperti : akad *syirkah*, *mudharabah*.
  - 7) Akad *al-hifdh*, yaitu akad yang dimaksudkan untuk menjaga harta benda, seperti akad *wadiah*.<sup>41</sup>
- d. Akad '*Ainiyah* dan Akad *Ghoiru 'Ainiyah*
- 1) Akad '*Ainiyah* yaitu akad yang disyaratkan dengan penyerahan barang-barang, seperti jual beli.
  - 2) Akad *Ghoru 'Ainiyah* yaitu akad yang tidak disertai dengan penyerahan barang-barang, karena tanpa penyerahan barang-barang pun akad sudah berhasil, seperti akad amanah.<sup>42</sup>

## 2. Macam-Macam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja terdiri atas :

---

<sup>41</sup> *Ibid.*, h. 107-108

<sup>42</sup> Hendi Suhendi, *Op. Cit.*, h. 53.

- a. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut dengan PKWT

Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat :

- 1) Berdasarkan jangka waktu
- 2) Berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu

- b. Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut dengan PKWTT.

Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin
- 2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
  - a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
  - b) Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun
  - c) Pekerjaan yang bersifat musiman

- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
  - 4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk lebih dari 2 (dua) tahun dan diperpanjang lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun.
  - 5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan.
  - 6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> F. X. Djumialdji S. H., M. Hum, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta : Sinar Grafika, Cet. I, 2005), h. 11-12.

### **E. Syarat Perjanjian Kerja**

Sesuai dengan pasal 1320 KUHPdata, maka agar setiap perjanjian kerja yang diadakan itu sah harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian itu (antara buruh atau tenaga kerja dan majikan).

Jadi tidak boleh ada suatu paksaan dari salah satu pihak, jika ada paksaan maka perjanjian tersebut adalah batal.

2. Adanya kemampuan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian.
3. suatu hal tertentu, artinya bahwa isi dari perjanjian itu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum maupun kesusilaan.

Isi dari perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan.

Hak dari si tenaga kerja merupakan kewajiban dari si majikan, yaitu upah sebaliknya apa yang merupakan kewajiban tenaga kerja adalah hak dari majikan (yaitu pekerjaan, dimana tenaga kerja wajib melakukan dan majikan mempekerjakan tenaga kerja).

Perjanjian kerja memuat antara lain :

- a. Nama dan alamat pengusaha atau perusahaan
- b. Nama, alamat, umur dan jenis kelamin tenaga kerja,
- c. Jabatan atau macam pekerjaan
- d. Syarat-syarat kerja, yang memuat tentang :
  - 1) adanya pengakuan terhadap organisasi pekerja atau serikat pekerja,
  - 2) fasilitas yang diberikan,
  - 3) jaminan sosial (tunjangan kematian, tunjangan sakit, pensiun atau hari tua),
  - 4) bagaimana sistem upahnya,
  - 5) perselisihan hubungan industrial, dan sebagainya.
- e. Hak dan kewajiban pekerja atau tenaga kerja :

Hak-hak tenaga kerja antara lain :

  - 1) berhak atas upah,
  - 2) berhak atas pekerjaan,
  - 3) berhak atas perlindungan.

Kewajiban-kewajiban tenaga kerja antara lain :

  - 1) melakukan pekerjaan dengan baik,
  - 2) mengikuti perintah atasan (pengusaha).
- f. Hak dan kewajiban Pengusaha  

Hak-hak Pengusaha antara lain :

  - 1) berhak atas hasil pekerjaan
  - 2) berhak untuk mengatur atau memerintah tenaga kerja.

Kewajiban Pengusaha antara lain :

- 1) membayar upah tenaga kerja,
- 2) menyediakan atau memberi pekerjaan,
- 3) memberi perlindungan.

g. Tempat atau Lokasi Pekerjaan

h. Tempat dan Tanggal Perjanjian Kerja dibuat serta tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja tersebut.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Senjdun H. Manulang S. H., *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta : PT Renika Cipta, Cet. Ke-3, 2001), h. 67-69.

**BAB III**

**GAMBARAN UMUM PERJANJIAN KERJA ANTARA CALON TENAGA  
KERJA WANITA (TKW) DENGAN PERUSAHAAN JASA TENAGA  
KERJA INDONESIA (PJTKI) DI PT AMRI MARGATAMA  
CABANG GROBOGAN**

**A. Profil PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan**

1. Landasan Filosofis Sejarah Berdirinya PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan

Kehadiran Kantor Cabang PJTKI PT AMRI MARGATAMA di daerah yang selanjutnya disebut kantor Cabang yang ada di wilayah propinsi yang bertindak untuk dan atas nama PJTKI yang bersangkutan.<sup>1</sup>

Sedangkan pendirian PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan pada tahun 2002, yang beralamatkan Jl. Hayam Wuruk I No. 41, Desa Klampok RT. 04/01 Godong Kabupaten Grobogan.

PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan mempunyai tujuan untuk :

a. Segi Positif

Melakukan kegiatan pelaksanaan penempatan TKI keluar negeri sesuai fungsi pendirian Kantor Cabang yang bersangkutan, dalam rangka

---

<sup>1</sup> Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I., Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Keluar Negeri, 2002, h. 6.

koordinasi, pendaftaran , seleksi serta penampungan berdasarkan surat pengangkatan Direktur Utama PJTKI PT AMRI MARGATAMA.<sup>2</sup>

b. Segi Negatif

Untuk menghindari petugas yang mengatasnamakan Cabang PJTKI tersebut dan supaya tidak terjadi penipuan kepada masyarakat.

2. Prinsip Pengembangan Produk PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan

Visi PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan yaitu menjadi PJTKI utama di Indonesia, dominan di masyarakat dan dikagumi oleh negara. Sedangkan Misi PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan yaitu untuk meningkatkan perekonomian masyarakat Indonesia, supaya mendapatkan pengalaman-pengalaman di negara tujuan sehingga bisa menumbuhkembangkan atau berwira usaha sendiri sehingga bisa mandiri.<sup>3</sup>

**B. Usaha-Usaha PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan**

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya alam dan tenaga kerja, akan tetapi mutu tenaga kerja Indonesia masih rendah . Oleh karenanya perlu adanya peningkatan mutu tenaga kerja agar jumlah tenaga yang besar tersebut benar-benar dapat menjadi kekuatan efektif dalam pembangunan.

---

<sup>2</sup> Pemerintah Kabupaten Grobogan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

<sup>3</sup> Jumain, Kepala Cabang PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan (Wawancara Pribadi)

Peningkatan mutu tenaga kerja dapat dilakukan melalui 3 (tiga) jalur utama, yaitu:

a. Jalur Pendidikan

Pendidikan formal merupakan jalur yang paling efektif untuk meningkatkan mutu tenaga kerja khususnya yang berkaitan dengan pembentukan dan pengembangan kepribadian, bakat, sikap mental, pengetahuan dan kecerdasan termasuk kreativitas dan daya analisa. Aspek-aspek tersebut merupakan modal dasar yang sangat penting untuk pengembangan lebih lanjut dalam peningkatan mutu tenaga kerja. Oleh karenanya sistem pendidikan formal kita perlu lebih diarahkan pada kebutuhan dunia kerja.

b. Jalur Latihan Kerja

Memberikan atau meningkatkan fasilitas latihan dan ketrampilan yang benar-benar dapat ditujukan untuk mengisi kesempatan kerja yang ada, disesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan pasar kerja, serta latihan tersebut harus senantiasa disesuaikan dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

c. Jalur Pengalaman Kerja

Tenaga kerja bermutu dan siap pakai sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau dunia kerja sebenarnya hanya dapat dihasilkan dan dikembangkan di perusahaan atau dunia kerja itu sendiri yaitu melalui pengalaman kerja. Dimana tenaga kerja bermutu yang landasannya telah diletakkan melalui pendidikan formal dan latihan kerja, akan dimanfaatkan dan

dikembangkan. Oleh karenanya jalur pengalaman kerja ini menjadi sangat penting, dalam sistem pembinaan mutu tenaga kerja.<sup>4</sup>

Dan disini dikaitkan (kaitannya) dengan jasa tenaga kerja yaitu :

- TKW diikutsertakan pendidikan di BLKLN (Balai Latihan Kerja Luar Negeri)

Dalam rangka pemerintah mengatur penyediaan tenaga kerja dalam kualitas dan kuantitas yang memadai serta untuk memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada para pencari kerja termasuk penempatan tenaga kerja yang tepat guna, maka diperlukan data mengenai keadaan ketenagakerjaan dari setiap perusahaan, yaitu mengenai identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja.

