

**ANALISIS HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP SISTEM
PEMOTONGAN GAJI TKI (STUDI KASUS PT. BAHARI TUNGGUL
BAHTERA TEGAL)**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (SI)
Fakultas Syariah dan Hukum



OLEH:

KHILMA NUR FIKY
NIM. 1502036006

**HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH & HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2020**



KEMENTERIAN AGAMA R.I
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Semarang Telp.(024) 7601291
Fax.7624691 Semarang 50185

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) Eksemplar Skripsi
Hal : Naskah Skripsi
An. Sdr.I Khilma Nur Fiky

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh

Setelah melalui proses bimbingan dan perbaikan, bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : Khilma Nur Fiky
Nim : 1502036006
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)
Judul Skripsi : Analisis Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Sistem Pemotongan Gaji TKI (Studi Kasus PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal)

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi mahasiswa tersebut dapat segera dimunaqosahkan.
Demikian harap menjadi maklum adanya dan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh

Semarang, 9 Maret 2020

Pembimbing I

Dr. H. Agus Nurhadi, MA
NIP. 196604071991031004

Pembimbing II

Dr. H. Junaidi Abdillah, M.S.I
NIP. 197902022009121001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id/>

**BERITA ACARA
(PENGESAHAN DAN YUDISIUM SKRIPSI)**

Pada hari ini, **Kamis** tanggal **Sembilan Belas Maret** tahun **Dua Ribu Dua Puluh** telah dilaksanakan sidang munaqasah skripsi mahasiswa:

Nama : **KHILMA NUR FIKY**

NIM : 1502036006

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (HES)

Judul Skripsi : Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pemotongan Gaji TKI (Studi Kasus PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal)

Pembimbing I : Dr. H. Agus Nurhadi, M.A.

Pembimbing II : Dr. Junaidi Abdillah, M.S.I.

Dengan susunan Dewan Penguji sebagai berikut:

Ketua/Penguji 1 : Prof Dr. Abdul Ghofur, M.Ag.

Sekretaris/Penguji 2 : Dr. Junaidi Abdillah, M.S.I.

Anggota/Penguji 3 : H. Tolkah, M.A.

Anggota/Penguji 4 : Afif Noor, S.Ag, S.H., M.Hum.

Yang bersangkutan dinyatakan **LULUS** dengan nilai: **3,45 (tiga koma empat puluh lima / B)**

Berita acara ini digunakan sebagai pengganti sementara dokumen **PENGESAHAN SKRIPSI** dan **YUDISIUM SKRIPSI** serta dapat diterima sebagai kelengkapan persyaratan pendaftaran wisuda.

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan

ALI IMRON

Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah


SUPANGAT

MOTTO

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ

حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمُّوا بَيْنَكُمْ

بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسْتَرْضِعُوا لَهُنَّ أُخْرَىٰ ﴿٦٠﴾

Artinya: Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.¹

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Rosmul Usmani*, (Kudus:Menara Kudus, 2006,) hlm.560

PERSEMBAHAN

Karya ini aku persembahkan untuk: Kedua Orang Tuaku Tercinta Ibu Nur Mi'ah dan Bapak Akhmad Taufiq, Adikku Zidni Amalia dan Nabil Abiyasa Sahabat terbaikku Tikha, Labib, Tian, Atika, Nana, aghis, Ika, Mili, Nafis. Teman-teman Ash-Shoghiri dan teman HES-A(15). Orang-orang yang mencintaiku Pondok Pesantren Putri Takhfidhul Qur'an Al-hikmah Tugurejo. Dan almameterku, Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah. Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

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 pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 9 Maret 2020

Deklarator,



KHILMA NUR FIKY
NIM: 1502036006

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf Arab yang dipakai dalam menyusun skripsi ini berpedoman pada Keputusan Bersama Menteri agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987.

1. Konsonan

No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan
2	ب	B
3	ت	T
4	ث	ṡ
5	ج	J
6	ح	ḥ
7	خ	Kh
8	د	D
9	ذ	ḏ
10	ر	R
11	ز	Z
12	س	S
13	ش	Sy
14	ص	ṣ
15	ض	ḍ

No	Arab	Latin
16	ط	ṭ
17	ظ	Ẓ
18	ع	‘
19	غ	G
20	ف	F
21	ق	Q
22	ك	K
23	ل	L
24	م	M
25	ن	N
26	و	W
27	هـ	H
28	ء	’
29	ي	Y

2. Vokal pendek

أ	= a	كَتَبَ	kataba
إِ	= i	سُئِلَ	su'ila
أُ	= u	يَذْهَبُ	yazhabu

3. Vokal panjang

أَ	= ā	قَالَ	qāla
إِي	= ī	قِيلَ	qīla
أُو	= ū	يَقُولُ	yaqūlu

4. Diftong

أَيُّ	= ai	كَيْفَ	kaifa
أَوْ	= au	حَوْلَ	ḥaula

5. Kata sandang Alif+Lam

Transliterasi kata sandang untuk Qamariyyah dan Shamsiyyah dialihkan menjadi = al

الرَّحْمَنُ = al-Rahman الْعَالَمِينَ = al-‘Ālamīn

ABSTRAK

Sistem pengupahan dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal menggunakan sistem upah langsung, yang di terima langsung oleh pekerja. Setiap pekerja yang terdaftar telah menyetujui kontrak kerja yang berisikan tentang ketentuan dan sistem upah atau gaji yang akan di terima oleh pekerja. Adanya kerja sama yang tidak transparan ini mengakibatkan proses pemotongan gaji yang tidak jelas. Pemotongan gaji juga tidak di sebutkan persentasinya dan jumlahnya. Gaji yang di terima pekerja tidak sesuai dengan yang ada dalam kontrak kerja. Gaji pekerja mendapatkan pemotongan pada bulan-bulan awal pekerja bekerja, selama delapan bulan pekerja mengalami pemotongan, yang tidak disebutkan dalam kontrak kerja.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris dengan pendekatan kualitatif yang memiliki karakteristik alami (*natural setting*) sebagai sumber data langsung, yang di teliti menggambarkan keadaan subjek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat ini berdasarkan fakta yaitu proses pemotongan gaji yang ada di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal. Sumber data yang digunakan sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer dari penelitian ini adalah wawancara dengan pegawai PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, serta wawancara dengan para pekerja. Sumber data sekunder berupa dokumen pendukung dari data primer. Adapun Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Kemudian data-data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan cara berfikir induktif, yaitu pengambilan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa praktek pemotongan gaji dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal tidak dapat di terima karena tidak sesuai dengan kontrak kerja yang ada dalam PT tersebut. Adanya syarat-syarat yang tidak dipenuhi oleh PT. Bahari Tunggul bahtera Tegal mengenai pengupahan yang didalamnya terdapat pemotongan gaji. Hasil penelitian yang kedua bahwa praktek pemotongan gaji dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal tidak sah menurut Hukum ekonomi Syari'ah karena belum memenuhi syarat *ijarah al-a'maal* yaitu syarat upah/ uang sewa harus berharga dan jelas bilangan atau ukurannya.

Kata Kunci: Potongan Gaji, Ijarah Al-a'maal.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang melimpahkan taufik, hidayah, serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Sholawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad *Shallallahu 'Alaihi Wasallam* beserta keluarga dan para sahabatnya yang berjuang menegakkan agama Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* di muka bumi ini.

Skripsi ini terselesaikan berkat dukungan banyak pihak, baik bersifat moral maupun material. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dari awal hingga terwujudnya skripsi ini. Secara spesifik, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Agus Nurhadi, MA selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. H. Junaidi Abdillah, M.S.I selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan serta waktunya kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Supangat, M.Ag selaku Kepala Jurusan Hukum Ekonomi Islam (Muamalah) Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang, dan Bapak H. Amir Tajrid, M.Ag selaku Sekretaris Jurusan yang telah memberikan berbagai pengetahuan, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Nurokhim selaku manajer PT. Bahari Tunggal Bahtera Tegal dan Para Pekerja yang telah meluangkan waktunya untuk menjadi Narasumber penulis.
4. Ayahanda tercinta Akhmad Taufiq, Ibunda tercinta Nur Mi'ah, adik saya Zidni Amalia dan M. Nabil Abiyasha, yang senantiasa memberi dukungan moral, materi serta selalu mendoakan untuk keberhasilan penulis hingga selesainya skripsi dan studi S1.
5. Teman-teman Hukum Ekonomi Syari'ah 2015, khususnya kelas HES A semoga kesuksesan dan kebahagiaan selalu menyertai kita semua. Aamiin.
6. Keluarga besar Pondok Pesantren Putri tahfidhul Qur'an Al-Hikmah Tugurejo Tugu Semarang, terimakasih atas kebersamaan dan segala doa terbaik yang telah diberikan.
7. Semua pihak yang berpartisipasi dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu per satu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati, penulis sadar sepenuhnya bahwa karya tulis ini sangat jauh dari kesempurnaan. Sehingga kritik dan saran

konstruktif sangat penulis harapkan demi perbaikan karya tulis selanjutnya. Penulis berharap, skripsi ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi generasi penerus, dan semoga karya kecil ini dapat bermanfaat untuk penulis khususnya dan untuk pembaca pada umumnya.

Semarang, 9 Maret 2020

Penyusun,

KHILMA NUR FIKY
NIM: 1502036006

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
DEKLARASI	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Telaah Pustaka	9
F. Metodologi Penelitian	10
G. Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG KONSEP IJAROH AL- A’MAAL DAN KAIDAH MUAMALAH.....	16
A. Pengertian Ijaroh dan Dasar Hukum.....	16
B. Ijaroh Al-A’maal.....	20
C. kaidah Muamalah.....	35

BAB III PELAKSANAAN KOTRAK KERJA TKI MENGENAI SISTEM PEMOTONGAN GAJI DI PT. BAHARI TUNGGUL BAHTERA TEGAL	38
A. Gambaran Umum PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal	38
B. Pelaksanaan Kontrak Kerja di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.....	47
C. Pelaksanaan Dalam Kontrak kerja Mengenai Sistem Pemotongan Gaji TKI di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal..	51
BAB IV ANALISIS HUKUM EKONOMI SYARI'AH TERHADAP PEMOTONGAN GAJI TKI(STUDI KASUS PT. BAHARI TUNGGUL BAHTERA TEGAL) ..	60
A. Analisis Sistem Kontrak Kerja TKI dengan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal	60
B. Analisis Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Sistem Pemotongan Gaji TKI di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal	65
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran-saran	72
C. Penutup.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem pengupahan TKI di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal menggunakan sistem upah langsung. Yang artinya proses upah dilaksanakan secara langsung di atas kapal, dan diterima langsung oleh pekerja. Proses pengupahan dari perusahaan kepada pekerja, terdapat pemotongan upah yang dilakukan oleh agen. Setiap pekerja yang terdaftar dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal telah menyetujui kontrak yang berisikan tentang ketentuan dan sistem upah atau gaji yang akan diterima oleh pekerja. Sayangnya, dalam kerjasama antara perusahaan dan pekerja kurang transparan. Dikarenakan dalam kontrak kerja tidak disebutkan bahwa upah pekerja setiap bulannya dipotong oleh agen, dan tidak disebutkan persentasenya. Namun pada surat rekap gaji, gaji para pekerja dipotong. Hal ini tidak ada kejelasan mengenai potongan pengupahan TKI, dan tidak ada kejelasan mengenai berapa bulan gaji dipotong.

Pengupahan TKI di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, dalam kontrak kerja antara TKI dan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal upah yang diterima oleh para TKI perbulannya adalah 400\$ selama masa kontrak berlangsung. Ada beberapa TKI yang tidak mendapatkan gaji 400\$. Namun berbeda-beda pada setiap bulannya. Pada Tahun 2016 ada tujuh TKI yang gaji perbulannya tidak sesuai dengan kontrak kerja melainkan berbeda-beda pada setiap

bulannya, terutama pada bulan-bulan pertama TKI bekerja TKI mendapatkan gaji yang sangat sedikit dibandingkan dengan kontrak kerja. Pada bulan pertama TKI tersebut hanya menerima gaji sebesar 100\$, sedangkan dalam kontrak kerja harusnya TKI mendapatkan gaji sebesar 400\$.

Dalam menentukan kata kesepakatan kontrak kerja Ijarah antara PT. Bahari Tunggul Bahtera dan TKI pelaut, dalam pelaksanaannya di PT. Bahari Tunggul Bahtera menggunakan konsep Teori Upah Kontekstual. Dalam konsep teori ini tingkat upah dipengaruhi oleh kondisi pekerja, kondisi perusahaan dan berbagai faktor ekonomi dan sosial dalam masyarakat. Tingkat upah juga dipengaruhi oleh kualitas dan produktivitas pekerja/buruh sebagai wujud dari akumulasi pendidikan, latihan dan pengalaman kerjanya. Tingkat upah juga dipengaruhi oleh kondisi, perusahaan, teknologi yang digunakan perusahaan dan kualitas manajemen, serta di pengaruhi oleh skill atau keahlian pekerja. Yang artinya jika pekerja tersebut mempunyai keahlian dalam bidangnya, itu lebih baik dari pada pekerja yang tidak ahli dalam bidang pekerjaannya.

Tujuan dan kontrol upah ini adalah untuk melindungi pengusaha dan pekerja dari eksploitasi satu sama lain, sehingga pengusaha tidak menurunkan upah/gaji mereka, atau karyawan tidak meminta melebihi gaji mereka. Konsep kesetaraan dan keadilan semestinya mengantarkan majikan dan pekerja kepada tujuan yang diharapkan. Tujuan yang diharapkan pekerja adalah upah yang memadai/cukup dan kesejahteraan, sedangkan tujuan dari majikan adalah berkembangnya usaha. Kedua belah pihak mempunyai tujuan yang

berbeda. Tujuan dari kedua pihak menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik dan jujur.

Islam memiliki prinsip-prinsip yang memandukan dalam hubungan interaksi pekerjaan antara majikan dan pekerja, antara lain prinsip; kesetaraan (*musawah*) dan keadilan (*al-adalah*). Prinsip kesetaraan menempatkan majikan dan pekerja pada kedudukan yang sama atau setara, yaitu sama-sama sebagai pihak yang langsung membutuhkan dan menyerahkan apa yang dimiliki baik dalam bentuk tenaga maupun upah. Pada saat menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas kesetaraan. Bahwasanya manusia pada hakikatnya adalah dari asal keturunan satu, dan Allah menciptakannya berpasang-pasangan dan tidak membedakan derajat antara satu sama lainnya. Melainkan untuk saling berkenal-kenalan sebagaimana antara majikan dan pekerja yang mempunyai hubungan erat saling menguntungkan satu sama lainnya, asaling membutuhkan antara majikan butuh tenaga dari pekerja, dan pekerja butuh upah dari majikan. Sehingga terciptalah hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas kesetaraan martabat manusia.²

Konsep kesetaraan dan keadilan semestinya mengantarkan majikan dan pekerja kepada tujuan yang diharapkan. Tujuan yang diharapkan pekerja adalah upah yang memadai dan kesejahteraan, sedangkan tujuan dari majikan adalah berkembangnya usaha. Tujuan kedua belah pihak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Dalam menempatkan suatu kedudukan antara

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

majikan dan pekerja haruslah pada kedudukan yang setara, keduanya saling membutuhkan satu dengan yang lainnya. Hubungan keduanya adalah kemitraan dalam bekerja, majikan adalah orang yang memiliki dana dan membutuhkan tenaga manusia, sementara pekerja adalah pemilik tenaga yang memerlukan dana. Keduanya saling membutuhkan, karenanya harus diatur agar masing-masing dari keduanya menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan bagiannya secara benar.

Antara *musta'jir* dan *mu'jir* terikat perjanjian selama waktu tertentu sesuai kesepakatan. Selama waktu itu pula, kedua belah pihak menjalankan kewajiban dan menerima hak masing-masing. Dalam akad *ijarah* ini, *musta'jir* tidak dapat menguasai *mu'jir*, karena status *mu'jir* adalah mandiri dan hanya diambil manfaatnya saja. Perusahaan/majikan dengan pekerja/buruh mempunyai hubungan hanya sebatas pekerjaan sehingga *turnover* pekerja/buruh sangat tinggi, artinya perputaran pekerja/buruh sangat tinggi. Berbeda dengan konsep Islam yang menegaskan bahwa pekerja/buruh adalah saudara perusahaan/majikan, artinya Allah SWT. menitipkan/mengamanahkan dibawah kekuasaan pengusaha/majikan dengan demikian perusahaan/majikan menanggung amanah dari Allah untuk bertanggungjawab pada pekerja/buruh yang kelaparan karena tidak makan, tidak ada telanjang karena tidak punya pakaian dan tidak akan dieksploitasi.³

Orang-orang kapitalis memberikan upah kepada seorang buruh dengan upah yang dianggap wajar menurut mereka adalah apa yang dibutuhkan oleh

³ Didin Hafiduddin dan Henri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, Raih Asa Sukses, Jakarta, 2008,

seorang buruh, yaitu biaya hidup dengan batas minimum. Mereka akan menambah upah tersebut, apabila beban hidup bertambah pada batas paling minim. Sebaliknya mereka akan mengurangnya, apabila beban hidupnya berkurang. Sehingga menurut mereka, upah seorang buruh ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa (manfaat) tenaga.

