

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PERJANJIAN KERJA
PEKERJA RUMAH TANGGA
(STUDI PADA JPTK "AL – BAROKAH")**



SKRIPSI

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

OLEH:

FATIKAH RATNASARI

NIM. 13380038

PEMBIMBING:

SAIFUDDIN, S.H.I., M.S.I

HUKUM EKONOMI SYARI'AH (MUAMALAT)
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020

ABSTRAK

Pekerja rumah tangga memiliki peran penting dalam kehidupan rumah tangga. Kesibukan pasangan suami istri yang bekerja menuntut mereka untuk menggunakan jasa pekerja rumah tangga dalam membantu meringankan pekerjaan-pekerjaan rumah. Mendapatkan pekerja rumah tangga yang baik, jujur, tanggungjawab dan kompeten tentu bukan hal mudah. Menggunakan jasa penyalur tenaga kerja merupakan salah satu cara untuk mendapatkan pekerja rumah tangga yang terlatih. . Ketika membahas pekerja dan pemberi kerja maka tidak akan lepas dari bahasan perjanjian kerja. Perjanjian kerja atau kontrak kerja sangat dibutuhkan untuk mengikat pekerja dan pemberi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan oleh JPTK “Al-Barokah” Sleman, khususnya perjanjian kerja pekerja rumah tangga.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu mengumpulkan data dengan cara wawancara langsung kepada pihak JPTK “Al-Barokah” Sleman, pengguna jasa baik pekerja maupun pemberi kerja untuk mendapatkan informasi terkait objek penelitian. Penelitian ini bersifat deskriptif-analisis, yaitu penyusun menjelaskan data yang ada di lapangan kemudian mencocokkan dengan peraturan yang ada. Penyusun menggunakan pendekatan normatif dalam penelitian ini, dan menganalisisnya menggunakan menggunakan metode induktif, yaitu menganalisa pelaksanaan perjanjian tersebut apakah telah sesuai dengan norma-norma dan kaidah hukum Islam.

Setelah melakukan penelitian pelaksanaan perjanjian kerja pekerja rumah tangga di JPTK “Al-Barokah” Sleman, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja ini telah sesuai dengan hukum Islam dan merupakan perjanjian yang sah dalam perspektif hukum Islam, karena telah terpenuhinya rukun dan syarat sah perjanjian, akan tetapi secara normatif surat perjanjian kerja pekerja rumah tangga di JPTK “Al-Barokah” Sleman lemah kekuatannya sehingga memerlukan pembaharuan dan perbaikan.

Kata kunci: *Perjanjian kerja, Pekerja rumah tangga*

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Fatikah Ratnasari

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Fatikah Ratnasari

NIM :13380038

Judul :“TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PERJANJIAN KERJA
PEKERJA RUMAHTANGGA (Studi Pada JPTK “Al- Barokah”
Sleman)”

Sudah dapat diajukan kepada Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi atau tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 10 Desember 2020

Pembimbing,



SAIFUDDIN S.Hl., M.Si.
NIP.19780715 200912 1 004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Fatikah Ratnasari
NIM : 13380038
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Pekerja Rumah Tangga (Studi pada JPTK “Al-Barokah” Sleman)”

adalah asli karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Yogyakarta, 10 Desember 2020

Yang menyatakan,



Fatikah Ratnasari
NIM. 13380038



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-45/Un.02/DS/PP.00.9/01/2021

Tugas Akhir dengan judul : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PERJANJIAN KERJA PEKERJA
RUMAH TANGGA
(STUDI PADA JPTK "AL - BAROKAH")

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FATIKAH RATNASARI
Nomor Induk Mahasiswa : 13380038
Telah diujikan pada : Jumat, 18 Desember 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang/Penguji I
Saifuddin, SHI., MSI.
SIGNED

Valid ID: 600a6f80c4576



Penguji II
Dr. Gusnam Haris, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 600be8e47d552



Penguji III
A Hashfi Luthfi, M.H.
SIGNED

Valid ID: 600e2b71d2c62



Yogyakarta, 18 Desember 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 600f7f4d8fd82

MOTTO

Manusia bisa menunda, tapi waktu tidak bisa menunggu.

Jadi,

Tunggu apa lagi? Ayo kerjakan sekarang !



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Mbok Bi, Almh. Mbah Warno dan Pak Rono,

Serta anak cucu MbokBi dan Almh. MbahWarno tersayang.

Terimakasih karena telah menjadi alasan kenapa skripsi ini harus selesai.