- Tugas, wewenang dan tanggung jawab penyelenggaraan latihan kerja diatur di dalam keputusan Presiden No.34 tahun 1972 dan Intruksi Presiden No.15 tahun 1974.
  - Salah satu cara meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah melalui latihan kerja baik yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta. Terbentuknya kesempatan kerja dalam proses pembangunan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja atau dalam bentuk usaha mandiri, menurut tersedianya tenaga kerja dengan tingkat kemampuan kerja dan produktifitas kerja tertentu.

---

<sup>4</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2001, Cet. Ke-III), h. 24-25.

- Dengan latihan kerja dimaksudkan untuk menyiapkan tenaga kerja dengan memberikan serta meningkatkan ketrampilan dan keahlian guna membentuk sikap kerja, mutu kerja dan produktifitas kerja.<sup>5</sup>

### **C. Struktur Organisasi dan Tugas-Tugas Kantor Cabang PT Amri Margatama**

Adapun struktur organisasi kantor cabang PT Amri Margatama yaitu

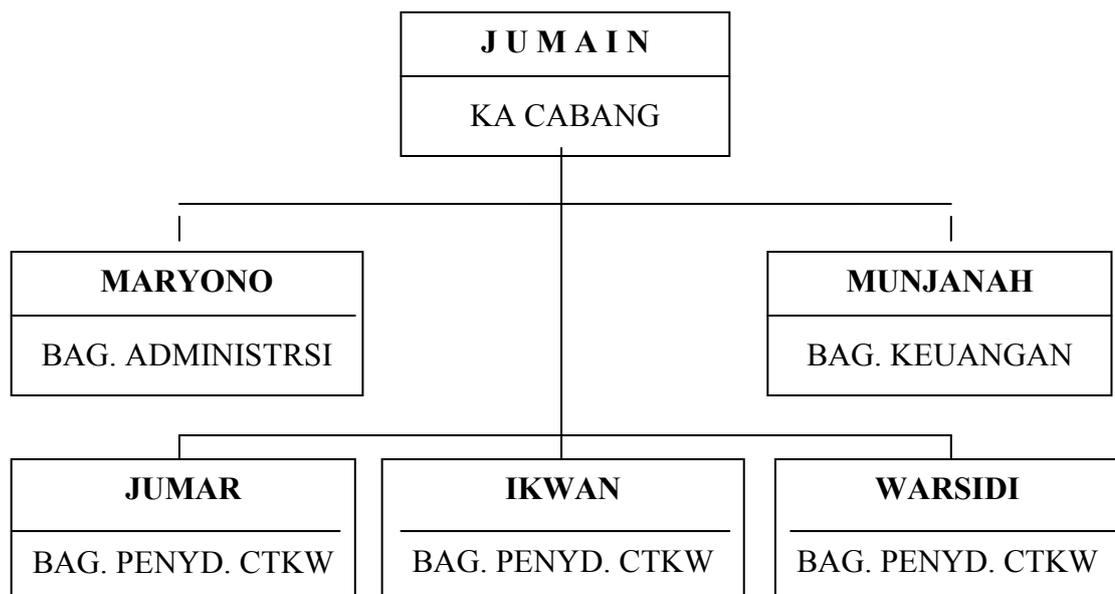
1. Kepala Cabang
  - a. Melaksanakan seluruh kegiatan dalam rangka recruiting Tenaga Kerja Indonesia Keluar Negeri atas nama PJTKI. Puser sesuai kewenangan yang diberikan serta dalam pembinaan dan koordinasi DISNAKER dan TRANSMIGRASI C/G BP2TKI Jawa Tengah, Kantor Tenaga Kerja Kabupaten setempat dan instansi terkait.
  - b. Membina dan mengendalikan petugas lapangan selaku mitra kerja Kantor Cabang Jawa Tengah Kabupaten Grobogan.
  - c. Membantu menyelesaikan masalah Tenaga Kerja Indonesia di wilayah Kabupaten Grobogan.
2. Urusan Pengeluhan Pendaftaran Dan Seleksi CTKW
  - a. Melakukan penyuluhan dan pendataan calon TKW
  - b. Melakukan pendaftaran dan seleksi
  - c. Menyelesaikan kasus TKW pada tahap pra atau purna penempatan

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, h. 11-12.

3. Bagian Penyediaan CTKW
  - a. Merekrut CTKW untuk dan atas nama Cabang sesuai rencana kebutuhan CTKW
  - b. Bertanggung jawab dalam bidang pengerahan Calon TKW
4. Urusan Dokumen Dan Kearsipan
  - a. Membantu CTKW dalam melengkapi persyaratan administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku
  - b. Mengarsip CTKW baik yang pra penempatan, selama penempatan maupun purna penempatan
5. Bagian Keuangan
  - a. Bertanggung jawab terhadap keluar masuknya keuangan kantor
  - b. Menerima segala jenis pembayaran dari CTKW
  - c. Mengelola keuangan dan pembukuannya<sup>6</sup>

#### **Struktur Organisasi Kantor Cabang PT AMRI MARGATAMA**



<sup>6</sup> Jumain, *Uraian Tugas Organisasi Cabang PT AMRI MARGATAMA*

Suatu organisasi atau kelompok kerja sama ini mempunyai unsur kekayaan sebagai berikut :

1. Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dalam hal ini seseorang individu melakukan proses interaksi sesamanya di dalam organisasi tersebut.
2. Organisasi mempunyai batasan-batasan tertentu (*boundaries*), dengan demikian seseorang yang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri. Mereka dibatasi oleh aturan-aturan tertentu.
3. Organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan, yang bisa membedakan suatu organisasi dengan kumpulan-kumpulan kemasyarakatan. Tata aturan ini menyusun proses interaksi di antara orang-orang yang bekerja sama di dalamnya, sehingga interaksi tersebut tidak muncul begitu saja.
4. Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur di dalamnya berisi wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan fungsi tertentu. Istilah lain dalam unsur ini adalah terdapatnya hirarki (*hierarchy*). Konsekuensi dari adanya hirarki ini bahwa di dalam organisasi ada pimpinan atau kepala dan bawahan atau staf.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 113

Konsepsi organisasi sebagai pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Kelompok semacam ini mempunyai karakteristik antara lain :

1. Mempunyai pembagian kerja, kekuasaan, dan pertanggungjawaban yang dikomunikasikan. Pembagian ini tidak dilakukan secara acak (*random*) melainkan sengaja direncanakan untuk meningkatkan usaha mencapai tujuan tertentu.
2. adanya satu atau lebih pusat kekuasaan yang dapat dipergunakan untuk mengendalikan usah-usaha organisasi yang telah direncanakan dan yang dapat diarahkan untuk mencapai tujuan. Pusat kekuasaan ini juga harus dipergunakan untuk menilai kembali secara ajek pelaksanaan organisasi, dan menyempurnakan struktur yang dianggap perlu untuk meningkatkan efisiensi.
3. Adanya usaha pergantian kepegawaian, misalnya seseorang yang cara kerjanya tidak memuaskan dapat dipindahkan dan diganti oleh orang lain. Dalam organisasi juga dapat dilakukan usaha memadukan kembali kegiatan kepegawaian dengan cara pemindahan atau promosi.<sup>8</sup>

Para pengembang manajemen mulai mengkonsentrasikan diri pada hubungan antar pribadi (*interpersonal strategies*) dalam mencapai keberhasilan organisasi. Pemutusan perhatian terhadap variabel perilaku (*people variable*) sangat membantu dalam upaya mencapai suatu keberhasilan. Belakangan teori perilaku melahirkan Kepemimpinan Situasi

---

<sup>8</sup> *Ibid.* h. 115-116.