Konsep ekonomi syari'ah tentang hubungan kerja majikan-pekerja adalah konsep *ijarah*. Mengenai sewa menyewa tenaga kerja. Konsep penyewaan meniscayakan keseimbangan antara kedua belah pihak, sebagai penyewa dan pemberi sewa. Penyewa adalah pihak yang menyerahkan upah dan mendapatkan manfaat, pihak ini disebut dengan majikan. Sedangkan pemberi sewa adalah pihak yang memberikan manfaat dan mendapatkan upah, pihak ini dinamakan pekerja. Antara majikan dan pekerja terikat perjanjian selama waktu tertentu sesuai kesepakatan. Selama waktu itu pula, kedua belah pihak menjalankan kewajiban dan menerima hak masing-masing. Dalam akad *ijarah* ini, majikan tidak dapat menguasai pekerja, karena status pekerja adalah mandiri dan hanya diambil manfaatnya saja.

Ketentuan mengenai upah kerja dalam syariat islam tidak ditentukan secara tekstual dan terperinci. Orang-orang kapitalis memberikan upah kepada seorang buruh dengan upah yang dianggap wajar menurut mereka adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang buruh, yaitu biaya hidup dengan batas minimum. Mereka akan menambah upah tersebut, apabila beban hidup bertambah pada batas paling minim. Sebaliknya mereka akan mengurangnya, apabila beban hidupnya berkurang. Sehingga menurut mereka, upah seorang

buruh ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa/manfaat tenaga yang diberikannya.

Hal ini tidak sejalan dengan adanya hukum ekonomi syari'ah tentang *ijarah* dalam islam, karena kerjasama ini termasuk dalam sewa tenaga atau jasa (pengupahan). Proses perjanjian yang terjalin antara perusahaan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal dan pekerja (TKI) termasuk dalam konsep *ijarah*. Yaitu, konsep penyewaan yang meniscayakan keseimbangan antara kedua belah pihak, sebagai penyewa dan pemberi sewa. Penyewa disini adalah pihak yang menyerahkan upah dan mendapatkan manfaat yaitu perusahaan, sedangkan pemberi sewa adalah pihak yang memberikan manfaat dan mendapatkan upah yaitu pekerja (TKI).

Dalam sistem *ijarah* terdapat syarat sah terkait dengan pihak yang bersangkutan, yaitu : manfaat barang atau jasa yang disewakan harus jelas. Syarat ini ada untuk menghindari perselisihan diantara para pihak yang melakukan akad *ijarah*. Kejelasan mengenai manfaat jasa ini dengan menjelaskan aspek manfaat, ukuran manfaat, dan jenis pekerjaan atau keterampilan bila sewa tenaga orang. Adapun terkait dengan masa kerja atau masa sewa tergantung kesepakatan para pihak yang melakukan akad *ijarah*. Menurut Syafi'iyah disyaratkan menentukan waktu mulainya sewa, karena hal ini untuk memperjelas masa sewa. Syarat terkait dengan upah atau uang sewa adalah upah harus berharga dan jelas bilangan dan ukurannya.⁴

Berdasarkan firman Allah: Qs. An-Nisa ayat 29

⁴Imam Mustofa, *Fiqih Muamalah Kontemporer*, PT Rajagrafindo Persada, Depok, 2016, hlm.107

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ أُنْتَقُوا رَبُّكُمْ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ
مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَأُنْتَقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ﴿١٠﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”.

Akan tetapi, praktik dan fakta pekerjaan sekarang ini menunjukkan hubungan yang tidak seimbang antara majikan dan pekerja. Majikan, karena telah memiliki daya tawar yang lebih besar, sering memanfaatkan dan mengeksploitasi pekerja, Magang, training dan kontrak adalah model-model eksploitasi dan tekanan majikan kepada pekerja. Dan pekerja karena butuh uang dari pekerjaan tersebut sehingga melakukan apapun yang di perintahkan majikan, walaupun dalam perjanjian antara kedua belah pihak tidak ada.

Berangkat dari latar belakang pemikiran diatas, penulis tertarik untuk meneliti, menjelaskannya dalam bentuk skripsi dengan judul “ANALISIS HUKUM EKONOMI SYARI’AH TERHADAP SISTEM PEMOTONGAN GAJI TKI STUDI KASUS PT. BAHARI TUNGGUL BAHTERA TEGAL”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagainama sistem pemotongan gaji TKI dengan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal?

2. Bagaimana pandangan hukum ekonomi syari'ah terhadap sistem Pemotongan gaji TKI di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sistem pemotongan gaji dalam kontrak kerja PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, antara TKI dengan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.
2. Untuk mengetahui tinjauan hukum ekonomi syari'ah tentang sistem pemotongan gaji TKI dengan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi obyek Penelitian

Diharapkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi PT dengan adanya penelitian ini PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal dalam melakukan kerjasama mengenai pengupahan tidak melakukan hal-hal yang dilarang dalam Islam.

2. Bagi Fakultas

Dari hasil pembaca dan bisa menjadi tambahan referensi dan pelengkap bagi Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang.

3. Bagi Peneliti

- a. Penelitian ini untuk memenuhi satu syarat guna mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo.
- b. Penelitian ini bisa menambah wawasan dan pengetahuan untuk dijadikan salah satu sarana penulis dalam mempraktikkan ilmu-ilmu pengetahuan (teori) yang telah penulis dapatkan selama di Institut tempat penulis belajar.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka ini ditulis untuk menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian tentang sistem pemotongan gaji dengan konsep hukum islam tentunya sangat banyak namun penulis menggunakan ini sebagai dasar pijakan untuk melakukan penelitian dan untuk menghindari plagiarisme atau pengulangan karena penelitian ini sebuah penelitian murni. Berikut beberapa tulisan buku dan skripsi yang membahas tentang pemotongan gaji.

Dalam skripsi milik Mustofa (052311171) dengan judul Analisis hukum Islam terhadap perjanjian antara TKI buruh dengan PJTKI di PT. Pelita Karya Juhari cabang Kendal. Tahun 2012 skripsi ini membahas tentang praktek perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan Perusahaan, menjelaskan tentang praktek pelaksanaan perjanjian, dengan kata lain Hak dan kewajiban TKI dan PT. Pelita Karya Juhari cabang Kendal.

Skripsi Andi Riswan, Alumnus Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang tahun 2005 yang berjudul: "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Kontrak Kerja Karyawan di PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Kabupaten Tegal" membahas mengenai mekanisme kontrak kerja (sewa-menyewa) antara karyawan dengan perusahaan yang meliputi pelaksanaan pemberian upah, jaminan sosial serta pemberian tunjangan lainnya bagi tenaga kerja.

Skripsi Deni Susanto (1321030039) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang berjudul: "Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan, Studi kasus pada Indomaret Fajar Bulan Lampung, Tahun 2013.

Skripsi Alfredo P Damatik (03020254) Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara yang berjudul: "Peranan Tugas dan Tanggung Jawab PJTKI dalam Perekrutan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Studi Kasus PT. Sahara. Tahun 2006"

Sedangkan skripsi milik Andi Khanafi (052311177) yang berjudul Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kontrak Kerja Buruh CTKI/TKI di PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang. Tahun 2010 yang membahas mengenai perlindungan upah yang dimaksud adalah hak setiap Tenaga Kerja Indonesia(TKI) untuk memperoleh upah sesuai dengan standar upah minimum regional (UMR).

Dari pemaparan diatas menunjukkan bahwa penelusuran terhadap karya yang sudah terdahulu adalah belum ada yang membahas tentang

analisis hukum Islam Terhadap Pemotongan Gaji TKI oleh Perusahaan. Sehingga penelitian ini layak untuk diteliti.

F. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian yang meneliti objek dilapangan untuk mendapatkan data dan gambaran yang jelas dan konkrit tentang hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti,⁵ atau penelitian kualitatif yaitu jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau dengan cara-cara dari kuantifikasi (pengukuran).⁶

2. Sumber Data

Sumber data penelitian yang bersifat kualitatif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah Sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara).⁷ Yaitu melalui wawancara mendalam (*in dept interview*). Sumber informasi studi kasus yang sangat penting adalah wawancara. Wawancara dapat

⁵ Sumadi Suryabrata, *Metodologi penelitian*, Jakarta: Rajawali Press, 1992, hlm. 18

⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009, hlm. 4

⁷ Etta Mamang, Sopiah, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2010, hlm. 171

dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.⁸

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁹ Yakni sumber data yang diperoleh dari dokumen, publikasi yang sudah dalam bentuk jadi atau data dalam bentuk kepustakaan.¹⁰

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara lengkap, maka perlu menggunakan teknik dalam mengumpulkan data, karena data merupakan faktor yang terpenting dalam suatu penelitian. Tanpa adanya data yang terkumpul, maka tidak mungkin suatu penelitian berhasil. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan analisis data secara kualitatif. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Metode wawancara (*interview*)

Wawancara (*interview*) yaitu bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara

⁸ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta : Andi Offset, 1989), jilid 2, hlm. 218

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2007, Cet. III, hlm. 308-309

¹⁰ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012, hlm. 147

verbal.¹¹ Dalam hal ini peneliti bertanya langsung kepada para pegawai kantor dan para pekerja yang dapat memberikan data informasi tentang analisis hukum islam terhadap sistem pemotongan gaji di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.

b) Metode Dokumentasi (*documentation*)

Dokumentasi (*documentation*) adalah kegiatan mencari data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang penulis kaji, baik berupa catatan data-data lain yang bersifat *documenter*.¹² Metode dokumentasi merupakan suatu cara untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui dokumen tertulis maupun dokumen lainnya.

c) Metode Observasi (*Observation*)

Observasi (*Observation*) adalah metode yang bersifat alamiah, demikian pemahamannya harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan khusus dari peneliti, dari pentingnya permasalahan dan sasaran umum dari penelitian yang bertujuan untuk mengamati tingkah laku manusia sebagai peristiwa *actual*, yang memungkinkan peneliti memandang tingkah laku sebagai proses.¹³ Observasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang sistem pemotongan gaji di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.

4. Metode Analisis Data

¹¹ W. Gulo, *Metode Penelitian*, Jakarta: Grasindo, 2002, hlm. 119

¹² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998, hlm. 206

¹³ James A Black, Dean J Champion, *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2009, hlm. 287

Metode analisis ini termasuk dalam penelitian kualitatif, analisis data sebaiknya dilakukan diawal penelitian. Peneliti sejak awal membaca dan menganalisis data yang telah terkumpul. Dalam pengolahan data ini penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu proses analisis data secara keseluruhan dari data yang disajikan atau data yang telah dikumpulkan, kemudian diklasifikasikan, disusun dan dijelaskan yakni dengan kata-kata untuk memperoleh kesimpulan tanpa menggunakan rumusan-rumusan statistic dan pengukuran.¹⁴

G. Sistematika penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas serta mempermudah dalam pembuatan skripsi ini, maka digunakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab pertama, pendahuluan bab ini menjelaskan tentang gambaran umum dari permasalahan yang diangkat menjadi judul skripsi yang dibuat oleh peneliti sebelum melakukan penelitian. Adapun sub bab yang terdapat didalam pendahuluan adalah meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, telaah teori, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua, bab ini berisikan gambaran umum konsep *ijarah* menjelaskan tentang pengertian *ijarah*, dasar hukum *ijarah*, *ijarah al-a' maal*, rukun dan syarat *ijarah*, kaidah-kaidah muamalah.

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998, hlm. 213

Bab ketiga, bab ini menjelaskan gambaran umum kontrak kerja TKI di PT. Bahari Tunggul Bahtera. Dalam bab ini, akan memaparkan sekaligus menguraikan mengenai hasil penelitian lapangan yang berisikan profil PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, dan sekilas mengenai pemotongan gaji TKI di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.

Bab keempat, bab ini menganalisis tentang pandangan hukum ekonomi syariah terhadap sistem pemotongan gaji TKI di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.

Bab kelima, bab ini merupakan bab terakhir yang berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, saran-saran, dan penutup.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG KONSEP IJAROH DALAM ISLAM

A. Pengertian Ijarah dan Dasar Hukum

1. Pengertian *Ijarah*

Ketenagakerjaan dalam kontrak kerja ada hukumnya, ada aturan-aturan yang harus di sepakati kedua belah pihak. Kontrak kerja atau perjanjian kerja dalam hukum islam adalah *ijarah* (اجارة). *Ijarah* secara etimologi adalah masdar dari kata اجر-يأجر (ajara-ya'jiru), yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan. *Al-ajru* maka dasarnya adalah pengganti, baik yang bersifat materi maupun immateri.¹⁵

Kata *ijalah* secara bahasa artinya mengupah. Secara syara' sebagaimana dikemukakan oleh Sayyid sabiq:¹⁶

عقد علي منفعة يظن حصوله

Artinya: “sebuah akad untuk mendapatkan materi(upah) yang diduga kuat dapat di peroleh.”

Ijarah adalah perjanjian sewa-menyewa suatu barang dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa. Atau *ijarah* adalah transaksi sewa-menyewa atas suatu barang dan atau upah-mengupah atas suatu jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau imbalan jasa. Menurut Dr. Muhammad syafi'i Antonio, *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas

¹⁵ Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Konteporer*, Jakarta, PT.Rajagrafindo Persada, 2016, hal.101

¹⁶ Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *fiqh Muamalah*, Jakarta, Kencana, 2012, hlm.141

barang dan jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Menurut kompilasi hukum ekonomi syariah, *ijarah* adalah sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran.¹⁷

Arti *ijarah* secara bahasa sebagaimana di jelaskan dalam kitab al-Qamus al-muhith karya al-firus Abadi, adalah jual-beli manfaat. Ijarah merupakan kata dasar (*masdar*) yang semakna dengan kata *al-ajr* yang berarti perbuatan (*al-fi'l*). Oleh karena itu, arti arti *ijarah* secara etimologi adalah imbalan atas perbuatan. Sedangkan daalam kitab Maqayis al-lughah di tegaskan bahwa arti *ijarah* secara bahaasa adalah menunjukan salah saatu rukun-nya, yaitu *ujrah* yang merupakan upah atau imbalan atas kerja.¹⁸

Istilah *jialah* dalam kehidupan sehari-hari diartikan oleh fuqaha yaitu memberi upah kepada orang lain yang dapat menemukan barangnya yang hilang atau mengobati orang yang sakit atau menggali sumur sampai memancarkan air atau seseorang menang dalam sebuah kompetisi. Jadi *Jialah* bukan hanya terbatas pada barang yang hilang namun dapat setiap pekerjaan yang dapat menguntungkan seseorang.¹⁹

Kata *Jialah* dapat di baca jaalah. Pada zaman Rasulullah S.A.W *Jialah* telah di praktikan. Dalam shahih bukhori dan muslim terdapat hadist yang menceritakan tentang seseorang badui yang disengat kala

¹⁷ Mardani, *Fiqh ekonomi syariah*, Jakarta, Prenadamedia Group, 2012, hlm. 245

¹⁸ Jaih Mubarak, dkk, *Fikih mu'amalah maliyyah*, Bandung, Simbiosis Rekatama Media, 2017, hlm.2

¹⁹ Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *fiqh Muamalah*, Jakarta, Kencana, 2012, hlm.141

kemudian dijumpi oleh seseorang sahabat dengan upah bayaran beberapa ekor kambing.²⁰

Al-Syarbini mendefinisikan *ijarah* sebagai berikut:²¹

عَقْدٌ عَلَى مَنفَعَةٍ مَّقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ قَائِلَةٌ لِلْبَدْلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ مَعْلُومٍ

Artinya: “Akad untuk menukar suatu manfaat dengan sesuatu, dimana manfaat tersebut merupakan manfaat yang halal dan diperbolehkan oleh syara’.”

Ensiklopedi Fiqih mendefinisikan al-*ijarah* sebagai berikut:

عقد معاوضة علي تملك منفعة بعوض

Artinya: “akad penukaran suatu barang dengan harga atau barang tertentu.”

Dari pernyataan-pernyataan di atas dapat kita lihat bahwa intinya *ijarah* adalah akad untuk memberikan pengganti atau kompensasi atas penggunaan manfaat suatu barang. *Ijarah* merupakan akad kompensasi terhadap suatu manfaat barang atau jasa yang halal dan jelas. Sementara itu, Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) pasal 20 mendefinisikan *ijarah*, “*Ijarah* adalah sewa barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran.”

2. Dasar Hukum

Dasar-dasar hukum *ijarah* adalah al-Qur'an as-Sunnah dan al-Ijma’.

Dasar hukum *ijarah* dalam al-Qur'an adalah:²²

²⁰ Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *fiqh Muamalah*, Jakarta, Kencana, 2012, hlm.141

²¹ Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Konteporer*, Jakarta, PT.Rajagrafindo Persada, 2016, hlm.101

²² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Bandung, PT.Rajagrafindo Persada, 1997, hlm.116

- a. QS. At-tholaq ayat 6.