Semoga Allah Selalu Melindungi Kalian. Aamiin.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Transliterasi Arab Indonesia, pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1997 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	bâ'	B	Be
ت	tâ'	T	Te
ث	śâ'	Ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥâ'	Ḥ	ḥa (dengan titik di bawah)
خ	khâ'	Kh	ka dan ha
د	Dâl	D	De
ذ	Ẓâl	Ẓ	ẓet (dengan titik di atas)
ر	râ'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Şâd	Ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍâd	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭâ'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓâ'	Ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge dan ha
ف	fâ'	F	Ef
ق	Qâf	Q	Qi

ك	Kâf	K	Ka
ل	Lâm	L	El
م	Mîm	M	Em
ن	Nûn	N	En
و	Wâwû	W	We
هـ	hâ'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	yâ'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh syaddah ditulis rangkap.

contoh :

نَزَّلَ	Ditulis	Nazzala
بِهِنَّ	Ditulis	Bihinna

C. Ta' Marbutah diakhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h

حِكْمَةٌ	Ditulis	Ḥikmah
عِلَّةٌ	Ditulis	'illah

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki lafal lain).

2. Bila diikuti dengan kata sandang 'al' serta bacaan kedua itu terpisahh maka ditulis dengan h.

كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	Karâmah al-auliâ'
--------------------------	---------	-------------------

3. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat fathah, kasrah dan dammah ditulis t atau h.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakâh al-fiṭri
------------	---------	----------------

D. Vokal Pendek

ا فعل	fathah	Ditulis ditulis	A fa'ala
إ ذكر	kasrah	Ditulis ditulis	I Žukira
أ يذهب	dammah	Ditulis ditulis	U Yažhabu

E. Vokal Panjang

1	Fathah + alif فلا	Ditulis ditulis	Â Falâ
2	Fathah + ya' mati تنسى	Ditulis ditulis	Â Tansâ
3	Kasrah + ya' mati تفصيل	Ditulis ditulis	Î Tafsîl
4	Dammah + wawu mati أصول	Ditulis ditulis	Û Uşûl

F. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya' mati الزحيلي	Ditulis ditulis	Ai az-zuḥailî
2	Fatha + wawu mati الدولة	Ditulis ditulis	Au ad-daulah

G. Kata Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan

Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	A'antum
أَعَدْتُ	Ditulis	U'iddat
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	La'in syakartum

H. Kata Sandang Alif dan Lam

1. Bila diikuti huruf qomariyyah ditulis dengan menggunakan huruf “l”

الْقُرْآنُ	Ditulis	Al-Qur'ân
الْقِيَاسُ	Ditulis	Al-Qiyâs

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, dengan menghilangkan huruf l (el) nya.

السَّمَاءُ	Ditulis	As-Samâ'
الشَّمْسُ	Ditulis	Asy-Syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisnya

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	Żawî al-furûḍ
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	Ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين. وبه نستعين على أمور الدنيا و الدين. أشهد أن لا إله إلا الله و أشهد أن محمدا عبده ورسوله. اللهم صل و سلم على محمد و على آله و أصحابه أجمعين

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunianya berupa nikmat jasmani dan rohani serta pengetahuan yang amat besar, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang sederhana dan masih jauh dari kata sempurna. Sholawat serta salam tak lupa dihaturkan kepada Nabi panutan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menunjukkan umatnya jalan yang terang benderang dari jalan yang gelap gulita, yakni ad-Din al-Islam.

Skripsi ini berjudul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Pekerja Rumah Tangga (Studi Pada JPTK “Al-Barokah” Sleman)”**. Penyusun menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta staf yang sangat berperan dalam proses perkembangan Fakultas Syariah dan Hukum, yang selalu mempersembahkan lulusan terbaik Fakultas Syariah dan

Hukum UIN Sunan Kalijaga untuk menjadi *problem solver* bagi masyarakat.