(*situational leadership*), dimana seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya harus memperhatikan kedewasaan atau kematangan (*mature*) bawahan. Kematangan (*maturity*) dari bawahan ini harus dilihat dari dua hal yaitu :

- a. Seberapa jauh keterampilan atau kemampuan yang dikuasai oleh bawahan (tingkat-tingkat keterampilan atau kemampuan yang dimiliki oleh bawahan).
- b. Seberapa jauh kemauan (motivasi kerja) bawahan yang ditunjukkan (etos kerja)

Dengan mengetahui situasi atau tingkat keterampilan atau kemampuan dan kemauan bawahan, seorang pemimpin menggerakkan bawahan supaya tercapai tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan situasi adalah kepemimpinan yang efektif yang memusatkan perhatiannya kepada kebutuhan bawahan (sumber daya manusia) dalam organisasi tersebut agar bawahan dapat digerakkan kemampuan dan kemauannya dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>9</sup>

Struktur manajemen yang ada dalam PT AMRI MARGATAMA yaitu :

#### 1. Pimpinan Organisasi

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk

---

<sup>9</sup> Suwanto Adhi, "Gagasan Seputar Manajemen Organisasi", *MPIIS-FORUM*, Vol. 32, No. 2, Juli, 2005, h. 1

berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam mencapai pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin di dalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan yang berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan.

Agar pemimpin tersebut dapat berperan perlu diperhatikan beberapa hal berikut ini :

1. Bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektifitas pemimpin seseorang bukan pengangkatan atau penunjukannya selaku “kepala”, akan tetapi penerimaan orang lain terhadap pemimpin yang bersangkutan.
2. Efektifitas pemimpin tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang.
3. Efektifitas pemimpin menuntut kemahiran untuk “membaca” situasi.
4. Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan.

5. Kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota mau menyesuaikan cara berfikir dan bertindakya untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>10</sup>

Dan sebagai pimpinan organisasi bertanggung jawab penuh atas semua pekerjaan yang ada khususnya di PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan tersebut

## 2. Anggota Organisasi

Sebagai anggota organisasi melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.<sup>11</sup>

Ada pengertian lain, agaknya menekankan adanya suatu ide bahwa anggota organisasi itu terdiri dari sekelompok orang yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Kelompok semacam ini dapat saja dilakukan baik dalam suatu perbuatan yang formal maupun yang tidak formal. Anggota organisasi mempunyai tugas khusus sendiri-sendiri dan wewenangnya. Dari sekian banyak anggota organisasi melakukan fungsi bermacam-macam mulai dari pendaftaran, bidang keuangan, kepegawaian, perlengkapan, sampai untuk mengatasi kasak-kusuk.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> *Ibid.*, h. 5.

<sup>11</sup> Jumain, *Op. Cit.*

<sup>12</sup> *Ibid.*

#### **D. Prosedur dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan**

Prosedur perjanjian kerja di PT AMRI MARGATAMA yaitu merupakan ikatan perjanjian kerja, dimana calon tenaga kerja wanita (TKW) berhak menerima upah sesuai dengan yang ditentukan atau disepakati oleh kedua belah pihak. Sedangkan pelaksanaan perjanjian kerja di PT AMRI MARGATAMA yaitu TKW wajib melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan perjanjian kerjanya dan menerima upah atau gaji sebagai haknya.<sup>13</sup>

Prosedur perjanjian kerja di PT AMRI MARGATAMA yaitu dengan tahapan pra perjanjian antar kerja antar negara (AKAN) yang disebut dengan perjanjian pengerahan (*Recruitment Agreement*).

Menurut pasal 1 huruf J PMPK No. PER-05 / MEN / 1988 yang dimaksud dengan perjanjian pengerahan adalah “perjanjian kerja sama secara tertulis antara peminta tenaga kerja Indonesia Indonesia yang mengatur hak dan kewajiban serta kedudukan masing-masing pihak.” Atas dasar perjanjian pengerahan ini, perusahaan pengerah tenaga kerja Indonesia (PPTKI) selanjutnya akan mengajukan permohonan kepada Departemen Tenaga Kerja (Dalam hal ini pusan AKAN di Jakarta) untuk mengadakan pengerahan TKW keluar negeri. Selanjutnya pusat AKAN memerintahkan Kanwil Depnaker (Cm Balai AKAN) di daerah yang dianggap mampu memenuhi permintaan tenaga kerja untuk mengumumkan permintaan itu kepada masyarakat.

---

<sup>13</sup> *Ibid.*

Pengumuman kepada masyarakat ini merupakan undangan kepada pencari kerja karena dengan adanya pengumuman inilah para pencari kerja akan mendaftarkan diri kepada kantor Departemen Tenaga Kerja yang ada di Kabupaten atau Kota madya tempat tinggalnya.

Untuk keperluan pendaftaran para pencari kerja harus membawa :

1. Kartu tanda penduduk atau Surat keterangan penduduk
2. Ijazah atau surat keterangan kursus atau latihan kerja (kalau ada)
3. Surat keterangan pengalaman kerja (kalau ada)

Para pencari kerja yang datang memenuhi panggilan diberi penyuluhan oleh para petugas dari Kantor Tenaga Kerja, Balai AKAN dan PPTKI yang bersangkutan. Penyuluhan-penyuluhan yang akan diberikan adalah :

1. Jumlah, jenis kelamin dan jabatan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk dipekerjakan ke luar negeri
2. Berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh para calon tenaga kerja Indonesia
3. Proses dan tata cara pengerahan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri
4. Hak dan kewajiban tenaga kerja Indonesia
5. Berbagai kemungkinan yang dapat terjadi sewaktu tenaga kerja Indonesia dipekerjakan di luar negeri.

Setelah selesai mengikuti penyuluhan, para pencari kerja sebagai calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri harus mengikuti seleksi awal yang meliputi :

a. Seleksi Administrasi

Seleksi ini berupa penelitian persyaratan keterampilan yang harus dipenuhi oleh para calon tenaga kerja Indonesia untuk melaksanakan pekerjaan atau jabatan ke luar negeri.

b. Seleksi Keterampilan

Seleksi ini berupa persyaratan keterampilan yang harus dipenuhi oleh para tenaga kerja Indonesia untuk melaksanakan pekerjaan untuk melaksanakan pekerjaan atau jabatan ke luar negeri.

c. Seleksi Phisik

Seleksi ini berupa penelitian phisik yang harus dipenuhi untuk dapat bekerja di luar negeri.

d. Seleksi Mental

Seleksi mental ini adalah berupa penelitian sikap, motivasi dan kesiapan siagaan calon tenaga kerja Indonesia.

Untuk keperluan calon seleksi administrasi, masing-masing calon tenaga kerja Indonesia harus menyerahkan surat-surat sebagai berikut :

1. Kartu tanda penduduk atau Surat keterangan penduduk
2. Akta kelahiran atau surat kenal lahir
3. Surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian
4. Surat nikah yang beristeri atau bersuami, atau surat keterangan duda atau janda, atau bujangan atau gadis, bagi yang tidak beristeri atau bersuami dari Lurah atau Kepala Desa.

5. Surat izin dari suami atau isteri atau orang tua atau wali yang sah di atas kertas yang bermaterai yang diketahui oleh Lurah atau Kepala Desa.
6. Surat keterangan dokter
7. Surat keterangan tentang keterampilan atau keahlian dan pengalaman kerja yang sesuai dengan jabatan di luar negeri yang diinginkan
8. Kartu pendaftaran pencari kerja.
9. Pas foto.