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وَّجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا
عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ
أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِن تَعَاَسَرْتُم
فَسَتَرْضِعْ لَهُنَّ أُخْرَىٰ ﴿٦﴾

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

- b. QS. Al-Qashash ayat 26.

قَالَتْ إِحَدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۗ إِنَّ خَيْرٌ مِّنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

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

- c. Qs. Al-Baqarah ayat 233

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضَعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ ۖ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ
الرِّضَاعَةَ ۚ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۚ لَا تُكَلَّفُ
نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَا تُضَارُّ وَالِدَةٌ بَوْلِدَهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ ۚ وَعَلَى

الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ^ق فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ^ق وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ ^ق وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ

بَصِيرٌ 

Artinya: “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.”

B. Ijarah Al-A'maal

1. Pengertian *ijarah al-amaal*

Sebagaimana yang telah dibahas dan dijelaskan dalam literatur fikih muamalah maliyah bahwa *ijarah* pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua. Pertama, *ijarah* atas barang (*ijarah al-a'yan*) yaitu sewa barang yang dilakukan penyewa untuk diambil manfaatnya dalam jangka waktu tertentu (misalnya sewa rumah untuk dijadikan tempat tinggal). Kedua, *ijarah* atas jasa (*ijarah al-a'maal*) yaitu akad *ijarah* atas kegiatan yang dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu

dan karenanya berhak mendapatkan *ujrah*(upah), seperti *ujrah* atas kegiatan cuci mobil/motor, atau *ujrah* atas kegiatan angkut barang.²³

Pada dasarnya prinsip akad *ijarah* sama dengan prinsip akad jual beli, tapi perbedaannya terletak pada objek transaksinya. Bila pada jual beli objek transaksinya barang, pada *ijarah* objek transaksinya adalah manfaat barang atau jasa. Dengan demikian maka dari segi objek transaksi, akad *ijarah* di bedakan menjadi dua yaitu akad *ijarah* atas manfaat barang (sewa) dan *ijarah* yang atas layanan pekerjaan.

Akad *ijarah* dilihat dari segi objeknya, terbagi menjadi dua macam yaitu: yang bersifat manfaat atas suatu benda atau barang dan yang bersifat manfaat atas pekerjaan (jasa). Al-Ijarah yang bersifat manfaat atas benda, seperti sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian, dan perhiasaan. Apabila manfaat yang dibolehkannya syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqih sepakat menyatakan boleh dijadikan obyek sewa menyewa.²⁴

Ijarah al-amaal, yaitu *ijarah* yang objek akadnya jasa atau pekerjaan seperti membangun gedung atau menjait pakaian. Akad *ijarah* ini terkait erat dengan masalah upah mengupah. Karena itu pembahasannya lebih dititikberatkan kepada pekerjaan atau buruh (*ajir*).

Al-ijarah yang bersifat manfaat atas pekerjaan (jasa) ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan pekerjaan. *Ijarah* seperti ini menurut ulama fikih hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan

²³ Jaih Mubarak, dkk, Fikih Muamalah Maliyyah, Bandung, Simbiosis Rekatama media, 2017, hlm73.

²⁴ Harun, "fikih Muamalah", (Surakarta: Muhamadiyah University Pers, 2017), hlm. 125.

itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, dan tukang sepatu. Ijarah seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji seseorang pembantu rumah tangga, dan yang bersifat serikat yaitu seseorang atau sekeelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang sepatu, buruh pabrik dan tukang jahit. Kedua bentuk ijarah terhadap pekerjaan ini (buruh, tukang, dan pembantu) menurut para ulama fikih hukumnya boleh terkait dengan hal ini termasuk menyewa terhadap manfaat atas karya seseorang yang berupa hak kekayaan intelektual (HAKI) seperti hak cipta merek dagang, logo dan sebagainya.²⁵

Dalam KUHPerdara Bab tujuh (mulai dari pasal 1.548) diatur tentang perjanjian sewa-menyewa yang terdiri atas: 1) Peraturan mengenai sewa tanah dan rumah; 2) perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang melahirkan dua macam perjanjian, yaitu perjanjian perburuhan (perjanjian antara majikan dan serikat pekerja) serta perjanjian kerja (perjanjian antara majikan dan buruh secara perorangan). Perjanjian sewa menyewa secara substansi sama dengan perjanjian *ijarah* atas barang (*ijarah al-a'yan*) dan perjanjian kerja sama dengan *ijarah* jasa (*ijarah al-a'maal*).

Kedua macam *ijarah* tersebut, agak di bedakan pula subjek hukum *ijarahnya*. Pihak yang menyewakan disebut *mu'jir*, baik dalam akad *ijarah* atas barang maupun *ijarah* atas jasa. Sedangkan penyewanya

²⁵ Harun, “*fikih Muamalah*”, (Surakarta: Muhamadiyah University Pers, 2017), hlm. 125.

di sebut *musta'jir* dalam akad ijarah atas barang, dan disebut *ajir* dalam akad *ijarah* atas jasa.

2. Rukun dan syarat

Mengenai makna operasional *ijarah* akad dikemukakan oleh Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *fiqh Syafi'i*, berpendapat bahwa *ijarah* berarti upah mengupah. hal ini terlibat ketika beliau menerangkan rukun dan syarat upah-mengupah²⁶.

Rukun-rukun dan syarat-syarat *ijarah* adalah sebagai berikut:²⁷

- a. *Mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan menyewakan, *musta'jir* adalah yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu. Disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah: baligh, berakal, cakap, melakukan *tasharuf* (mengendalikan harta), dan saling meridhoi.

Bagi orang yang berakad *ijarah* juga disyaratkan mengetahui manfaat barang atau jasa yang di akadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.

- b. Shihat ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab kabul sewa-menyewa dan upah-mengupah, ijab kabul sewa-menyewa.
- c. *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa-menyewa maupun upah-mengupah.

²⁶ Hendi suhendi, *Fiqh Muamalah*, Bandung, PT.RajaGrafindo Persada, 1997, hlm.113

²⁷ Hendi Suhendi Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Bandung, PT.Rajagrafindo Persada, 1997, hlm.117

- d. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang objeknya jelas dapat dimanfaatkan kegunaannya, waktu akadnya jelas dalam perjanjian.

Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/VI/2000 menetapkan mengenai rukun *ijarah* yang terdiri dari:²⁸

1. *Sighah ijarah* yaitu ijab dan qobul berupa pertanyaan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak) baik secara verbal atau dalam bentuk lain.
2. Pihak-pihak yang berakad, terdiri atas pemberi sewa/pemberi jasa dan penyewa/pengguna jasa.
3. Objek akad *ijarah*, yaitu:
 - Manfaat barang dan sewa; atau
 - Manfaat jasa dan upah

Secara garis besar syarat *ijarah* ada empat macam, yaitu:

1. Syarat terjadinya akad (*syurut al-in'iqad*)

Syarat terjadinya akad (*syurut al-in'iqad*), syarat ini berkaitan dengan pihak yang melaksanakan akad. Syarat yang berkaitan dengan para pihak yang melakukan akad yaitu berakal. Dalam akad *ijarah* tidak dipersyaratkan *mumayyiz*. Dengan adanya syarat ini maka transaksi yang dilakukan oleh orang gila maka tidak sah. Menurut Hanafiah dalam hal ini tidak disyaratkan baligh, transaksi yang dilakukan oleh anak kecil yang sudah *mumayyiz* hukumnya

²⁸ Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Jakarta, PT.Rajagrafindo Persada, 2016, hal.105

sah. Menurut Malikiyah, *mumayyiz* adalah syarat bagi pihak yang melakukan jual-beli dan *ijarah*. Sementara baligh adalah syarat bagi berlakunya akibat hukum *ijarah*(*Syuruth al-nafadz*). Sementara kalangan Hanafiyah dan Hambaliyah menjelaskan bahwa syarat bagi para pihak yang melakukan akad, adalah baligh dan berakal.²⁹

2. Syarat pelaksanaan *ijarah*(*syurut al-nafadz*).

Syarat pelaksanaan *ijarah* (*syurut al-nafadz*), syarat yang kedua akad *ijarah* dapat terlaksana bila ada kepemilikan dan penguasaan, karena tidak sah akad *ijarah* terhadap barang milik atau sedang dalam penguasaan orang lain. Tanpa adanya kepemilikan dan atau penguasaan, maka *ijarah* tidak sah.³⁰

3. Syarat sah(*Syurut Sihhah*)

Syarat sah (*Syurut Sihhah*), syarat ketiga ini ada terkait dengan para pihak yang berakad, objek kad dan upah.

Syarat Sah *ijarah* adalah sebagai berikut:

- a. Adanya unsur suka rela dari para pihak yang melakukan akad. Syarat ini terkait dengan para pihak. Suka sama suka juga menjadi syarat dalam jual beli. Tidak boleh ada keterpaksaan untuk melakukan akad dari para pihak. Hal ini berdasarkan firman Allah S.W.T surat An-Nisa ayat 29.

²⁹ Imam Mustofa, *FiqihMuamalah Konteporer*, Jakarta, PT.Rajagrafindo Persada, 2016, hlm.106

³⁰ Imam Mustofa, *FiqihMuamalah Konteporer*, Jakarta, PT.Rajagrafindo Persada, 2016, hlm.106

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ
 إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ
 إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٤﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu, Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”.

- b. Manfaat barang atau jasa yang disewakan harus jelas. Syarat ini ada untuk menghindari perselisihan diantara para pihak yang melakukan akad *ijarah*. Kejelasan manfaat barang ini dengan menjelaskan aspek manfaat, ukuran manfaat, dan jenis pekerjaan atau keterampilan bila sewa tenaga orang. Adapun terkait dengan masa kerja atau masa sewa diserahkan kepada masing-masing pihak yang melaksanakan akad *ijarah*. Menurut Hanafiah tidak dipersyaratkan menentukan mulainya sewa, bila akad bersifat mutlak. Sementara menurut Syafi'iyah di syaratkan menentukan waktu mulai sewa, karena hal ini untuk memperjelas masa sewa.³¹
- c. Objek sewa harus dapat di penuhi dan dapat diserahkan. Berdasarkan syarat ini maka tidak sah menyewa orang bisu untuk menjadi juru bicara, karena objek sewa tidak dapat

³¹ Imam Mustofa, *FiqhMuamalah Konteporer*, Jakarta, PT.Rajagrafindo Persada, 2016, hlm.107

terpenuhi oleh orang yang disewakan jasanya. Objek sewa juga harus dapat terpenuhi secara Syar'i, oleh karena itu, tidak sah sewa jasa sapu masjid dari orang yang sedang haid, atau menyewa orang untuk mengajari sihir. Syarat ini sudah menjadi kesepakatan di kalangan para ulama ahli fiqih.

- d. Manfaat barang atau jasa yang disewakan hukumnya mubah secara syara', seperti sewa buku untuk belajar, sewa rumah untuk ditinggali dan sebagainya. Tidak diperbolehkan sewa orang untuk melakukan maksiat atau suatu yang dilarang syara'.
- e. Bila ijarah berupa sewa tenaga atau jasa, maka pekerjaan yang akan dilakukan oleh orang menyewakan jasa atau tenaga tersebut bukan merupakan suatu kewajiban baginya.
- f. Orang yang menyewakan jasa tidak diperbolehkan mengambil manfaat atas jasanya tersebut. Semua manfaat yang disewakan adalah hak bagi yang menyewa.
- g. Manfaat barang atau jasa digunakan sebagaimana mestinya atau yang berlaku di masyarakat. Berdasarkan syarat ini tidak diperbolehkan menyewa barang untuk digunakan tapi tidak sesuai dengan fungsinya, misalnya menyewa kuda tunggangan untuk mengangkut barang.
- h. Syarat yang terkait dengan barang yang disewakan adalah, barang harus dapat diserahkan terimakan saat akad bila barang

bergerak. Penyerahan ini bisa secara langsung atau simbiolik, seperti menyewa rumah dengan menyerahkan kuncinya.

- i. Syarat yang terkait dengan upah atau uang sewa adalah, upah harus berharga dan jelas bilangan atau ukurannya.
 - j. Syarat terkait dengan manfaat barang atau jasa seseorang.
4. Syarat mengikat(*syurut al-luzum*)

Syarat mengikat (*Syurut al-luzum*), yaitu syarat-syarat yang mengikat dalam *ijarah*, syarat yang mengikat ini ada dua syarat, yaitu:

- a. Barang atau orang yang disewakan harus terhindar dari cacat yang dapat menghilangkan fungsinya. Apabila sesudah transaksi terjadi cacat pada barang, sehingga fungsinya tidak maksimal, atau bahkan tidak berfungsi, maka penyewa berhak memilih untuk melanjutkan atau menghentikan akad sewa. Bila suatu ketika barang yang disewakan mengalami kerusakan maka akad *ijarah* fasakh atau rusak dan tidak mengikat kedua belah pihak.
- b. Terhindarnya akad dari udzur yang dapat merusak akad *ijarah*. *Udzur* ini bisa terjadi pada orang atau pihak yang berakad atau objek akad *ijarah*.

Adanya syarat-syarat di atas ini dimaksudkan untuk menjamin bahwa *ijarah* yang dilakukan akan membawa kebaikan bagi para pihak yang melakukan.

Fatwa DSN MUI nomor : 09/DSN-MUI/IV/2000 menetapkan mengenai ketentuan *ijarah* sebagai berikut:³²

1. Objek *ijarah* adalah manfaat dari penggunaan barang dan atau jasa.
2. Manfaat barang atau jasa harus bisa dinilai dan dapat dilaksanakan dalam kontrak.
3. Manfaat barang atau jasa harus yang bersifat dibolehkan (tidak diharamkan).
4. Kemampuan memenuhi manfaat harus nyata dan sesuai dengan syari'ah
5. Manfaat barang atau jasa harus dikenali secara spesifik sedemikian rupa untuk menghilangkan *jahalah* (ketidakjelasan) yang akan mengakibatkan sengketa.
6. Spesifikasi manfaat harus dinyatakan dengan jelas, termasuk jangka waktunya. Bisa juga dikenali dengan spesifikasi atau identifikasi fisik.
7. Sewa atau upah harus disepakati dalam akad dan wajib dibayar oleh penyewa atau pengguna jasa kepada pemberi sewa atau pemberi jasa (LKS) sebagai pembayaran manfaat atau jasa. Sesuatu yang dapat dijadikan harga (*tsaman*) dalam jual beli dapat pula dijadikan sewa atau upah dalam *ijarah*.
8. Pembayaran sewa atau upah boleh berbentuk jasa (manfaat lain) dari jenis yang sama dari objek kontrak.

³²Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Jakarta, PT.Rajagrafindo Persada, 2016, hal.110

9. Ketentuan (*fleksibel*) dalam menentukan sewa atau upah dapat diwujudkan dalam ukuran waktu, tempat dan jarak.

Akad *ijarah*, terpenuhi syarat – syarat yang dipandang sah dan berlaku akibat hukum, yaitu :³³

1. Pemberi sewa berkewajiban untuk menyediakan aset (barang sewa) dan memungkinkan bagi penyewa untuk menikmati manfaat aset tersebut. Penyewa bertanggung jawab untuk menjaga keutuhan aset yang disewa dan membayar upah sewa. Aset yang disewa adalah amanah ditangan penyewa, jika aset rusak tanpa pelanggaran dan kelalaian penyewa, ia tidak bertanggung jawab atas kerusakan itu. Boleh disyaratkan dalam kontrak pemeliharaan aset dilakukan oleh penyewa, dengan syarat upah penyewa yang dibayar oleh penyewa harus adil dalam arti jumlah sewa harus mencerminkan nilai manfaat yang didapatkan serta biaya yang dikeluarkan untuk pemeliharaan aset.

Menurut fatwa Dewan Syari'ah Nasional: Pemeliharaan barang sewa yang sifatnya ringan adalah tanggung jawab yang menyewa. Dalam hukum adat, jika barang sewa rusak berat, maka tanggung jawab yang menyewakan, namun jika rusak ringan tanggung jawab yang menyewa.

2. Akad *ijarah* adalah akad mengikat, akad ini tidak bisa dibatalkan kecuali ada cacat atau hilangnya nilai manfaat bagi kedua belah pihak.

³³ Harun, "*fikih Muamalah*", (Surakarta: Muhamadiyah University Pers, 2017), hlm. 124.

Menurut Ulama Hanafia, Wafatnya salah seorang yang berakad, maka akadnya batal karena akad *ijarah* menurut mereka, tidak bisa diwariskan. Sedangkan menurut Jumhur Ulama, akad *al-ijarah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang berakad, karena manfaat menurut mereka boleh diwariskan dan *al-ijarah* sama jual beli, yaitu mengikat kedua belah pihak yang berakad. Akad *ijarah* berakhir, jika renggang waktu yang disepakati dalam akad *al-ijarah* berakhir. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu adalah jasa seseorang, maka ia berhak menerima upahannya. Kedua hal ini disepakati oleh seluruh ulama fiqih.