3. Bapak Dr. Gusnam Haris, S.Ag., M.Ag., selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Bapak A Hashfi Luthfi, M.H., selaku Sekretaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), dan juga selaku dosen penguji.
4. Bapak Saifuddin, S.H.I., M.S.I., selaku Pembimbing Skripsi yang telah mencurahkan segenap daya, yang dengan sabar membimbing dan telah meluangkan banyak waktu dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dr. H. Abdul Mujib, M.Ag., selaku Penasehat Akademik yang sejak awal kuliah telah banyak memberikan bimbingan serta motivasi hingga saat ini.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah banyak memberikan pengetahuan dan pengalaman yang sangat berharga selama ini.
7. Penyusun menghaturkan rasa terima kasih kepada Nenek sekaligus Ibu tercinta Mbok Bi dan Almh. Warnodiharjo (Rubiyem), atas segala doa, cinta dan kasih sayang yang selalu menyertai penyusun. Semoga Allah SWT senantiasa mengasihi dan menjaga kalian sebagaimana kalian mengasihi dan menjaga penyusun.
8. Saudara sepupu-sepupuku tersayang Ismi Rummyati, Bravi Wulansari, Rizki Noris dan Randi Dwi yang selalu menjadi penghibur dan penyemangat

dalam penyelesaian skripsi ini. Terimakasih sudah mejadi mentor kedua setelah Dosen Pembimbing Akademik.

9. Serta seluruh keluarga besar Warnodiharjo dan Rono Sentono (Sardi) yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan moril, kasih sayang, serta semangat hingga skripsi ini dapat tersusun dengan baik.
10. Teman-teman IPSA : Afiq, Mas Yudhis, dan semuanya, terima kasih sudah menjadi penyemangat dan penghibur selama menyelesaikan skripsi.
11. Keluarga Cemara (KCM): Haris, Iqdam, Yusril, Ali Iqbal, Dian S, Mushofi, Uci H, Zid H, Fatimah Furi yang mencurahkan cinta, doa dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat seperjuangan: Ana Risa, Silvana, Bayu W dan semua yang sama-sama sedang berjuang untuk menyusun skripsi dan memberikan banyak semangat dalam penyusunan skripsi ini.
13. Teman-teman satu angkatan Hukum Ekonomi Syariah 2013 yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
14. Teman-teman KKN 90 Dusun Bacak Kelurahan Monggol Kecamatan Saptosari Kabupaten Gunungkidul DIY : Ema, Qina, Dyah, Zawiyah, Aan, Hadi, Aziz, Irwan dan Habib terimakasih atas kerjasama dan kebersamaannya.
15. Para pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu-persatu, terima kasih atas segala kebaikan dan doa bagi penyusun, semoga segala kebaikan dibalas Allah dengan nikmat yang tidak ternilai. Aamiin.

Semoga semua yang telah mereka berikan kepada penyusun dapat menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan yang bermanfaat dari Allah SWT. Akhir kata, penyusun hanya berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penyusun dan kepada seluruh pembaca. *Amin ya Rabbal 'Alamin.*

Yogyakarta, 10 Desember 2020

Penyusun

Fatikah Ratnasari
NIM. 13380038



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
SURAT PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Telaah Pustaka	7
E. Kerangka Teoritik	10
F. Metode Penelitian.....	15

G. Sistematika Pembahasan	18
---------------------------------	----

BAB II Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Menurut Hukum Islam

.....20

A. Pengertian dan Dasar Hukum Perjanjian Kerja	20
B. Macam-macam <i>ijârah</i>	23
C. Rukun dan Syarat Perjanjian Kerja	24
D. Isi Kontrak Kerja.....	28
E. Hak dan Kewajiban Para Pihak.....	30
F. Upah	31
G. Pembatalan dan Berakhirnya Perjanjian kerja	34
H. Wanprestasi dan Penyelesaiannya.....	36

BAB III GAMBARAN UMUM JPTK “AL- BAROKAH” SLEMAN39

A. Gambaran Umum JPTK “Al- Barokah” Sleman	39
1. Sejarah Berdiri	39
2. Visi Misi JPTK “Al- Barokah” Sleman	40
3. Produk JPTK “Al-Barokah” Sleman.....	41
4. Lokasi JPTK “Al- Barokah” Sleman	41
5. Struktur Kepengurusan.....	42
B. Prosedur dan Syarat.....	43
C. Isi Perjanjian.....	45
D. Wanprestasi dan Penyelesaian	49

**BAB IV ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PERJANJIAN KERJA
PEKERJA RUMAH TANGGA DI JPTK “AL-BAROKAH” SLEMAN**

A. Pelaksanaan Perjanjian.....	52
B. Wanprestasi dan Penyelesaian	60

BAB V PENUTUP.....66

A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA 69

LAMPIRAN- LAMPIRAN 72

CURICULUM VITAE 99

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Menurut undang-undang tersebut, ketenagakerjaan memiliki pengertian yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹ Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Bekerja merupakan kewajiban bagi seluruh umat manusia sebagai khilafah di bumi, bekerja merupakan sarana utama untuk menjamin penghidupan atau rezeki manusia dan stabilitas kehidupannya. Seandainya manusia tidak bekerja dan berusaha dalam memperoleh rezekinya, niscaya mustahil manusia dapat bertahan hidup di muka bumi.²