Apabila kegiatan-kegiatan seleksi awal telah selesai maka tahap berikutnya adalah pelaksanaan seleksi akhir yang dilakukan oleh pusat di Jakarta atau oleh Kantor wilayah Departemen tenaga kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja. Kegiatan seleksi akhir ini meliputi :

1. Syarat-syarat administrasi calon TKW
2. Daftar identitas TKW
3. Surat keterangan atau sertifikat lulus mengikuti program keterampilan dan keahlian serta orientasi pra-pemberangkatan

Seleksi akhir ini sangat menentukan bagi calon TKW, karena dengan telah lulusnya dari tahap seleksi akhir ini maka calon TKW mendapat surat rekomendasi yang dapat digunakan untuk pembuatan pasport kepada Dirjen Imigrasi.<sup>14</sup>

Di dalam PT Amri Margatama Cabang Grobogan yang mengusahakan rekomendasi pasport adalah cabang PJTKI di wilayah Tenaga Kerja Wanita (TKW) tersebut atau rekomendasi pasport dari Departemen Tenaga Kerja

---

<sup>14</sup> Zainal Asikin, et al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 274-277.

(Depnaker) daerah. Setelah mendapatkan rekomendasi pasport dari Depnaker diserahkan kepada Kepala Kantor Tangerang. Rekomendasi pasport dilengkapi dengan :

1. Kartu Tanda Penduduk (KTP)
2. Kartu Keluarga (KK)
3. Akta kelahiran
4. Ijin keluarga
5. Perjanjian penempatan diantara PJTKI dengan Tenaga Kerja Wanita (TKW)<sup>15</sup>

Apabila calon TKW telah mempunyai pasport maka pihak PPTKI akan mengurus visa ke perwakilan (kedutaan besar) negara tujuan. Visa ini kemudian dibubuhi dalam pasport.<sup>16</sup>

Setelah selesai pembuatan visa, maka akhirnya dibuatlah suatu perjanjian kerja, yang ditandatangani oleh masing-masing pihak, yaitu PPTKI yang bertindak untuk dan atas nama pemberi kerja oleh TKI itu sendiri. Penandatanganan dilakukan dihadapan pejabat Departemen Tenaga Kerja yang kemudian turut menyerahkan perjanjian tersebut.

Pelaksanaan kerja PT Amri Margatama Cabang Grobogan yaitu setelah tahapan-tahapan prosedur kontrak kerja telah selesai dilakukan semua selanjutnya pelaksanaannya yaitu antara lain :

1. Perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) wajib menempatkan tenaga kerja Indonesia sesuai perjanjian kerja

---

<sup>15</sup> Jumain, *Op. Cit.*

<sup>16</sup> Zainal Asikin, et al, *Op.Cit.*, h. 278.

2. Perjanjian kerja sekurang-kurangnya harus memuat :
  - a. Nama, alamat pengguna
  - b. Jenis uraian pekerjaan atau jabatan, dan
  - c. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi antara lain : jam kerja, upah, dan cara pembayarannya, upah lembur, cuti dan waktu istirahat serta jaminan sosial.
3. PJTKI dilarang mengganti atau mengubah perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh para pihak
4. Perjanjian kerja berlaku untuk waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama dalam jangka dua tahun
5. Dalam pengguna adalah perseorangan, maka perjanjian kerja harus sudah di tandatangi terlebih dahulu oleh para calon pengguna
6. Dalam hal pengguna adalah instansi atau badan hukum, perjanjian kerja dapat berbentuk rancangan baku perjanjian kerja (master perjanjian kerja)
7. PJTKI atau mitra usaha atau Perwalu wajib melegalisir perjanjian kerja sama penempatan
8. PJTKI wajib membuat perjanjian penempatan dengan calon TKW
9. Perjanjian penempatan TKW sekurang-kurangnya harus memuat :
  - a. Jabatan atau pekerjaan calon TKW
  - b. Batas waktu pemberangkatan calon TKW
  - c. Biaya penempatan calon TKW ke negara tujuan, dan
  - d. Hak dan kewajiban PJTKI dan calon TKW

10. Dalam hal biaya penempatan TKW melalui pinjaman atau terlebih dahulu dibiayai oleh PJTKI, kedua belah pihak wajib mentaati ketentuan tentang pengembalian yang sudah disepakati
11. Perjanjian penempatan dilarang memuat ketentuan yang bertentangan dengan kebijakan pemerintah
12. PJTKI dilarang menempatkan TKW pada pekerjaan dan tempat yang melanggar kesusilaan atau yang membahayakan keselamatan dan kesehatan TKW.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI., *Op. Cit.*, h. 19-21

**BAB IV**

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PERJANJIAN KERJA**

**DI PT AMRI MARGATAMA CABANG GROBOGAN**

**A. Analisis Terhadap Akad Perjanjian Kerja**

Sesuai dengan realita praktek perjanjian kerja di PT Amri Margatama cabang Grobogan ada 2 bentuk perjanjian kerja yaitu : *pertama*, Tenaga kerja Wanita (TKW) wajib melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerjanya yang sudah disepakati kedua belah pihak (antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) sudah setuju). *Kedua*, Tenaga Kerja Wanita (TKW) berhak menerima upah atau gaji sebagai haknya selama dia bekerja dan sudah ada perjanjian kerja antara majikan dan buruh yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak.

1. Tenaga kerja Wanita (TKW) wajib melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kontrak kerjanya yang sudah disepakati kedua belah pihak (antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) sudah setuju).

Kewajiban untuk melakukan pekerjaan karena adanya perjanjian kerja. Perlu diketahui bahwa perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh adalah pekerjaan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Me59

ngenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau menurut kebiasaan. Ruang lingkup pekerjaan sewaktu mulai melakukan pekerjaan sudah harus diketahui oleh pekerja atau buruh sehingga pengusaha tidak memperluas ruang lingkup pekerjaan.

Pekerjaan harus dikerjakan sendiri karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian yang artinya kerja itu melekat pada diri pribadi, sehingga apabila pekerja atau buruh meninggal dunia, hubungan kerja berakhir demi hukum. Oleh karena itu, pekerjaan itu tidak boleh diwakilkan atau diwariskan.<sup>1</sup>

Di dalam peraturan perundang-undangan, perihal kewajiban pekerja atau buruh diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerduta yang pada intinya adalah sebagai berikut :

- a. Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan ; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
- b. Buruh atau pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan atau pengusaha ; dalam melakukan pekerjaannya buruh atau pekerja wajib

---

<sup>1</sup> F. X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2005), Cet. I., h. 42.

menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.

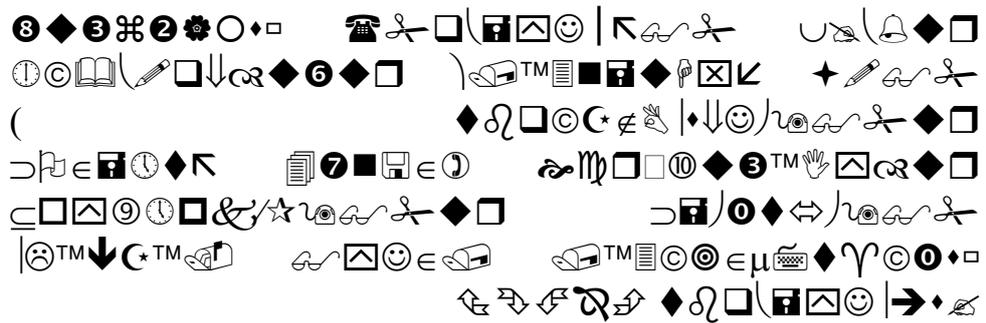
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda ; jika buruh atau pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.<sup>2</sup>

Menurut penulis, perjanjian kerja yang ada di PT Amri Margatama Cabang Grobogan merupakan pengembangan dari konsep perjanjian kerja yaitu buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan yang sudah dijanjikan dalam perjanjian kerja, dan ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau menurut kebiasaan, sehingga pengusaha tidak memperluas ruang lingkup pekerjaan. Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaannya sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Tapi pekerjaan pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).

Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi orang yang bertaqwa, juga menegaskan hak dan kewajiban bekerja seperti dijelaskan dalam Surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2000), Cet. I., h. 42.



*“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”.* (QS. At-Taubah : 105)<sup>3</sup>

Surat At-Taubah di atas menegaskan juga bahwa setiap pekerjaan itu harus dipertanggungjawabkan, yaitu harus benar dan bermanfaat, maka bekerjalah sebaik mungkin dengan penuh tanggung jawab.

