

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP *TERMINATE*
TENAGA KERJA INDONESIA WANITA
PADA PT. ANTAR BANGSA CITRA DHARMAINDO
KABUPATEN TRENGGALEK**



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU HUKUM ISLAM**

**OLEH:
RASHIF IMANY
NIM: 04380063**

**PEMBIMBING:
1. SITI FATIMAH, SH., M.Hum.
2. YASIN BAIDI, S.Ag., M.Ag.**

**MUAMALAT
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2008

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Surat Persetujuan Skripsi
Lamp : 1 bundel

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

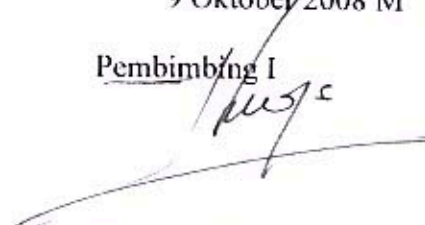
Nama : **Rashif Imany**
NIM : **04380063**
Judul Skripsi : **Tinjauan Hukum Islam terhadap *Terminate* Tenaga Kerja Indonesia Wanita pada PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo Kabupaten Trenggalek**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syari'ah Jurusan Muamalat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, $\frac{9 \text{ Syawal } 1429 \text{ H}}{9 \text{ Oktober } 2008 \text{ M}}$

Pembimbing I


SITI FATIMAH, SH., M.Hum.
NIP. 150 260 463

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Surat Persetujuan Skripsi
Lamp : II

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:


Nama : **Rashif Imany**
NIM : **04380063**
Judul Skripsi : **Tinjauan Hukum Islam terhadap *Terminate* Tenaga Kerja Indonesia Wanita pada PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo Kabupaten Trenggalek**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syari'ah Jurusan Muamalat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 9 Syawal 1429 H
9 Oktober 2008 M

Pembimbing II


YASIN BAIDI, S.Ag., M.Ag.
NIP. 150 286 404

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: UIN. 02/K. MU-SKR/PP.00.9/057/2008

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap *Terminate*
Tenaga Kerja Indonesia Wanita Pada PT.
Antar Bangsa Citra Dharmaindo Kabupaten
Trenggalek

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Rashif Imany

NIM : 04380063

Telah dimunaqosyahkan pada : 23 Syawal 1429 H/ 23 Oktober 2008 M

Nilai Munaqosyah : A-

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQOSYAH :

Ketua Sidang

Siti Fatimah, SH., M.Hum.

NIP. 150260463

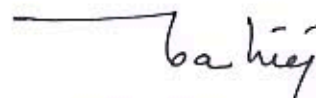
Penguji I



Budi Ruhiatudin, SH., M.Hum

NIP. 150300640

Penguji II



Ahmad Bahiej, SH., M.Hum.

NIP. 150300639

Yogyakarta, 23 Oktober 2008

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Syari'ah

DEKAN



Drs. Yudian Wahyudi, MA., Ph. D.

NIP. 150240524

PERSEMBAHAN

Untuk:

- ♥ *Kedua Orang Tuaku tercinta ayahanda H. Mufti Ahmadi dan Hj. Rum Icthiromah, yang selalu mencurahkan kasih sayang dan do'anya dalam setiap aktivitasku.*
- ♥ *Buat sahabatku Nila S.H.I terimakasih atas segala waktu, perhatian, serta motivasinya. Semoga Allah membalas semua kebaikanmu.*
- ♥ *Almamaterku Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,*

MOTTO

“Do the best in order to be the best”



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB

Transliterasi huruf-huruf Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Departemen Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tertanggal 10 September 1987 Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	Be
ت	ta'	t	Te
ث	sa	ṣ	es (dengan titik atas)
ج	jim	J	je
ح	h	ḥ	Ha (dengan titik bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	ẓ	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ta'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka

ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

B. Konsonan Rangkap Karena *Syaddah* ditulis Rangkap

متعددة	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	ditulis	'iddah

C. Ta' *Marbûtah* di Akhir Kata

1. Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	ditulis	<i>Ḥikmah</i>
جزية	ditulis	<i>Jizyah</i>

2. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua ini terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الأولياء	ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

3. Bila ta' *marbûtah* hidup maupun dengan harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis *t*

زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakāh al-fiṭr</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

َ	fathah	ditulis	A
ِ	kasrah	ditulis	I
ُ	dammah	ditulis	U

E. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif جاهلية	ditulis ditulis	\bar{a} <i>Jāhiliyyah</i>
2.	Fathah + ya' mati تنسى	ditulis ditulis	\bar{a} <i>Tansā</i>
3.	Kasrah + yâ mati كريم	ditulis ditulis	\bar{i} <i>Karīm</i>
4.	Dammah + wawu mati فروض	ditulis ditulis	\bar{u} <i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati بينكم	ditulis ditulis	ai <i>bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati قول	ditulis ditulis	au <i>qaul</i>

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>La'ain syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qomariyah*

القرآن	ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf syamsiyah ditulis menggandakan syamsiyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)nya.

السَّمَاءُ	ditulis	<i>As-Samā'</i>
الشَّمْسُ	ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوضِ	ditulis	<i>Żawi al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله ربّ العالمين. أشهد ان لا اله إلا الله الملك الحق المبين, وأشهد أنّ محمّدا عبده ورسوله صادق الوعد الامين. اللهم صل وسلم وبارك على سيّدنا محمّد وعلى اله واصحابه اجمعين. أمّا بعد.

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan nikmat kepada semua hamba-Nya, meski hambanya banyak lalai untuk selalu menjadi orang-orang yang bersyukur. Tidak lupa, shalawat serta salam penyusun sanjungkan kepada Rasulullah Muhammad saw, keluarganya, para sahabatnya serta para pengikutnya yang selalu menegakkan sunnahnya sampai di hari akhir.

Syukur al-hamdulillah, akhirnya penyusun dapat menyelesaikan skripsi sebagai bukti tanggung jawab penyusun untuk memenuhi tugas akhir yang diberikan oleh Fakultas Syari'ah, sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum Islam. Dalam penyusunan skripsi yang berjudul *TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP TERMINATE TENAGA KERJA INDONESIA WANITA PADA PT. ANTAR BANGSA CITRA DHARMAINDO KABUPATEN TRENGGALEK* ini, tidak sedikit hambatan yang penyusun hadapi. Hambatan-hambatan itu tidak begitu saja berlalu tanpa adanya do'a kedua orang tua, bimbingan, bantuan serta dorongan dari berbagai pihak.

Maka pada kesempatan ini, penyusun haturkan terimakasih kepada semua pihak yang telah dengan sabar dan ikhlas membantu dan mendidik kami, tak lupa penyusun ucapkan terima kasih Kepada:

1. Bapak Drs. Yudian Wahyudi, MA, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Syari'ah yang penyusun kagumi semangat akademiknya.
2. Bapak Drs. Riyanta, M.Hum, dan Bapak Gusnam Haris, S.Ag. M.Ag, selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Muamalat yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Siti Fatimah, SH., M.Hum dan Bapak Yasin Baidi, S.Ag., M.Ag, selaku Dosen Pembimbing yang telah sudi dan ikhlas meluangkan waktu di sela-sela kesibukan beliau untuk mengarahkan, membimbing serta memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Siti Djazimah, S. Ag., M.Si, selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Ayahanda Drs. H. Mufti Ahmadi serta Ibuku yang tercinta Hj. Rum Ichtromah, atas motivasi dan do'anya yang terus mengalir sehingga penyusun dapat menyelesaikan amanah ini. Serta kedua adikku Tersayang Robij Ali Fuada dan Iskarima.
6. Sahabatku Nila, yang sering mengingatkan supaya penyusun mengerjakan skripsi dengan serius, terima kasih banyak atas segala motivasi dan nasehatnya
7. Teman-temanku angkatan 2004 Ya'qub, Ichan, Ungki, Eka Chai, Hima, Kiki, Eni, Risa dan lainnya yang mungkin tidak dapat penulis sebutkan satu persatu,

terima kasih atas waktu untuk bermain bersama. Teman-teman di Kos, Eko, Amru, Mukhlas, Muhibin terima kasih atas kebaikan kalian.

Penyusun selalu berdo'a semoga seluruh amal kebaikan mereka mendapatkan balasan berlimpah dari Allah swt. Demikian pula dalam penyusunan skripsi ini, penyusun sangat sadar bahwa masih banyak hal-hal yang perlu dianalisis lebih dalam, sehingga kritik dan saran dari semua pihak sangat diharapkan.

Akhirnya penyusun berharap semoga seluruh rangkaian pembahasan dalam skripsi ini dapat bermanfaat. Amin.

Yogyakarta, 11 Rajab 1429 H
14 Juli 2008 M

Penyusun

Rashif Imany
NIM: 04380065

ABSTRAK

Dunia kerja merupakan salah satu penggerak ekonomi suatu bangsa, tetapi tidak lepas dari permasalahan yang rumit. Krisis ekonomi pada tahun 1997 adalah awal krisis nasional di Indonesia. Banyak perusahaan melakukan PHK (pemutusan hubungan kerja) sehingga mengakibatkan banyak pengangguran di dalam negeri karena terbatasnya lapangan kerja. Masalah perburuhan dan ketenagakerjaan tidak hanya terjadi di dalam negeri. Kasus kekerasan dan pelecehan tenaga kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri juga banyak terjadi. Sebagaimana halnya *terminate* TKI wanita pada PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindho di Kabupaten Trenggalek merupakan sebuah kasus dalam dunia ketenagakerjaan. Yakni, TKI wanita mengakhiri perjanjian kerja sebelum kontraknya berakhir. Permasalahan yang muncul dengan adanya *terminate* ini adalah berakibat kerugian, padahal secara teknis perusahaan membiayai terlebih dahulu seluruh biaya ke luar negeri yang pengembaliannya dengan cara kredit ataupun potong gaji setelah TKI bekerja sampai batas waktu yang disepakati. Hal ini dilakukan karena sebagian besar calon tenaga kerja yang mayoritas wanita ini berasal dari keluarga tidak mampu.

Permasalahan di atas menarik untuk dicermati dan diteliti karena program penempatan TKI ke luar negeri merupakan salah satu usaha pemerintah dalam menanggulangi pengangguran dan meningkatkan devisa Negara. Dalam hukum Islam perjanjian kerja termasuk dalam kategori *ijārah ‘ala al-a’mal* (sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan), karena itu penyusun berusaha mengkaji bagaimana perspektif fikih muamalah menyoroiti masalah *terminate* pada perjanjian kerja ini.

Metode penelitian yang digunakan bersifat *preskriptif*, yaitu bertujuan memberikan penilaian terhadap persoalan penelitian. Adapun caranya dengan melakukan penelitian langsung di lapangan (*field research*). Kemudian penyusun menganalisis permasalahan tersebut menggunakan instrument analisa-deduktif melalui pendekatan normatif, yakni berdasarkan al-Qur’an dan Hadis juga kaidah kaidah ushuliyah dengan tidak meninggalkan undang-undang yang berlaku.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwasanya dalam hukum Islam maupun hukum perdata, dibolehkan terminasi perjanjian dengan alasan yang dibenarkan undang-undang (misalnya darurat, uzur, ataupun sebab yang memberatkan lainnya). Secara umum risiko kerugian ditanggung oleh pihak yang menyediakan barang, didasarkan bahwa seseorang bertanggungjawab terhadap barang miliknya. Demikian juga dalam hukum Islam, apabila terdapat cacat atau aib pada obyek yang diupahkan, maka akad batal. Tetapi apabila kerusakan tersebut masih bisa diperbaiki, maka perjanjian tersebut masih berlanjut, meskipun pelaksanaannya tertunda. Seorang pekerja (*ājir*) tidak bertanggungjawab atas musnahnya barang yang disebabkan karena adanya uzur. Adapun kebijakan yang dikeluarkan PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindho sebagai Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS) adalah berbeda-beda disesuaikan dengan sebab terjadinya *terminate*. Solusi yang ditawarkan perusahaan tidaklah bertentangan dengan hukum Islam karena berlandaskan musyawarah dan itikad baik saling menolong.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PERSEMBAHAN	v
MOTTO.....	vi
TRANSLITERASI.....	vii
KATA PENGANTAR.....	xi
ABSTRAK.....	xiv
DAFTAR ISI	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan	6
D. Telaah Pustaka.....	7
E. Kerangka Teoretik	10
F. Metode Penelitian	14
G. Sistematika Pembahasan	16
BAB II KONSEP PERJANJIAN DALAM ISLAM	
A. Pengertian Perjanjian Kerja Menurut Hukum Islam dan Dasar Hukumnya	18
B. Rukun dan Syarat Perjanjian Kerja.....	25
C. Hak dan Kewajiban Masing-masing Pihak	28
D. Akibat Hukum dan Pemutusan Akad (Perjanjian).....	30
1. Daya Ikat dan Berakhirnya <i>Ijarah</i> (Perjanjian Kerja).....	30
2. Terminasi Akad (Perjanjian)	33

BAB III	GAMBARAN UMUM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI PT. ANTAR BANGSA CITRA DHARMAINDO KABUPATEN TRENGGALEK	
A.	Gambaran Umum Perusahaan	37
1.	Sejarah Berdiri dan Lokasi Perusahaan	37
2.	Pertimbangan Didirikan Perusahaan serta Kegiatannya	38
3.	Maksud dan Tujuan.....	40
B.	Sistem Perjanjian Kerja PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo	41
1.	Mekanisme Rekrutmen	41
2.	Bentuk dan Materi Perjanjian	43
3.	Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia	47
C.	<i>Terminate</i> Tenaga Kerja Indonesia Wanita.....	48
1.	Pengertian dan Penyebabnya	48
2.	Kebijakan PT Antar Bangsa Citra Dharmaindo terhadap Terminate Tenaga Kerja Indonesia Wanita.....	50
BAB IV	ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP <i>TERMINATE</i> TENAGA KERJA INDONESIA WANITA PADA PT. ANTAR BANGSA CITRA DHARMAINDO KABUPATEN TRENGGALEK	
A.	Dari segi Perjanjian (akad).....	52
B.	Dari segi Kebijakan (Solusi) yang Ditawarkan Perusahaan.....	58
BAB V	PENUTUP	
A.	Kesimpulan.....	63
B.	Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran I	Terjemahan.....	I
Lampiran II	Biografi Ulama	III
Lampiran III	Pedoman Wawancara.....	V
Lampiran IV	Surat Ijin Penelitian	VI
Lampiran V	Curriculum Vitae	VII

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Krisis ekonomi pada tahun 1997 adalah awal dari krisis nasional di Indonesia, yang salah satu efeknya berakibat semakin membengkaknya pengangguran karena terbatasnya lapangan kerja. Masalah ketenagakerjaan, dianggap sangat penting karena dijadikan salah satu ukuran keberhasilan suatu pemerintahan, yang artinya satu pemerintahan dianggap berhasil apabila dapat menyediakan banyak pekerjaan bagi masyarakatnya. Jika tidak, maka kesempatan dan lapangan kerja semakin sempit sedangkan angka pengangguran terus melambung.¹

Permasalahan terhadap tenaga kerja yang dihadapi pemerintah saat ini sangat kompleks. Jumlah pengangguran terus bertambah yakni 10,01 juta pada awal tahun 2008, disisi lain pertumbuhan ekonomi tidak signifikan dalam menyerap tenaga kerja sehingga mengakibatkan jumlah penganggur tersebar di seluruh daerah, baik kabupaten maupun kota.²

Setiap daerah dari pelosok sampai kota tidak lepas dengan masalah pengangguran, yang mau tidak mau memaksa pemerintah harus mengambil kebijakan strategis dan sinergis dibidang ketenagakerjaan antara pusat dan daerah, karena krisis multidimensi yang berkepanjangan ini telah

¹ Imam Zuhdi dkk., *TKI Penyumbang Devisa Mencerdaskan Bangsa*, cet. ke-2 (Malang: Kasih Abadi, 2005), hlm. 6.

² Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, *Rakornas Wilayah Timur Program PPKK* (Bali: 2008), hlm. 9.

menyebabkan munculnya berbagai masalah kependudukan dan ketenagakerjaan, yaitu dengan terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) besar-besaran di berbagai sektor industri, menyempitnya lowongan kerja, sehingga mengakibatkan semakin sulit untuk memperoleh kesempatan kerja..

Hal ini juga bisa dilihat pada penelitian yang dilakukan Lembaga Independen dari Jepang yang berkonsentrasi pada masalah kependudukan dan ketenagakerjaan dikawasan Asia Tenggara yaitu *JICA*, yang menyebutkan bahwa tingkat pengangguran di Indonesia menempati rangking teratas di antara negara-negara yang ada di Asia Tenggara.³

Salah satu usaha yang dilakukan pemerintah untuk mengurangi pengangguran adalah dengan menggalakkan program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja (PPKK), yang salah satunya adalah mengadakan regulasi penempatan tenaga kerja ke luar negeri, karena penempatan tenaga kerja ke luar negeri dianggap langkah yang tepat untuk mengurangi membengkaknya pengangguran di dalam negeri. Di samping itu, secara riil penyerapan tenaga kerja di dalam negeri mengalami kelesuan sedang pada sisi lainnya penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dapat mendatangkan devisa bagi negara yang tidak sedikit.⁴

Devisa bagi negara sangat besar dengan banyaknya tenaga kerja di luar negeri, meskipun kebanyakan mereka bekerja di negara lain hanya sebagai karyawan pabrik dan buruh. Profesi sebagai pembantu rumah tangga berperan

³ www.bps.go.id/releases/otherpress, Akses 20 Maret 2008.

⁴ Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur, *Kebijakan dalam Menanggulangi Pengangguran dan Pengentasan Kemiskinan di Jawa Timur* (Surabaya: 2006), hlm. 4.

menyerap tenaga kerja karena semakin meningkat dari tahun ketahun. Sensus terakhir yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS) pada tahun 2001 menyebutkan jumlah PRT di Indonesia adalah 570.000. Tetapi menurut penelitian ILO (*International Labour Organization*) pada tahun 2002, ada sekitar 2,6 juta PRT di Indonesia, dan mayoritas dari mereka adalah perempuan dan gadis muda,⁵ sedangkan yang laki-laki persentasenya tidak lebih dari 5 persen. Dalam 1 tahun jumlahnya meningkat 300% lebih. Begitupun yang terjadi pada tenaga kerja di luar negeri kebanyakan adalah wanita sebagai pembantu rumah tangga. Sejak tahun 1994-2007, hampir 75 % tenaga kerja Indonesia yang bekerja ke luar negeri adalah wanita.⁶

Pembantu rumah tangga biasanya datang dari daerah desa dan perkotaan miskin baik dari pulau Jawa, Kalimantan, maupun Sumatera. Untuk pulau Jawa yang mempunyai penduduk terbesar kebanyakan berasal dari Jawa Timur.⁷ Bahkan di beberapa kota kecil di Jawa Timur seperti Trenggalek, Tulungagung, Pacitan, juga mempunyai penduduk yang bekerja di luar negeri sebagaimana kota lainnya. Misalnya, di Trenggalek yang tergolong rendah APBD nya, setiap triwulan tidak kurang dari Rp.750 juta atau lebih dari 3

⁵ Survei dilakukan oleh Universitas Indonesia dan Program Internasional untuk Penghapusan Buruh Anak (IPEC) ILO. Lihat ILO, *Bunga-bunga di Atas Padas: Fenomena Pekerja Rumah Tangga Anak Di Indonesia (Flowers on the Rock: Phenomenon of Child Domestic Workers in Indonesia)*, 2004. <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/7cws.pdf>.

⁶ <http://www.bnptki.go.id/content/view/90/87/> akses 25 Juni 2008.

⁷ http://www.pdii.lipi.go.id/wp-content/uploads/2007/08/12_kesetaraan-keadilan-gender-dalam-budaya-patriarkhi.pdf, hlm 80. Diakses tanggal 2 Juni 2008.

milyard rupiah setiap tahunnya dana kiriman para tenaga kerja Indonesia (*Remittance*) yang masuk ke Kabupaten.⁸

Jika sebelumnya penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri hanya dituangkan dalam Keputusan Menteri (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 104A/Men/2002), maka pada tahun 2004 penempatan Tenaga Kerja Indonesia ditetapkan dengan kekuatan hukum yang lebih tinggi yakni Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004.⁹

Dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang perlindungan dan penempatan tenaga kerja ke luar negeri ini, menunjukkan wujud keseriusan pemerintah dalam usaha meningkatkan penempatan tenaga kerja dan mengurangi pengangguran di dalam negeri yang semakin meningkat. Dengan Undang-Undang ini pula terlihat bahwa pemerintah lebih melihat dampak positifnya daripada dampak negatif yang muncul dari penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Dengan kata lain, pemerintah merasa bahwa penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri memberikan lebih banyak manfaatnya, sehingga kebijaksanaan ini terus dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa dari sekian ratus ribu penempatan tenaga kerja di luar negeri, tidak semuanya berhasil dengan sukses, adakalanya terjadi kegagalan dalam penempatan tenaga kerja

⁸ Wawancara dengan Drs. Mufti Ahmadi, Kasi Penempatan Kerja Disnakertransos Kabupaten Trenggalek tanggal 18 Maret 2008.

⁹ UU No. 39 Tahun 2004. Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja ke Luar Negeri.

Indonesia di luar negeri, yaitu yang disebut dengan istilah *Terminate*,¹⁰ yang kasus ini terjadi di salah satu daerah yang banyak mengirim TKI keluar negeri.

Terminate adalah satu keadaan di mana tenaga kerja Indonesia (TKI) harus pulang atau putus hubungan kerja sebelum masa perjanjian berakhir disebabkan oleh keadaan yang tidak dikehendaki oleh pihak *User* (pengguna), PPTKIS maupun tenaga kerja Indonesia. Adapun *terminate* dapat terjadi dari berbagai macam sebab diantaranya:¹¹

1. Majikan kejam, jahat, ataupun suka memukul (disebabkan *unfit*)
2. *Head injury* (Kecelakaan lalu lintas yang menyebabkan TKI cacat tetap sehingga tidak dapat kembali bekerja)
3. Majikan wafat ataupun pindah ke luar negeri
4. TKI depresi berat, stress (tidak cocok dengan majikan)
5. Hamil dan lain sebagainya.

Penempatan tenaga kerja di luar negeri memerlukan biaya yang tidak sedikit, sedangkan kebanyakan calon tenaga kerja adalah wanita pada sektor Nonformal sebagai pembantu rumah tangga sebagaimana disebutkan di atas berasal dari keluarga tidak mampu. Sebagai solusinya PPTKIS sebagai Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja di luar negeri membiayai terlebih dahulu seluruh biaya yang diperlukan mulai proses awal sampai keberangkatan calon

¹⁰ *Terminate (interminate)* adalah suatu istilah yang dipakai dalam dunia ketenagakerjaan untuk tenaga kerja Indonesia yang mengakhiri kontrak sebelum perjanjian berakhir. (Indonesia: Terminasi) yang artinya pembatasan, pengakhiran. *Kamus Ilmiah Populer*, Pius A Partanto dan M. Dahlan al Barry, (Surabaya: Arkola, 1994) hlm. 747

¹¹ Wawancara dengan Drs. Mufti Ahmadi, Kasi Penempatan Kerja Disnakertransos Kabupaten Trenggalek tanggal 18 Maret 2008, kepulangan TKI juga terjadi karena beberapa sebab sebagaimana diatur dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 Pasal 73

TKI. Dengan kata lain, dalam skenario penempatan tenaga kerja di luar negeri dibiayai oleh PPTKIS terlebih dahulu dan akan dikembalikan dengan cara kredit ataupun potong gaji setelah TKI bekerja dengan perhitungan sampai batas waktu yang disepakati oleh kedua belah pihak (biasanya 7 bulan bekerja).¹²

Melihat dari permasalahan tersebut di atas penulis mengangkat satu kasus *terminate* dengan mengadakan penelitian lapangan pada PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo, yaitu sebuah perusahaan pengerah tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yang mempunyai unit pelayanan pelaksana penempatan calon tenaga kerja Indonesia (UP3CTKI) berlokasi di Kabupaten Trenggalek, ditinjau dari Hukum Islam, karena sampai saat ini dan jauh ke depan program penempatan TKI keluar negeri masih menjadi pilihan pemerintah dalam menanggulangi pengangguran dan meningkatkan devisa Negara.

B. Pokok Masalah

Sebagaimana uraian latar belakang di atas, bahwa pokok permasalahan yang menjadi sentral pembahasan sekaligus pembatasan masalah dalam skripsi ini adalah “Bagaimanakah *terminate* tenaga kerja Indonesia wanita di PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo dalam tinjauan Hukum Islam?”

¹² Wawancara dengan Bpk Mislan Adi Projo, Kepala UP3CTKI PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo Trenggalek tanggal 19 Maret 2008.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa jauh kebijaksanaan yang diterapkan PT Antar Bangsa Citra Dharmaindo dalam menyelesaikan masalah yang disebabkan oleh *terminate* TKI wanita di Kabupaten Trenggalek.
2. Mengetahui bagaimanakah menurut hukum Islam, kasus dan solusi masalah tersebut.

Adapun hasil penelitian diharapkan berguna:

1. Penelitian ini diharapkan sebagai kontribusi pemikiran baru pada perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya berkenaan dengan bidang ketenagakerjaan yang kaitannya dengan masalah *terminate* TKI wanita, serta relevansinya dengan hukum Islam mengingat mayoritas TKI wanita informal beragama Islam.
2. Sebagai salah satu rujukan atau perbandingan dalam penyelesaian masalah PT lain yang bergerak dibidang penempatan tenaga kerja.

D. Telaah Pustaka

Sejauh pengetahuan penyusun, kajian mengenai kasus pengakhiran kontrak sebelum perjanjian berakhir yang dilakukan tenaga kerja Indonesia (*terminate*), belum ditemukan pembahasan secara spesifik yang menjelaskan kasus tersebut dan bagaimanakah penyelesaiannya, karena resiko kerugian akan timbul dengan adanya *terminate* yang dilakukan tenaga kerja. Secara teoritis kontrak ataupun perjanjian ini sama dengan sewa-menyewa tenaga manusia atau dalam istilah hukum Islam disebut dengan *ijārah ‘ala al-a’ māl*.

Undang-Undang RI No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja ke Luar Negeri¹³ mengatur dengan jelas berbagai hal tentang masalah TKI meliputi pengertian TKI, tugas, tanggung jawab dan kewajiban Pemerintah, hak dan kewajiban TKI, pelaksana penempatan TKI di luar negeri, tata cara penempatan dan perlindungan TKI, penyelesaian perselisihan, pembinaan, pengawasan, badan nasional penempatan dan perlindungan TKI, sanksi administratif, penyidikan, ketentuan pidana serta ketentuan lainnya. Tapi fakta di lapangan menunjukkan banyak kasus *terminate* yang penyelesaiannya berakhir pada kebijaksanaan PPTKIS, di mana setiap perusahaan pengerah tenaga kerja mempunyai solusi yang berbeda-beda karena tidak ada peraturan perundang-undangan yang khusus membahas mengenai pemecahan *terminate* sampai jelas siapa yang menanggung resiko kasus tersebut terjadi.

Tesis dengan judul *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di luar Negeri* (Studi Kasus di PT Antar Bangsa Citra Dharmaindho Ponorogo) yang disusun oleh Fahrudin¹⁴ hanya membahas tanggung jawab pihak perusahaan sebagaimana ketentuan Undang-undang yang berlaku. Kebijakan perusahaan bila terjadi kasus di luar negeri belum diulas bagaimanakah bentuk teknis tanggung jawab tersebut.

¹³ UU RI No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja ke Luar Negeri.

¹⁴ Fahrudin, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di luar Negeri* (Studi Kasus di PT Antar Bangsa Citra Dharmaindho Ponorogo), Tesis tidak diterbitkan, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, 2006.

Pembahasan mengenai masalah ketenagakerjaan dan perjanjian kerja dari beberapa skripsi antara lain *Pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Hukum Islam* (Studi kasus di PT Kusuma Hadi Santosa Solo) oleh Siti Zulfa. Dalam skripsi ini fokus pembahasannya hanya pada kebijakan dan implementasi perjanjian kerja yang ada pada PT tersebut.¹⁵ Skripsi karya Umi Khoiriyah yang berjudul *Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PT Primissima Medari Sleman Yogyakarta dalam Perspektif Hukum Islam*. Dalam skripsi ini hanya membahas perjanjian kerjanya yang dititikberatkan pada upah untuk para pekerja.¹⁶ Selanjutnya skripsi, “*Perjanjian kerja di Kopma IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan*”,¹⁷ disusun oleh Suharta. Dalam skripsinya, penyusun tersebut menitikberatkan pada perjanjian kerja yang terjadi di Kopma IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang dikaitkan dengan hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pembahasan lain mengenai kasus tenaga kerja di luar negeri pernah dikaji oleh Jaleswari Pramodhawardani dalam *Kesetaraan & Keadilan Gender dalam Budaya Patriarkhi Kasus Tenaga Kerja Perempuan di Luar Negeri*.

¹⁵ Siti Zulfa, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Hukum Islam* (Studi kasus di PT Kusuma Hadi Solo). Skripsi tidak diterbitkan. (Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga, 2001).

¹⁶ Umi Khoiriyah, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PT Primissima Medari Sleman Yogyakarta dalam Perspektif Hukum Islam*, Skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga, 2001).

¹⁷ Suharta, “*Perjanjian Kerja di Kopma IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan*”, Skripsi Fakultas Syari’ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2003).

Berisi tentang beberapa kasus yang dihadapi buruh migran dan strategi menghadapinya.¹⁸

Berdasarkan telaah pustaka tersebut, penelitian tentang kasus *terminate* TKI Wanita dan penyelesaiannya belum pernah ditemui. Oleh karena itu, penyusun tertarik untuk menjadikannya sebagai obyek penelitian kasus *terminate* pada sebuah Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo di Kabupaten Trenggalek.