Pada masa modern ini baik laki-laki maupun perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Tidak sedikit perempuan bekerja di perkantoran, toko, rumahan maupun pabrik. Kesibukan pasangan suami istri bekerja, menjadi salah satu penyebab terbengkalainya pekerjaan rumah tangga, sehingga menuntut seseorang untuk memperkerjakan seorang pekerja rumah tangga guna membantu mengurus pekerjaan di rumah. Alasan lain

¹ Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 46.

² Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh*, (Jakarta: Al-Huda, 2007), hlm. 40.

seseorang mempekerjakan pekerja rumah tangga karena kurangnya keterampilan mengurus rumah tangga khususnya dalam hal memasak, mencuci dan menyetrika pakaian.

Saat ini pekerja rumah tangga sangat dibutuhkan keberadaannya, karena peran pekerja rumah tangga membantu penyelesaian pekerjaan rumah. Peminat pengguna jasa pekerja rumah tangga yang meningkat tidak diikuti dengan jumlah pekerja yang mencari pekerjaan sebagai pekerja rumah tangga. Mencari pekerja rumah tangga yang baik saat ini sangat sulit, selain perubahan perilaku para remaja, status sosial maupun maraknya penipuan lowongan pekerjaan. Tidak sedikit oknum nakal yang memanfaatkan keadaan dengan membuat suatu lembaga penyalur tenaga kerja ilegal, menjanjikan pekerjaan dengan iming-iming gaji besar kepada calon pekerja. Setelah memiliki banyak calon pekerja, para calon pekerja yang seharusnya diberi pendidikan dan pelatihan sebelum disalurkan kepada pencari pekerja justru diperjualbelikan dan tidak disalurkan sebagaimana mestinya.

Keadaan ini menuntut para calon pencari kerja untuk lebih cerdas dan berhati-hati, ketika memilih mencari pekerjaan menggunakan jasa penyalur tenaga kerja. Sebelum menerima tawaran pekerjaan, pekerja harus terlebih dahulu melihat profil dan riwayat penyalur tenaga kerja tersebut, yang perlu diketahui adalah lembaga penyalur tenaga kerja tersebut legal yang dapat dibuktikan dengan ijin resmi dari pemerintah setempat atau tidak.

Menggunakan lembaga penyalur tenaga kerja yang resmi dan terpercaya, pekerja akan mendapatkan pekerjaan yang jelas, sesuai dan pastinya sebelum

disalurkan kepada pemberi kerja para calon pekerja akan mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Begitu pula dengan pencari tenaga kerja atau pemberi kerja, dengan menggunakan jasa penyalur tenaga kerja resmi, maka pemberi kerja juga akan mendapatkan pekerja dan tentunya sudah terlatih.

Pekerja rumah tangga adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.³ Pekerja rumah tangga memiliki peran penting dalam kehidupan sehari-hari, karena menjadi kepercayaan si pemilik rumah untuk mengurus segala keperluan di dalam rumah tersebut. Seiring dengan berkembangnya zaman membuat ruang lingkup pekerjaan pekerja rumah tangga menjadi semakin luas, dengan kemajuan teknologi pekerja rumah tangga juga dituntut untuk dapat mengoperasikan berbagai alat-alat elektronik yang sudah canggih.

Saat ini pekerja rumah tangga tidak hanya melakukan pekerjaan rumah tangga saja, bahkan ada pula pekerja rumah tangga diberi tugas mendampingi belajar anak ataupun merawat orangtua si pemberi kerja. Tidak hanya itu, pekerja rumah tangga harus serba bisa, termasuk mengendarai kendaraan bermotor, guna mengantar jemput sekolah anak ataupun belanja untuk kebutuhan rumah tangga sehari-hari.

Hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dengan pemberi kerja tidak murni suatu hubungan hukum, melainkan juga hubungan sosial dan kekeluargaan, sehingga sangat perlu dibangun sikap saling menghargai, membutuhkan dan

³ Pasal 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015

melindungi di antara kedua belah pihak. Namun hubungan kekeluargaan ini terkadang juga mengakibatkan beban dan hak pekerja rumah tangga menjadi tidak terukur, terutama dalam hal pengaturan jam kerja, di sisi lain pemberian gaji rendah serta tidak adanya jaminan kesehatan.