Dalam pengelolaan sebuah lembaga yang tujuannya membawa dan meningkatkan ekonomi masyarakat atau publik, tentu harus rapi dan selalu berkembang sehingga dapat terus eksis. Maka sebagai suatu lembaga, prinsip menguntungkan dan mengembangkan lembaganya adalah suatu yang pokok.

Dalam masalah kontrak kerja buruh atau pekerja tentu tidak mau rugi karena yang digunakan untuk kontrak kerja juga kesepakatan (perjanjian) yang telah disepakati kedua belah pihak yaitu antara buruh dan majikan.

Dari pengamatan penulis, maka penulis berkesimpulan bahwa sebagai seorang buruh atau pekerja berkewajiban melakukan pekerjaan

---

<sup>3</sup> Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta : Yayasan Penyelenggara Penterjemah Dan Penafsir Al Qur'an, 1993), h. 298.

sebagai amanah yang dipikulnya dan menyelesaikan pekerjaannya secara tuntas.

Tugas manusia adalah sebagai hamba dan khalifah yang bertugas menyempurnakan kehidupan di dunia. Oleh karenanya, manusia dan kerja adalah fitrahnya, sehingga memiliki hubungan teologis. Dalam pengertian yang demikian itulah dapat dipahami bila hubungan kerja antara buruh dan majikan juga mengandung hubungan teologis. Dalam Islam terdapat beberapa Firman Allah dan Hadits Nabi yang dapat kita petik dan dijadikan panduan bagi nilai manusia dan kerja.

#### 1. Bekerja adalah kemuliaan

Allah Ta'ala berfirman :



*"Siapakah yang lebih baik perkataannya daripada orang yang menyeru kepada Allah, mengerjakan amal yang saleh, dan berkata: "Sesungguhnya aku Termasuk orang-orang yang menyerah diri?"*  
(QS. Fushshilat : 33)<sup>4</sup>

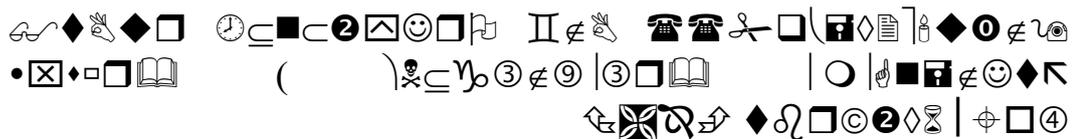
Bekerja dalam ayat diatas itu, juga dalam ayat-ayat yang lainnya mengandung pengertian mengenai pekerjaan keagamaan yakni, yang bersangkutan dengan pelaksanaan hukum-hukum syari'at dan juga mengenai yang lain-lain. Jadi menilik keumumannya, ayat itu juga meliputi masalah pertukangan dan perburuhan dan lain-lain.

<sup>4</sup> *Ibid*, h. 778

Pekerjaan yang baik mendapat balasan yang baik, ini pun meliputi pula balasan yang berupa materi, upah yang setimpal yang diterima di dunia. Sekalipun dalam asal turunnya ayat itu ditujukan kepada balasan keakhiratan, tetapi mungkin sekali bahwa tujuan utamanya bahkan lebih diperkuatkan untuk balasan keduniaan. Jadi dalam penguraian tentang balasan akhirat, juga dikandung maksud untuk menguraikan balasan yang berupa kebendaan di dunia.<sup>5</sup>

## 2. Pekerjaan adalah suatu kenikmatan

Allah Ta'ala berfirman :



*“Supaya mereka dapat Makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka Mengapakah mereka tidak bersyukur?” (QS. Yasiin : 35)<sup>6</sup>*

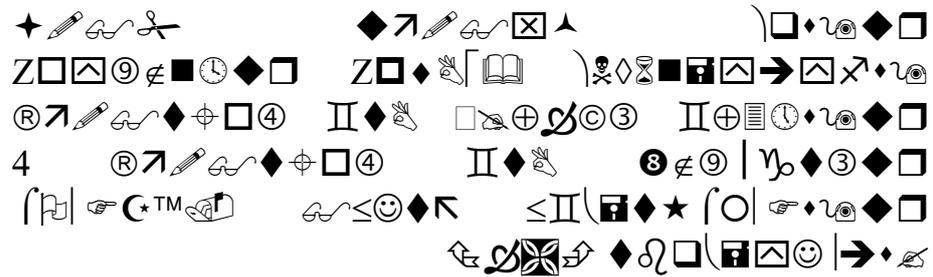
Mensyukuri kenikmatan itulah yang menyebabkan terpeliharanya kenikmatan yang telah diterimanya itu dan menyebabkan dapat berlangsung terus dan kekal pada diri yang berterima kasih.

## 3. Pekerja Harus Bertanggung Jawab

Allah Ta'ala berfirman :

<sup>5</sup> Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, (Jakarta : Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI), 2000), Cet. I., h. 29-30

<sup>6</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit*, h. 710.



"Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan." (QS. An-Nahl : 93)<sup>7</sup>

Dari kutipan di atas tampak hubungan *teologis* itu, jadi manusia bekerja bukan hanya sekedar untuk *survive*, tetapi berdimensi luas dan bersumber dari teologi. Dengan pandangan yang demikian, dalam manusia bekerja harkat dasarnya adalah amanat dan kesetaraan, karena itu tugas Illahiah.

Untuk mengaplikasikan nilai tersebut, baik oleh aparat pemerintah maupun rakyat, diperlukan sikap budaya menghargai pihak lain, baik yang status sosialnya lebih tinggi, lebih khusus lagi terhadap orang lain yang status sosialnya lebih rendah, dalam hal : eksistensi hak-hak asasi, martabat, harkat dan harga diri. Dengan demikian, akan tampak manifestasi kebersamaan, kesetaraan, dan anti diskriminasi.

Baik buruknya pekerjaan secara global harus dilihat dari dua sisi. *Pertama*, secara *intrinsik* pekerjaan, baik karena faktor pekerjaannya itu sendiri, misalnya hasil kerjanya berguna untuk orang lain, halal, jasa, pelayanan dan lain-lain. Kedua, secara *ekstrinsik*

<sup>7</sup> *Ibid.*, h. 416.

pekerjaan, baik karena hubungan antara beberapa faktor di dalamnya, misalnya tidak ada eksploitasi manusia, menghargai kemanusiaan universal, tidak merampas hak orang lain (hak pekerja untuk beribadah, istirahat, hak untuk berinisiatif, hak untuk sejahtera dan lain-lain). Sehingga baik pekerjanya maupun majikan memiliki peluang yang sama untuk saling berbuat baik. Majikan menghargai hak pekerja dan pekerja juga menghargai hak majikan.<sup>8</sup> Sesuai dengan ayat Al-Qur'an disebutkan :

..... 

“*Berlomba-lombalah dalam kebaikan...*”. (QS. Al-Baqoroh : 148)<sup>9</sup>

Dari pengamatan penulis, maka penulis berkesimpulan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja (buruh) itu akan dimintai pertanggungjawaban baik pekerjaan yang dilakukan itu pekerjaan yang baik atau yang tidak baik (buruk).

Dan orang-orang yang melakukan pekerjaan apa saja secara bersama-sama mereka akan menghadapi perbedaan pendapat dan perselisihan tentang masalah keuangan. Oleh karena itu sangat mutlak bila perkara-perkara yang melibatkan uang, harta benda atau benda lain yang bernilai, dituliskan dalam bentuk kontrak atau perjanjian dan ditandatangani oleh kedua belah pihak yang terlibat dihadapkan pada

<sup>8</sup> Eggi Sudjana, *Op. Cit.*, h. 31-32.

<sup>9</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 38.

saksi yang dipilih. Kontrak-kontrak tersebut akan menghindarkan terjadinya perselisihan yang tidak dikehendaki.<sup>10</sup>

Al-Qur'an menyebutkan masalah-masalah tersebut dalam firmanNya :



*“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya..... Dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli.”* (QS. Al-Baqarah : 282)<sup>11</sup>

Dalam Firman tersebut menunjukkan pentingnya perjanjian (kontrak) dalam Islam. Disini umat Islam diingatkan untuk menuliskan semua urusan pekerjaan mereka, kecil atau besar kecuali bila mereka mengadakan jual beli. Baik jumlah yang terlibat itu banyak atau sedikit, untuk kontrak jangka waktu panjang atau pendek, umat Islam dikehendaki menuliskannya dihadapan saksi-saksi. Semua langkah-langkah tersebut diambil untuk menghindari perselisihan dan menjaga serta melindungi harta milik individu.<sup>12</sup>

Berkaitan dengan perjanjian kerja PT Amri Margatama Cabang Grobogan bila dilihat dari aspek TKW wajib melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati (antara calon

<sup>10</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I*, (Yogyakarta : PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 300.