E. Kerangka Teoretik

Istilah “perjanjian” dalam hukum Indonesia disebut “akad” dalam hukum Islam.¹⁹ Perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan 2 orang atau lebih, satu pihak berjanji memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji melakukannya.²⁰ Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk *ijārah* dengan obyek tenaga manusia. Setidaknya ada empat pokok dari sebuah perjanjian kerja, yaitu melakukan pekerjaan tertentu, dibawah perintah orang lain, mendapatkan upah serta dalam jangka waktu tertentu.²¹ Sebagaimana firman Allah SWT:

¹⁸ Jaleswari dkk, *Kesetaraan & Keadilan Gender dalam Budaya Patriarki Kasus Tenaga Kerja Perempuan di Luar Negeri*, (Jakarta: LIPI, 2006) lihat www.pdii.lipi.go.id/wp-content/uploads/2007/08/12.pdf. salah satu kasusnya juga dimuat dalam majalah SDM Disnaker Prop Jatim edisi 88 April 2008, hlm. 22.

¹⁹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 68.

²⁰ Abdul Ghofur Anshori, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Citra Media, 2006), hlm. 80.

²¹ *Ibid.*, hlm. 82.

قالت إحداهما ياأبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين²²

Secara umum syarat sah sebuah sewa menyewa tenaga manusia atau *ijārah* adalah sebagai berikut:²³

1. Kerelaan dua pihak yang melakukan akad.
2. Mengetahui manfaat dengan sempurna sesuatu yang diakadkan, sehingga mencegah terjadinya perselisihan.
3. Sesuatu yang ditransaksikan (akad) dapat dimanfaatkan menurut kriteria dan realita serta tak melanggar syara'.
4. Sesuatu yang disewakan berikut manfaatnya dapat diserahkan.

Ijārah tersebut berakhir dengan hal-hal sebagai berikut:²⁴

1. Pembatalan akad.
2. Terjadi kerusakan pada barang yang disewa atau pada barang yang diupahkan.
3. Menurut ulama Hanafiyah, *ijārah* dipandang habis dengan meninggalnya salah satu pihak, sedangkan ahli waris tidak memiliki hak untuk meneruskannya. Adapun menurut jumhur ulama *ijārah* tidak batal, tetapi diwariskan.
4. Habis waktu, kecuali ada uzur.²⁵ Ini berarti selesainya manfaat yang diperjanjikan atau selesainya pekerjaan dan batasan waktu pekerjaan

²² Al-Qaṣaṣ (28): 26

²³ Sayid Sabiq, *Fiqh as-Sunnah* (Beirut: Dar al-Fikr, 1986), III: 181-187

²⁴ Rahmad Syafe'i, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 137.

²⁵ *Uzur* yang dimaksud adalah sesuatu yang baru yang menyebabkan kemadaratan bagi yang melakukan akad.

Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1313 “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.²⁶ Demikian juga menurut Subekti, Undang-Undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam yaitu:

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu
2. Perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja
3. Perjanjian pemborongan pekerjaan.²⁷

Syarat sahnya suatu perjanjian menurut pasal 1320 ada empat, yaitu:

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
3. Suatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.

Perjanjian kerja dan masalah ketenagakerjaan termasuk dalam bidang muamalat, agar nilai keadilan dan kemaslahatan terwujud, hendaknya mengandung prinsip-prinsip muamalat sebagai berikut:

1. Pada dasarnya segala bentuk muamalat adalah mubah, kecuali bertentangan dengan al-Qur'an dan sunah Rasul.
2. Dilakukan atas dasar sukarela, tanpa paksaan
3. Dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari madarat.

²⁶ Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, cet. ke-33, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2003), hlm.338.

²⁷ Subekti, *Aneka Perjanjian*, cet. ke-2, (Bandung: Alumni, 1977), hlm. 63.

4. Dilakukan dengan memelihara nilai keadilan, menghindari unsur penindasan dan penganiayaan.²⁸

Apabila semua syarat sah *ijārah* dan prinsip muamalah sebagaimana diatas dipenuhi, seandainya ada permasalahan yang timbul diantara keduabelah pihak bisa diselesaikan seadil mungkin. Tidak dapat dipungkiri bahwa banyak sekali permasalahan dalam dunia kerja yang penyelesaiannya tidak berpihak pada kaum buruh. Hal ini juga sering terjadi pada tenaga kerja yang bekerja di luar negeri, padahal tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri memberikan manfaat yang besar berupa devisa bagi bangsa. oleh karena itu, mereka harus dijamin hak, kewajiban serta diberi perlindungan hukum yang jelas.

Sesuai dengan UU No. 39 tahun 2004 bahwa setiap calon tenaga kerja Indonesia ataupun tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan.²⁹

Begitu juga dalam Islam, demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan diantara manusia, maka akad harus dikuatkan. Islam menganjurkan akad dikuatkan dengan tulisan dan saksi untuk menjamin hak masing-masing orang serta menegakkan keadilan manakala terjadi pertentangan dan perselisihan faham.³⁰ Seperti dijelaskan dalam al-Qur'an:

²⁸ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat*, edisi revisi (Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm. 15.

²⁹ Pasal 77 ayat (1) dan (2).

³⁰ Abu Ahmadi dan Ansari Umar Satanggal, *Sistem Ekonomi Islam, Prinsip-prinsip dan Tujuan-tujuannya* (Surabaya: PT Bina Ilmu Offset, 1980), hlm. 187-188.

يأيها الذين آمنوا إذا تداينتم بدين إلى أجل مسمى فاكتبوه³¹

Allah juga memerintahkan agar orang yang telah bersepakat dalam perjanjian kerja atau suatu kontrak, hendaknya merasa terikat dengan persyaratan yang telah disetujuinya, sehingga kontrak kerja yang telah disetujui dilaksanakan. Seperti dalam firman-Nya:

يأيها الذين آمنوا اوفوا بالعقود...³²

Dan apabila sudah merasa terikat, maka ada rasa tanggung jawab. Tentunya merasa ridha terhadap isi perjanjian serta memperoleh hak legal juga tidak boleh ditinggalkan. Hal ini sesuai dengan kaidah fihiyyah:

الأصل في العقد رضی المتعاقدين ونتيجته ما إلتزمه بالتعاقد³³

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian yang penulis buat termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*)³⁴, yaitu penelitian untuk memperoleh data langsung di lapangan (*data empiris*). Sedangkan penelitian ini bersifat *preskriptif* dengan tujuan untuk memberikan penilaian terhadap persoalan penelitian, penilaian dilakukan dari sudut pandang hukum Islam. Penilaian itu mengenai *terminate* tenaga kerja Indonesia wanita serta kebijaksanaan

³¹ Al-Baqarah (2): 282.

³² Al-Māidah (5): 1.

³³ Djazuli, *Kaidah-kaidah Fikih*, cet. ke-1, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 130.

³⁴ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, cet. ke-1, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1991), hlm. 21

yang diberikan PT Antar Bangsa Citra Dharmaindo terhadap kasus tersebut yang kemudian dibahas dan dianalisis dengan teori akad dan lebih spesifik pada segi perjanjian kerjanya (*ijārah ‘ala al-‘māl*)

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif, yaitu solusi *terminate* pada PT Antar Bangsa Citra Dharmaindo akan dianalisis berdasarkan norma yang terkandung dalam fikih muamalah dan hukum Islam pada umumnya dan tidak meninggalkan Undang-Undang ketenagakerjaan sebagai acuan yuridisnya.

3. Teknik pengumpulan data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu:

- a. Dokumentasi, yaitu cara memperoleh data primer diperoleh dari sumber tidak langsung berupa catatan, dokumen, arsip, serta buku-buku yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan khususnya kasus *terminate*.
- b. Interview (wawancara), yaitu metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.³⁵ Metode ini digunakan untuk memperoleh gambaran rinci mengenai kasus *terminate* dan cara penyelesaian kasus tersebut pada PT Antar Bangsa Citra Dharmaindo. Dalam hal ini wawancara dengan kepala UP3CTKI PT Antar Bangsa Citra Dharmaindo sebagai pemegang kewenangan di PT tersebut, serta

³⁵ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, cet ke-26, (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), hlm. 193.

Kasi Penempatan Tenaga Kerja Disnakertransos Trenggalek sebagai pengawas yang berkompeten dalam hal penempatan tenaga kerja

- c. Kepustakaan, yaitu dengan Menelaah buku, surat kabar, internet atau catatan yang relevan dengan permasalahan yang telah dibahas dalam penelitian.

4. Analisis Data

Dalam menganalisa serta mengolah data yang terkumpul penulis akan menggunakan instrumen analisa-deduktif, yaitu suatu analisa yang bertitik tolak dari data yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus. Jadi *terminate* dalam kaitannya dengan perjanjian kerja dengan dasar ketentuan dalam KUH Perdata dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dianalisa dengan perspektif hukum Islam, sehingga dapat diperoleh sifat umum. Tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana hukum Islam menilai masalah *terminate* dalam kaitannya dengan masalah perjanjian kerja menurut KUH Perdata dan kemudian mencari solusinya.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini dibagi menjadi lima bab, yang terdiri dari bab *pertama* berupa pendahuluan yang meliputi; a) latar belakang, b) pokok masalah, c) tujuan dan kegunaan, d) telaah pustaka, e) kerangka teoritik, f) metode penelitian dan g) sistematika pembahasan.

Bab *kedua* membahas konsep perjanjian dalam Islam yang meliputi: pengertian dan dasar hukum perjanjian kerja menurut hukum Islam, rukun dan syarat syah perjanjian kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, untuk memperjelas pembahasan, pada sub bab terakhir dibahas akibat hukum dan pemutusan akad yang mencakup daya ikat perjanjian dan terminasi akad.

Bab *ketiga* membahas gambaran umum PT Antar Bangsa Citra Dharmaindo yang meliputi: gambaran umum perusahaan yang mencakup sejarah berdiri dan lokasi perusahaan, kegiatan perusahaan, serta maksud dan tujuan didirikannya perusahaan. Pada sub bab selanjutnya mengenai sistem perjanjian kerja yang dibuat perusahaan yang meliputi mekanisme rekrutmen, bentuk dan materi perjanjian, hak dan kewajiban tenaga kerja Indonesia. Sub bab terakhir adalah *terminate* TKI wanita, pengertian dan penyebabnya serta kebijakan yang diberikan PT Antar Bangsa Citra Dharmaindo terhadap kasus *terminate* diatas.

Kemudian pada bab *empat* pembahasan akan dilanjutkan dengan analisis terhadap *terminate* TKI Wanita serta solusi yang diberikan PT Antar Bangsa Citra Dharmaindo dalam perspektif hukum Islam. Analisis pertama dari segi akadnya dan yang kedua mengenai solusi yang diberikan perusahaan.

Pada bab *kelima* merupakan penutup dari skripsi ini. Penulis mengemukakan kesimpulan umum yang merupakan kajian skripsi ini secara keseluruhan. Hal ini sebagai jawaban atas permasalahan yang telah dikemukakan serta saran-saran berdasarkan pembahasan diatas.

BAB II KONSEP PERJANJIAN DALAM ISLAM

A. Pengertian Perjanjian Kerja Menurut Hukum Islam dan Dasar Hukumnya

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Istilah perjanjian dalam hukum Indonesia disebut akad dalam hukum Islam. Pengertiannya adalah pertemuan ijab dan qabul sebagai pernyataan kehendak dua pihak atau lebih untuk melahirkan suatu akibat hukum pada objeknya.¹ Akibat hukum sebagai tujuannya mempunyai arti maksud bersama yang dituju dan hendak diwujudkan para pihak melalui pembuatan akad tersebut. Tujuan suatu akad yang tidak bernama ditentukan sendiri sesuai dengan maksud mereka membuat akad, sedangkan untuk akad bernama sudah ditentukan secara umum oleh para *fuqaha*. Tujuan akad bernama dapat dikategorikan menjadi lima², yaitu:

- a. Pemindehan milik (*at-tamlik*) التملك
- b. Melakukan pekerjaan (*al-a'māl*) الاعمال
- c. Melakukan persekutuan (*al-isytirāk*) الاشتراك
- d. Melakukan pendelegasian (*at-tafwīḍ*) التفويض
- e. Melakukan penjaminan (*at-tausīq*) التوثيق

¹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 68.

² *Ibid.*, hlm. 70.

Adapun perjanjian kerja dalam hukum Islam termasuk dalam kategori akad bernama sewa menyewa yang dalam istilah fikih muamalah disebut dengan *ijārah*. Jadi untuk membahas masalah perjanjian kerja dalam hukum Islam berarti membahas masalah *ijārah*.

Menurut *fuqaha* Hanafiyah, *ijārah* adalah transaksi terhadap manfaat dengan imbalan. Menurut *fukaha* Syafi'iyah, *ijārah* adalah transaksi terhadap manfaat yang dikehendaki secara jelas harta yang bersifat mubah dan dapat dipertukarkan dengan imbalan tertentu. Menurut *fukaha* Malikiyah dan Hanabilah, *ijārah* adalah pemilikan manfaat suatu harta benda yang bersifat mubah selama periode waktu tertentu dengan imbalan.³

Menurut Sayid Sabiq, *al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru* (الأجر) yang berarti *al-'iwaḍu* (العوض) yang artinya ganti rugi. Oleh karena itu, *al-ṣawab* (الثواب) yang artinya pahala dinamakan *ajru* (upah). Menurut pengertian syara', *ijārah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Manfaat tersebut bisa berbentuk barang, karya, ataupun berbentuk sebagai kerja pribadi seseorang yang mencurahkan tenaga seperti pembantu dan pekerja.⁴

³ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, cet. ke-1 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 182.

⁴ Sayyid Sabiq, *Fiqh as- Sunnah* (Kuwait: Dar al-Bayan, 1968), III: 177

Ahmad Azhar Basyir juga memberikan pengertian *ijārah* sebagai suatu penggantian tentang pemakaian dan pemungutan hasil suatu benda, binatang atau tenaga manusia.⁵

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *ijārah* mempunyai definisi umum yang meliputi upah atas kemanfaatan suatu benda dan imbalan suatu kegiatan atau upah karena melakukan suatu aktifitas tertentu berdasar kesepakatan antar pihak yang berakad.

Dari segi obyeknya terdiri dari dua macam, yaitu:⁶

- a. *Ijārah ‘ala al-a’yan*: dalam hal ini terjadi sewa menyewa dalam bentuk benda atau binatang di mana orang yang menyewakan mendapat imbalan dari penyewa. Misalnya sewa menyewa rumah, kendaraan, binatang tunggangan dan lain sebagainya.
- b. *Ijārah ‘ala al-a’māl*: dalam hal ini terjadi perikatan tentang pekerjaan atau buruh manusia di mana pihak penyewa memberikan upah kepada pihak yang menyewakan.

Berdasarkan pembagian *ijārah* di atas, maka perjanjian kerja termasuk dalam kategori *ijārah ‘ala al-a’māl* atau dalam istilah bahasa Indonesia disebut dengan upah mengupah, yakni jual beli jasa. Misalnya bekerja untuk waktu tertentu sebagai pembantu rumah tangga, karyawan perusahaan, dan lain-lain.

⁵ Ahmad Azhar Basyir, *Hukum tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah*, cet. ke-2 (Bandung: Al Ma’arif, 1987) hlm. 178.

⁶ Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm. 426.

Subyek dari *ijārah ‘ala al-a’ māl* terdiri dari:⁷

- a. Pihak yang harus melakukan pekerjaan disebut *ājir*. Dalam perjanjian kerja yang berkedudukan sebagai *ājir* berarti pihak pekerja.
- b. Pihak yang memberikan pekerjaan disebut *musta’jir* (penyewa), dalam perjanjian kerja berarti pihak pengguna (*User*).