Sebelum terjadi perikatan hukum antara pemberi kerja dengan pekerja rumah tangga, terlebih dahulu dibuat sebuah perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat berupa lisan maupun tertulis, namun lebih baik jika perjanjian tersebut dibuat dalam bentuk tulisan, sehingga dapat dijadikan alat bukti jika suatu saat diperlukan. Dalam perjanjian kerja, ditulis secara lengkap dan rinci mengenai *job description* bagi pekerja rumah tangga, upah yang diterima pekerja, fasilitas yang diterima pekerja, penentuan hari libur dan cuti, hak dan kewajiban dari pekerja maupun dari pemberi kerja, dan hal-hal lainnya yang dianggap penting untuk ditulis dalam perjanjian kerja tersebut.

Perjanjian kerja biasanya dibuat dan ditulis setelah para pihak baik pekerja rumah tangga maupun pemberi kerja telah sepakat untuk melakukan perikatan. Perjanjian ini bisa dilakukan langsung oleh kedua belah pihak maupun melalui bantuan jasa penyalur tenaga kerja, jika para pihak menggunakan jasa penyalur untuk mencari pekerjaan ataupun mencari pekerja. Jasa penyalur tenaga kerja atau lembaga penyalur tenaga kerja adalah badan usaha yang telah mendapat izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan pekerja rumah tangga.⁴

⁴ Pasal 1 (4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015

Suatu perjanjian sah apabila telah memenuhi syarat yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPdata. Setiap perjanjian yang sah akan mengikat para pihak dan mempunyai kekuatan hukum, dimana para pihak harus memenuhi prestasi yang tercantum dalam perjanjian. Apabila salah satu pihak tidak memenuhi prestasi tersebut dikatakan wanprestasi. Hal ini sering terjadi di dalam suatu perjanjian kerja pekerja rumah tangga, di mana pekerja rumah tangga sering berhenti bekerja sebelum kontrak kerja berakhir dan tak jarang juga ada pemberi kerja yang memberikan beban pekerjaan tidak sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian ataupun pemberian upah yang tidak sesuai.

Atas dasar uraian di atas, maka penelitian mengenai perjanjian kerja pekerja rumah tangga perlu dilakukan. Mengingat hubungan kerja ini termasuk hubungan kekeluargaan, tentu hal ini sangat sensitif karena berkaitan dengan rasa percaya, nyaman, dan tentunya harus ada kecocokan diantara keduanya. Untuk bahan evaluasi tentang perjanjian kerja tersebut, maka penelitian ini dilakukan di JPTK “Al-Barokah” Sleman. JPTK “Al-Barokah” Sleman merupakan suatu lembaga penyalur tenaga kerja yang berada di Jalan Magelang Km 14, Murangan, Tri Harjo, Sleman, Yogyakarta. Dengan demikian judul penelitiannya adalah “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Pekerja Rumah Tangga (Studi pada JPTK “Al-Barokah” Sleman).

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana kesesuaian kontrak kerja pekerja rumah tangga di JPTK “Al-Barokah” Sleman dengan hukum Islam?
2. Bagaimana akibat hukum apabila pihak pekerja melakukan wanprestasi?
3. Bagaimana perlindungan pengguna jasa di JPTK “Al-Barokah” Sleman?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:
 - a. Mengevaluasi kontrak kerja dari JPTK “Al-Barokah” Sleman sudah sesuai dengan kaidah-kaidah hukum Islam atau belum.
 - b. Untuk mengetahui permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan kontrak kerja pekerja rumah tangga di JPTK “Al-Barokah” Sleman, baik dari sisi pekerja ataupun dari pihak pengguna tenaga kerja.
 - c. Untuk mengetahui cara penyelesaian setiap permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan kontrak kerja pekerja rumah tangga di JPTK “Al-Barokah” Sleman.
2. Kegunaan
 - a. Sebagai bahan pembelajaran dalam melaksanakan kontrak kerja yang sesuai dengan hukum Islam.
 - b. Sebagai pembelajaran bagi pekerja rumah tangga, pemberi kerja maupun jasa penyalur tenaga kerja yang lain agar tidak melakukan suatu wanprestasi dalam melakukan hubungan kerja yang dapat merugikan pihak lain.