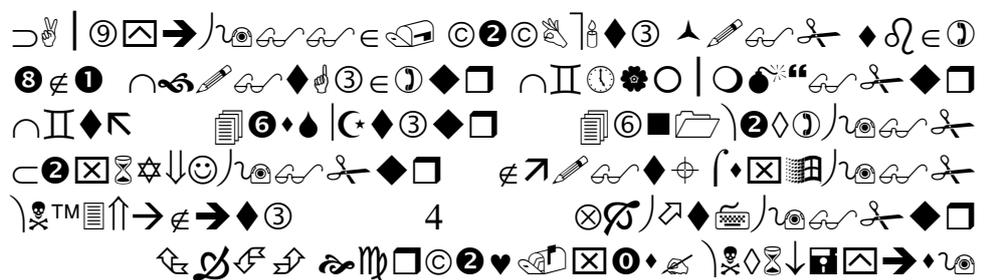
<sup>11</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 70.

<sup>12</sup> Afzalur Rahman, *Op. Cit.*, h. 301

tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) sudah setuju, dengan diberlakukannya kesepakatan kedua belah pihak sebagai syarat mutlak dalam sahnya suatu perjanjian kerja, maka kata *sepakat* yang merupakan unsur utama dalam suatu perjanjian telah terpenuhi.

- 2. Tenaga Kerja Wanita (TKW) berhak menerima upah atau gaji sebagai haknya selama dia bekerja dan sudah ada perjanjian kerja antara majikan dan buruh yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak.

Masalah yang sering muncul dewasa ini dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut pemenuhan hak-hak pekerja terutama hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial dan hak atas upah yang layak. Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun sunnah Rasul. Secara umum ketentuan Al-Qur'an yang ada kaitannya dengan upah kerja adalah :



*“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”*

(QS. An-Nahl : 90)<sup>13</sup>

Apabila ayat itu dikaitkan dengan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata “*kerabat*” dalam ayat itu dapat diartikan “*tenaga kerja*” sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan dan kalaulah bukan karena jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil.

Disebabkan pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha majikan, maka berkewajibanlah majikan untuk menyejahterakan para pekerjanya, termasuk dalam hal ini memberikan upah yang layak.

Untuk menentukan upah kerja, setidaknya dapat dipedomani sunnah Rasulullah yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim (dalam Ahmad Azhar Basyir, 1993 : 1994), “Bahwa ajir khash pembantu rumah tangga hendaklah dipandang sebagai keluarga sendiri yang kebetulan berada di bawah kekuasaan kepala rumah tangga. Pembantu rumah tangga yang berada di bawah kekuasaan kepala rumah tangga hendaklah diberi makan seperti yang dipakai keluarga rumah tangganya, diberi pakaian seperti yang dipakai keluarga rumah tangganya, jangan diberi pekerjaan di luar kekuatan yang wajar. Jika dibebani pekerjaan hendaklah dibantu untuk meringankannya.”

---

<sup>13</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit*, h. 415.

Dalam ketentuan hadits tersebut tidak dikemukakan mengenai tempat tinggalnya. Hal itu tentunya dimaklumi, sebab pembantu rumah tangga selalu bertempat tinggal di rumah keluarga tempat bekerjanya.

Kalau ketentuan hadits tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja pada umumnya, bahwa tingkat upah yang harus diberikan si majikan kepada si pekerja haruslah dapat memenuhi :

- 1) Kebutuhan pangan si pekerja
- 2) Kebutuhan sandang
- 3) Kebutuhan tempat tinggalnya.<sup>14</sup>

Dari pengamatan penulis ini yaitu Tenaga Kerja Wanita (TKW) berhak menerima upah, maka penulis berkesimpulan bahwa upah kerja yang diberikan oleh pemberi kerja minimal harus dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya, sesuai dengan kondisi setempat.

Kewajiban pemberi kerja atau majikan yaitu, antara lain :

- a. Wajib membayar upah setiap bulannya dan wajib pula memberikan upah atau gaji tiga bulan setiap tahun.
- b. Wajib memberikan kelengkapan atau alat keselamatan kerja, memberikan tempat tinggal yang layak dan kelengkapan untuk yang hidup lainnya.
- c. Wajib memberikan istirahat atau cuti bagi TKW dengan upah penuh.

---

<sup>14</sup> Suhrawaldi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2000), Cet. Ke-2, h. 154-156.

- d. Khusus TKW di Saudi Arabia, pemberi kerja (majikan) wajib menghajikan TKW.
- e. Kalau TKW meninggal dalam hubungan kerja, pemberi kerja mengurus dan membiayai pemakamannya serta mengirimkan harta kekayaan yang ditinggalkan untuk para ahli warisnya.<sup>15</sup>

Menurut hemat penulis jika ditinjau dari aspek pengupahan maka dalam perjanjian kontrak kerja di PT Amri Margatama cabang Grobogan yang paling utama dari kewajiban pemberi kerja atau majikan dalam perjanjian kerja adalah membayar upah. Seperti dalam Hadist Rasulullah SAW, dari Abdullah bin Umar bahwa Nabi bersabda :

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشْقِيُّ، وَهَبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيُّ،  
عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ، عَنْ أَبِيهِ، عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ؛ قَالَ: قَالَ  
رَسُولُ اللَّهِ ﷺ ((أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ))  
(رواه أبي هريرة)

*“Berikanlah upah seorang buruh sebelum kering keringatnya, dan beritahukanlah upahnya sewaktu dia bekerja.”* (HR. Abu Hurairah)<sup>16</sup>

Kecenderungan yang terjadi sekarang ini, para pemberi pekerjaan atau pengusaha atau majikan jarang memperhatikan kebutuhan pekerjaannya. Lazimnya mereka selalu berhasrat untuk memperkaya diri sendiri diatas kesengsaraan orang lain (pekerjanya). Maka untuk menghindari kesewenang-wenangan dan penindasan, serta dalam ranga

<sup>15</sup> Zainal Asikin., et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 279.

<sup>16</sup> Al Hafidz Abi Abdillah Muhammad bin Yazid Al Qozwini, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut : Darul Fikr, Juz II. 1994), h. 16.

menciptakan kesejahteraan masyarakat, negara (pemerintah) harus memberikan perhatian terhadap upah minimum yang harus dibayarkan kepada pekerjanya. Sebab kesejahteraan masyarakat sangat menentukan terhadap stabilitas suatu negara.

Untuk persoalan ini, kiranya perlu campur tangan pemerintah untuk mengatur ketentuan upah minimum tenaga kerja menurut syari'at Islam didasarkan kepada asas masalah mursalah.<sup>17</sup>

Dari analisis penulis berkesimpulan bahwa, penentuan upah minimum tenaga kerja hendaknya didasarkan kepada pertimbangan-pertimbangan yang rasional, tidak hanya mendahulukan kepentingan pengusaha. Dengan kata lain, penentuan kebutuhan pokok tenaga kerja haruslah berdasarkan kepada realitas (bukan berdasarkan perkiraan di atas meja).

Selain dua bentuk perjanjian kerja yang ada di PT Amri Margatama cabang Grobogan di atas, selanjutnya penulis menganalisa akad perjanjian kerja yang ada calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT Amri Margatama cabang Grobogan dilihat dari segi Islam menggunakan *akad Ijaratul ajir* yaitu bekerja dalam rangka memberikan jasa (berupa tenaga maupun keahlian) kepada pihak tertentu dengan imbalan sejumlah upah tertentu.

---

<sup>17</sup> Suhrawaldi K. Lubis, *Op. Cit.*, h. 156-157.