Apabila dilihat dari segi jenis pekerjaan yang harus dilakukan maka *ājir* dapat dibedakan menjadi dua macam:

- a. *Ājir khaṣ* (khusus): adalah pihak yang harus melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dengan waktu tertentu. Pekerjaan tertentu misalnya buruh pabrik, pembantu rumah tangga, pelayan toko dan sebagainya. Waktu tertentu misalnya bulan, tahun dan lain sebagainya.
- b. *Ājir musytarāk* (umum)⁸: adalah orang yang bekerja menjual jasanya kepada orang banyak dalam satu waktu, misalnya: montir, penjahit, tukang bangunan dan lain sebagainya.

Dalam *ijārah* seorang *ājir khaṣ* yang telah membuat kesepakatan dengan *musta’jir* untuk bekerja pada suatu masa tertentu, tidak mempunyai hak kecuali *ajrul al-musul* (bayaran yang serupa dengan yang semisalnya) tentang perolehan di mana ia bekerja pada masa tersebut. Selama masa yang telah ditentukan, *ājir khaṣ* ini tidak boleh bekerja untuk kepentingan pihak lain pada masa itu, jika ia bekerja untuk kepentingan

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ājir musytarāk* adalah orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang, mereka secara bersama-sama saling memanfaatkan. Bagi *musta’jir* tidak berhak mencegah *ājir musytarāk* untuk bekerja kepada orang lain. Lihat Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah...*, hlm. 32.

pihak lain, maka upahnya bisa dikurangi sesuai dengan kerjanya.⁹ Bahkan ia tidak boleh bekerja untuk kepentingan pribadi selama dalam jam atau waktu kerja tersebut, kecuali:¹⁰

- a. Apabila ada izin dari pemberi pekerjaan (*musta'jir*), seperti izin dalam hal waktu istirahat, makan, berobat, dan lain-lain.
- b. Apabila ada ketentuan adat kebiasaan seperti melaksanakan ibadah, Sebagian ulama' berpendapat bahwa ada ketentuan khusus, yaitu *ājir khas* tidak dibenarkan menjalankan ibadah sunnah seperti shalat sunnah yang dapat mengurangi waktu kerja atau dapat mengurangi hal lain yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Dalam perjanjian kerja seperti ini, terdapat ketentuan bahwa apabila pada waktu atau selama waktu yang telah ditentukan ternyata *ājir* tidak melakukan pekerjaan karena tidak diberikan atau memang lagi tidak ada pekerjaan, maka *ājir* tetap berhak menerima pembayaran utuh apabila semua dalam waktu sebagaimana disepakati kedua pihak ternyata penyewa tidak membutuhkan lagi ataupun ada hal-hal yang tidak menyangkut keadaan *ājir* yang tidak mungkin melakukan pekerjaan. Jadi lamanya perjanjian harus dijelaskan, apabila tidak dijelaskan maka perjanjian kerja dapat dinilai tidak sah. Demikian juga pekerjaan yang diterima *ājir khas* tidak dapat diserahkan atau diwakilkan orang lain sebab obyek *ājir khas* adalah diri pribadi *ājir* sendiri secara individual.

⁹ *Ibid.*, hlm. 32.

¹⁰ Sudarsono, *Pokok-Pokok...*, hlm. 427.

Berbeda halnya dengan *ājir musytarāk*, faktor waktu di dalamnya bukanlah sesuatu yang mutlak harus disebutkan dalam perjanjian seperti dalam *ājir* khusus, kecuali apabila disebutkan dalam perjanjian yakni lamanya waktu ditentukan dalam perjanjian, maka kedua belah pihak terikat oleh batas waktu tersebut. Oleh karena itu, apabila *ājir* tidak dapat melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian, maka *musta'jir* berhak menuntut ganti rugi, misalnya *musta'jir* dapat mengurangi ongkos pembayaran penerima pekerjaan sesuai dengan ketentuan waktu yang telah disepakati.¹¹

2. Dasar Hukum

Ijārah sesungguhnya merupakan sebuah transaksi atas suatu manfaat. Kebolehan transaksi *ijārah* didasarkan sejumlah keterangan al-Qur'an, hadist dan ijma' ulama. Sebagaimana firman Allah:

فإن أرضعن لكم فآتوهن أجورهن¹²

قالت إحداهما يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ...¹³

Landasan sunnahnya:

اعطوا الأجير أجره قبل ان يجف عرقه¹⁴

¹¹ *Ibid.*, hlm. 429.

¹² At-Ṭalāq (65): 6.

¹³ Al-Qaṣaṣ (28): 26.

¹⁴ Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut: Dar al-Fikr, t.t.), II: 817, hadis no. 2443, "Kitab ar-Rahn, Bab al-Ujar", riwayat Abdullah Ibnu Umar.

Landasan ijma'

Mengenai disyariatkannya *ijārah*, semua umat bersepakat tidak seorang ulama pun yang membantah kesepakatan ijma' ini. Sekalipun ada beberapa orang yang di antara mereka berbeda pendapat tentang hal itu tetapi tidak dianggap.¹⁵

Adapun golongan yang tidak menyepakatinya, seperti Abu Bakar al-Asham, Ismail Ibnu Aliah, Hasan al-Basri, al-Qasyami, Nahrawi dan Ibnu Kaisan beralasan bahwa *ijārah* adalah jual beli kemanfaatan, yang tidak dapat dipegang (tidak ada), sesuatu yang tidak ada tidak dapat dikategorikan sebagai jual beli. Di dalam menjawab pandangan ulama yang tidak menyepakati *ijārah* tersebut.¹⁶

Ibnu Rusyd berpendapat bahwa kemanfaatan walaupun tidak berbentuk, dapat dijadikan alat pembayaran menurut kebiasaan (adat). Adapun ulama fiqih tidak membolehkan *ijārah* terhadap nilai tukar uang karena menyewakan itu menghabiskan materinya. Sedangkan dalam *ijārah* yang dituju hanyalah manfaat dari suatu benda. Selain itu menyewakan uang berarti adanya kelebihan pada barang *ribawi* yang cenderung mengarah pada riba yang diharamkan.¹⁷

¹⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh as-Sunnah...*, hlm. 180.

¹⁶ Rahmad Syafe'i, *Fiqih Muamalah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), hlm. 123.

¹⁷ Gemala Dewi dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, cet. ke-1, Jakarta: Kencana, 2005.

Menurut ulama Hanafiyah *ijārah* adalah *akad lazim*¹⁸ yang didasarkan pada firman Allah swt: ¹⁹اوفوا بالعقود, yang boleh dibatalkan. Pembatalan tersebut dikaitkan pada asalnya, bukan didasarkan pada pemenuhan akad. Sebaliknya jumhur ulama berpendapat bahwa *ijārah* adalah *akad lazim* yang tidak dapat dibatalkan, kecuali dengan adanya sesuatu yang merusak pemenuhannya seperti hilangnya manfaat. Jumhur ulama pun mendasarkan pendapatnya pada ayat al-Qur'an di atas.²⁰

B. Rukun dan Syarat Perjanjian Kerja

Rukun dan Syarat Sah *Ijārah*

Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa rukun *ijārah* adalah *ijab* dan *qabul*, antara lain dengan menggunakan lafadz: *al-ijārah*, *al-isti'jār* dan *al-ikra*. Sedangkan menurut jumhur ulama rukun *ijārah* ada empat, yaitu:²¹

1. Pihak yang berakad, terdiri dari *ājir* (pihak pekerja) dan *musta'jir* (pihak pengguna yang mempekerjakan)
2. *Sigat akad*, yaitu *ijab* dan *qabul* (serah terima) dari kedua belah pihak.
3. *Ujrah* (imbalan atau upah) yang disepakati

¹⁸ *Akad Lazim* adalah akad yang tidak bisa dibatalkan oleh salah satu pihak, kecuali atas kehendak bersama. Kebalikannya adalah *akad tidak lazim*, dalam *akad lazim* ini masing-masing mempunyai hak untuk membatalkan perjanjian tanpa persetujuan pihak lain.

¹⁹ Al-Mā'idah (5): 1.

²⁰ Rahmad Syafe'i, *Fiqih Muamalah...*, hlm. 130.

²¹ Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah...*, hlm. 125.

4. Manfaat, yakni obyek sewa berupa sesuatu yang bermanfaat. Dalam perjanjian kerja yang menjadi obyek sewa berarti tenaga kerja atau keahlian pekerja.

Adapun untuk terbentuknya akad di atas, kedua pihak yang berakad disyaratkan berkemampuan, yaitu kedua-duanya berakal dan dapat membedakan. Jika salah seorang yang berakad itu gila atau anak kecil yang belum dapat membedakan, maka akad menjadi tidak sah. Imam Syafi'i dan Hambali menambahkan satu syarat lagi, yaitu *baligh*, menurut mereka akad anak kecil sekalipun sudah dapat membedakan, dinyatakan tidak sah.²²

Syarat sah *ijārah* antara lain:²³

1. *Mu'ajjir* dan *musta'jir* telah tamyiz, beral sehat dan tidak di bawah pengampuan.
2. Kerelaan kedua belah pihak yang melakukan akad. Dalam hal ini tidak boleh memengandung unsur paksaan, karena dengan adanya paksaan menyebabkan perjanjian tidak sah. Hal ini sejalan dengan firman Allah:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِلِطْلٍ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ

تَرَاضٍ مِنْكُمْ²⁴

3. Di dalam melakukan akad tidak boleh ada unsur penipuan, baik yang datang dari *ājir* (pihak pekerja) atau dari *musta'jir* (pihak pengguna) ataupun dari *mu'ajjir* (pihak yang menyewakan). Dalam hal ini pihak yang

²² Sayyid Sabiq, *Fiqh as-Sunnah*..., hlm. 180-181

²³ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 35-36.

²⁴ An-Nisā' (4): 29.

berakad *ijārah* pun dituntut untuk mempunyai pengetahuan yang memadai akan obyek yang akan mereka jadikan sasaran dalam ber-*ijārah*, sehingga tidak ada yang merasa dirugikan atau tidak mendatangkan perselisihan dikemudian hari.

4. Sesuatu yang diakadkan mestilah sesuatu yang sesuai dengan realitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud. Dengan sifat yang seperti ini, sehingga obyek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahterimakan berikut segala manfaatnya, atau manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jalan mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
5. Manfaat dari segala sesuatu yang menjadi obyek transaksi *ijārah* mestilah berupa sesuatu yang mubah, bukan sesuatu yang haram, dalam hal ini berarti pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah, halal menurut ketentuan syara' berguna bagi perorangan maupun masyarakat. Dengan demikian tidak dibenarkan menerima upah untuk sesuatu perbuatan yang dilarang agama.
6. Pemberian upah atau imbalan dalam *ijārah* mestilah sesuatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku. Dan harus diketahui dengan jelas termasuk jumlahnya, wujudnya dan jangka waktu pembayarannya.

C. Hak dan Kewajiban Masing-masing Pihak

Dengan adanya akad tertentu akan menimbulkan hak dan kewajiban terhadap kedua belah pihak yang berakad. Hak dan kewajiban itu timbul setelah adanya kesepakatan (ijab qabul) terhadap sesuatu yang diperjanjikan.

Adapun yang menjadi kewajiban pihak pekerja (*ājir*) dengan adanya hubungan hukum itu adalah.²⁵

1. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan kalau pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang khas. Namun pekerjaan itu bisa diwakilkan apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang umum, tetapi dengan syarat perwakilan sanggup mengerjakan pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan antara *mustajir* dengan pihak *ājir* (pertama) sendiri, maka pekerjaan tersebut tidak bisa diwakilkan.
2. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian.
3. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun cermat dan teliti.
4. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya, sedangkan apabila bentuk pekerjaan itu berupa urusan, maka wajib mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya.
5. Mengganti kerugian apabila ada barang yang rusak. Dalam hal ini apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahannya.

²⁵ Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm. 156.

Sedangkan hak *ājir* yang wajib dipenuhi oleh *musta'jir* adalah:²⁶

1. Hak untuk memperoleh pekerjaan.
2. Hak atas upah atau pembayaran sesuai dengan yang telah diperjanjikan.
3. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan.
4. Hak atas jaminan sosial. Terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh si pekerja dalam melakukan pekerjaan.

Kemudian yang menyangkut hak dan kewajiban pemberi pekerjaan adalah kebalikan dari hak dan kewajiban *ājir* /pekerja sebab jenis perjanjian kerja merupakan jenis perjanjian timbal balik hak dan kewajiban antara hak dan kewajiban, menyangkut kewajiban *musta'jir*; Allah berfirman:

إن الله يأمر بالعدل والإحسان وإيتاء ذي القربى وينهى عن الفحشاء
والمنكر والبغى يعظكم لعلكم تذكرون²⁷

Allah memerintahkan kepada para *musta'jir* untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para *ājir*. Selain itu juga mengandung pengertian bahwasanya *musta'jir* dilarang oleh Allah untuk berbuat keji dan melakukan penindasan, seperti penganiayaan dan perlakuan curang. Kewajiban seorang *musta'jir* adalah memberikan upah kepada *ājir* setelah pekerjaannya selesai sesuai dengan waktu yang telah diperjanjikan.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ An-Nahl (16): 90.

D. Akibat Hukum dan Pemutusan Akad (Perjanjian)

1. Daya Ikat dan Berakhirnya *Ijārah* (Perjanjian Kerja)

Dengan adanya ketentuan rukun dan syarat sebagaimana disebutkan diatas, apabila sudah terpenuhi maka perjanjian mengikat untuk dipenuhi dan menjadi kewajiban para pihak untuk melaksanakan isi dari sesuatu yang diakadkan. Sebagaimana firman Allah:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اوفوا بالعقود...²⁸

Dalam pelaksanaan akad tersebut tidak menutup kemungkinan adanya suatu keadaan yang memberatkan. Maksud keadaan memberatkan disini yaitu keadaan diluar kemampuan para pihak dan terjadi tidak dapat diduga sebelumnya, serta menyebabkan pelaksanaan isi perjanjian sangat memberatkan salah satu pihak dan menimbulkan kerugian fatal.

Keadaan memberatkan berbeda dengan keadaan memaksa (darurat), yang merupakan suatu peristiwa yang membawa akibat perjanjian tidak dapat dilaksanakan sehingga perjanjiannya batal. Sedangkan keadaan yang memberatkan tidak mengakibatkan perjanjian tidak dapat dilaksanakan, hanya saja pelaksanaan tersebut membawa kerugian yang fatal sehingga sangat memberatkan bagi pihak yang bersangkutan. Di pihak lain jika terjadi suatu keadaan yang membawa kerugian yang tidak fatal, melainkan wajar dan tidak berpengaruh pada pelaksanaan perjanjian, maka harus tetap melaksanakan kewajibannya.