3. Macam-macam *ajir* dan ketentuan-ketentuan *ajir*

Ajir atas jasa dalam masyarakat dikenal dari mulai pekerjaan kasar (misalnya kuli menaik turunkan pasir dari truk) sampai pekerjaan yang etis (misalnya agen serta profesi bisnis dan hukum). Syekh 'Ala' al-Din Za'tari menggambarkan bahwa *ijarah* atas jasa atau keahlian dapat digambarkan dalam dua bentuk, antara lain:

a. *Ajir khash* (pekerja khusus)

Pekerja yang melakukan suatu pekerjaan yang manfaatnya ditujukan bagi mu;jir khusus, antara lain pengawal pribadi, sopir pribadi dan pembantu rumah tangga. *Ajir* berhak mendapatkan upah sesuai jangka waktu yang disepakati dan cara pembayarannya sesuai

kesepakatan dan/atau peraturan perundang-undangan atau kebiasaan yang berlaku di masyarakat.

b. *Ajir musytarak* (pekerja umum)

Pekerja yang melakukan suatu pekerjaan yang manfaatnya ditujukan kepada banyak *mu'jir* dan yang lainnya, seperti dokter yang melakukan praktik umum, konsultan hukum, atau konsultan bisnis. *Ajir* (dokter) berhak mendapatkan *ujrah* atas dasar pekerjaan yang dilakukannya yang cara pembayarannya dilakukan sesuai kesepakatan dan/atau peraturan perundang-undangan atau kebiasaan yang berlaku di masyarakat.

Ketentuan mengenai *Ajir-Khash* dan *Ajir-Musytarak*

Dalam kitab al-Hidayah Syarh al-Bidayah (3/245), Hasyiyah al-Dusuqi (4/81), Mughni al-Muhtaj (2/325), dan al-Syarh al-Kabir ma'a al-Mughni (6/14), dijelaskan beberapa *dhaabith* mengenai *ajirkhash*, di antaranya:

- a. *Ajir-khash* adalah *ajir* yang khusus melakukan pekerjaan tertentu untuk pihak tertentu dan dalam jangka waktu tertentu. akad *ijarah*-nya berlaku untuk waktu yang terbatas. *Ajir* berhak mendapatkan *ujrah* karena mengerjakan jasa tertentu yang manfaatnya diterima *mu'jir*.
- b. *Ajir-khash* wajib melakukan pekerjaan tepat waktu, dalam jangka waktu yang disepakati, atau jangkawaktu yang *ma'ruf* dikalangan pelaku usaha.

- c. *Ajir-khash* bersifat kepercayaan (*amin, amanah*; bukan *dhamanah*). Oleh karena itu, pelayan tidak boleh dituntut mengganti barang yang rusak karena pekerjaan yang dilakukannya, baik penggantian langsung maupun dikurangi *ujrah*-nya, kecuali perbuatannya termasuk *al-ta'addi, al-taqshir*, dan *mukhalafat al-syuruth*. Apabila dalam akad disepakati bahwa *ajir-khash* harus bertanggung jawab (*al-dhaman*) dalam hal terjadi kerusakan barang karena kerja yang dilakukannya, ulama Malikiah, sebagaimana dijelaskan dalam kitab Hasyiyah al-Dusuqi(4/42), berpendapat bahwa syaratnya batal dan akad *ijrahnya fasad*.
- d. Ulama Hanafiah membolehkan wanita menjadi pelayan/pembantu rumah tangga, tetapi tercela (*makruh*) karena khawatir yang bersangkutan terjatuh pada perbuatan maksiat (misalnya *khalwat*). Sementara ulama Hanabilah membolehkan wanita menjadi pelayan, dengan syarat auratnya tertutup dan pandangannya terjaga agar selamat dari fitnah.

Syekh 'Ala' al-Din Za'tari menyampaikan ketentuan (*dhawabith*) mengenai *ajir-musyarak* sebagai berikut:

1. *Ajir-musyarak* berkaitan dengan amal (pekerjaan). Oleh karena itu, akad *ijarah* mengenai *ajir-musyarak* tidak sah, kecuali jelas perbuatan yang harus dilakukannya dan boleh disepakati pembatasan waktu *ijarah*-nya

2. Manfaat harus dapat diserahkan dari *ajir* kepada *mu'jir*, baik ditandai dengan tercapainya waktu yang disepakati, selesainya pekerjaan, atau dibatasi tempat.
3. Dalam hal terjadi kerusakan barang karena perbuatan yang dilakukannya, kecuali kerusakan terjadi karena kelalaiannya, sebagaimana ditetapkan oleh ulama Syafi'iah.
4. *Ajir-musytarak* tidak berhak mendapatkan *ujrah* apabila barang yang dibawanya rusak (misalnya karena kecelakaan) karena *ujrah* wajib dibayar oleh *mu'jir* kepada *ajir* apabila manfaatnya dapat diserahkan atau selesai melaksanakan pekerjaannya.

Diskusi mengenai *ajir-musytarak* secara implisit memperlihatkan ragam manfaat yang dipertukarkan. *Ajir-khash* berkaitan dengan akad *ijarah* yang sifatnya khusus (penerima manfaatnya tertentu), sedangkan *ajir-musytarak* berkaitan dengan akad *ijarah* yang sifatnya relatif umum (penerima manfaatnya tidak tertentu)

Pembagian *ajir* seperti di atas terhadap tanggung jawab masing-masing. *Ajir-khash* menurut 4 ulama madzab tidak bertanggung jawab atas rusak atau hilangnya sesuatu ketika dia bekerja pada majikannya, sepanjang itu bukan akibat kelalaiannya. Namun *ajir musytarak* para ulama berbeda pendapat. Kelompok hanafiah dan hanabilah bahwa *ajir musytarak* sama dengan *ajir khash* dalam tanggungjawabnya. Menurut malikiyah *ajir musytarak* harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap rusak atau hilangnya benda yang dijadikan objek pekerjaannya.

C. Kaidah-Kaidah Muamalah

1. Kaidah tentang syarat
 - a. Teks dan arti kaidah

يلزم مراعاة الشرط بقدر الإمكان

Artinya: wajib mempertimbangkan keberadaan syarat sebisa mungkin.

- b. Maksud dan penjelasan kaidah

Maksud dari kaidah ini adalah kewajiban memenuhi persyaratan yang diminta salah satu dari kedua belah pihak yang bertransaksi dan di sepakati bersama. Namun sesungguhnya kewajiban memenuhi syarat dalam sebuah transaksi(akad) adalah jika sesuai kemampuan. Oleh karena itu, jika syarat yang diminta di luar kemampuan, maka tidak wajib untuk di penuhi. Keberadaan syarat itu harus di perhatikan dalam berbagai hal dalam fiqh muamalah, karena syarat yang sudah disepakati atau disaanggupi aadaalh merupakan suatu komponen yang harus ada, karena jika suatu syarat itu tidak dipenuhi maka tidak akan terjadi suatu akad(tidak sah). Namun di samping syarat itu harus bisa atau mungkin dilakukan, juga suatu syarat haruslah dibolehkan syariat atau minimal tidak bertentangan dengan syariat.³⁴

Adapun kapan waktu syarat-syarat itu di tetpkan sebelum akad, yaitu ketika dua transaktor tersebut menyepakati syarat tersebut. Contohnya,penjual menyaratkan pemaanfaatan barang dengannya beberapa waktu tertentu atau pembeli mensyaratkan pembayaran di tunda(hutang). Dapat pula dilakukan ketika transaksi dan dimasa waktu khiyar. Dengan demikian, jelas pada asalnya, syarat

³⁴ Arfan Abbas, *99 kaidah Fiqh Muamalah kulliyah*, UIN Maliki Press, Malang, 2017, hlm 249.

dalam muamalah adalah halal dan boleh, kecuali ada dalil yang melarangnya. Pada prinsipnya dalam akad harus mempertimbangkan dan memenuhi keberadaan syarat sebisa mungkin(semampunya) dalam seluruh bidang fiqh, terutama fiqh muamalah. Karena keabsahan sebuah akad sangat bergantung pada pemenuhan syarat yang sudah disepakati sebelumnya.

2. Kaidah tentang manfaat/ keuntungan dan tanggungjawab

a. Teks dan arti kaidah

الخراج بالضمان

Artinya: manfaat(suatu benda) merupakan faktor pengganti kerugian

b. Maksud dan penjelasan kaidah

Arti asal kata *al-kharaj* adalah sesuatu yang dikeluarkan baik manfaat benda atau pekerjaan, seperti buah yang keluar dari pohon, anak hewan keluar dari induknya atau pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang buruh atau pembantu. Sedangkan arti kata *al-daman* adalah tanggung jawab atau ganti rugi.

Maksud kaidah ini yang secara teks berdasarkan Hadist Nabi Muhammad SAW mempunyai maksud, artinya yaitu: barang siapa yang berhak mendapatkan keuntungan ialah orang yang punya kewajiban menanggung kerugian(jika hal itu terjadi). Imam al-Zarkashi mengatakan bahwa sesuatu yang keluar dari sesuatu berupa barang; baik manfaat atau hasil, adalah milik pembeli sebagai ganti atas apa yang wajib padanya berupa tanggungan kepemilikan. Sebab jika barang rusak,

maka ini menjadi tanggung jawabnya. Maka ini menjadi haknya agar dia memperoleh keuntungan dalam menghadapi kerugian.³⁵

³⁵Arfan Abbas, *99 kaidah Fiqh Muamalah kulliyah*, UIN Maliki Press, Malang, 2017, hlm 270.

BAB III

PELAKSANAAN KONTRAK KERJA TKI MENGENAI SISTEM PEMOTONGAN GAJI DI PT. BAHARI TUNGGUL BAHTERA TEGAL.

A. Gambaran Umum Profil PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.

1. Sejarah Berdirinya PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.

PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal didirikan oleh Nurokhim dan Mohamad Waan Mulyadi. Bertempat di Desa Bojongsana, RT/RW: 02/01, Kecamatan Suradadi, Kabupaten Tegal, Provinsi Jawa Tengah. Letaknya yang strategis yaitu utaranya jalan pantura dan sebelah timurnya kantor Kelurahan desa Bojongsana. PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal Jl.Raya pantura Km.17, desa Bojongsana, Kecamatan Suradadi, Kabupaten Tegal, kode pos, 52182, Jawa Tengah Indonesia.

Bangunan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal yang telah mendapatkan izin mendirikan bangunan(IMB) dari pemerintah kabupaten Tegal Badan Pelayanan Perizinan Terpadu, yaitu dengan luas bangunan 20 M2 M2 M2, dengan fungsi bangunan sebagai kantor, dan status bangunan permanen, status tanah hak milik atas nama Muntamimah, dan dengan bukti kepemilikan sertifikat No. 99 Tanggal 26 februari 1996. Yang telah disetujui pada tanggal 05 september 2016 oleh bapak kepala badan pelayanan perizinan terpadu kabupaten Tegal, bapak Drs. H. Edy Siswoyo, SH.³⁶

³⁶ Wawancara dengan karyawan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, pada tanggal 2 oktober 20119.

PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal merupakan usaha milik pribadi yaitu milik perorangan, tujuannya yaitu mempekerjakan pekerja dalam bidang jasa pengerahan dan juga menyalurkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Yang di maksud bidang jasa menurut PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal sebagai pelaut atau nama lainnya adalah ABK(anak buah kapal). Bekerja menangkap ikan di laut daerah luar Negeri. Dalam kontrak kerja di sebutkan bahwa pekerjaan TKI atau pelaut ini menepati posisi “deck hand”. PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal mempekerjakan tenaga kerja kerja di bidang jasa, para pekerja yang direkrut oleh PT. tersebut dikirim untuk bekerja di kapal FV. JENN DAH CHYUN TAIWAN. Para TKI yang bekerja di kapal FV. JENN DAH CHYUN TAIWAN disebut para pelaut atau ABK(anak buah kapal).³⁷

Untuk mendirikan sebuah badan usaha seperti PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal harus melewati proses-proses tertentu, seperti misalnya pengurusan berkas-berkas dan surat-surat yang di butuhkan untuk pendirian Perseroan Terbatas(PT). Berkas-berkas dan surat-surat yang harus di urus ketika mendirikan sebuah badan usaha seperti, pengurusan akta pendirian Perseroan Terbatas(PT) yang di urus oleh notaris. Surat izin usaha mikro dan kecil, surat izin usaha perdagangan (SIUP) mikro, surat izin mendirikan bangunan(IMB), surat izin gangguan(HO).³⁸

Keputusan menteri hukum dan hak asasi manusia Reublik Indonesia Nomor AHU-0035993.AH.01.01.tahun 2016. Tentang pengesahan pendirian badan hukum Perseroan Terbatas PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal. PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal didirikan menjadi Perseroan Terbatas oleh bapak

³⁷Wawancara dengan karyawan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, pada tanggal 2 oktober 2019.

³⁸Wawancara dengan karyawan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, pada tanggal 2 oktober 2019.

Nurokhim dan Mohamad Waan Mulyadi pada hari kamis, tanggal 21 Juli 2016, pukul 11.30 WIB di bantu oleh notaris Endang Widiyastuti S.H, M.K, disaksikan oleh Serly Nurnaningsih, dan Khotimatus Sa'adah. Di resmikan menjadi Perseroan Terbatas pada tanggal 12 Agustus 2016, dengan nomer pendaftaran 4015081233101977. Yang memutuskan pengesahan pendirian PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.

Modal dasar yang disetorkan sebagaimana yang terdapat dalam akta. Jenis perseroan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal termasuk jenis perseroan umum. Di tetapkan di jakarta, pada tanggal 12 agustus 2016 oleh Direktur Jenderal Administrasi hukum Umum, bapak DR. Freddy Harris, SH.LL.M,ACCS. Menjabat sebagai Menteri Hukum dan hak asasi manusia. Maka Pada hari dan tanggal di atas maka PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal telah resmi menjadi Perseroan Terbatas(PT).³⁹

Surat Izin Usaha Mikro dan Kecil PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal dengan nomor : IUMK/503/32/223/2016. Bapak Nurokhim telah di berikan izin untuk mendirikan sebuah usaha mikro dan kecil yang mencakup perizinan dasar berupa, menempati lokasi/domisili, melakukan usaha baik produksi maupun penjualan dan jasa. Yang beridentitas PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal nama perusahaannya. Dengan nomor NPWP, 76 668 256 2 501 000. Kegiatan usaha PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal sebagai Penyalur Tenaga Kerja Indonesia (PTKI). Beralamat di Desa Bojongsana, RT 002/RW 001. Dengan jumlah modal usaha

³⁹Wawancara dengan karyawan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, pada tanggal 2 oktober 2019.

sebesar Rp.100.000.000,-. Telah di tetapkan di Suradadi pada tanggal 18 Agustus 2016. Oleh bapak Camat Suradadi yang bernama Bapak Tri Guntoro, SH, MM.⁴⁰

PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal mendaftarkan ke pemerintah Kabupaten Tegal surat izin usaha perdagangan (SIUP) mikro dengan nomor: 510/018/33.28/Pmk/IX/2016. PT. Bahari Tunggul Bahtera telah mendapatkan izin usaha perdagangan Mikro pada tanggal 5 september 2016, di tandatangani oleh kepala badan pelayanan perizinan terpadu kepala kabupaten Tegal, Bapak Drs. H Edy Siswoyo. SH. Dengan penanggung jawab Nurokhim Sebagai pemilik, sekaligus Direktur PT Bahari Tunggul Bahtera. Beralamat di Desa/Kelurahan Bojongsana, RT/RW 02/01, Kecamatan Suradadi. Kabupaten Tegal. Propinsi Jawa Tengah. Dengan no. Telepon 0818 0286 3511. PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal mempunyai kekayaan atau modal dengan jumlah Rp. 50.000.000,-(lima puluh juta rupiah), belum termasuk dengan tanah dan bangunan. Kelembagaan dan kegiatan usaha yaitu jasa. Barang/ Jasa Dagangan utama yang ada dalam PT. Ini yaitu Jasa penempatan dan penyaluran tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri. Izin ini berlaku untuk melakukan kegiatan usaha perdagangan di seluruh wilayah Replublik Indonesia, selama perusahaan masih menjalankan usahanya dan wajib didaftarkan ulang setiap 5 (lima) tahun sekali, masa berlakunya sampai 5 september 2021, dan bisa di perpanjang.⁴¹

PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal didirikan Dengan modal dasar Perseroan Terbatas(PT) sebesar Rp. 200.000.0000 (dua ratus juta rupiah), terbagi atas 400(empat ratus) saham, masing-maing saham bernilai nominal Rp. 500.000,-

⁴⁰ Akta Surat Izin Mikro dan Kecil, yang di sahkan tanggal 18 Agustus 2016.