## **B. Analisis Hukum Islam Terhadap Praktek Perjanjian Kerja**

Sesuai pengamatan penulis praktek perjanjian kerja di PT Amri Margatama cabang Grobogan mempunyai aspek yang perlu dicermati yaitu aspek syarat.

Menurut Djumadi dalam buku Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja menyebutkan syarat perjanjian kerja yaitu :

a. Sepakat mereka yang mengingatkan diri

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

b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Maksud membuat perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang

dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang dan badan hukum.

c. Suatu hal tertentu

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

d. Suatu sebab yang halal

Menurut Undang-Undang, sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh Undang-Undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Ketentuan ini disebutkan disebutkan pada pasal 1337 KUHPerdara. Suatu perjanjian yang dibuat dengan atau kausa yang tidak halal, misalnya jual beli ganja, untuk mengacaukan ketertiban umum, memberikan kenikmatan seksual tanpa nikah yang sah.<sup>18</sup>

Menurut Sayyid Sabiq syarat perjanjian kerja diatas sudah sesuai dengan hukum Islam yang berlaku yakni segala bentuk persyaratan yang tidak ada dalam kitab Allah (hukum Allah) adalah bathil, sekalipun seribu syarat.

Jadi menurut penulis jika perjanjian kerja tidak memenuhi syarat seperti di atas maka perjanjiannya tidak sah.

Dalam Praktek perjanjian kerja apabila salah satu syaratnya tidak ada atau tidak terpenuhi maka pelaksanaan perjanjian kerja batal, untuk lebih jelasnya perlu kiranya dipaparkan beberapa syarat perjanjian kerja dengan

---

<sup>18</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004), Cet. Ke-5, h. 17-21.

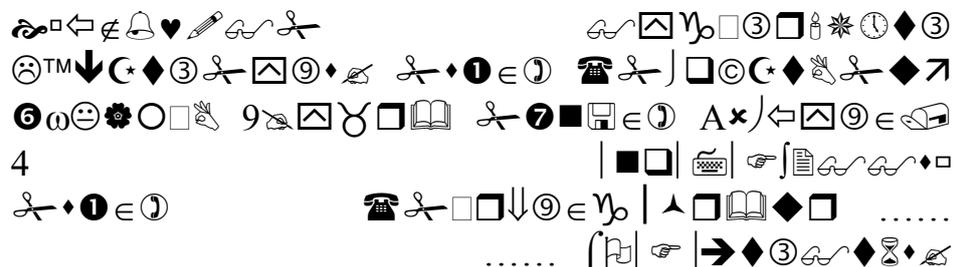
praktek perjanjian kerja PT Amri Margatama Cabang Grobogan sebagai berikut :

### 1. Sepakat mereka mengikatkan diri

Di dalam prakteknya perjanjian kerja PT Amri Margatama Cabang Grobogan adalah kedua belah pihak antara pekerja (buruh) dengan majikan, sepakat untuk mengadakan perjanjian kerja, dan harus dituliskan dalam buku perjanjian kerja.

Akan tetapi pencatatan bermu'amalah dalam Islam tidak merupakan keharusan tetapi hanya bersifat anjuran.

Sebagaimana Firman Allah dalam Surat Al-Baqarah ayat 282 :



*“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. (QS. Al-Baqarah : 282)”<sup>19</sup>*

### 2. Kecakapan membuat perjanjian

Di dalam prakteknya perjanjian kerja PT Amri Margatama Cabang Grobogan itu adalah pekerja (buruh) harus sudah dewasa, yang tidak di bawah pengampuan perempuan yang bersuami tapi harus sudah ada izin dari suaminya.

<sup>19</sup> Departemen Agama RI, *Loc. Cit*, h. 70.

Di dalam prakteknya tidak selamanya perjanjian kerja berjalan dengan lancar dengan tidak adanya konflik yang memunculkan masalah hukum yang baru.

Menurut penulis sebaiknya dalam melakukan perjanjian kerja dalam prakteknya harus dituangkan ke dalam akta tertulis serta dicantumkan saksi terhadap perjanjian tersebut, untuk menghindari adanya salah satu pihak yang akan mengkhianati perjanjian yang sudah disepakati tersebut, karena sesuatu perkara atau permasalahan hukum yang tanpa adanya bukti itu mudah diselewengkan dan dipalsukan, karena tidak adanya bukti yang sah.

Dalam praktek perjanjian kerja di PT Amri Margatama Cabang Grobogan, menurut analisis penulis sudah sesuai dengan paparan tersebut dan penulis juga setuju (sepakat) dengan pendapat Djumadi tersebut karena sudah memenuhi syarat dan dapat mengantisipasi terhadap suatu permasalahan yang baru.

Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja adalah perjanjian kerjasama yang harusnya saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena ia memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Sebaliknya pekerja diuntungkan karena ia memperoleh penghasilan dari imbalan yang diberikan pengusaha karena ia memberikan jasa kepada pengusaha. Karena itulah hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan

yang harusnya saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak mendzalimi dan merasa didzalimi oleh pihak lainnya.

Agar hubungan kemitraan tersebut dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan rinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijaratul ajir* (perjanjian kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja; penetapan ketentuan yang mengatur penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Termasuk ketentuan yang mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap pihak lainnya. Untuk itu ada beberapa langkah yang ditawarkan Islam untuk dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Langkah-langkah tersebut adalah :

1. Mengharuskan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam dalam akad *ijaratul ajir*

Salah satu bentuk pekerjaan yang halal untuk dilakukan adalah apa yang disebut dengan *ijaratul ajir*, yakni bekerja dalam rangka memberikan jasa (berupa tenaga maupun keahlian) kepada pihak tertentu dengan imbalan sejumlah upah tertentu.

2. Negara akan mencegah tindak kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak kepada pihak lainnya

Termasuk kedzaliman pengusaha terhadap pekerja adalah tindakan mereka yang tidak membayar upah pekerja dengan baik, memaksa pekerja bekerja di luar kontrak kerja yang disepakati, melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena termasuk tidak memberikan hak-hak pekerja seperti hak untuk dapat menjalankan kewajiban ibadah, hak untuk istirahat jika dia sakit dan lain sebagainya.<sup>20</sup>

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

3. Menetapkan dan mengatur mekanisme penyelesaian persengketaan dalam perjanjian kerja

Meskipun Islam telah mengantisipasi segala hal yang dapat menyebabkan persengketaan antara pengusaha dan pekerja, yakni dengan jalan menetapkan ketentuan-ketentuan yang sangat rinci seperti yang dikemukakan di atas, namun peluang terjadinya perselisihan pengusaha dan pekerja masih ada. Untuk mengatasi perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja baik dalam masalah gaji, masalah penetapan beban kerja dan persoalan lainnya,

---

<sup>20</sup> Muhammad Riza Rosadi, *Solusi Islam Atas Masalah Ketenagakerjaan*, (www. E-Syariah.ORG, 2004).

maka Islam memberikan solusi dengan jalan pembentukan wadah penyelesaian persengketaan perburuhan.<sup>21</sup>

Dalam analisis hukum Islam tentang praktek perjanjian kerja di PT Amri Margatama Cabang Grobogan, sudah sesuai dengan hukum Islam, dan yang menjadi landasan hukum yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Hubungan yang terjadi setelah terjadinya perjanjian kerja antara Pekerja dan majikan adalah suatu hubungan kerja dan hubungan hukum. Dengan kata lain, bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya kesepakatan kerja, dengan ketentuan pekerja melakukan pekerjaan dengan menerima upah sebagaimana ketentuan pokok dalam perjanjian kerja.

Menurut ajaran Islam, hubungan antara majikan dan pekerja bukanlah semata-mata hubungan untuk mendapatkan keuntungan kedua belah pihak saja. Akan tetapi tidak kalah pentingnya bahwa Islam menetapkan hubungan kerja yang terjadi antar pekerja dan majikan senantiasa didasari atas kasih sayang, saling membutuhkan, saling tolong menolong, saling setia dan bersifat kekeluargaan.