²⁸ Al-Māidah (5): 1

Jadi ada kriteria tertentu untuk keadaan memberatkan yang dimaksud.²⁹

Suatu keadaan dianggap sebagai keadaan yang memberatkan bila:

- a. Peristiwa yang terjadi setelah disetujuinya Perjanjian (akad), bersifat umum dan tidak hanya menyangkut yang bersangkutan. Misalnya, gempa bumi, perang, dan terserang penyakit.
- b. Tidak dapat diperkirakan atau diperhitungkan sebelumnya. Misalnya, ternyata majikan tempat ia bekerja tiba-tiba pindah ataupun bersikap kasar.
- c. Kejadian tersebut menyebabkan pelaksanaan isi akad sangat memberatkan dan menimbulkan kerugian, tapi tidak menyebabkan pelaksanaan tersebut mustahil dilaksanakan.

Dalam kaidah ushuliyah dikatakan:

المشقة تجلب التيسير³⁰

Prinsip ini mengandung pengertian bahwa kesulitan atau kesukaran merupakan sebab kemudahan, dan pada waktu keadaan mendesak kemudahan yang memungkinkan harus diberikan.

Dari sini pula dapat dimengerti bahwa hukum Islam bersifat tidak kaku (fleksibel) bukan hanya wajib untuk memenuhi sesuatu, tetapi bergerak fleksibel antara halal (bermanfaat jika dikerjakan), sunat (lebih bermanfaat jika dikerjakan), mubah (subyek hukum dipersilahkan memilih

²⁹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 322.

³⁰ Abdul Wahab Khallaf, *Kaidah-kaidah Hukum Islam (Ilmu Ushulul Fiqh)*, alih bahasa Noer Iskandar, cet. ke-7 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 337.

mengerjakan atau meninggalkan, karena manfaat atau mudarat perbuatan sangatlah personal dan ada konsekuensinya), makruh (lebih bermanfaat jika ditinggalkan), haram (berbahaya jika dikerjakan). Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai Ilahiah hukum Islam kedalam kehidupan nyata, fukaha mencanangkan teori tujuan-tujuan hukum Islam (*maqāshid syari'ah*). Para ahli fiqih merumuskan bahwa tujuan hukum Islam adalah menyelamatkan manusia dari dunia sampai akhirat. Salah satu aspek maqashid syari'ah membagi tiga skala prioritas yang saling melengkapi. *Pertama, ḍarūriah* (keharusan), yaitu sesuatu yang harus ada demi kelangsungan hidup manusia. Tujuan-tujuan daruri itu adalah menyelamatkan agama, jiwa, akal, harta, keturunan dan harga diri. *Kedua hajjiat* (kebutuhan), yaitu sesuatu yang dibutuhkan demi kelangsungan hidup yang jika itu tidak ada maka akan mengalami kesulitan. *Ketiga tahsiniat* (pelengkap), yang berarti hal-hal yang kehadirannya memperindah pencapaian tujuan daruri.³¹

Fleksibilitas tersebut diatas dapat diartikan situasi-situasi darurat memperbolehkan subyek hukum untuk meninggalkan ketentuan-ketentuan yang berlaku.³² Sebagai contoh alasan mengakhiri perjanjian kerja sepihak meskipun kontrak kerjanya belum berakhir termasuk juga dalam kategori keadaan tersebut, karena majikan kejam dan suka menganiaya bisa membahayakan jiwa dan harga diri tenaga kerja Indonesia wanita.

³¹ Yudian Wahyudi, *Maqashid Syari'ah dalam Pergumulan Politik*, cet. ke-3, (Yogyakarta: Pesantren Nawesea Press, 2007), hlm. 27.

³² *Ibid.*

Dalam kaidah ushuliyah dinyatakan:

الضرورات تبيح المحظورات³³

Berakhirnya Akad *Ijārah*.

Akad *ijārah* berakhir dengan hal-hal sebagai berikut:³⁴

- a. Pembatalan akad.
- b. Terjadi kerusakan pada barang yang disewa atau pada barang yang diupahkan.
- c. Menurut ulama Hanafiyah, *ijārah* dipandang habis dengan meninggalnya salah satu pihak, sedangkan ahli waris tidak memiliki hak untuk meneruskannya. Adapun menurut jumhur ulama *ijārah* tidak batal, tetapi diwariskan.
- d. Habis waktu, kecuali ada uzur.³⁵ Ini berarti selesainya manfaat yang diperjanjikan atau selesainya pekerjaan dan batasan waktu pekerjaan.

2. Terminasi Akad (Perjanjian)

Yang dimaksud terminasi akad (perjanjian) adalah berakhirnya akad karena diputus (*difasakh*) oleh para pihak dalam arti akad tidak dilaksanakan atau belum selesai pelaksanaannya karena suatu sebab.

³³ Abdul Wahab Khallaf, *Kaidah-kaidah Hukum Islam (Ilmu Ushulul Fiqh)*, hlm. 337.

³⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, cet. ke-3, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 123.

³⁵ *Uzur* yang dimaksud adalah sesuatu yang baru yang menyebabkan kedaratan bagi yang melakukan akad. *Uzur* dikategorikan menjadi tiga macam: 1. *uzur* dari pihak *musta'jir*, seperti berpindah-pindah dalam melakukan sesuatu sehingga tidak menghasilkan sesuatu atau pekerjaan menjadi sia-sia. 2. *uzur* dari pihak yang disewa, seperti barang dari pihak yang disewa harus dijual untuk membayar hutang dan tidak ada jalan lain kecuali menjualnya. Atau *ajir* tertimpa musibah seperti sakit yang sehingga pekerjaan menjadi tertunda. 3. *uzur* pada barang yang disewa atau barang yang diupahkan.

Berbeda halnya dengan berakhirnya akad yang berarti telah selesainya pelaksanaan akad karena para pihak telah melaksanakan perikatan yang timbul dari perjanjian tersebut. Adapun terminasi akad diatas meliputi empat hal,³⁶ yaitu:

- a. Terminasi akad berdasarkan kesepakatan (*al-iqalah*)
- b. Terminasi akad terkait pembayaran urun dimuka
- c. Terminasi akad karena salah satu pihak menolak melaksanakannya
- d. Terminasi akad karena mustahil dilaksanakan

Terminasi akad tersebut tidak bisa dilakukan tanpa alasan yang jelas, karena suatu akad (perjanjian) apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya sesuai dengan ketentuan hukum, maka akad tersebut mengikat. Daya ikat tersebut menunjukkan arti bahwa akad bersangkutan tidak dapat diubah sepihak dengan kehendak sepihak. Dari empat terminasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Terminasi akad melalui kesepakatan bersama

Pengertiannya adalah tindakan para pihak berdasarkan kesepakatan bersama untuk mengakhiri akad yang telah disepakati dan menghapus akibat hukum yang timbul sehingga status para pihak kembali seperti sebelum berakad. Dengan demikian akibat hukum dari *iqalah* (terminasi akad dengan kesepakatan) tidak hanya berlaku sejak pemutusan, tetapi juga saat dibuatnya akad. Jadi *iqalah* mempunyai akibat hukum berlaku surut. Dari pengertian ini dapat diketahui bahwa

³⁶ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah...*, hlm. 341.

iqalah bisa dilakukan dengan syarat jenis akadnya bisa difasakh, adanya kesepakatan kedua pihak, serta obyek yang diakadkan musnah.³⁷

b. Terminasi akad melalui urbun (uang muka)

Urbun adalah semacam pembayaran uang panjar atau uang muka. Suatu akad yang disertai tindakan hukum para pihak yang memberikan kemungkinan pihak lain untuk memutuskan akad bersangkutan secara sepihak dengan memikul kerugian tertentu. Zuhaili berpendapat bahwa kalangan ahli hukum Islam pra modern, urbun masih diperbedatkan apakah sah atau bertentangan dengan hukum Islam. Juhur ahli hukum Islam pra modern berpendapat bahwa urbun tidak sah. Di Indonesia, dalam fatwa Dewan Syari'ah nasional dikenal juga suatu institusi serupa urbun dan disebut uang muka. Pembayaran uang muka ini dapat diberlakukan dalam akad pembiayaan murabahah antara lembaga keuangan syari'ah dengan nasabahnya. Konsep urbun (uang muka) ini dikualifikasi sebagai ganti rugi berdasarkan kesepakatan dengan pembayaran awal daripada urbun.³⁸

c. Terminasi akad karena tidak dilaksanakan

Dalam *ijārah* hal ini bisa dilakukan. Orang yang menyewakan dapat memfasakh akad apabila penyewa tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar sewa, dan pekerja yang menyewakan

³⁷ *Ibid.*, hlm. 341-346.

³⁸ *Ibid.*, hlm 347-350.

tenaganya (jasanya) dapat mem*fasakh* akad sewa menyewa apabila pengguna jasanya tidak membayar sewanya. Dapat disimpulkan bahwa alasan salah satu pihak untuk mengajukan fasakh disini berdasarkan tidak dilaksanakannya perikatan. Tetapi sebaliknya bila pihak yang menuntut pelaksanaan akad ini sendiri lalai dalam melaksanakan perikatannya, hal ini dapat menjadi alasan bagi pihak yang dituntut untuk melakukan pembelaan dengan alasan yang sama.³⁹

d. Terminasi akad karena mustahil dilaksanakan

Akad mustahil dilaksanakan disebabkan karena adanya faktor luar yang tidak diduga seperti halnya keadaan darurat (*overmacht*), hal yang memberatkan (*masaqqoh*), ataupun dari pihak yang tidak terkait dengan para pihak yang berakad, sebagaimana diuraikan sebelumnya. Akibat hukum yang berlaku apabila putusya akad karena hal-hal demikian ini, maka para pihak yang berakad (mengadakan perjanjian) dikembalikan pada keadaan seperti sedia kala, yaitu seolah-olah tidak pernah terjadi akad.

³⁹ *Ibid.*, hlm. 351-357.

BAB III
GAMBARAN UMUM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
DI PT. ANTAR BANGSA CITRA DHARMAINDO
KABUPATEN TRENGGALEK

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Berdiri dan Lokasi Perusahaan

PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo adalah badan hukum yang memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Didirikan oleh dewan direksi perusahaan pada tanggal 30 Agustus 1999 dengan akta nomor 34 yang memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusannya pada tanggal 30 September 1999 nomor: C2-20030. HT. 01. 01. TH” 99.¹

Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan pengerah tenaga kerja Indonesia swasta (PPTKIS). Sebelum UU No. 13 Tahun 2004 dikeluarkan, dikenal dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI). Lokasi perusahaan berpusat di Jl. Pluit Raya No. 132 W Jakarta Utara 14440, dengan direktur utama Wibowo Tandjung Djaja. Kantor cabang perusahaan di Jl. Diponegoro 30 Ponorogo, sebagai kepala cabang adalah Fachrudin M.H. Adapun unit pelayanan pelaksana penempatan Calon tenaga kerja Indonesia berada di Jl. Setyabudi 01 Trenggalek, sebagai pimpinan perusahaan adalah Mislan Adi Projo.

¹ Perusahaan ini memperoleh SIPPTKI karena sudah memenuhi persyaratan sebagaimana disebutkan pada UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja ke Luar Negeri Pasal 13.

Adapun kantor cabang memiliki kewenangan untuk:

- a. Melakukan penyuluhan dan pendataan calon TKI
 - b. Melakukan pendaftaran dan seleksi calon TKI
 - c. Menyelesaikan kasus calon TKI/TKI pada pra atau purna penempatan
 - d. Menandatangani perjanjian penempatan dengan calon TKI atas nama pelaksana penempat
2. Pertimbangan Didirikan Perusahaan serta Kegiatannya

Program penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri pada hakekatnya merupakan alternatif upaya bersama pemerintah dan masyarakat (pengusaha) untuk mengatasi masalah pengangguran dan kelangkaan kesempatan kerja di dalam negeri. Posisi program ini menjadi semakin strategis, mengingat krisis nasional yang masih memerlukan waktu relatif panjang untuk dipastikan kembali seperti sebelum masa krisis.

Era globalisasi yang ada juga menjadikan persaingan antar bangsa khususnya dalam bidang ekonomi dan perdagangan mobilitas modal, barang dan jasa termasuk jasa tenaga kerja semakin meningkat, sehingga menciptakan pasar tenaga kerja antar Negara yang semakin intensif. Mobilitas tenaga kerja yang bertumpu pada sumber daya manusia berkualitas menjadi faktor penentu keberhasilan suatu bangsa dalam menghadapi persaingan global. Dalam menghadapi tantangan yang demikian maka perlu pengembangan posisi diri yaitu dengan meningkatkan keunggulan komparatif sumber daya manusianya dan

peningkatan kualitas PPTKIS sebagai pengelola pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia, sehingga dapat merebut keunggulan dalam kompetitif diantara Negara-negara pengirim tenaga kerja.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut diatas serta berdasarkan Undang-Undang dasar pasal 27 ayat 2 bahwa tiap-tiap Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo berkeinginan membantu pemerintah dalam mengatasi pengangguran di dalam negeri untuk disalurkan melalui penempatan tenaga kerja ke luar negeri dengan tetap memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia dari proses penyiapan dokumen sampai kepulangan ke daerah asal sesuai dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor KEP.104/104/A/MEN/2002 yang merupakan peraturan dalam menjalani usaha dibidang penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

Adapun kegiatan yang dilakukan perusahaan meliputi:

- a. Kegiatan pemasaran TKI
- b. Penyediaan calon TKI
- c. Negara tujuan penempatan TKI
- d. Jumlah TKI yang ditempatkan
- e. Jenis jabatan yang diperuntukkan kepada calon TKI
- f. Sistem perlindungan TKI

Pedoman yang dijadikan dasar dalam menjalankan kegiatan diatas berdasar ketentuan yang dikeluarkan departemen tenaga kerja antara lain:

- a. Undang-Undang nomor 3 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang pengawasan perburuhan tahun 1948 no 23.
- b. Undang-Undang nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja.
- c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor KEP. 207/MEN/1980 tentang sistem antar kerja.
- d. Undang-Undang nomor 7 tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.
- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor KEP 104/A/MEN 2002 tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.
- f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor KEP. 92/ MEN/ 1948 tentang perlindungan TKI di luar negeri melalui asuransi,

3. Maksud dan Tujuan

PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo bermaksud membantu pemerintah dalam mensukseskan pelaksanaan program penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri untuk mengurangi pengangguran. Dalam pelaksanaannya sesuai dengan kebijakan pemerintah, dengan tetap memperhatikan perlindungan tenaga kerja Indonesia dan menjaga harkat martabat Negara dalam membuka pasar tenaga kerja luar negeri yang seluas-luasnya. Tujuannya antara lain:

- a. Memperluas lapangan kerja di luar negeri dan mengurangi pengangguran di dalam negeri.

- b. Menciptakan kemampuan profesional dan etos kerja yang produktif bagi TKI selama kerja di luar negeri.
- c. Meningkatkan devisa Negara
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja
- e. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi di pedesaan.
- f. Peningkatan kualitas dan perlindungan tenaga kerja.