⁴¹ Akta surat izin usaha perdagangan (SIUP) Mikro. Pada tanggal 5 September 2016

(lima ratus ribu rupiah). Dari modal dasar tersebut, telah ditetapkan dan diset 25%(dua puluh lima persen) atau sejumlah saham dengan nominal seluruhnya sebesar Rp. 50.000.000(lima puluh juta rupiah) oleh para pendiri yang telah mengambil bagian saham.

Para pemegang saham yang telah menyetorkan sahamnya yaitu:

- a. Nurokhim : Telah menyetorkan saham sebanyak 75 (tujuh puluh lima) saham, dengan nilai nominal saham seluruhnya sebesar Rp. 37.500.000,- (tiga puluh tujuh juta lima ratus ribu rupiah).
- b. Mohamad Waan Mulyadi: Telah menyetorkan saham sebanyak 25(dua puluh lima) saham, dengan nilai nominal saham seluruhnya sebesar Rp. 12.500.000,- (dua belas juta lima ratus ribu rupiah)

Saham yang masih dalam simpanan akan dikeluarkan oleh perusahaan menurut keperluan modal perusahaan, dengan persetujuan para pemegang saham. Para pemegang saham yang namanya tercatat dalam daftar pemegang saham, mempunyai hak untuk mengambil bagian atas saham, berhak mengambil bagian secara seimbang. Jika setelah saham dibagi secara seimbang namun masih ada sisa maka para pemegang saham berhak menawarkan kepada pihak ketiga.

Mengenai proses perhitungan laba PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, laba bersih PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal jika perhitungan laba rugi pada satu tahun buku menunjukkan kerugian yang tidak dapat ditutup dengan dana cadangan, maka kerugian tersebut akan tetap dicatat dan dimasukkan dalam perhitungan laba rugi dan dalam tahun buku selanjutnya PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal dianggap tidak mendapat laba selama kerugian

yang tercatat dan di masukkan dalam perhitungan laba rugi, belum sama sekali tertutup.

PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal mengajukan Surat Izin Mikro dan Kecil, mendapatkan izin pada tanggal 18 Agustus 2016 yang di tandatangani oleh Bapak Tri Guntoro S.H, M.M sebagai Camat Suradadi . Pada tanggal 31 agustus 2016 PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal membuat permohonan perihal Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Mikro, dan mendapat izin dari Pemerintah Kabupaten Tegal Badan Pelayanan Perizinan Terpadu pada tanggal 5 September 2016 di tandatangani oleh kepala badan pelayanan perizinan terpadu kabupaten tegal bapak Drs. H. Siswoyo S.H. Bersamaan dengan izin usaha perdagangan mikro izin mendirikan bangunan terjadi.⁴²

PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal sebagai PT yang menyediakan jasa penempatan dan penyaluran Tenaga Kerja Indonesia(TKI) ke luar negri. Telah mendapatkan izin dari pemerintah untuk melakukan kegiatan usaha perdagangan di seluruh wilayah republik Indonesia, selama perusahaan masih menjalankan usahanya dan wajib mendaftarkan ulang setiap 5 tahun sekali. Dengan SIUP PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal NOMOR: 510/018/33.28/Pmk/XI/2016. Berdiri pada tanggal 5 September 2016 didirikan oleh Nurokhim bekerja sama dengan Muhamad Waan Mulyadi. Dan beroperasi sampai tanggal 5 september 2021, di keluarkan di Slawi pada tanggal 5 september 2016 oleh bapak kepala badan pelayanan perizinan terpadu kabupaten Tegal, bapak Drs. H. Edy Siswoyo, SH.

2. Visi, Misi, Maksud, dan Tujuan

⁴²Wawancara dengan karyawan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, pada tanggal 2 oktober 2019.

- Visi

Menjadi suatu perseroan yang terdepan dan termaju. Menciptakan kualitas para pekerja, dan melindungi para pekerja (TKI)

- Misi

a. Mengurangi pengangguran di Indonesia dan dapat meningkatkan perekonomian Indonesia.

b. Meningkatkan kualitas para Tenaga Kerja Indonesia(TKI) yang akan berangkat ke luar Negeri

c. Melindungi para Tenaga Kerja Indonesia(TKI) yang ada di luar Negeri

- Maksud dan Tujuan

a. Maksud dan tujuan perseroan dalam bidang perlindungan dan penempatan tenaga kerja Indonesia Di luar Negeri.

b. Untuk mencapai maksud dan tujuann tersebut diatas perseroan dapat menjalankan Usaha-usaha di bidang jasa pengerahan dan penyaluran Tenaga kerja luar Negeri.

3. PROFIL PERUSAHAAN

a. Data Perseroan

Nama Perusahaan : PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal

Nama Singakatan : Bahari Tunggul Bahtera

Jenis perusahaan : PMDN NON FASILITAS

NPWP Perusahaan : 766632582501000

Kegiatan Usaha : Penyalur Tenaga Kerja Indonesia
(PTKI)

Siup Mikro : 510/018/33.28/Pmk/IX/2016

Jangka Waktu Perusahaan : Terbatas (15 tahun)
Status Perusahaan : Tertutup
Nomor Telepon : 081820863571

b. Data Notaris

Nama Notaris : Endang Widiyastuti, SH, M.KN
Kedudukan Notaris : Kabupaten Tegal
Nomor Akta : 01
Tanggal Akta : 21 Juli 2016

c. Kedudukan Perseroan

Alamat : Desa Bojongsana
Rt : 07
Rw : 03
Kode Pos : 52182
Kelurahan : Bojongsana
Kecamatan : Suradadi
Kabupaten : Tegal
Provinsi : Jawa Tengah

d. Modal Dasar

Harga Per Lembar : Rp. 500.000
Jumlah Lembar Saham : 400 lembar
Total : Rp. 200.000.000

e. Modal di Tempatkan

Harga Per Lembar : Rp. 500.000

Jumlah Lembar Saham : 100 lembar
Total : Rp. 50.000.000

f. Modal di Setor

- 1) Nama : Nurokhim
Alamat : desa suradadi
Jumlah lembar saham : 75
Total : Rp. 37.500.000
- 2) Nama : Moh, Waan Mulyadi
Alamat : desa suradadi
Jumlah lembar saham : 25
Total : Rp. 12.500.000

4. STUKTUR ORGANUSASI PT. BAHARI TUNGGUL BAHTERA TEGAL

- a. Director : Nurokhim SE

Bertugas:

1. Memimpin Perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
2. Memilih, menempatkan dan mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian manajer.
3. Mengetahui anggaran bulanan serta tahunan perusahaan.

- b. Job Manager: Haryo utomo

Bertugas:

1. Memimpin para karyawan, anak buah direktor

2. Mengelola dan mengkoordinasikan semua hal yang berkaitan dengan perusahaan.

c. Operational manager : Heri Ifanto

Bertugas:

1. Bertanggung jawab atas manajemen tenaga kerja, Produktivitas, mengontrol kualitas secara efektif dan efisien sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.
2. Harus ikut serta mengawasi para pekerja pekerja, dengan cara selalu meninjau laporan dari agen luar negeri.

d. Talent Manager ato Crewing Manager: Eko Priono

Bertugas:

1. Memenejement kinerja dari para pekerja.
2. Menangani semua data-data dari para pekerja.
3. Perencanaan tenaga kerja.
4. Merekrut para pekerja.

B. Pelaksanaan Kontrak Kerja TKI di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.

Dalam kerjasama antara PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal dengan WUN CYUN FISHERY CO.,LTD. Yang dalam hal ini PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal bertindak sebagai supplier Tenaga Kerja Indonesia(TKI) di Indonesia. Dan WUN CYUN FISHERY CO.,LTD. Bertindak sebagai Agency yang di tunjuk oleh pemilik kapal. Dalam hal ini pasti PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal telah

membuat aturan-aturan, kriteria-kriteria yang harus di setujui oleh para TKI dan pihak PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.⁴³

Dalam hal tersebut PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal memberikan hal-hal dalam perjanjian kepada TKI dan di setujui kedua belah pihak. Di bawah ini adalah format perjanjian kontrak kerja antara TKI dengan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal yang berisikan:

PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal telah sepenuhnya sepakat untuk mempekerjakan TKI, dan TKI juga setuju untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan oleh PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan di bawah ini.

Pasal 1(Satu) membahas tentang penempatan posisi kerja, PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal akan mempekerjakan TKI untuk posisi 'Deck Hand', PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal sewaktu-waktu mempunyai hak untuk memindahkan dan pemindahan posisi TKI apabila dianggap perlu untuk hal pekerjaan.

Pasal 2(Dua) membahas tentang PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal juga mempunyai hak untuk bisa membuat instruksi untuk TKI di luar posisinya seperti diatas dimana tugas masih terhubung dengan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal. TKI wajib melaksanakan kewajibannya, bekerja dengan rajin. Jika itu bisa menyebabkan masalah pada tugas di luar posisinya, PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal akan memberikan instruksi agar tidak membuat kesalahan lagi tanpa sanksi apapun.

⁴³ Kontrak kerja antara PT. Bahari tunggul Bahtera Tegal dengan pihak Taiwan.

Pasal 3 (Tiga) membahas tentang Perjanjian Kerja Pelaut/TKI ini mulai berlaku efektif sejak Januari 2017 sampai dengan Desember 2018. Yang artinya masa kerja pelaut/TKI selama dua tahun. Apabila Perjanjian Kerja telah berakhir dan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal akan mempekerjakan TKI lagi, maka harus memberikan informasi secara tertulis kepada TKI dalam periode 30 hari sebelum Kontrak Kerja berakhir. Dan antara PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal dan TKI setuju untuk memperbaharui Kontrak Kerja.

Pasal 4 (Empat) membahas tentang gaji yang di terima Pelaut/TKI setiap bulannya. TKI akan menerima gaji selama kontrak masih berlaku sebesar 400\$/Bulan selama 2 tahun dan diterima di atas kapal.

Pasal 5 (Lima) membahas tentang biaya yang dibutuhkan untuk kelancaran pemberangkatan calon-calon TKI ke luar Negeri. PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal akan menanggung seluruh biaya kepulangan (tiket pesawat) TKI setelah Kontrak Kerja berakhir. Apabila kepulangan TKI sebelum Kontrak Kerja berakhir, maka TKI akan menanggung sendiri seluruh biaya kepulangannya (diambil dari deposit), kecuali disebabkan oleh sakit atau kecelakaan di atas kapal.

Pasal 6 (Enam) membahas tentang pemberian jaminan sosial kepada TKI. PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal harus menyediakan jaminan sosial kepada TKI seperti asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja, dan jumlahnya akan disesuaikan dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Pasal 7 (Enam) membahas tentang PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal mempunyai hak untuk memberikan surat peringatan terakhir kepada TKI apabila TKI melakukan beberapa kesalahan seperti; Menolak untuk mematuhi perintah

yang diberikan langsung kepadanya, dimana instruksi tersebut sesuai dengan Kontrak Kerja. Sengaja mengabaikan, dan karena kelalaiannya tersebut menyebabkan ketidakmampuan dalam bekerja. Apabila di waktu yang akan datang, TKI benar-benar tidak dapat melakukan tugas / pekerjaannya, atau tidak mampu dalam bekerja sesuai dengan Kontrak Kerja. Apabila setelah surat peringatan terakhir dan TKI masih menunjukkan performa kerja yang buruk, PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal mempunyai hak untuk mengakhiri Kontrak Kerja ini.

Pasal 8 (Delapan) membahas tentang TKI juga dapat mengakhiri kontrak kerja ini, berdasarkan kesalahan besar yang disebabkan oleh PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, seperti; Membuat perlakuan buruk, menghina dan mengancam TKI dan keluarganya. Membujuk TKI untuk melakukan pekerjaan yang melawan hukum. Tidak membayar gaji pelaut sebanyak dua kali. Tidak memberikan TKI pekerjaan dan gaji yang sesuai dengan Kontrak Kerja. Tidak menyediakan TKI fasilitas untuk bekerja yang telah ditetapkan untuk TKI. Apabila hal ini diteruskan, dapat membahayakan keselamatan hidup. Memberikan instruksi kepada TKI, walaupun sudah ditolak untuk bekerja di perusahaan lain yang tidak ada hubungannya dengan Kontrak Kerja ini.

Pasal 9 (Sembilan) membahas tentang pemberhentian kerja. Apabila PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal ingin memberhentikan TKI sebelum Kontrak Kerja berakhir, sedangkan TKI tidak melanggar peraturan seperti yang disebutkan diatas, maka PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal harus memberikan TKI insentif

atau bonus atau imbalan kepada TKI yang jumlahnya disesuaikan dengan peraturan yang berlaku.

Pasal 10 (Sepuluh) membahas tentang apabila ada hal-hal yang belum ditulis dalam Kontrak Kerja ini, maka akan ditetapkan dalam perjanjian tambahan berdasarkan kesepakatan dan musyawarah bersama.

Kontrak kerja di atas termasuk perjanjian yang di buat oleh PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, yang harus disetujui oleh para TKI. Dengan adanya kontrak kerja tersebut kedua belah pihak harus sama-sama menjalankan. Dan perjanjian tersebut dibuatkan rangkap dua.

C. Pelaksanaan dalam kontrak kerja Mengenai Sistem Pemotongan Gaji TKI di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.

1. Pelaksanaan sistem gaji di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.

Sistem gaji atau pengupahan di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal yaitu menggunakan sistem gaji secara langsung. Artinya gaji di terima langsung oleh TKI dari kapten kapal, serta di tentukan oleh kapten kapal. Namun gaji yang di berikan oleh kapten kapal kepada TKI, haruslah di ketahui oleh pihak PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal. Hal ini agar ada kejelasan dari ketiga belah pihak. Gaji langsung untuk kerja darat atau yang lainnya harus di bayarkan oleh kapten kapal kepada TKI, akan tetapi gaji tersebut bukan tanggung jawab dari PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.⁴⁴

Dalam kontrak kerja di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal mengenai sistem pengupahan ada di dalam pasal 4(empat) yaitu, TKI akan menerima gaji

⁴⁴Wawancara dengan karyawan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, pada tanggal 5 oktober 2019.

selama kontrak masih berlaku yaitu sebesar 400\$/bulan selama 2(dua) tahun. Dan diterima di atas kapal. Namun dalam kenyataan yang ada dalam rincian rekap gaji TKI, tidak sesuai dengan yang ada dalam kontrak kerja. Dalam kontrak kerja di jelaskan bahwa para TKI yang masih aktif bekerja menerima gaji sebesar 400\$/bulan. Dan dalam rekap rincian gaji, gaji yang diterima tidaklah 400\$/bulan, gaji yang diterima berbeda-beda setiap bulannya. Terutama pada bulan-bulan pertama gaji yang di dapat oleh para TKI lebih sedikit.

Data rincian rekap gaji yang di terima oleh para TKI di PT. Bahari

Tunggul Bahtara:

Nomor	Gaji Pokok	Potongan	Gaji Yang di Terima TKI
Januari 2017	400\$	300\$	100\$
Februari 2017	400\$	250\$	150\$
Maret 2017	400\$	250\$	150\$
April 2017	400\$	100\$	300\$
Mei 2017	400\$	100\$	300\$
Juni 2017	400\$	100\$	300\$
Juli 2017	400\$	100\$	300\$
Agustus 2017	400\$	100\$	300\$
September 2017	400\$	0\$	400\$
Oktober 2017	400\$	0\$	400\$
November 2017	400\$	0\$	400\$
Desember 2017	400\$	0\$	400\$

Januari 2018	400\$	0\$	400\$
Februari 2018	400\$	0\$	400\$
Maret 2018	400\$	0\$	400\$
April 2018	400\$	0\$	400\$
Mei 2018	400\$	0\$	400\$
Juni 2018	400\$	0\$	400\$
Juli 2018	400\$	0\$	400\$
Agustus 2018	400\$	0\$	400\$
September 2018	400\$	0\$	400\$
Oktober 2018	400\$	0\$	400\$
November 2018	400\$	0\$	400\$
Desember 2018	400\$	0\$	400\$

Berdasarkan rekap rincian gaji di atas dapat dilihat bahwa gaji yang di terima oleh TKI berbeda-beda setiap bulannya tidak seperti yang ada di dalam kontrak kerja. Dapat kita lihat pada bulan-bulan pertama gaji yang di terima lebih sedikit dari yang tercantum dalam kontrak kerja.