Sehingga dari prinsip dan sebab hubungan hukum inilah hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak yang harus dipenuhi. Adapun dari perspektif fiqh dan jumbuh ulama', adanya perjanjian kerja antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) tentunya berdasarkan ketentuan syarat dan rukun sudah sesuai yang telah ditetapkan oleh fiqh. Dan adanya ketentuan pembolehan

---

<sup>21</sup> Muhammad Riza Rosadi, *Op. Cit.*

dalam fiqh, itu berkat adanya suatu landasan yang tercantum dalam dua sumber utama hukum Islam, yakni Al-Qur'an dan Hadits seperti pada paparan tersebut.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Bab ini merupakan kesimpulan dari uraian bab-bab terdahulu, yang penulis arahkan untuk menjawab pokok-pokok permasalahan yang telah terangkai dari bab pertama.

Adapun kesimpulan dari permasalahan yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bahwa dalam praktek perjanjian kerja antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT Amri Margatama cabang Grobogan dilihat dari segi Islam menggunakan *akad Ijaratul ajir* yaitu bekerja dalam rangka memberikan jasa (berupa tenaga maupun keahlian) kepada pihak tertentu dengan imbalan sejumlah upah tertentu, dalam prakteknya ada 2 (dua) yaitu
  - a. Buruh (pekerja) wajib melakukan pekerjaan yang sudah dijanjikan dalam perjanjian kerja, dan ruang lingkup dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau menurut kebiasaan, sehingga pengusaha tidak memperluas ruang lingkup pekerjaan.
  - b. Tenaga Kerja Wanita (TKW) berhak menerima upah bahwa upah kerja yang diberikan oleh pemberi kerja minimal harus dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya sesuai dengan kondisi setempat.

2. Bahwa Tunjauan Hukum Islam terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di PT Amri Margatama Cabang Grobogan, sudah sesuai dengan hukum Islam tentunya berdasarkan ketentuan syarat dan rukun yang telah ditetapkan oleh fiqh. Dan adanya ketentuan pembolehan dalam fiqh, itu terkait ada satu landasan yang tercantum dalam 2 (dua) sumber utama hukum Islam, yakni Al-Qur'an dan Al-Hadits.

## **B. SARAN**

Agar pelaksanaan perjanjian kerja antara calon tenaga kerja wanita (TKW) dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) sesuai dengan syari'ah Islam maka saran untuk PT Amri Margatama Cabang Grobogan adalah :

1. Hendaklah akad perjanjian kerja yang ada lebih ditingkatkan lagi pelaksanaannya, agar lebih sesuai dengan prinsip perjanjian kerja.
2. Hendaklah mengutamakan kesejahteraan dan keselamatan tenaga kerja dan membayar upah sesuai dengan perjanjian kerjanya.
3. Memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai PT Amri Margatama Cabang Grobogan beda dengan PT-PT yang lain yang ada di Indonesia.

### C. PENUTUP

Syukur Al-hamdulillah kami panjatkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah yang diberikan-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Manusia berusaha sebagai kewajiban yang menyanggah sebagai khalifah di muka bumi dan Allah SWT semata yang menentukannya demikian pula dengan hasil yang ditorehkan dalam skripsi ini, kebenaran itu semata-mata hanya milik Allah SWT yang diberikan kepada hambanya yang mau berusaha tapi kekhilafan dan kekurangan adalah semata-mata karena keterbatasan ilmu yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu sumbangan saran dan kritik yang konstruktif dan yang bersifat demi kebenaran ilmu, tentu sangatlah penulis harapkan semata demi untuk kesempurnaan penulisan ini atau berikutnya.

Akhirnya, penulis mohon maaf yang sedalam-dalamnya bila ada kejanggalan dan kekurangan, lain dari itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan hingga selesainya penulisan skripsi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Khayyath, Abdul Aziz, *Etika Bekerja Dalam Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1994)
- Al-Ashfihany, Abi Na'im Ahmad bin Abdullah, *Huliyatul Auliya' Wa Thobaqotul Ashfiya'*, (Beirut Darul Fikr, Juz 6, 430 H)
- Al Manawi, Muhammad Abdurrauf, *Faidlul Qodir Syarkhu Al Jami' Ash Shoghir Min Ahaditsi Al Basyir An Nadzir*, (Beirut: Darul Fikr, Juz 4, 1994)
- Al Qozwini, Al Hafidz Abi Abdillah Muhammad bin Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut: Darul Fikr, Juz II. 1994)
- Adhi, Suwanto, "Gagasan Seputar Managemen Organisasi", *MPIIS-FORUM*, Vol. 32, No. 2, Juli, 2005
- Ash-Shiddieqy, T. M. Hasbi, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Bulan Bintang. Cet. Ke-3., 1989)
- , *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra. Cet. Ke-4, 2001)
- Asikin, Zainal, et al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004)
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, Cet. ke-12, 2002)
- Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah Dan Penafsir Al Qur'an, 1993)
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I., Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Keluar Negeri, 2002

- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), Cet. Ke-5
- Djumialdji, F. X., *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), Cet. I.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT aja Grafindo Persada, 2000), Cet. I.
- Hasan, M. Ali, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Cet. I., 2003)
- Jumain, Kepala Cabang PT AMRI MARGATAMA Cabang Grobogan  
(Wawancara Pribadi)
- , *Uraian Tugas Organisasi Cabang PT AMRI MARGATAMA*
- Kartasapoetra, G., et al., *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), Cet. Ke-4.
- , R.G. Kartasapoetra, Ir. A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika. 1994), Cet. Ke-4
- Lubis, Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K., *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, Cet. Ke-3, 2004)
- Lubis, Ibrahim, *Ekonomi Islam Suatu Pengantar II*, (Jakarta: Radar Jaya Offset. Cet. I., 1995)
- Lubis, Suhrawardi K., *Hukum Ekonomi Islam.*,(Jakarta: Sinar Grafika, 2000), Cet. Ke-1
- , *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), Cet. Ke-2
- Muchtar, Kamal, et. al., *Ushul Fiqh Jilid I*, (Jakarta : PT Dana Bhakti Wakaf, 1995)

- Mujtaba', Saifudin, *Istri Menafkahi Keluarga? Dilema Perempuan Antara Mencari, Menerima dan Memberi*, (Surabaya: Pustaka Progresif. 2001)
- Mas'adi, Ghufron A., *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Cet. I., 2002)
- Manulang, Sendjun H., *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), Cet. Ke-3
- Muhammad, R. Lukman Fauroni, *Visi Al Qur'an Tentang Etika Dan Bisnis*, (Jakarta: Salemba Diniyah, 2002)
- Nawawi, Hadari, *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, (Yogyakarta: Gajahmada University Press, Cet. Ke-5., 1993)
- Pemerintah Kabupaten Grobogan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I*, (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995)
- Rosadi, Muhammad Riza, *Solusi Islam Atas Masalah Ketenagakerjaan*, ([www. E-Syariah.ORG](http://www.E-Syariah.ORG), 2004).
- Sudjana, Eggi, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, (Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI), 2000), Cet. I
- Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Cet. I, 2002)
- Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Penerbit Djambatan)
- Syafe'i, Rachmat, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia. Cet. Ke-3, 2006)
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1995)

Suryabrata, Sumadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-9, 1995)

Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005)

Wilson, Rodney, *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*, Diterjemahkan oleh ST. Salim dari "*Islamic Bussines Theory And Practice*",(Jakarta: PT. Intermassa, 1988)

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : **Siti Isro'ah**  
Tempat/Tanggal Lahir : Pati, 10 Mei 1983  
NIM : 2102058  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat Rumah : Desa Prawoto RT. 02 RW. VI  
Sukolilo Pati

### Riwayat Pendidikan

Tingkat Dasar : MI Al-Mu'min Sunan Prawoto Pati, lulus tahun 1995  
Tingkat Lanjutan : MTs Sunan Prawoto Pati, lulus tahun 1998  
Tingkat Menengah : SMU Futuhiyyah, lulus tahun 2002  
Perguruan Tinggi : Fakultas Syariah IAIN Walisongo Semarang,  
lulus tahun 2007

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 26 Nopember 2007

Penulis

**Siti Isro'ah**  
2102058