D. Telaah Pustaka

Sebagai pendukung dalam menganalisa permasalahan di atas, ada beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan pedoman dan rujukan untuk menyelesaikan penelitian agar tidak terjadi kesamaan. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan perjanjian kerja, di antaranya adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Hidayati, hasil penelitiannya menyebutkan bahwa Permenaker No. 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pembantu Rumah Tangga (PRT) belum bisa menjangkau Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam hal hubungan kerja. PRT dianggap tidak dipekerjakan oleh “pengusaha” sehingga PRT tidak mendapat perlindungan yang diberikan undang-undang terhadap pekerja lainnya. Berdasarkan penafsirannya secara hukum PRT tidak mendapatkan perlindungan hukum. Dalam Permenaker No. 2 Tahun 2015 tidak pula merinci hak-hak pekerja seperti standarisasi upah, pengaturan jam kerja, cuti, hak untuk berkomunikasi serikat serta perjanjian tertulis bukan lisan. Sehingga diperlukan adanya pembaruan hukum terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Badlowi, hasil penelitiannya menyebutkan bahwa dalam melakukan perjanjian kerja, rukun dan syarat perjanjian harus terpenuhi dan harus sesuai dengan hukum Islam. Perjanjian kerja secara lisan merupakan perjanjian yang sah, meskipun ketika terjadi wanprestasi para pihak tidak dapat menunjukkan bukti bahwa telah terjadi perjanjian diantara para pihak.

⁵ Nur Hidayati, “Perlindungan Terhadap Pembantu Rumah Tangga (PRT) menurut Permenaker No.2 Tahun 2015, (Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 14 No.3, Desember 2014), hlm. 216.

Fokus dari penelitian Badlowi adalah pada sistem pengupahan, dimana ada penundaan dan pemotongan gaji ketika terjadi kesalahan yang dilakukan pekerja. Dalam penelitiannya disebutkan pula untuk menyelesaikan permasalahannya menggunakan sistem musyawarah dan dibentuk badan arbitrase/*tahkim*.⁶

Hasil penelitian Hidayat Matien Nur Wachid, menyebutkan bahwa dalam melakukan kegiatan usahanya Warung Sambel Cobek Nyah Ti Yogyakarta menggunakan akad *ijârah al-‘amal*. Fokus dari penelitian ini adalah mengenai kontrak kerja dan implementasinya di Warung Sambel Cobek Nyah Ti. Bentuk kontrak kerja pada kegiatan usaha ini tidak dilakukan secara tertulis, klausul-klausul perjanjian disampaikan secara lisan pada saat wawancara. Hal ini telah sesuai menurut hukum Islam, karena suatu perjanjian sah apabila terdapat kata sepakat antara para pihak yang melakukan perjanjian. Hanya saja tanpa adanya *draft* kontrak perjanjian menjadi salah satu penyebab lemahnya perjanjian kerja di Warung Cobek Nyah Ti. Dalam penelitiannya Hidayat Matien menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) dan untuk menganalisis masalahnya menggunakan perspektif norma hukum Islam.⁷

Hasil penelitian Yusril Alyasa Akbar, menyebutkan bahwa kontrak kerja antara pemain sepak bola dengan pihak klub Persiba Bantul sah dalam perspektif hukum Islam, dibuktikan dengan adanya keridhaan kedua belah pihak dalam

⁶ Badlowi, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja di CV. Sanjaya Putra Mlati Sleman Yogyakarta”, *skripsi* Fakultas Syari’ah UIN Sunan Kalijaga, Jurusan Muamalah, 2006. Hlm. 10.

⁷ Hidayat Matien Nur Wachid, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Bentuk Kontrak Kerja dan Implementasinya di Warung Sambel Cobek Nyah Ti Yogyakarta”, *Skripsi* Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, Jurusan Muamalah, 2015. Hlm. 68.

membuat akad perjanjian kerja. Selain itu, rukun dan syarat sah perjanjian telah terpenuhi dengan adanya pelaksanaan kerja oleh pemain dan pemberian gaji oleh pihak klub Persiba Bantul.⁸

Hasil penelitian Jumailah, penelitian lapangan/*field research* dengan menggunakan pendekatan yuridis-normatif. Objek penelitiannya ialah PT. Primatexco Indonesia Batang dengan sifat penelitian deskriptif analitik. Fokus penelitiannya adalah implikasi dari kontrak kerja di PT. Primatexco Indonesia Batang terhadap kesejahteraan karyawan.⁹

Berdasarkan beberapa penelitian yang menjadi telaah pustaka dalam penyusunan ini, penelitian ini berbeda dengan penelitian lain terdahulu. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, diantaranya:

1. Lokasi penelitian, penelitian ini akan dilaksanakan di JPTK “Al-Barokah” Sleman.
2. Fokus penelitian ini adalah menganalisis kontrak kerja pekerja rumah tangga.
3. Penelitian ini akan membahas mengenai penyelesaian wanprestasi baik yang dilakukan pekerja ataupun pemberi kerja.
4. Penelitian ini juga akan dibahas pula mengenai peran penyalur tenaga kerja ketika terjadi perselisihan diantara pekerja dan pemberi kerja.