B. Sistem Perjanjian Kerja PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindho

PT. Antar Bangsa Citra Dharmando sebagai perusahaan pengerah tenaga kerja Indonesia yang mempunyai perjanjian kerja sama penempatan,² membuat perjanjian kerja tertulis dengan calon tenaga kerja yang akan diberangkatkan sesuai peraturan perundang-undangan.³ Hubungan kerja yang tercipta dari adanya perjanjian ini kemudian dilaksanakan sesuai hak dan kewajiban masing-masing pihak, hal-hal yang perlu diketahui yaitu:

1. Mekanisme Rekrutmen

Dalam melakukan kegiatan penyediaan calon TKI, petugas Lapangan diberi tugas untuk melakukan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi, atau dapat juga calon TKI mendaftarkan diri di perusahaan secara langsung. Penawaran kerja juga biasa dilakukan melalui selebaran, leaflet, brosur, iklan disurat kabar maupun lewat gelombang radio yang dimiliki perusahaan. Proses perekrutan tersebut didahului dengan memberikan

² Perjanjian tertulis antara PPTKIS dengan mitra usaha atau pengguna jasa TKI

³ Dalam istilah ketenagakerjaan disebut perjanjian penempatan, adapun perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara calon TKI dengan pengguna jasa diluar negeri.

informasi kepada calon TKI mengenai dokumen yang diperlukan, hak dan kewajiban TKI yang meliputi gaji dan keterampilan yang harus dimiliki, situasi serta kondisi Negara tujuan.

Calon Tenaga kerja Indonesia yang direkrut syaratnya adalah:

- a. Minimal berusia 18 tahun
- b. Sehat jasmani dan rohani
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus SLTP
- e. Memenuhi persyaratan administrasi yang ditentukan perusahaan

Selain syarat diatas, calon tenaga kerja wajib memiliki kompetensi kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan di luar negeri. Oleh karena itu, perusahaan memberikan bekal pelatihan kerja dan ketrampilan, antara lain:

- a. Pendidikan mental kerohanian
- b. Pengetahuan Negara tujuan mengenai budaya, situasi (musim) serta Undang-Undang yang diberlakukan
- c. Pendidikan bahasa Negara tujuan
- d. Pendidikan keterampilan sesuai pekerjaan
- e. Hak dan kewajiban sebagai TKI
- f. Senam kesegaran jasmani
- g. Cara mengatasi apabila terjadi permasalahan selama di luar negeri.

2. Bentuk dan Materi Perjanjian

Perjanjian penempatan kerja antara PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo dengan calon tenaga kerja Indonesia tertuang dalam suatu perjanjian tertulis sekurang-kurangnya rangkap dua dan mempunyai kekuatan hukum yang sama. Perusahaan dan calon tenaga kerja masing-masing mempunyai satu perjanjian kerja, dan waktu dibuatnya perjanjian adalah setelah calon tenaga kerja bersangkutan terpilih dalam proses perekrutan. Hal-hal yang dimuat dalam perjanjian meliputi:

- a. Nama dan alamat perusahaan PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo (kemudian disebut sebagai Pihak Pertama)
- b. Nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI (yang kemudian disebut dengan Pihak Kedua)
- c. Nama dan alamat calon pengguna.
- d. Hak dan kewajiban para pihak sesuai ketentuan perjanjian.
- e. Jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI
- f. Biaya penempatan yang harus ditanggung calon tenaga kerja dan cara pembayarannya.
- g. Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian serta tanda tangan para pihak.

Adapun Materi Perjanjian yang tercantum adalah sebagai berikut:

- a. Pihak pertama sanggup menempatkan pihak kedua yang lamanya disesuaikan dengan UU No. 39 tahun 2004 pasal 70 ayat 2.

- b. Pihak pertama bertanggung jawab atas keselamatan, keamanan, dan perlindungan pihak kedua sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan sanggup menyediakan tempat penampungan beserta sarana yang layak.
- c. Pihak pertama bertanggung jawab atas pengurusan dokumen keberangkatan pihak kedua (paspor, visa, tiket pesawat, kepesertaan asuransi perlindungan dan rekomendasi bebas fiskal luar negeri), kecuali dokumen awal yang diurus di daerah asal masing-masing oleh pihak kedua.
- d. Pihak kedua telah mendapatkan ijin keluarga (orang tua, suami atau istri) untuk bekerja di luar negeri, dan pihak kedua sanggup melakukan pekerjaan sebagai pekerja selama masa kontrak kerja berlangsung sesuai dengan perjanjian kerja antara pihak kedua dengan pengguna di luar negeri.
- e. Pihak kedua bersedia menyelesaikan dan membayar biaya proses penempatan sebesar rincian yang ada secara tunai kepada pihak pertama dengan memberikan kuitansi kepada pihak kedua sebagai pembayaran yang sah. Adapun rincian biaya yang dimaksud meliputi:
 - 1) Biaya operasional
 - 2) Biaya jati diri paspor
 - 3) Transport lokal atau ke penampungan
 - 4) Pemeriksaan kesehatan awal
 - 5) Akomodasi selama penampungan
 - 6) Pelatihan dan PAP

- 7) Pemeriksaan kesehatan akhir
 - 8) Visa kerja
 - 9) Asuransi perlindungan TKI
 - 10) Tiket dan biaya manajemen perusahaan
- f. Pihak Kedua sanggup mengikuti pendidikan dan pelatihan di BLKLN PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo, serta mengikuti semua proses yang dipersyaratkan untuk keberangkatan Pihak Kedua ke luar negeri dalam waktu tertentu.
- g. Pihak pertama bersedia mengembalikan biaya proses penempatan sebagaimana tercantum, kepada pihak kedua, baik yang mengundurkan diri atau yang tidak memenuhi syarat kesehatan setelah dipotong biaya penerusan dokumen dan biaya *medical check up*, dan lain-lain sesuai tahapan yang telah berjalan dibuktikan dengan rincian pembiayaan dan bukti pembayaran yang sah.
- h. Pihak kedua diwajibkan mengganti biaya yang telah dikeluarkan pihak pertama bilamana pihak kedua mengundurkan diri (wanprestasi), dengan alasan apapun juga. Sebagaimana pasal 5, kepada pihak pertama
- i. Apabila dalam batas waktu sebagaimana ditetapkan pasal 1, pihak kedua belum ditempatkan oleh pihak pertama, maka pihak pertama berkewajiban memberikan penjelasan mengenai alasan keterlambatan penempatan kepada pihak kedua.

- j. Apabila pihak pertama tidak dapat memberikan kepastian penempatan kepada pihak kedua, setelah terjadi keterlambatan penempatan, maka pihak kedua berhak untuk mengadakan permasalahan tersebut kepada instansi yang berwenang, dimana perjanjian penempatan ini didaftarkan untuk mendapatkan penyelesaian, dan apabila pihak pertama terbukti tidak mampu untuk menempatkan atas kesalahan sendiri, maka pihak pertama wajib mengembalikan seluruh biaya pihak kedua tanpa potongan apapun.
- k. Pihak pertama menjamin kepada pihak kedua untuk dipekerjakan sebagai pekerja dengan gaji tertentu sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja antara pihak kedua dengan pengguna (sesuai kesepakatan)
- l. Apabila pihak pengguna tidak mempekerjakan pihak kedua sebagaimana dimaksud ayat (1), maka jaminan pihak pertama tersebut menjadi kewajiban pihak pertama untuk penyelesaian kepada pihak kedua.
- m. Kedua belah pihak telah sepakat bersama-sama menjunjung tinggi dan sepakat mempertahankan nama baik Negara Indonesia, apabila terjadi sesuatu perselisihan paham atau ketidaksesuaian kerja dengan alasan apapun, Pihak Kedua bersedia pulang secara legal dan tidak akan melakukan tindakan melarikan diri yang berakibat merugikan kesempatan tenaga kerja Indonesia lainnya yang akan bekerja. sebaliknya Pihak Pertama berjanji akan selalu bertanggung jawab dan

ikut berpartisipasi apabila Pihak Kedua ingin pulang atau dipulangkan melalui prosedur yang legal.

- n. Apabila timbul perselisihan mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua, maka penyelesaiannya dilakukan secara musyawarah

Perjanjian penempatan ini disepakati dan ditandatangani oleh kedua belah pihak tanpa paksaan dari manapun dan dibuat rangkap dua dalam bahasa Indonesia di atas kertas bermaterai cukup dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya oleh masing-masing pihak.

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia

Berdasarkan materai perjanjian penempatan kerja yang dibuat perusahaan dengan calon tenaga kerja sebagaimana disebutkan, maka terdapat hak dan kewajiban TKI yang tercantum bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

- a. Memperoleh informasi mengenai pasar kerja luar negeri dan bekerja diluar negeri.
- b. Memperoleh perlakuan dan pelayanan yang sama dalam penempatan di luar negeri.
- c. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di Negara tujuan.
- d. Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- e. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan tenaga kerja ke tempat asal.
- f. Memperoleh kebebasan menganut Agama dan keyakinannya.
- g. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Kewajibannya adalah:

- a. Mentaati peraturan perundang-undangan baik didalam negeri maupun di Negara tujuan.
- b. Mentaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja.
- c. Membayar biaya pelayanan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.
- d. Melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulauan TKI kepada perwakilan Indonesia di Negara tujuan.

C. *Terminate* Tenaga Kerja Indonesia Wanita

1. Pengertian dan Penyebabnya

Kasus tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering terjadi, tetapi penyelesaian hukumnya banyak yang merugikan buruh. Sejak tahun 1994-2007, Hampir 75 % tenaga kerja Indonesia yang bekerja ke luar negeri adalah wanita.⁴ Dalam kasus *terminate* yang terjadi di PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo sebagai salah satu perusahaan pengerah TKI, juga

⁴ <http://www.bnp2tki.go.id/content/view/90/87/> akses 25 Juni 2008

banyak terjadi pada tenaga kerja wanita pada sektor nonformal sebagai pembantu rumah tangga.

Terminate (terminasi) adalah istilah dalam dunia ketenagakerjaan yang mempunyai arti putusnya perjanjian kerja sebelum kontrak berakhir, antara perusahaan penempatan tenaga kerja Indonesia dengan pekerja yang disebabkan oleh hal-hal diluar keinginan kedua belah pihak.

Sebagaimana diketahui bahwa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri memerlukan biaya yang tidak sedikit. PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo yang merupakan PPTKIS membiayai terlebih dahulu seluruh biaya yang diperlukan mulai proses awal sampai keberangkatan calon TKI. Adapun pengembaliannya dengan cara kredit ataupun potong gaji setelah TKI bekerja dengan perhitungan sampai batas waktu yang disepakati oleh kedua belah pihak, biasanya 7 bulan bekerja. Hal ini dilakukan karena sebagian besar calon tenaga kerja berasal dari keluarga tidak mampu.

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *terminate* antara lain:⁵

- a. Majikan kejam, suka memukul.
- b. Pihak User (majikan) merasa tidak cocok dengan pekerja.
- c. Pihak User (majikan) memberi pekerjaan yang terlalu berat kepada pekerja, diluar kemampuan.
- d. Majikan di luar negeri Wafat.

⁵ Wawancara dengan Bpk Mislan Adi Projo, Kepala UP3CTKI PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo Trenggalek tanggal 28 Juli 2008.

- e. Pihak pengguna (majikan) pindah ke negara lain.
 - f. Pihak majikan tidak membayar gaji dengan semestinya.
 - g. Pekerja tidak cakap bahasa sehingga sering salah paham.
 - h. Pekerja sakit ataupun hamil.
 - i. Pekerja stress dan tidak siap mental.
2. Kebijakan PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo terhadap *Terminate* Tenaga Kerja Indonesia Wanita

Putusnya hubungan kerja sebelum berakhirnya masa perjanjian sebagaimana keterangan diatas, menimbulkan kerugian bagi perusahaan, pengguna maupun tenaga kerja Indonesia.

Ada beberapa cara yang diambil PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo dalam penyelesaian suatu kasus *terminate*. Kebijakan yang diambil oleh PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo berbeda-beda sesuai dengan faktor penyebab terjadinya *terminate*. Prinsip utama yang dijadikan acuan ialah dapat saling menguntungkan, jika memang harus rugi maka diharapkan dapat diminimalisir sekecil mungkin atau bahkan dihilangkan. Musyawarah dengan tenaga kerja yang *terminate* dilakukan perusahaan dengan menawarkan beberapa solusi, yaitu:

- a. Dicarikan majikan baru

Ini dilakukan bila *terminate* disebabkan karena majikan, seperti:

- 1) Majikan kejam, suka memukul ataupun menganiaya.
- 2) Majikan (pengguna) merasa tidak cocok dengan pekerja.

- 3) Pihak pengguna jasa memberikan pekerjaan yang berat pada pekerja diluar keahliannya.
 - 4) Majikan wafat, ataupun pindah ke Negara lain.
 - 5) Majikan tidak membayar atau memberikan gaji semestinya.
- b. Pekerja ditraining lagi.

Apabila *terminate* disebabkan karena pekerja kurang mampu berkomunikasi sehingga sering terjadi kesalahpahaman antara pekerja dengan pihak pengguna.

- c. Kerugian ditanggung bersama-sama antara perusahaan dan pekerja.

Hal ini diterapkan apabila pekerja hamil, sakit-sakitan, stress, atau tidak siap mental dan mereka tidak mau untuk kembali bekerja.

Apabila terjadi demikian maka semua biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan mulai dari training, pengurusan dokumen keberangkatan yang berupa paspor, sertifikat uji keterampilan, sertifikat uji kesehatan, visa kerja, tiket angkutan (udara, laut, darat), kepesertaan asuransi perlindungan TKI, dan surat rekomendasi bebas fikal, maka ditanggung secara *fifty-fifty*. Sehingga apabila menemui yang demikian, baik pihak perusahaan penempatan maupun pekerja sama-sama menanggung rugi.

- d. Ditanggung pihak ketiga (PT. Asuransi)

Hal yang demikian diterapkan apabila pekerja mendapat musibah atau wafat sehingga tidak dapat melanjutkan pekerjaannya lagi.

BAB IV
ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP *TERMINATE* TENAGA KERJA
INDONESIA WANITA PADA PT. ANTAR BANGSA CITRA
DHARMAINDO KABUPATEN TRENGGALEK

A. Dari Segi Perjanjian (Akad)

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan 2 orang atau lebih, satu pihak berjanji memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji melakukannya.¹ Perjanjian kerja antara PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo sebagai salah satu perusahaan penerah tenaga kerja Indonesia (PPTKIS)² dengan TKI wanita, dikategorikan dalam perjanjian perburuhan atau umumnya dikenal dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini merupakan salah satu bentuk dari tiga bentuk perjanjian untuk melakukan kerjaan, dua bentuk perjanjian kerja yang lain adalah perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu dan perjanjian pemborongan pekerjaan.³

Dalam hukum Islam perjanjian kerja antara PPTKIS dengan TKI wanita di atas, masuk dalam akad *ijārah ‘ala al-‘a’mal* (sewa meyewa tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan). Allah swt berfirman:

قالت إحداهما يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ.⁴

¹ Abdul Ghofur Anshori, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Citra Media, 2006), hlm. 80.

² Sebelum UU No. 39 Tahun 2004 dikeluarkan, dikenal dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).

³ Subekti, *Aneka Perjanjian*, cet. ke-2 (Bandung,: Alumni, 1977), hlm. 69.

⁴ Al-Qaşaş (28): 26.

فإن أرضعن لكم فآتوهن أجورهن⁵

Apabila dilihat dari segi jenis pekerjaan yang harus dilakukan, perjanjian kerja tersebut termasuk dalam *ijārah khas*, yaitu *ijārah* untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dengan waktu tertentu berdasarkan akad yang disepakati di antara para pihak. Dalam hal ini PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo selaku PPTKIS sebagai *mu'ajjir* (pihak yang menyediakan jasa tenaga kerja), TKI wanita sebagai *ājir khas*, dan pengguna jasa TKI wanita di luar negeri (*user*, majikan) adalah *musta'jir*.