Hal ini memang sangat tidak sejalan dengan kontrak kerja, namun menurut keterangan dari salah satu pekerja PT. Bahari Tunggal Bahtera Tegal yang bernama Eko Priono bahwa sebenarnya pemotongan gaji TKI terjadi karena uang pemotongan itu digunakan untuk pegurusan uang administrasi, yaitu pengurusan berkas-berkas serta surat-surat yang dibutuhkan oleh TKI, untuk persyaratan TKI keluar negeri, itu semua di urus oleh PT. Pemotongan tersebut

juga di gunakan untuk jaminan kesehatan, serta keselamatan contohnya seperti Asuransi, untuk kepentingan TKI itu sendiri. Jika seperti itu adanya, gaji TKI yang di potong pada bulan-bulan tertentu itu, di gunakan untuk kepentingan TKI itu sendiri, misalnya penguraasan berkas-berkas, dan jaminan Kesehatan serta Keselamatan TKI selama TKI kerja di luar Negeri.⁴⁵

Dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, TKI yang finis kontrak tanpa masalah, mendapatkan bonus finis kontrak atau imbalan dari PT. karna TKI telah melaksanakan tugas dengan baik dan sudah sewajarnya PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal memberikan imbalan berupa bonus sesuai dengan hasil kinerja yang di hasilkan oleh para TKI. Di dalam kontrak kerja pasal 9 jika TKI di berhentikan sebelum kontrak kerja berakhir, sedangkan TKI tidak melanggar peraturan, maka PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal harus berinisiatif memberikan TKI tersebut bonus atau imbalan, yang jumlahnya di sesuaikan dengan peraturan yang berlaku.

Dalam hal ini bonus dan imbalan tidak di cantumkan dalam kontrak kerja antara PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal dengan para pekerja TKI. Namun bonus tersebut di sesuaikan jumlahnya dengan peraturan yang ada. Bukan hanya bonus finis kontrak, sebenarnya dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal bonus tergantung pada perolehan hasil tangkap ikan. Jika hasil tangkap ikan tersebut sangat banyak, maka bonusnya juga banyak, namun jika hasilnya sedikit, maka tidak ada bonus.

⁴⁵Wawancara dengan karyawan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, pada tanggal 5 Oktober 2019.

2. Pelaksanaan potongan gaji guna Administrasi

Uang administrasi, dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, adanya pemotongan gaji guna untuk administrasi di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal guna pengurusan berkas-berkas yang di perlukan oleh para pekerja yang akan berangkat ke luar Negeri. Berkas-berkas atau syarat-syarat yang di butuhkan oleh para pekerja di antaranya seperti : paspor, buku pelaut, SKCK, pemeriksaan kesehatan, Medical center, serta tiket pesawat pulang pergi. Dapat dilihat bahwa pengurusan dokumen-dokumen para pekerja membutuhkan dana dan tenaga, maka uang administrasi itu di adakan. Uang administrasi PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal di dapatkan dari pemotongan gaji para TKI, yang bekerja di luar Negeri, pemotongan tersebut dapat kita liat bebera rinciannya.⁴⁶

Uang administrasi dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal tidak ada dalam kontrak kerja antara TKI dengan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal. Namun pada kenyataannya, uang administrasi ada dan di ambil dari gaji TKI. Berapa bulan dan berapa persenkah gaji TKI di potong untuk uang administrasi sebenarnya, jika dalam kontrak kerja tidak ada, maka tidak ada kejelasan. Namun penulis menemukan beberapa kasus yang ada, bahwa gaji yang setiap bulannya di terima oleh TKI kurang dari 400\$/bulan.

Uang administrasi ini memang tidak di sebutkan dalam kontrak kerja namun sebenarnya ada dalam pemotongan gaji TKI. Tidak ada kejelasannya, mengenai berapa persen dan bulan pemotongan itu dilakukan dalam kontrak kerja, namun ternyata di dalam kenyataannya gaji TKI di PT. Bahari Tunggul Bahtera

⁴⁶Wawancara dengan karyawan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, pada tanggal 5 oktober 2019.

Tegal di potong. Dalam suatu rekap gaji di sebutkan berapa persentasinya dan berapa bulan gaji TKI di potong untuk administrasi.

Data pemotongan gaji TKI guna Administrasi:

No	Nama	Pemotongan Administrasi				Keterangan
		Januari	Februari-Maret	Mei-Seterusnya	Jumlah	
1	Darnoto	200\$	150\$	0	500\$	Setelah bulan mei tidak ada pemotongan.
2	Sugianto	200\$	150\$	0	500\$	Setelah bulan mei tidak ada pemotongan.
3	Nur Hasan	200\$	150\$	0	500\$	Setelah bulan mei tidak ada pemotongan.
4	Rokhman	200\$	150\$	0	500\$	Setelah bulan mei tidak ada pemotongan.
5	Sumarno	200\$	150\$	0	500\$	Setelah bulan mei tidak ada pemotongan.

Dapat kita lihat rincian di atas jadi berapa bulankah gaji TKI di potong guna administrasi jawabannya selama tiga bulan gaji TKI di potong, dengan jumlah yang berbeda-beda. Dan berapa besarkah gaji TKI di potong. Pemotongan gaji TKI, yang digunakan untuk Administrasi TKI pada bulan pertama sebesar 200 \$, pada bulan ke dua pemotongannya lebih sedikit yaitu sebesar 150\$, dan pada bulan ke tiga pemotongannya sama dengan bulan ke dua, yaitu 150\$. Jadi pemotongan gaji TKI untuk uang administrasi TKI sebanyak 500 \$, dan di potong selama 3 bulan dengan rincian seperti di atas.⁴⁷

3. Pelaksanaan potongan gaji guna Jaminan

Uang jaminan dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, uang jaminan ini di gunakan untuk kepentingan TKI, selama di luar Negeri. Seperti uang asuransi kesehatan dan keselamatan TKI. Uang jaminan ini sebenarnya di bayar dengan gaji TKI. Pemotongan gaji yang di potong oleh PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal dari gaji TKI, yang dalam kontrak kerja tidak di sebutkan berapa jumlah persentasenya, dan berapa bulan Gaji TKI harus di potong guna membayar jaminan untuk asuransi.

Data potongan gaji TKI guna jaminan:

No	Nama	Pemotongan Administrasi			Keterangan
		Januari- Agustus	September- seterusnya	Jumlah	
1	Darnoto	100\$	0	800\$	Setelah bulan September tidak ada

⁴⁷Wawancara dengan karyawan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, pada tanggal 5 Oktober 2019.

					pemotongan.
2	Sugianto	100\$	0	800\$	Setelah bulan September tidak ada pemotongan.
3	Nur Hasan	100\$	0	800\$	Setelah bulan September tidak ada pemotongan.
4	Rokhman	100\$	0	800\$	Setelah bulan September tidak ada pemotongan.
5	Sumarno	100\$	0	800\$	Setelah bulan September tidak ada pemotongan.

Dapat kita lihat rincian di atas bahwa gaji TKI yang di potong untuk jaminan setiap bulannya sebesar 100\$, dan gaji tersebut di potong selama delapan bulan. Jumlah pemotongannya sebesar 800\$.

Jaminan dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, setiap TKI yang bekerja keluar Negeri telah menerima sebuah jaminan asuransi. Asuransi kecelakaan kerja untuk setiap TKI yang meninggal dunia sebesar NT\$ 1.000.000 (untuk kapal bendera Taiwan). Jika TKI cedera atau meninggal ketika di atas kapal, pihak kapal Taiwan harus mengatur dan menyediakan perawatan medis secepatnya, dalam hal ini pihak kapal Taiwan harus menanggung semua biaya

perawatan medis tersebut. Setelah TKI di pulangkan ke Indonesia, biaya perawatan medis atau kompensasi untuk keluarga TKI di atur dalam kompensasi polis Asuransi.

Dalam kasus meninggal dunia atau cedera, pihak kapal harus memberikan semua dokumen yang di perlukan kepada pihak PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal. Pihak kapal juga harus membayar biaya kepulangan dari TKI tersebut ke Indonesia,(bagi TKI yang cedera berat akibat pekerjaan), apabila meninggal Dunia akan di proses sesuai dengan adat di Negara tersebut. Uang jaminan asuransi tersebut harus di uruskan oleh pihak kapal Taiwan di negara tersebut dan dikirimkan langsung kepada keluarga TKI.⁴⁸

Jaminan asuransi dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal yang di berikan kepada TKI, sebenarnya bukan di daftarkan oleh pihakPT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal melainkan di daftarkan oleh pihak kapal luar Negeri tersebut. Pihak kapal Luar Negeri di sini yaitu Agency WUN CYUN FISHERY CO TAIWAN.

⁴⁸Wawancara dengan karyawan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, pada tanggal 5 Oktober 2019.

BAB IV

ANALISIS HUKUM EKONOMI SYARI'AH TERHADAP SISTEM PEMOTONGAN GAJI TKI (STUDI KASUS PT. BAHARI TUNGGUL BAHTERA TEGAL)

A. Analisis Sistem Pemotongan Gaji TKI Dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.

PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal hadir untuk membantu mensejahterakan Indonesia dengan membantu para warga negara Indonesia, mengurangi angka pengangguran. Dengan mempekerjakan pekerja dalam bidang jasa penerahan dan juga penyaluran tenaga kerja Indonesia ke luar Negeri, sebagai pelaut atau disebut juga ABK(anak buah kapal). Para pekerja ini di rekrut oleh PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal dan dikirim ke luar Negeri untuk bekerja di kapal FV. JENN DAH CHYUN TAIWAN.

Pengupahan dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, adanya sistem kontrak kerja dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal terdapat adanya syarat-syarat yang harus di penuhi oleh kedua belah pihak, baik pihak PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal maupun pihak pekerja atau TKI. Syarat-syarat tersebut ada diantaranya pengupahan atau gaji. Dalam kontrak kerja gaji/upah yang diterima oleh TKI sebesar 400\$ pada setiap bulannya, selama masa kerja TKI berlangsung. Yaitu selama dua tahun TKI menerima gaji sebesar 400\$ selama TKI tersebut bekerja.

Sistem kontrak kerja yang ada dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal salah satunya adanya gaji atau upah. Sistem gaji atau pengupahan dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal telah di terapkan dalam pasal 4 bahwa gaji yang diberikan oleh PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal kepada TKI sebesar 400\$ perbulannya, namun dalam kenyataan yang ada tidak demikian. Melainkan berbeda-beda pada setiap bulannya tidak seperti yang ada dalam kontrak kerja. Gaji yang diterima TKI pada setiap bulannya berbeda-beda apalagi pada bulan-bulan pertama TKI bekerja, gaji yang di terima bisa dikatakan sangat sedikit bahkan tidak ada setengahnya dari 400\$.

Adanya pemotongan gaji TKI dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal guna membayar administrasi dan jaminan. Dalam hal ini tidak terdapat di dalam kontrak kerja yang ada dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal. Bahkan di terangkan dalam pasal lima dan enam, mengenai administrasi tentang biaya tiket pesawat dan pasal enam mengenai jaminan yang jaminan tersebut sebenarnya harus ditanggung oleh penyedia kerja yang disini adalah PT. Bahari Tuunggul Bahtera Tegal.

Pemotongan gaji yang digunakan untuk uang administrasi yang didalam kontrak kerja tidak dijelaskan, namun dalam kontrak kerja terdapat adanya pasal bahwa seluruh biaya kepulangan TKI di tanggung PT. Bahari Tunggul Bahtera. kecuali apabila TKI pulang sebelum masa kontrak kerja berakhir, maka biayanya di tanggung oleh TKI itu sendiri, kecuali jika TKI sakit atau kecelakaan saat bekerja baru di tanggung PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal. Artinya biaya

administrasi yang terkait seharusnya di tanggung oleh PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal bukan di taggung oleh TKI.

Pemotongan gaji yang di gunakan guna jaminan yang di dalam kontrak kerja tidak ada pasal yang menjelaskan, justru dalam pasal enam di sebutkan bahwa PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal harus menyediakan jaminan sosial kepada TKI seperti asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja, dan jumlahnya akan di sesuaikan dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Artinya jaminan tersebut seharusnya di tanggung oleh pihak PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, bukan di tanggung oleh TKI itu sendiri, dengan cara memotong gaji TKI guna untuk asuransi tersebut.

Sistem pemotongan ini ada didalam rekap gaji TKI namun dalam kontrak kerja PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal tidak ada. Pemotongan ini untuk pembayaran administrasi para TKI sebesar 500\$ perorang selama masa kerja. Pada bulan pertama mendapat pemotongan sebesar 200\$. Pada bulan kedua mendapat pemotongan sebesar 150\$. Dan pada bulan ketiga TKI mendapatkan pemotongan yang terakhir untuk uang administrasi sebesar 150\$. Para TKI yang berangkat keluar Negeri membutuhkan surat-surat seperti misalnya paspor, dan tiket pesawat dan itu yang mengurus adalah PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal. Dan TKI juga mendapatkan pemotongan gaji untuk jaminan sebesar 800\$ perorang selama masa kerja. Rinciannya setiap bulannya sama pemotongan untuk jaminan, pada setiap bulannya TKI mendapatkan pemotongan sebesar 100\$ selama 8 bulan bekerja.

Pemotongan tersebut tidak tercantum didalam perjanjian kontrak kerja, unsur ketidak jelasan ini yang mengakibatkan tidak terpenuhinya syarat-syarat yang berlaku. Adanya salah satu pihak yaang merasa dirugikan. Walaupun pemotongan tersebut digunakan untuk kepentingan dan kebaikan TKI, harusnya dicantumkan dalam kontrak kerja agar ada kejelasan mengenai pengupahan yang ada unsur pemotongannya. Agar tidak ada yang dirugikan satu sama lain baik itu majikan/ PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal ataupun pekerja/TKI.

Adanya pemotongan gaji tersebut guna administrasi dan asuransi TKI. Untuk administrasi yaitu untuk pengurusan berkas-berkas seperti paspor, buku pelaut, tiket pesawat, dan lain-lain yang dibutuhkan untuk pemberangkatan TKI ke luar Negeri. Lalu pemotongan tersebut juga di gunakan untuk jaminan, seperti jaminan sosial dan jaminan kesehatan dan keselamatan TKI. Pemotongan tersebut di gunakan untuk kepentingan TKI itu sendiri. Namun pada hakikatnya dalam kontrak kerja tidak ada yang namanya uang administrasi yang harus di bayarkan oleh TKI, dan juga jaminan. Bahkan jaminan dalam kontrak kerja di sebutkan bahwa, jaminan tersebut di tanggung oleh pihak PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal. Dalam hal ini sangat tidak sesuai antara kontrak kerja PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal dengan praktek yang dilaksanakan. Itu sangat merugikan salah satu pihak.

Dapat kita lihat diatas bahwa sistem pemotongan gaji dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal mengenai pengupahan/gaji tidak sesuai dengan kontrak kerja yang di sepakati oleh dua belah pihak. Tidak ada isi perjanjian yang ada dalam kontrak kerja yang menyatakan bahwa gaji TKI di potong, namun dalam

kenyataannya gaji atau upah TKI di potong, baik itu untuk jaminan maupun itu untuk administrasi. Karena kontrak kerja belum menerapkan syarat-syarat yang ada, adanya syarat ditetapkan upah dalam kontrak kerja yaitu 400\$, namun pada kenyataannya TKI/ pekerja masih menerima kurang dari 400\$. Harus ada kejelasan dalam kontrak kerja bahwa TKI mendapatkan pemotongan gaji, agar tidak ada yang di rugikan. Ini merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, dan syarat-syarat ini haruslah dipenuhi.

Adanya sistem pemotongan dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal yang tidak tercantum dalam perjanjian kerja antara pekerja/TKI dengan majikan/ PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal. Yang sangat tidak sesuai dengan isi kontrak kerja yang disepakati dan di tandatangani oleh kedua belah pihak. Hal ini tidak sah karena adanya pemotongan yang tidak transparan atau tidak dijelaskan sebelumnya. Dalam kasus ini beberapa orang tidak mengetahui adanya pemotongan tersebut, para TKI hanya menerima hasil berapapun yang ia dapatkan.

Bahwa dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal belum memenuhi syarat terkait dengan sistem pengupahan, yaitu upah yang diterima 400\$ pada setiap bulannya. Namun pengupahan tersebut mendapatkan potongan tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal. Dalam prakteknya pengupahan TKI tersebut di potong, sehingga tidak terpenuhinya syarat yang harusnya kedua belah pihak melaksanakan. Unsur ketidakjelasan ini bisa merugikan salah satu pihak. Maka akad tersebut tidak sah.

Waktu syarat-syarat tersebut harus disepakati, ketika kedua belah pihak melaksanakan akad baik secara langsung maupun tertulis.

B. Analisis pandangan Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap sistem pemotongan gaji TKI di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.

Islam mengajarkan bahwa bekerja diakui dan diyakini sebagai pengabdian manusia, sehingga dalam melakukan kerja dan hubungan kerja, Sifat hubungan itu haruslah yang dibenarkan menurut landasan agama (halal). Selain itu juga, dapat melahirkan pekerja dan pengusaha yang jujur, amanah dan berdisiplin. Dalam hal upah-mengupah juga haruslah transparan, yang artinya harus jelas. Adanya hak dan kewajiban masing-masing baik pekerja maupun majikan. Akad tersebut dalam islam dinamakan akad *ijarah al-a'maal* yaitu *ijarah* yang objek akadnya jasa atau pekerjaan seperti membangun gedung atau menjait pakaian. Dalam *ijarah* ini sangat terkait dengan masalah upah mengupah. Karena itu pembahasannya lebih di titik beratkan kepada pekerjaan atau buruh (*ajir*).