⁸ Yusril Alyasa Akbar, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kontrak Kerja Pemain Sepak Bola Pada Persiba Bantul”, *Skripsi* Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, Jurusan Muamalah, 2017. hlm. 77.

⁹ Jumailah, “Kontrak Kerja pada PT. Primatexco Indonesia Batang dan Implikasinya terhadap kesejahteraan Karyawan (Analisis Yuridis Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003)”, *Tesis* Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2010.

E. Kerangka Teoretik

Setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi dan dalam bentuk apa pun, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.¹⁰

Suatu perjanjian sah apabila telah memenuhi syarat-syarat, diantaranya:

1. Para pihak sepakat mengikatkan diri.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.
3. Suatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.¹¹

Dalam hukum positif yang berlaku, yakni Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 52 menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat oleh para pihak atas dasar adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹²

Mengenai upah, menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,

¹⁰ KUHPdata Pasal 1313.

¹¹ KUHPdata Pasal 1320.

¹² Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010), hlm. 134.

kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.¹³

Secara etimologis perjanjian yang dalam Bahasa Arab diistilahkan dengan *Mu'āhadah Ittifā'*, atau akad. Dalam bahasa Indonesia dikenal dengan kontrak yang diartikan sebagai suatu perbuatan kesepakatan antara seseorang atau beberapa orang dengan seseorang atau beberapa orang lainnya untuk melakukan sesuatu perbuatan tertentu.¹⁴

Dalam al-Qur'an setidaknya ada 2 istilah yang berkaitan dengan perjanjian, yaitu kata akad (*al-'aqdu*) dan kata 'ahd (*al-'ahdu*), al-Qur'an memakai kata akad dalam mengartikan perikatan atau perjanjian, sedangkan kata 'ahd dalam al-Qur'an berarti pesan, penyempurnaan dan janji atau perjanjian.¹⁵

Dengan adanya perjanjian kerja, menandakan bahwa dimulailah hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dimana hal ini menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yaitu pekerja rumah tangga dan pemberi kerja yang harus dilaksanakan oleh masing-masing pihak, seperti yang disebutkan dalam al-Qur'an.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوفُوا بِالْعُقُودِ¹⁶

¹³ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2011), hlm. 29.

¹⁴ Chairuman Pasaribu, Suhardi K Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, cet. 2 (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 1996) hlm. 1.

¹⁵ Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001), hlm. 247.

¹⁶ Al – Maidah (5): 1

Islam telah mewajibkan dikuatkan akad-akad demi terjaminnya hak-hak dan keadilan diantara sekalian manusia, islam juga memperhatikan agar suatu akad dapat dikuatkan dengan tulisan dan saksi agar hak masing-masing pihak dapat terjamin, terhindar dari perebutan dan kekhilafan serta dapat menegakkan keadilan ketika terjadi perselisihan faham dan pertentangan.¹⁷ Seperti yang dijelaskan dalam al-Qur'an.

18...يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَى أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ

Dalam bahasa Arab sewa-menyewa dikenal dengan *ijārah* yang diartikan sebagai suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian sejumlah uang sebagai upah. Pada hal ini yaitu termasuk dalam “*ijārah al-a'mal*”, yaitu sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan. Seperti yang disebutkan dalam al-Qur'an.

19.قَالَتِ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتَ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Menurut Ahmad Azhar Basyir yang dikutip oleh Abdul Ghofur Anshori, perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk *ijārah* (perjanjian sewa) dengan obyek berupa tenaga manusia, yang ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan khusus bagi seorang atau beberapa orang *mustakjir*. Membedakan pihak dalam suatu perjanjian kerja

¹⁷ Abu Ahmadi dan Ansari Umar Sitanggal, *Sistem Ekonomi Islam, Prinsip-prinsip dan Tujuan-tujuannya*, (Surabaya, PT. Bina Ilmu Offset, 1980). hlm. 187.