Perjanjian kerja antara pelaksana penempatan tenaga kerja swasta (PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo) dengan TKI wanita, sudah sesuai dengan syarat-syarat umum untuk mencapai syarat sahnya perjanjian (pasal 1320 KUH Perdata), yaitu:

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
3. Suatu hal tertentu.
4. suatu sebab yang halal

Dan dalam teori fikih muamalah perjanjian ini sudah memenuhi syarat dan rukun perjanjian. Secara umum syarat sah sebuah sewa menyewa tenaga manusia atau *ijārah* adalah sebagai berikut:⁶

⁵ Aṭ-Ṭalāq (65): 6.

⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqh as- Sunnah* (Beirut: Dar al-Fikr, 1986), III: 181-187.

1. Kerelaan dua pihak yang melakukan akad.
2. Mengetahui manfaat dengan sempurna sesuatu yang diakadkan, sehingga mencegah terjadinya perselisihan.
3. Sesuatu yang ditransaksikan (akad) dapat dimanfaatkan menurut kriteria dan realita serta tidak melanggar syara'.
4. Sesuatu yang disewakan berikut manfaatnya dapat diserahkan.
5. Pihak yang berakad telah tamyiz, berakal sehat, tidak dibawah pengampuan, dan tidak ada unsur penipuan.

Berdasarkan materi dan bentuknya, perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja Indonesia ini merupakan bentuk perjanjian tertulis yang sudah memenuhi standar perundang-undangan. Dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:⁷

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis perusahaan
2. Nama, jenis kelamin, umur, alamat pekerja/buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
7. Memulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

⁷ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 54 ayat (1).

Begitu juga dalam Islam, demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan, maka akad harus dikuatkan dengan tulisan untuk menjamin hak masing-masing pihak serta menegakkan keadilan manakala terjadi pertentangan dan perselisihan paham. Seperti dijelaskan dalam al-Qur'an:

يأيها الذين آمنوا إذا تداينتم بدين إلى أجل مسمى فاكتبوه⁸

Sebagaimana penjelasan sebelumnya mengenai sistem perjanjian kerja di PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindho, bahwa setelah terpenuhinya syarat rekrutment, serta adanya persetujuan antara perusahaan pengerah tenaga kerja Indonesia dengan TKI wanita mengenai perjanjian kerja yang ditawarkan⁹, maka perjanjian kerja tertulis yang dibuat para pihak telah sah dan mengikat kedua belah pihak. Mereka terikat untuk melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan. Dalam hukum Islam pun janji haruslah dipenuhi. Sebagaimana firman Allah:

يا ايها الذين آمنوا اوفوا بالعقود¹⁰

Dalam pelaksanaan akad (perjanjian kerja), Tenaga Kerja Indonesia yang mayoritas adalah wanita mengalami suatu kasus *terminate*. *Terminate* (*interminate*) adalah istilah dalam dunia ketenagakerjaan yang mempunyai arti putusnya perjanjian kerja sebelum kontrak berakhir, antara perusahaan pengerah tenaga kerja Indonesia dengan pekerja yang disebabkan oleh hal-hal

⁸ Al-Baqarah (2): 282.

⁹ Sudah diatur dan harus sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja ke Luar Negeri.

¹⁰ Al-Māidah (5): 1

diluar dugaan. Sebagaimana diterangkan pada Bab III, faktor-faktor yang menyebabkan *terminate* adalah:

1. Majikan kejam, suka memukul.
2. Pihak User (majikan) merasa tidak cocok dengan pekerja.
3. Pihak User (majikan) memberi pekerjaan yang terlalu berat kepada pekerja, diluar kemampuan.
4. Majikan di luar negeri Wafat.
5. Pihak pengguna (majikan) pindah ke negara lain.
6. Pihak majikan tidak membayar gaji dengan semestinya.
7. Pekerja tidak cakap bahasa sehingga sering salah paham.
8. Pekerja sakit ataupun hamil.
9. Pekerja stress dan tidak siap mental

Dikarenakan hal-hal tersebut TKI wanita memutuskan hubungan kerja secara sepihak sebelum kontrak berakhir (*terminate*) dengan alasan berat untuk melanjutkan pekerjaan, Alasan terpaksa juga digunakan karena bila dilanjutkan, sakit akibat penganiayaan akan berlanjut jiwanya dalam bahaya.

Keadaan seperti diatas jelas bertentangan dengan tujuan penempatan tenaga kerja Indonesia menurut Undang-Undang No. 39 tahun 2004 pasal 3¹¹, sehingga *terminate* TKI wanita bisa dibenarkan, bahkan alasan yang digunakan bisa dalam kategori keadaan mendesak. Dalam pasal 1603 KUH perdata juga disebutkan, bahwa dianggap alasan mendesak bagi buruh antara lain:¹²

¹¹ Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

¹² Subekti, *Aneka Perjanjian*, cet. ke-2 (Bandung: Alumni, 1977), hlm. 69.

1. Apabila majikan menganiaya, atau menghina secara kasar atau mengancam si buruh.
2. Apabila majikan membujuk si buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang atau kesusilaan.
3. Apabila terus berlangsungnya hubungan kerja bagi si buruh akan membawa bahaya yang sungguh-sungguh untuk jiwa, kesehatan, kesusilaan atau nama baiknya, sedangkan itu tidak ada pada saat perjanjian dibuat.
4. Apabila si buruh karena sakit atau lain sebab diluar kesalahannya menjadi tidak mampu menjalankan pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan.

Menurut perspektif fiqh muamalat, terminasi akad yang dilakukan oleh TKI wanita di sini bisa dibenarkan karena pihak *musta'jir* (penyewa, pengguna jasa) tidak melaksanakan perikatannya. Dalam *ijārah*, orang yang menyewakan boleh mem*fasakh* akad apabila penyewa tidak memenuhi kewajibannya semisal majikan tidak membayar gaji, sehingga pekerja yang menyewakan tenaganya (jasanya) dapat mem*fasakh* akad sewa menyewa apabila sewanya tidak dibayar. Jadi, alasan yang digunakan ialah terminasi akad karena tidak dilaksanakan. Terlebih lagi apabila majikan kejam (suka memukul) ataupun memberikan pekerjaan yang berat yang dapat membahayakan jiwa tenaga kerja, maka termasuk kategori terminasi akad karena mustahil dilaksanakan, sehingga tindakan tersebut dikarenakan *masaqqoh* bahkan bisa tergolong uzur.

Dalam *ijārah*, suatu keadaan dianggap sebagai keadaan yang memberatkan bila¹³:

1. Peristiwa yang terjadi setelah disetujuinya Perjanjian (akad) dan bersifat umum.
2. Tidak dapat diperkirakan atau diperhitungkan sebelumnya.
3. Kejadian tersebut menyebabkan pelaksanaan isi akad sangat memberatkan dan menimbulkan kerugian, tapi tidak menyebabkan pelaksanaan tersebut mustahil dilaksanakan.

Adapun *uzur*, adalah terhalangnya suatu kewajiban sebagaimana biasa hal ini mungkin disebabkan karena keadaan mustahil dilaksanakan ataupun darurat. *Uzur* tersebut bisa menimpa subyek akad (*ājir* dan *musta'jir*) maupun obyek akad.

Dalam kaidah *ushuliyah* dinyatakan:

الضرورات تبيح المحظورات¹⁴

B. Dari segi kebijakan (solusi) yang Ditawarkan Perusahaan

Dengan adanya pemutusan perjanjian sepihak sebelum kontrak berakhir ini, maka akan menimbulkan masalah resiko, yakni siapa yang akan menanggung resiko kerugian apabila *terminate* terjadi. Sebagaimana yang telah diterangkan pada Bab III bahwa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri memerlukan biaya yang tidak sedikit, teknisnya perusahaan

¹³ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 322.

¹⁴ Abdul Wahab Khallaf, *Kaidah-kaidah Hukum Islam (Ilmu Ushulul Fiqh)*, hlm. 337.

membayai terlebih dahulu seluruh biaya yang diperlukan mulai proses awal sampai keberangkatan calon tenaga kerja. Adapun pengembaliannya dengan cara kredit ataupun potong gaji setelah TKI bekerja dengan perhitungan sampai batas waktu yang disepakati oleh kedua belah pihak, biasanya 7 bulan bekerja. Hal ini dilakukan karena sebagian besar calon tenaga kerja yang mayoritas wanita ini berasal dari keluarga tidak mampu.

Perjanjian kerja dengan ketentuan tersebut sah dibuat berdasar kesepakatan perusahaan sebagai pemberi tenaga kerja dan calon tenaga kerja Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri. Hal ini juga telah sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja dalam UU No. 39 Tahun 2004.¹⁵ Dalam Islam keridaan dalam transaksi ataupun suatu perjanjian merupakan prinsip yang harus dipegang, karena menentukan sah batalnya suatu perjanjian. Hal ini sesuai dengan kaidah *fiqhiyah*:

الأصل في العقد رضى المتعاقدين ونتيجته ما إلتزمه بالتعاقد.¹⁶

Begitupun juga apabila dalam pelaksanaan perjanjian terjadi hal-hal tak terduga yang tidak diinginkan para pihak, maka tanggung jawab para pihak untuk menyelesaikan permasalahan tersebut harus ada. Dalam hal ini terjadi kasus *terminate*, maka resiko tidak mesti ditanggung pekerja (*ājir khas*) tetapi perusahaan sebagai pihak yang menyewakan (*mu'ajir*) juga ikut menanggung. Kebijakan yang diketawarkan PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo untuk para TKI wanita antara lain:

¹⁵ Bab III Pasal 55 mengenai perjanjian kerja.

¹⁶ Djazuli, *Kaidah-kaidah Fikih*, cet. ke-1, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 130.

1. Dicarikan majikan baru

Ini dilakukan bila *terminate* disebabkan karena majikan, seperti majikan kejam, suka memukul, menganiaya, memberikan pekerjaan yang berat, ataupun tidak membayarkan gaji semestinya. Perusahaan pengarah jasa tenaga kerja menunjukkan tanggung jawabnya dengan mencari pengguna (*user*) baru yang benar-benar melaksanakan perjanjian kerja sama penempatan¹⁷. Langkah ini sudah sesuai dengan Pasal 83 UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja ke Luar Negeri. Dalam hukum Islam majikan juga tidak boleh semena-mena, bahkan pembayaran upah harus diberikan sesuai pekerjaannya.

اعطوا الأجير أجره قبل ان يجف عرقه¹⁸

2. Pekerja ditraining lagi.

Perusahaan memberikan pelatihan lagi bagi para tenaga kerja Indonesia yang *terminate* karena tak mampu berkomunikasi dengan baik. Kesulitan bahasa yang dialami pekerja merupakan masalah awal terjadinya kesalahpahaman antara pekerja dengan pihak pengguna (*user*). Dalam UU No. 39 Tahun 2004 Pasal 29 juga disebutkan bahwa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Dalam

¹⁷ Perjanjian tertulis antara PPTKIS dengan Pengguna Jasa yang memuat hak dan kewajiban dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di Negara tujuan.

¹⁸ Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut: Dar al-Fikr, t.t.), II: 817, hadis no. 2443, “Kitab ar-Rahn, Bab al-Ujar”, riwayat Abdullah Ibnu Umar.

Islam, apabila dalam pelaksanaan akad terasa memberatkan tidaklah berarti bahwa pelaksanaan tersebut mustahil untuk dilaksanakan. Kemudahan untuk melaksanakan diberikan jika hal itu terjadi. Dalam kaidah *ushuliyah* disebutkan:

المشقة تجلب التيسير¹⁹

3. Kerugian ditanggung bersama-sama antara perusahaan dan pekerja

Terminate yang disebabkan karena TKI wanita hamil, tidak siap mental dan mereka tidak mau untuk kembali bekerja menyebabkan perusahaan ikut menanggung rugi. Maka, perusahaan pengarah jasa TKI menanggung separoh biaya yang dikeluarkan mulai awal sampai akhir. Hal ini dirasa adil karena kedua-duanya sama-sama menanggung kerugian. Dalam UU No. 39 Tahun 2004 Pasal 85 dinyatakan bahwa apabila terjadi sengketa antara TKI dengan pelaksana penempatan TKI swasta mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian secara damai dengan cara bermusyawarah. Adapun dalam hukum Islam sikap menjunjung keadilan serta mencegah kemungkaran harus ditegakkan sebagaimana firman Allah:

إن الله يأمر بالعدل والإحسان وإيتاء ذي القربى وينهى عن الفحشاء

والمنكر والبغى يعظكم لعلكم تذكرون²⁰

¹⁹ Abdul Wahab Khallaf, *Kaidah-kaidah Hukum Islam (Ilmu Ushul Fiqh)*, alih bahasa Noer Iskandar, cet. ke-7 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 337.

²⁰ An-Nahl (16): 90.

4. Ditanggung pihak ketiga (PT. Asuransi)

Berdasarkan peraturan perundang-undangan, bahwa wajib bagi pelaksana penempatan TKI swasta untuk mengikutsertakan tenaga kerja yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi.²¹ Sehingga apabila terjadi kasus *terminate* tenaga kerja Indonesia wanita yang disebabkan musibah atau wafat sehingga tidak dapat melanjutkan pekerjaannya lagi, maka perusahaan asuransilah yang menanggung kerugian yang ditimbulkan.

²¹ UU NO. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja ke Luar Negeri, Pasal 68.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penyusun melakukan rangkaian pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa *Terminate* dalam hukum perdata maupun terminasi akad dalam hukum Islam, sama-sama diperbolehkan apabila salah satu pihak melanggar perjanjian yang sudah disepakati berdasarkan peraturan yang berlaku. Dalam hukum Islam bisa disamakan dengan *fasakh* (pemutusan). Dalam akad *ijārah ‘ala al-a’ māl*, akad dapat difasakh pekerja ataupun majikan sampai salah satu pihak melaksanakan perikatannya. *Fasakh* yang terjadi bisa disebabkan karena akad fasid, adanya kesepakatan para pihak, ataupun karena mustahil dilaksanakan. Pihak yang memfasakh perjanjian menanggung kerugian yang ditimbulkan kecuali ia terbukti dalam keadaan memberatkan dan memaksa. Menurut Undang-undang tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja ke Luar Negeri, apabila terjadi sengketa antara Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Swasta (PPTKIS) dengan TKI maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian secara damai dengan cara bermusyawarah, bila tidak tercapai maka dapat meminta bantuan instansi pemerintah yang berwenang dibidang ketenagakerjaan di wilayah setempat.