Dalam *jarah al-a'maal* ada syarat yang menerangkan bahwa *ujrah/* upah harus diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa menyewa maupun upah mengupah. Upah yang diberikan juga harus berharga dan jelas bilangan atau ukurannya. Jadi dalam hal pekerjaan upah sangatlah penting kejelasannya, harus jelas nilai dan ukurannya dan harus di sepakati bersama baik oleh majikan ataupun pekerja.

Sistem pelaksanaan kontrak kerja tentang gaji atau upah yang di teerima oleh pekerja tidak sesuai dengan isi dalam kontrak kerja yaitu 400\$. Pada

kenyataan yang ada dilapangan, bahwa TKI/pekerja menerima gaji kurang dari 400\$ pada bulan-bulan pertama TKI mulai bekerja. Seperti pada bulan pertama TKI bekerja mendapatkan gaji sebesar 100\$, lalu bulan kedua dan bulan ketiga sebesar 150\$, lalu bulan keempat sampai bulan ke delapan mendapat gaji 300\$. Selanjutnya pada bulan kesembilan TKI bekerja baru mendapatkann gaji yang sesuai dengan kontrak kerja yaitu 400\$. Hal tersebut tidak sesuai dengan kenyataan yang ada dalam kontrak kerja yang menyatakan gaji pekerja 400\$ pada setiap bulannya, namun dalam realitanya TKI menerima gaji kurang dari 400\$, walaupun bulan kesembilan TKI tersebut menerima gaji 400\$, dan gaji tersebut diterima sampai kontrak kerja berakhir.

Pemotongan gaji yang terjadi dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal digunakan untuk biaya administrasi pelaut(TKI) atau pekerja, dan juga di gunakan untuk jaminan asuransi. Dalam hal tersebut biaya-biaya ini tidak disebtkan dalam kontrak kerja yang disepakati. Dalam kontrak kerja sediri tidak di jelaskan adanya pemotongan gaji, baik itu guna administrasi maupun guna asuransi. Namun dalam kenyataanya adanya pemotongan gaji yang menyatakan pemotongan tersebut digunakan untuk administrasi dan juga jaminan. Mengenai jumlah pemotongan setiap bulannya berbeda-beda.

Pemotongan yang terjadi pada TKI dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal. Pada bulan pertama TKI mendapatkan potongan gaji sebesar 300\$, yaitu 200\$ untuk biaya administrasi dan 100\$ untuk biaya jaminan. Pada bulan kedua TKI mendapatkan potongan gaji sebesar 250\$, yaitu 150\$ untuk biaya administrasi dan 100\$ untuk biaya jaminan. Pada bulan ketiga TKI mendapatkan

potongan gaji sebesar 250\$, yaitu 150\$ untuk biaya administrasi dan 100\$ untuk biaya jaminan. Pada bulan keempat sampai bulan kedelapan TKI mendapatkan potongan gaji sebesar 100\$ itu hanya untuk biaya jaminan. Setelah bulan tersebut TKI tidak mendapatkan potongan gaji. Pemotongan guna administrasi berlangsung kurun waktu tiga bulan dengan jumlah yang berbeda-beda tiap bulannya yang jumlahnya 500\$, selama TKI bekerja. Sedangkan pemotongan guna Jaminan berlangsung kurun waktu delapan bulan dengan jumlah yang sama yaitu 100\$, selama TKI bekerja.

Hal ini sangat tidak sesuai berdasarkan kesepakatan yang terjadi antara pekerja atau TKI dengan PT. Bahari Tunggul Bahhtera Tegal dalam kontrak kerja. Karena gaji yang di terima tidak sesuai dengan yang terdapat kontrak kerja. Walaupun tidak setiap bulan TKI mendapatkan potongan gaji, namun dalam kesepakatan kontrak kerja TKI tidak di sebutkan adanya pemotongan gaji. Yang di sebutkan hanya gaji yang diterima oleh pekerja sebesar 400\$. Unsur ketidakjelasan mengenai gaji atau upah ini yang tidak sesuai dengan akad *ijarah al-a'maal*. Dalam hal ini sangat tidak sesuai sistem pemtongan gaji di dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, karena upah atau gaji yang diterima oleh TKI tidak jelas nilainya.

Keberadaan syarat itu harus di perhatikan dalam berbagai hal dalam fiqh muamalah, karena syarat yang sudah disepakati atau disanggupi adalah merupakan suatu komponen yang harus ada, karena jika suatu syarat itu tidak dipenuhi maka tidak akan terjadi suatu akad(tidak sah). Maka dari itu adanya syarat-syarat yang tidak di penuhi tentang pengupahan yang harus jelas

presentasinya dan jumlahnya. Yang dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal hanya mencantumkan upah yang diterima 400\$ namun tidak di jelaskan bahwa upah tersebut mendapatkan potongan gaji, itu tidaak sejalan dengan ketentuan ini. Karena dari pihak PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal tidak mencantumkan pemotongan gaji pada kontrak kerja.

Dalam hukum ekonomi syariah *Al-ijarah* yang bersifat manfaat atas pekerjaan (jasa) ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan pekerjaan. *Ijarah* seperti ini menurut ulama fikih hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, dan tukang sepatu. *Ijarah* seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji seseorang pembantu rumah tangga, dan yang bersifat serikat yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang sepatu, buruh pabrik dan tukang jahit. Kedua bentuk *ijarah* terhadap pekerjaan ini (buruh, tukang, dan pembantu) menurut para ulama fikih hukumnya boleh terkait dengan hal ini termasuk menyewa terhadap manfaat atas karya seseorang yang berupa hak kekayaan intelektual (HAKI) seperti hak cipta merek dagang, logo dan sebagainya.⁴⁹

Rukun-rukun dan syarat-syarat *ijarah* adalah sebagai berikut:⁵⁰

- a. Mu'jir dan musta'jir, yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah megupah. Mu'jir adalah yang memberikan upah dan menyewakan, musta'jir adalah yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu. Disyaratkan pada mu'jir dan musta'jir

⁴⁹ Harun, "*fikih Muamalah*", (Surakarta: Muhamadiyah University Pers, 2017), hlm. 125.

⁵⁰ Hendi Suhendi Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Bandung, PT.Rajagrafindo Persada, 1997, hlm.117

adalah: baligh, berakal, cakap, melakukan tasharruf (mengendalikan harta), dan saling meridhoi.

Bagi orang yang berakad ijarah juga disyaratkan mengetahui manfaat barang atau jasa yang di akadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan. Syarat ijab kabul antara mu'jir dan musta'jir, ijab kabul sewa-menyewa dan upah-mengupah, ijab kabul sewa-menyewa.

- b. Ujrah, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa-menyewa maupun upah-mengupah.
- c. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang objeknya jelas dapat dimanfaatkan kegunaannya, waktu akadnya jelas dalam perjanjian.

Karena adanya upah mengupah atau di sebut juga gaji dalam PT. Bahari Tunggal Bahtera Tegal, yang mana ada unsur pemotongan yang tidak di terapkan dalam kontrak kerja. Menurut akad ijarah hal ini tidak sesuai dengan syariat islam.

Dapat kita lihat diatas bahwa sistem kontrak kerja dalam PT. Bahari Tunggal Bahtera Tegal mengenai sistem pemotongan gaji belum sesuai dengan hukum ekonomi islam karena belum menerapkan syarat-syarat yang ada, adanya syarat ditetapkannya upah atau gaji TKI yang bekerja, yang belum dilaksanakan oleh PT. Bahari Tunggal Bahtera Tegal yang belum di berikan kepada TKI sesuai dengan yang disepakati bersama dalam kontrak kerja. Dalam hal ini dapat di lihat belum terpenuhinyakeberadaan syarat*ijarahal-a'mall* mengenai *ujrah/* upah yang

harus jelas nilainya. Hal itu harus di perhatikan dalam berbagai hal dalam fiqh muamalah, karena syarat yang sudah disepakati atau disanggupi adalah merupakan suatu komponen yang harus ada, karena jika suatu syarat itu tidak dipenuhi maka tidak akan terjadi suatu akad (tidak sah).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, ada beberapa hal yang dapat penulis simpulkan dari adanya pelaksanaan kontrak kerja PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, yaitu:

1. Bahwa pemotongan gaji antara TKI dan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal tidak terdapat dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja. Hal ini sangat tidak sesuai dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Adanya pemotongan gaji yang tidak di dicantumkan didalam kontrak kerja ini, menimbulkan salah satu pihak di rugikan. Belum bisa di katakan sesuai apabila dalam isi kontrak kerja menyebutkan gaji yang di terima oleh TKI sebesar 400\$ sitiap bulannya. Namun hal itu tidak sesuai dengan kenyataan, pada kenyataan yang ada TKI mendapatkan pemotongan gaji. Sangat tidak sesuai dengan kontrak kerja dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal.
2. Bahwa dalam sistem pemotongan gaji dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal tidak sesuai dengan apa yang ada dalam pelaksanaan kontrak kerja. Berdasarkan konsep ijarah pengupahan berupa unsur materi yang di perjanjikan upah atau ujah dalam bekerja seharusnya unsur materi yang di janjikan dalam bekerja sesuai dengan pelaksanaannya. Maka ijarah yang dilakukan antara pelaku akad, yaitu musta'jir (penyewa) dan mu'jir atau mu'ajir (pemilik) adalah batal demi hukum Islam karenaterdapat penyalahgunaan sesuatu yang disewakan dan terdapat aib/cacat padasesuatu yang disewakan.

B. Saran

Dari apa yang telah dijelaskan serta kesimpulan yang dapat diambil mengenai pelaksanaan kontrak kerja dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, maka penulis ingin memberikan saran-saran yang mungkin bisa bermanfaat bagi semua pihak, sebagai berikut:

1. Bagi TKI atau Pekerja, harus lebih jeli dan lebih teliti dalam menandatangani sebuah kontrak kerja, pelajari terlebih dahulu isi dari kontrak kerja sebelum menandatangani.

Kepada PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal untuk pemotongan gaji supaya di perjelas kembali dalam kontrak kerja agar para TKI tau bahwa dalam kontrak kerja ada pemotongan gaji secara resmi.

C. Penutup

Akhirnya dengan selesainya penulisan skripsi ini meskipun hasilnya belummaksimal, penulis memanjatkan rasa puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan petunjuk serta kekuatan sehingga penulis bisa tetap berusaha untuk menyelesaikannya. Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan disana sini. Oleh karena itu penulis menantikan saran dan kritik guna membantu kesempurnaan skripsi ini agar bisa bisa bermanfaat bagi penulis dan semua pihak. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Hasan. 2002. *Nazhariyat al-Ujur fi al-Fiqih al-Islamy*. Suria. Dar Iqra'. cet.ke-1
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta
- Ghazaly, Abdul Rahman. Dkk. 2012. *fiqh Muamalah*. Jakarta. Kencana
- Hafiduddin Didin dan Henri Tanjung. 2008. *Sistem Penggajian Islam, Raih Asa Sukses*. Jakarta
- Harun. 2017. "*fikih Muamalah*", Surakarta. Muhamadiyah University Pers
- Jaih Mubarak, dkk. 2017. *Fikih mu'amalah maliyyah*. Bandung. Simbiosis Rekatama Media
- James A Black, Dean J Champion. 2009. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Bandung. PT. Refika Aditama
- Leky, J. Moleong. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya
- Malik Abdul, Abdul Karim Amrullah. *Tafsir Al-Azhar*. Pustaka Nasional Pte Ltd Singapura. jilid 9
- Mamang Etta, Sopiiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta. ANDI OFFSET
- Mardani. 2012. *Fiqh ekonomi syariah*. Jakarta. Prenadamedia Group
- Mustofa, Imam. 2016. *Fiqh Muamalah Konteporer*. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta. Cet. III
- Suhendi, Hendi. 1997. *Fiqh Muamalah*. Bandung. PT.Raja Grafindo Persada
- Suryabrata Sumadi. 1992. *Metodologi penelitian*. Jakarta. Rajawali Press
- Yusuf, Soewadji. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta. Mitra Wacana Media
- Sutrisno, Hadi. 1989. *Metodologi Research*. Yogyakarta. Andi Offset. jilid 2
- W. Gulo. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta. Grasindo

Skripsi

Alfredo P Damatik, 2006, *Peranan Tugas dan Tanggung Jawab PJTKI dalam Perekrutan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Studi Kasus PT. Sahara*, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara.

Andi Khanafi, 2010, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kontrak Kerja Buruh CTKI/TKI di PT. Karyatama Mitra Sejati PJTKI Semarang*, Jurusan Muamalah, Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri walisongo Semarang.

Andi Riswan, 2005, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Kontrak Kerja Karyawan di PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Kabupaten Tegal*, Alumnus Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang.

Deni Susanto, 2013, *Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan, Studi kasus pada Indomaret Fajar Bulan Lampung*, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Mustofa, 2012, *Analisis hukum Islam terhadap perjanjian antara TKI buruh dengan PJTKI di PT. Pelita Karya Juhari cabang Kendal*. Jurusan Muamalah, Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri walisongo Semarang.

Wawancara

Arsip perjanjian kerja atau kontrak kerja PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal antara pelaut atau pekerja dengan PT.

Wawancara dengan Bapak Eko Priono selaku pegawai PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, pada tanggal 25 Oktober 2019.

Wawancara dengan bapak Darnoto sebagai pelaut atau TKI PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, pada tanggal 13 Oktober 2019.

Wawancara dengan bapak Sugianto sebagai pelaut atau TKI PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, pada tanggal 15 Oktober 2019.

Wawancara dengan bapak Hasan sebagai pelaut atau TKI PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, pada tanggal 16 Oktober 2019.

Wawancara dengan bapak Rokhman sebagai pelaut atau TKI PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, pada tanggal 16 Oktober 2019.

Wawancara dengan bapak Sumarno sebagai pelaut atau TKI PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, pada tanggal 20 Oktober 2019.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id>.

Nomor : B-4732/Un.10.1/D1/TL.01/11/2019 Semarang, 29 November 2019
Lampiran : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan Izin Riset

Yth.
Direktur PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, mahasiswa kami :

Nama : Khilma Nur Fiky
NIM : 1502036006
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

sangat membutuhkan data guna penulisan skripsi yang berjudul:

**"ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTEK PEMOTONGAN GAJI TKI
(STUDI KASUS PT. BAHARI TUNGGUL BAHTERA TEGAL)"**

Dosen Pembimbing I : Dr. H. Agus Nurhadi, MA
Dosen Pembimbing II : Dr. H. Junaidi Abdillah, MSI.

Untuk itu kami mohon agar mahasiswa tersebut diberi izin untuk melaksanakan penelitian, wawancara, dan atau mendapatkan salinan dokumen di wilayah/lembaga/instansi yang Bapak/ Ibu pimpin selama 3 (tiga) bulan sejak diizinkan.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Skripsi
2. Fotocopy Identitas Diri (Kartu Mahasiswa)

Demikian atas kerjasama Bapak/ Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

a.n Dekan,
Wakil Dekan
Bidang Akademik dan Kelembagaan



Tembusan :
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo (sebagai laporan)

CONTACT PERSON:
(j) Khilma Nur Fiky



PT. BAHARI TUNGGUL BAHTERA

JL. RAYA PANTURA KM 17 DESA BOJONGSANA
KECAMATAN SURADADI KABUPATEN TEGAL 52182

Phone: +6282323291386, +6282324746568, Email : pt.tunggul@gmail.com

Tegal, 16 Desember 2019

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurokhim

Jabatan : Direktur

Menyatakan bahwa :

Nama : Khilma Nur Fiky

Nim : 1502036006

Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah

Telah melaksanakan penelitian dan wawancara di PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal sejak tanggal 10 November sampai selesai.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan seperlunya.

Tegal, 16 Desember 2019

Direktur PT.



Nurokhim

DAFTAR WAWANCARA

DAFTAR PERTANYAAN PT.

- Pewawancara :** Bagaimana sejarah berdirinya PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal?
- Bapak Eko :** PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal didirikan oleh Nurokhim dan Mohamad Waan Mulyadi. Bertempat di Desa Bojongsana, RT/RW: 02/01, Kecamatan Suradadi, Kabupaten Tegal, Provinsi Jawa Tengah. Letaknya yang strategis yaitu utaranya jalan pantura dan sebelah timurnya kantor Kelurahan desa Bojongsana. PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal Jl.Raya pantura Km.17, desa Bojongsana, Kecamatan Suradadi, Kabupaten Tegal, kode pos, 52182, Jawa Tengah Indonesia. Bangunan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal yang telah mendapatkan izin mendirikan bangunan(IMB) dari pemerintah kabupaten Tegal Badan Pelayanan Perizinan Terpadu, yaitu dengan luas bangunan 20 M2 M2 M2, dengan fungsi bangunan sebagai kantor, dan status bangunan permanen, status tanah hak milik atas nama Muntamimah, dan dengan bukti kepemilikan sertifikat No. 99 Tanggal 26 februari 1996. Yang telah disetujui pada tanggal 05 september 2016 oleh bapak kepala badan pelayanan perizinan terpadu kabupaten Tegal, bapak Drs. H. Edy Siswoyo, SH.
- Pewawancara :** Siapa sajakah yang berperan dalam berdirinya PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal?
- Bapak Eko :** Bapak Nurokhim, sebagai pendiri PT. Sekaligus sebagai pemilik. Mohamad Waan Mulyadi sebagai pemodal atau penanam saham. Endang Widiyastuti sebagai notaris , Serly NurnaNingsih, dan Khotimatus sa'adah sebagai saksi dari pendirian PT.
- Pewawancara :** Apa tujuan berdirinya PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal?
- Bapak Eko :** Untuk mencapai maksud dan tujuann tersebut diatas perseroan dapat menjalankan Usaha-usaha di bidang jasa pengerahan dan penyaluran Tenaga kerja luar Negeri.
- Pewawancara :** Siapa sajakah yang terlibat dalam struktur organisasi PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal?
- Bapak Eko :** Nurokhim SE, Haryo utomo, Heri Ifanto, Eko Priono.