B. Saran-saran

1. Perjanjian kerja atau perburuhan merupakan aktifitas muamalah yang tidak dapat dihindarkan dalam masyarakat. Oleh karena itu pemerintah seharusnya mengatur dalam Undang-Undang secara lebih detail dan tegas mengenai standar perjanjian yang tidak mengeksploitasi dan merugikan kaum buruh, sehingga kasus-kasus penganiayaan dan ketidakadilan yang terjadi pada para TKI yang bekerja di luar negeri tidak banyak terjadi seperti sekarang. Perlindungan hukum di luar negeri juga harus ditegakkan sehingga para majikan yang semena-mena terhadap TKI yang mayoritas wanita ini bisa diadili.
2. Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Swasta (PPTKIS) apabila akan mengadakan suatu perjanjian penempatan dengan pengguna (user) diluar negeri harus lebih berhati-hati, sehingga TKI yang disalurkan berada pada tempat yang aman dari kekerasan dan ketidakadilan pihak pengguna. Apabila terjadi kasus terminate, maka pengguna jasa di luar negeri juga harus bertanggung jawab dengan cara memberikan ganti rugi uang sehingga TKI yang memberikan devisa sangat besar bagi negara ini bisa dihargai sebagai pahlawan penyumbang devisa.

DAFTAR PUSTAKA

A. Kelompok Al-Qur'an

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Departemen Agama, 1996.

B. Kelompok Hadis

Majah, Ibnu, *Sunan Ibnu Majah*, 2 juz, Beirut: Dar al-Fikr, t.t.

C. Kelompok Fiqh

Ahmadi, Abu dan Ansari Umar Satanggal, *Sistem Ekonomi Islam, Prinsip-prinsip dan Tujuan-tujuannya*, Surabaya: Bina Ilmu Offset, 1980.

Anshori, Abdul Ghofur, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, cet. ke-1, Yogyakarta: Citra Media, 2006.

Anwar, Syamsul, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

Basyir, Ahmad Azhar, *Asas-asas Hukum Muamalat*, edisi revisi, Yogyakarta: UII Press, 2000.

_____, *Hukum tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah*, cet. ke-2, Bandung: Al Ma'arif, 1987.

Djazuli, *Kaidah-kaidah Fikih*, cet. ke-1, Jakarta: Kencana, 2006.

Fahrudin, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di luar Negeri (Studi Kasus di PT Antar Bangsa Citra Dharmaindho Ponorogo)*, Tesis, Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945, 2006

Gemala Dewi dkk., *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, cet. ke-1, Jakarta: Kencana, 2005.

Hendi, *Fiqh Muamalah*, cet. ke-3, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

Karim, Helmi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993

Khallaf, Abdul Wahab, *Kaidah-kaidah Hukum Islam (Ilmu Ushulul Fiqh)*, alih bahasa Noer Iskandar al-Barsany, cet. ke-7, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000

- Khoiriyah, Umi, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PT Primissima Medari Sleman Yogyakarta dalam Perspektif Hukum Islam*, Skripsi, Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga, 2001.
- Mahmasani, Sobhi, *Filsafat Hukum Islam*, alih bahasa Ahmad Sudjono, Bandung: PT. Al-Maarif, 1975.
- Mas'adi, Ghufron A., *Fiqh Muamalah Kontekstual*, cet. ke-1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002
- Pasaribu, Chairuman, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1996
- Sabiq, Sayid, as-, *Fiqh as-Sunnah I*, Beirut: Dar al-Kitab al-Arabi, t.t.
- _____, *Fikih Sunnah*, alih bahasa Kamaludin A, Marzuki, cet. ke-2, Bandung: Al Ma'arif 1988.
- Shiddieqy, Hasby Ash-, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Jakarta: Bulan Bintang, t.t.
- Suharta, "Perjanjian Kerja di Kopma IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan", Skripsi, Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga, 2003
- Suhendi, Rahmad Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2001
- Wahyudi, Yudian, *Maqashid Syari'ah Dalam Pergumulan Politik*, cet. ke-2, Yogyakarta: Nawesea Press, 2007.
- Zulfa, Siti, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi TKI Wanita dalam Perspektif Hukum Islam* (Studi kasus di PT. Kusuma Hadi Solo). Skripsi, Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga, 2001.

D. Kelompok Buku Lain

- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*, cet. ke-1, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1991
- Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur, *Kebijakan dalam Menanggulangi Pengangguran dan Pengentasan Kemiskinan di Jawa Timur*, Surabaya: 2006.
- Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, *Rakornas Wilayah Timur Progam PPKK*, Bali: 2008.

- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, cet ke-26, Yogyakarta: Andi Offset, 2001.
- Harahap, Yahya, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Bandung: Penerbit Alumni, 1986.
- Imam Zuhdi dkk., *TKI Penyumbang Devisa Mencerdaskan Bangsa*, cet. ke-2, Malang: Kasih Abadi, 2005.
- Jaleswari dkk., *Kesetaraan & Keadilan Gender dalam Budaya Patriarkhi Kasus Tenaga Kerja Perempuan di Luar Negeri*, Jakarta: LIPI, 2006
- Partanto, Pius A., dan M. Dahlan al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Arkola, 1994.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, cet. ke-2, Bandung: Alumni, 1977
- UU No. 39 tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja ke Luar Negeri.
- UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

E. Kelompok Website

www.bps.go.id/releases/otherpress

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/7cws.pdf>

<http://www.bnp2tki.go.id/content/view/90/87/>

<http://www.bnp2tki.go.id/content/view/90/86/>

DAFTAR TERJEMAHAN

No.	Hlm.	FN	Terjemahan
BAB I			
1	11	22	Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja, karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.
2	14	31	Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu’amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan hendaklah kamu menuliskannya.
3	13	32	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu...
4	14	33	Hukum asal dalam akad adalah keridhaan kedua belah pihak yang berakad, hasilnya adalah berlaku sahnyanya yang diakadkan.
BAB II			
5	23	12	Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah pada mereka upahnya.
6	23	13	Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja, karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.
7	23	14	Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering.
8	26	24	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu.
9	29	27	Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.
10	30	28	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu...
11	31	30	Kesulitan itu akan mendatangkan kemudahan
12	33	33	Keterpaksaan dapat memperbolehkan memperoleh hal-hal yang dilarang
BAB IV			
13	52	4	Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku

			ambillah ia sebagai orang yang bekerja, karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.
14	53	5	Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah pada mereka upahnya.
15	55	8	Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan hendaklah kamu menuliskannya.
16	55	10	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu....
17	58	14	Keterpaksaan dapat memperbolehkan memperoleh hal-hal yang dilarang
18	59	16	Hukum asal dalam akad adalah keridhaan kedua belah pihak yang berakad, hasilnya adalah berlaku sahnya yang diadakan
19	60	18	Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering
20	61	19	Kesulitan itu akan mendatangkan kemudahan
21	61	20	Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

BIOGRAFI ULAMA DAN TOKOH

A. Imam Bukhari

Lahir pada tahun 809 M/194 H di Bukhara. Nama aslinya adalah Abu Abdillah ibn Ismail ibn Mugirah al-Bukhari. Beliau mulai menghafal hadits Nabi pada usia 10 tahun. Pada usia 16 tahun, banyak hadits nabi yang sudah ia hafalkan. Dalam menyelidiki hadis, ia banyak berkelana ke Baghdad, Bashrah, Makkah, Madinah, Syam, Hams, Askhalan, Naisabur, dan Mesir. Karya tulisnya yang berjudul *al-Jami' al-Sahih* telah menyita waktunya selama 16 tahun dan setiap kali akan menulis hadis, beliau shalat dua raka'at dan beristikharah kepada Allah. Hadis Shahih Bukhari telah banyak di terima oleh ulama' salaf maupun *khalaf*. Sebelumnya, belum pernah muncul sebuah buku hadis yang melepaskan diri dari hadis yang tidak shahih. Selain buku tersebut, Imam Bukhari telah menulis sebanyak 20 buku yang antara lain adalah *al-Tarikh al-Kabir* (syarah besar) yang pada waktu akhir hayatnya diperluas 2 kalinya. Imam Bukhari terkenal sebagai sosok seorang yang shaleh, banyak ibadah dan ahli pengetahuan. Beliau wafat pada tahun 869M/256 H dalam usia 62 tahun tanpa meninggalkan seorang putra pun dan dimakamkan di khartana dekat samarkand.

B. Sayyid Sabiq

Beliau dikenal sebagai salah seorang termashur di al-Azhar, Kairo. Sekitar tahun 1356 M., beliau menjadi teman sejawat Hasan al-Basri, seorang pemimpin terkemuka gerakan *Ikhwan al-Muslimin*. Beliau termasuk salah seorang yang menganjurkan kembali adanya *ijtihad* serta mengajak kembali umat Islam untuk berpegang teguh kembali pada al-Qur'an dan Sunnah. Adapun karyanya yang mashur adalah *Fiqh al-Sunnah* dan *Qaidah al-Fiqhiyyah*.

C. Prof. Dr. Abd al-Wahab al-Khalaf

'Abd al-Wahab al-Khalaf dilahirkan di Mesir pada bulan Maret 1888. Setelah menghafal al-Qur'an beliau belajar di al-Azhar pada tahun 1900. Kemudian pada tahun 1915 menyelesaikan sekolah di al-Qada'u asy-Syar'iy. Pada tahun yang sama pula beliau diangkat menjadi guru pada sekolah yang sama. Pada tahun 1919 beliau bergabung dalam pergolakan revolusi sehingga harus meninggalkan sekolahnya. Pada tahun 1920 beliau diangkat menjadi qadi di Mahkamah Syar'iyah. Setelah itu beliau menjadi sebagai mudir bagi masjid-masjid yang berada di bawah kementerian wakaf. Pada tahun 1924 hingga beliau diangkat menjadi seorang Mufattisy di Mahkamah Syar'iyah pada pertengahan tahun 1931. Pada awal tahun 1934 diangkat menjadi dosen di Universitas Kairo dan dipercaya sebagai ustadz mata kuliah Syar'iyah Islamiyah pada tahun 1938,. Karya-karya beliau adalah *Uṣūl al-Fiqh*, *Ahkām al-Ahwāl al-Syakhsiyah*, *al-siyasat al-Syar'iyah* dan *Nūr min al-Islām (Tafsir)*. Beliau wafat pada Hari Jumat tanggal 20 Januari 1956.

D. K.H. Ahmad Azhar Basyir, MA

Beliau dilahirkan di Yogyakarta tanggal 21 November 1928. Alumnus Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri Yogyakarta (1956). Pada tahun 1965 memperoleh gelar Magister dalam Islamic Studies dari Universitas Kairo. Sejak tahun 1953 aktif menulis beberapa buku antara lain *Terjemah Matan Taqrib*, *Terjemah Jawahirul Kalimiyah ("Aqid)*, *Ringkasan Ilmu tafsir*, *Ikhtisar Ilmu Mustalahul hadis*, *Ilmu Saharaj*, dan *Soal-Jawab al-Nahwu Wadhah*. Adapun karyanya untuk bahan kuliah di Perguruan Tinggi antara lain *Manusia, Kebenaran Agama, dan Toleransi*, *Pendidikan Agama Islam I*, *Hukum Perkawinan Islam*, *Hukum Waris Islam*, *Asas-asas Mu'amalat*, *Ikhtisar Fikih Jinayat*, *Masalah Imamah dalam Filsafat Politik Islam*, *Ikhtisar Hukum Internasional Islam*, *Negara dan Pemerintahan dalam Islam*, *Kawin Campur, Adopsi dan Wasiat Menurut Islam*, *Hukum Islam tentang Riba, Utang-Piutang dan Gadai*, *Hukum Islam tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah*, *Aborsi ditinjau dari Syari'ah Islamiyah*, *Keuangan Negara dan Hisbah dalam Islam*, *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*, *Falsafah Ibadah dalam Islam*, *Hubungan Agama dan Pancasila dan Peranan Agama dalam Pembinaan Moral Pancasila*. Beliau menjadi dosen UGM sejak tahun 1968 sampai wafat tahun 1994 dalam mata kuliah Sejarah Filsafat Islam, Filsafat Ketuhanan, Hukum Islam, Islamologi dan Pendidikan Agama Islam. Selain di UGM, juga mengajar di UII dan di perguruan tinggi lainnya di Indonesia.

E. Prof. Dr. Syamsul Anwar, M.A

Lahir tahun 1956 di Midai, Natuna, Kepulauan Riau. Pendidikan terakhir S3 IAIN (sekarang UIN) Sunan Kalijaga tahun 2001, Yogyakarta. Tahun 1989-1990 kuliah di Universitas Leiden dan tahun 1997 di Hartford Seminary, Hartford, USA. Karya ilmiah antara lain adalah buku *Islam, Negara dan Hukum* (terjemahan, 1993), *Studi Hukum Islam Kontemporer* (2006 dan 2007), serta artikel-artikel ilmiah tentang hukum Islam diberbagai jurnal seperti *Islam Futura*, *Profetika*, *Mukaddimah*, *Al-jami'ah*, *Islamic Law and Society* (Leiden), dan lain-lain.

F. Yudian Wahyudi, Ph. D

Lahir di Balikpapan, 1960. Alumnus Pesanren tremas dan al Munawir Krapyak Yogyakarta. Pada tahun 1987 lulus dari Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga. Gelar Ph.D (tahun 2002) dan M.A (1993) dari Islamic Studies, Mc Gill Kanada USA. Sejak September 2005, kembali aktif sebagai dosen Filsafat Hukum Islam di Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga. Karya ilmiahnya antara lain *Jihad Ilmiah: dari Tremas ke Harvard* (2007), *Maqashidu Syari'ah dalam Pergumulan Politik, Ushul Fikih versus Hermeneutika*(2006), artikel dan makalah yang pernah dipublikasian di jurnal internasional dan lain-lain.

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimanakah sejarah berdirinya PT. Antar Bangsa Citra Dharmaindo?
2. Apa sajakah kegiatan Perusahaan?
3. Apakah maksud dan tujuan didirikannya Perusahaan?
4. Bagaimanakah perusahaan menjalankan progamnya?
5. Bagaimanakah bentuk perjanjian kerja yang dibuat perusahaan?
6. Bagaimanakah mekanisme rekrutment terhadap calon tenaga kerja Indonesia?
7. Apa sajakah syarat bagi calon tenaga kerja Indonesia yang direkrut?
8. Secara mayoritas bagaimanakah prosentase calon TKI berdasarkan jenis kelamin dan apa pekerjaan yang diberikan di luar negeri?
9. Sejauh apakah keberhasilan realisasi penempatan tenaga kerja keluar negeri?
10. Negara mana sajakah yang menjadi tujuan calon TKI?
11. Apa sajakah kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja tersebut?
12. Apakah kasus terminate itu, Apa saja kasusnya?
13. Berapa kali terjadi dalam tahun?
14. Faktor-faktor apa yang menyebabkan tenaga kerja indonesia wanita terminate?
15. Bagaimanakah kebijakan perusahaan dalam mengatasi masalah tersebut?

CURRICULUME VITAE

Nama Lengkap : Rashif Imany
Tempat & Tanggal Lahir : Madiun, 29 November 1985
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Nama Ayah : Mufti Ahmadi
Nama Ibu : Rum Icthiromah
Alamat Asal : Jl. Dr. Soetomo RT. 02 RW. 01 Trenggalek
Alamat Yogya : WonocaturYogyakarta 55281

Riwayat Pendidikan

- TK Al-Hidayah Ponorogo (1990-1992)
- SDN Tamanan IV Trenggalek (1992-1998)
- SMPN 1 Trenggalek (1998-2001)
- SMA Darul Ulum 1 Peterongan Jombang (2001-2004)
- UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2004-2008)