- Pewawancara : Apakah ada kriteria penerimaan calon TKI yang menjadi kontrak kerjasama dengan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal?
- Bapak Eko : Ada salah satunya adalah lolos tes kesehatan, harus punya paspor, buku pelaut, SKCK, harus lolos medical.
- Pewawancara : Bagaimana sistem kontrak kerja yang ada dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal?
- Bapak Eko : Seperti yang ada dalam perjanjian kontrak kerja
- Pewawancara : Bagaimana sistem pengupahan TKI dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal?
- Bapak Eko : Sistem pengupahan dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal, menggunakan sistem pengupahan langsung di atas kapal, jadi para TKI menerima gaji secara langsung dari agen kapal luar Negeri.
- Pewawancara : Berapa gaji yang diterima oleh TKI dalam satu bulan?
- Bapak Eko : 400\$
- Pewawancara : Apakah dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal ada uang administrasi?
- Bapak Eko : Ada uang administrasi
- Pewawancara : Untuk apakah biaya administrasi sebenarnya?
- Bapak Eko : Uang administrasi tersebut digunakan untuk pengurusan dokumen-dokumen para TKI sebelum berangkat ke luar Negeri.
- Pewawancara : Apakah dalam kontrak kerja ada pemotongan gaji untuk uang administrasi?
- Bapak Eko : Tidak ada
- Pewawancara : Berapa persenkah uang administrasi TKI yang di potong dari gaji asli TKI?
- Bapak Eko : Berbeda-beda pada setiap bulannya upah TKI di potong, totalnya 500\$
- Pewawancara : Selama berapa bulan pemotongan tersebut berlangsung?
- Bapak Eko : 3 bulan pada bulan pertama TKI mulai bekerja.
- Pewawancara : Apakah ada jaminan seperti asuransi kesehatan, dan kecelakaan kerja dalam PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal?
- Bapak Eko : Ada jaminan asuransi untuk semua TKI yang di luar negeri.
- Pewawancara : Ditanggung siapakah jaminan dan asuransi TKI?
- Bapak Eko : Di tanggung dari pihak agen luar Negeri.

Pewawancara : Berapa lamakah kontrak kerja berlangsung antara TKI dengan PT. Bahari Tunggul Bahtera Tegal?

Bapak Eko : Selama dua tahun kontrak kerja berlangsung, selagi tidak ada perpanjangan kontrak kerja, atau pembatalan kontrak.

Pewawancara : Apakah dalam finis kontrak TKI menerima bonus finis kontrak? Jika ada apakah setiap orang sama nominalnya?

Bapak Eko : Ada bonus yang di berikan oleh pihak PT Bahari Tunggul Bahtera Tegal. Berbeda-beda tergantung pada perolehan yang di dapat di luar Negeri.

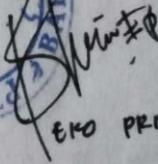
Hormat saya.



Khilma Nur Fiky



Tanwawancara.



EKO PERMONO

SURAT KETERANGAN

Tegal, 25 Oktober 2019

Hal: Persetujuan Wawancara

Kepada Yth.

Bapak Eko Priono

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Khilma Nur Fiky

NIM : 1502036006

Jurusan : Mu'amalah

Telah melaksanakan wawancara dengan:

Nama : Eko Priono

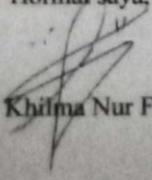
Alamat : Rt. 03 Rw. 01 Desa. Bojongsana, Kec. Suradadi, Kab. Tegal

Pekerjaan : Pekerja PT. Tunggul Bahtera Tegal

Memohon kepada Bapak untuk berkenan menandatangani surat keterangan telah melaksanakan wawancara dengan saya, guna arsip pendukung dalam skripsi. Demikian surat permohonan ini saya buat, atas partisipasinya dan kerja sama, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,


Khilma Nur Fiky



Tegal, 13 Oktober 2019

Hal: Persetujuan Wawancara

Kepada Yth.

Bapak Darnoto

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Khilma Nur Fiky

NIM : 1502036006

Jurusan : Mu'amalah

Telah melaksanakan wawancara dengan:

Nama : Darnoto

Alamat : Rt. 02 Rw. 01 Desa. Bojongsana, Kec. Suradadi, Kab. Tegal

Pekerjaan : Pelaut

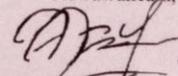
Memohon kepada Bapak untuk berkenan menandatangani surat keterangan telah melaksanakan wawancara dengan saya, guna arsip pendukung dalam skripsi. Demikian surat permohonan ini saya buat, atas partisipasinya dan kerja sama, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,


Khilma Nur Fiky

Terwawancara,


Darnoto

Tegal, 20 Oktober 2019

Hal: Persetujuan Wawancara

Kepada Yth.

Sumarno

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Khilma Nur Fiky

NIM : 1502036006

Jurusan : Mu'amalah

Telah melaksanakan wawancara dengan:

Nama : Sumarno

Alamat : Rt. 02 Rw. 01 Desa. Bojongsana, Kec. Suradadi, Kab. Tegal

Pekerjaan : Pelaut

Memohon kepada Bapak untuk berkenan menandatangani surat keterangan telah melaksanakan wawancara dengan saya, guna arsip pendukung dalam skripsi. Demikian surat permohonan ini saya buat, atas partisipasinya dan kerja sama, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat saya,



Khilma Nur Fiky

Terwawancara,



Sumarno

Tegal, 15 Oktober 2019

Hal: Persetujuan Wawancara

Kepada Yth.

Bapak Sugianto

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Khilma Nur Fiky

NIM : 1502036006

Jurusan : Mu'amalah

Telah melaksanakan wawancara dengan:

Nama : Sugianto

Alamat : Rt. 02 Rw. 01 Desa. Bojongsana, Kec. Suradadi, Kab. Tegal

Pekerjaan : Pelaut

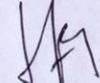
Memohon kepada Bapak untuk berkenan menandatangani surat keterangan telah melaksanakan wawancara dengan saya, guna arsip pendukung dalam skripsi. Demikian surat permohonan ini saya buat, atas partisipasinya dan kerja sama, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat saya,


Khilma Nur Fiky

Terwawancara,


Sugianto

Tegal, 16 Oktober 2019

Hal: Persetujuan Wawancara

Kepada Yth.

Bapak Rokhman

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Khilma Nur Fiky

NIM : 1502036006

Jurusan : Mu'amalah

Telah melaksanakan wawancara dengan:

Nama : Rokhman

Alamat : Rt. 02 Rw. 01 Desa. Bojongsana, Kec. Suradadi, Kab. Tegal

Pekerjaan : Pelaut

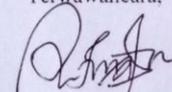
Memohon kepada Bapak untuk berkenan menandatangani surat keterangan telah melaksanakan wawancara dengan saya, guna arsip pendukung dalam skripsi. Demikian surat permohonan ini saya buat, atas partisipasinya dan kerja sama, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat saya,


Khilma Nur Fiky

Terwawancara,


Rokhman

Pemalang, 16 Oktober 2019

Hal: Persetujuan Wawancara

Kepada Yth.

Nur Hasan

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Khilma Nur Fiky

NIM : 1502036006

Jurusan : Mu'amalah

Telah melaksanakan wawancara dengan:

Nama : Nur Hasan

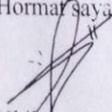
Alamat : Rt. 02 Rw. 01 Desa. Bojongsana, Kec. Suradadi, Kab. Tegal

Pekerjaan : Pelaut

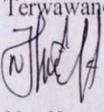
Memohon kepada Bapak untuk berkenan menandatangani surat keterangan telah melaksanakan wawancara dengan saya, guna arsip pendukung dalam skripsi. Demikian surat permohonan ini saya buat, atas partisipasinya dan kerja sama, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat saya,


Khilma Nur Fiky

Terwawancara,


Nur Hasan

KONTRAK KERJA PT.

PERJANJIAN KERJA PELAUT

PT. Bahari Tunggul Bahtera yang beralamat di Tegal – Jawa Tengah, Indonesia
Selanjutnya disebut sebagai **Penyedia Kerja**

Mr. Darnoto

No. Paspor B 2003438

No. Buku Pelaut E 028344

Setuju untuk bekerja di Kapal FV. JENN DAH CHYUN

Selanjutnya disebut sebagai **Pelaut**

^{PT} **Penyedia Kerja** telah sepenuhnya sepakat untuk mempekerjakan ^{TKI} **Pelaut**, dan ^{TKI} **Pelaut** juga setuju untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan oleh **Penyedia Kerja** dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan di bawah ini.

Pasal 1

^{PT} **Penyedia Kerja** akan mempekerjakan ^{TKI} **Pelaut** untuk posisi 'Deck Hand', **Penyedia Kerja** sewaktu-waktu mempunyai hak untuk memindahkan dan ^{TKI} **Pelaut** apabila dianggap perlu untuk hal pekerjaan.

Pasal 2

^{PT} **Penyedia Kerja** juga bisa membuat instruksi untuk ^{TKI} **Pelaut** di luar posisinya sebagai tersebut diatas dimana tugas masih terhubung dengan **Penyedia Kerja**.

^{TKI} **Pelaut** wajib melaksanakan pekerjaan tersebut dengan rajin. Jika itu bisa menyebabkan masalah pada tugas di luar posisinya, ^{PT} **Penyedia Kerja** akan memberikan instruksi agar tidak membuat kesalahan lagi tanpa sanksi apapun.

Pasal 3

'Perjanjian Kerja ^{Tk1} Pelaut' ini mulai berlaku efektif sejak Januari 2017 sampai dengan Desember 2018 . Apabila Perjanjian Kerja telah berakhir dan Penyedia Kerja akan mempekerjakan Pelaut lagi, maka harus memberikan informasi secara tertulis kepada Pelaut dalam periode 30 hari sebelum Kontrak Kerja berakhir. Dan antara Penyedia Kerja dan Pelaut setuju untuk memperbaharui Kontrak Kerja.

Pasal 4

^{Tk1} Pelaut akan menerima gaji selama kontrak masih berlaku sebesar USD 400 / Bulan selama 2 tahun dan diterima di atas kapal.

Pasal 5

Penyedia Kerja akan menanggung seluruh biaya keputungan (tiket pesawat) Pelaut setelah Kontrak Kerja berakhir. Apabila keputungan Pelaut sebelum Kontrak Kerja berakhir, maka Pelaut akan menanggung sendiri seluruh biaya keputungannya (diambil dari deposit), kecuali disebabkan oleh sakit atau kecelakaan diatas kapal.

Pasal 6

Penyedia Kerja harus menyediakan jaminan sosial kepada Pelaut seperti asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja, dan jumlahnya akan disesuaikan dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Pasal 7

Penyedia Kerja mempunyai hak untuk memberikan surat peringatan terakhir kepada Pelaut apabila Pelaut melakukan beberapa kesalahan seperti di bawah ini :

- Menolak untuk mematuhi perintah yang diberikan langsung kepadanya, dimana instruksi tersebut sesuai dengan Kontrak Kerja.

- Sengaja mengabaikan, dan karena kelalaiannya tersebut menyebabkan ketidakmampuan dalam bekerja.

Apabila di waktu yang akan datang, **Pelaut** benar-benar tidak dapat melakukan tugas / pekerjaannya, atau tidak mampu dalam bekerja sesuai dengan Kontrak Kerja.

Apabila setelah surat peringatan terakhir dan **Pelaut** masih menunjukkan performa kerja yang buruk, maka **Penyedia Kerja** mempunyai hak untuk mengakhiri Kontrak Kerja ini.

Pasal 8

Pelaut juga dapat mengakhiri Kontrak Kerja ini, berdasarkan kesalahan besar yang disebabkan oleh **Penyedia Kerja**, seperti di bawah ini :

- Membuat perlakuan buruk, menghina dan mengancam **Pelaut** dan keluarganya.
- Membujuk **Pelaut** untuk melakukan pekerjaan yang melawan hukum.
- Tidak membayar gaji pelaut sebanyak dua kali.
- Tidak memberikan **Pelaut** pekerjaan dan gaji yang sesuai dengan Kontrak Kerja.
- Tidak menyediakan **Pelaut** fasilitas untuk bekerja yang telah ditetapkan untuk **Pelaut**.
- Apabila hal ini diteruskan, dapat membahayakan keselamatan hidup.
- Memberikan instruksi kepada **Pelaut**, walaupun sudah ditolak untuk bekerja di perusahaan lain yang tidak ada hubungannya dengan Kontrak Kerja ini.

Pasal 9

Apabila **Penyedia Kerja** ingin memberhentikan **Pelaut** sebelum Kontrak Kerja berakhir, sedangkan **Pelaut** tidak melanggar peraturan seperti yang disebutkan diatas, maka **Penyedia Kerja** harus memberikan **Pelaut** insentif atau bonus atau imbalan kepada **Pelaut** yang jumlahnya disesuaikan dengan peraturan yang berlaku.

Pasal 10

Apabila ada hal-hal yang belum ditulis dalam Kontrak Kerja ini, maka akan ditetapkan dalam perjanjian tambahan berdasarkan kesepakatan dan musyawarah bersama.

Sebagai bukti, Perjanjian Kontrak Pelaut ini, dibuat dan dilaksanakan dan di tanda tangani di Tegal-Indonesia pada tanggal 21 Desember 2016 dalam dua rangkap dan bermaterai cukup dan memiliki kekuatan hukum yang sama.

Penyedia Kerja

Nurokhim
(Director)

PT. Bahari Tunggul Bahtera



Pelaut



Darnoto

REKAP GAJI



PT. BAHARI TUNGGUL BAHTERA
JL. RAYA PANTURA KM 17 DESA BOJONGSANA
KECAMATAN SURADADI KABUPATEN TEGAL 52182
 Phone: +6282323291386, +6282324746568, Email : pt.tunggul@gmail.com

Nama ABK : Darnoto	Nama Kapal : FV. Jenn Dah Chyun
No. Paspor : B 2003438	Tanggal Join : Januari 2017
No. Buku Pelaut : E 028344	Negara : Tangkang, Taiwan

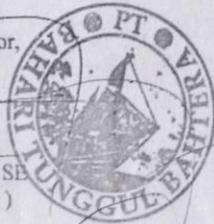
No.	Gaji	Adm	Jaminan	Terima ABK
Januari 2017	400	200	100	100
Februari 2017	400	150	100	150
Maret 2017	400	150	100	150
April 2017	400	500 \$	100	300
Mei 2017	400		100	300
Juni 2017	400		100	300
Juli 2017	400		100	300
Agustus 2017	400		100	300
September 2017	400		800	400
Oktober 2017	400			400
November 2017	400			400
Desember 2017	400			400
Januari 2018	400			400
Februari 2018	400			400
Maret 2018	400			400
April 2018	400			400
Mei 2018	400			400
Juni 2018	400			400
Juli 2018	400			400
Agustus 2018	400			400
September 2018	400			400
Oktober 2018	400			400
November 2018	400			400
Desember 2018	400			400
JML	9600	500	800	8300

Note : Dengan ini saya yang bertandatangan di bawah ini setuju untuk menerima rincian gaji tersebut di atas setiap bulannya di atas kapal, tanpa ada paksaan dari pihak manapun

Tegal, 21 Desember 2016

Pihak Kantor,

 Nurkchim, SE
 (Direktur)



ABK

 METERAI TEMPEL
 PBT04AEF255256207
 5000
 DARNOTO

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DAFTAR DIRI

Nama : Khilma Nur Fiky
TTL : Tegal, 01 Maret 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Status : Mahasiswa
Alamat : Desa Bojongsana, RT/RW 02/01, Kecamatan
Suradadi, Kabupaten Tegal
No.Telepon : 08987365102
E-mail : khilmanurfiki@gmail.com

2. PENDIDIKAN

- a. SDN 01 Bojongsana, Suradadi, Tegal
- b. SMP Islam YPI Buaran Pekalongan
- c. MAN Pemalang
- d. Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo
Semarang angkatan 2015

Demikian daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenar-benarnya
untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 9 Maret 2020

Penulis

Khilma Nur Fiky

1502036006