¹⁸ Q.S Al- Baqarah (2): 282

¹⁹ Q.S Al-Qasas (28): 26.

menjadi dua, yaitu pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* dan pihak pemberi kerja disebut *mustakjir*.²⁰

Secara etimologi, *al-ijārah* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti *al-‘iwad* atau berarti ganti/penggantian.²¹ Dalam konteks KUHPerdara *al-ijārah* disebut sebagai sewa- menyewa. Sewa menyewa adalah suatu perjanjian, dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk memberikan kepada pihak yang lainnya kenikmatan dari sesuatu barang, selama waktu tertentu dan dengan pembayaran sejumlah harga yang besarnya sesuai dengan kesepakatan para pihak.²² Pembayaran tersebut merupakan imbalan atas pemakaian manfaat jasa ataupun barang yang disebut dengan upah (*al-ajru*).

Tujuan disyariatkannya *al-ijārah* yaitu untuk memberikan keringanan bagi umat dalam kehidupan sehari-hari. Ada orang yang memiliki harta kekayaan yang melimpah namun tidak dapat bekerja atau melakukan pekerjaan sehari-hari sendiri dan ada pula orang yang mempunyai kemampuan, keahlian dan tenaga yang membutuhkan uang. Sehingga dengan adanya *al-ijārah*, keduanya akan sama-sama mendapatkan keuntungan dan manfaat.

Dengan demikian, perjanjian kerja termasuk bidang muamalat yang di dalamnya harus mengandung prinsip-prinsip sebagai berikut:

²⁰ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010), hlm. 131.

²¹ H. Abdul Rahman Ghazaly, H. Ghufon Ihsan, Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, Cet. 1 (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 277.

²² Pasal 1548 KUHPerdara.

1. Pada dasarnya segala bentuk muamalat itu mubah, kecuali yang ditentukan al – Qur'an dan Sunnah Rasul.
2. Muamalah dilakukan atas dasar suka rela tanpa mengandung unsur-unsur paksaan.
3. Muamalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari madharat dalam kehidupan bermasyarakat.
4. Muamalah dilaksanakan dengan memelihara nilai keadilan, menghindarkan unsur-unsur penganiayaan dan pengambilan kesempatan dalam kesempatan.²³

Demikian juga dalam perjanjian kerja antara pekerja rumah tangga dengan pemberi kerja baik yang dilakukan dengan maupun tanpa menggunakan jasa penyalur tenaga kerja, para pihak yang melakukan perjanjian ini harus saling memenuhi hak dan kewajiban masing-masing. Bagi pihak pekerja berkewajiban menjalankan pekerjaan sesuai dengan *job description* dan berhak atas gaji. Sedangkan pihak pemberi kerja berkewajiban memberi gaji dan berhak atas pelayanan berupa jasa. Begitu pula dengan pihak penyalur tenaga kerja meskipun perjanjian dibuat atas dasar kesepakatan para pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja, namun pihak penyalur juga memiliki peran penting sebagai perantara dan bagi ke dua belah pihak. Pihak penyalur wajib menjadi mediator dan memberikan solusi jika terjadi perselisihan.

Mengenai pengupahan, dalam hukum Islam tidak memberikan aturan secara konkrit mengenai berapa batasan minimal atau maksimal besarnya upah.

²³ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat*, edisi revisi, (Yogyakarta: UII Press, 1993), hlm. 10.

Islam hanya memberikan ajaran bahwa upah hendaknya diberikan secara ma'ruf, artinya layak menurut ukuran yang berlaku di suatu tempat, sedangkan besar kecilnya gaji dan macam-macam gaji diserahkan pada pertimbangan kepantasan dan kelayakan bagi kedua belah pihak.²⁴ Pembayaran upah atau gaji dapat dilakukan seketika seperti jual-beli, bisa juga dibayarkan diawal atau diakhir, bisa juga dibayarkan bulanan di tanggal tertentu sesuai dengan perjanjian.

Perjanjian tidak sah atau batal jika perjanjian tersebut tidak diakui menurut hukum, jadi dipandang sebagai tidak ada.²⁵ Perjanjian juga dapat dibatalkan, sebaliknya perjanjian berlaku sepenuhnya selama yang berhak membatalkan belum menggunakan haknya untuk membatalkan. Perjanjian itu tidak dapat diganggu gugat oleh siapapun, sampai pihak yang bersangkutan menyatakan dengan tegas hendak membatalkannya. Menurut hukum pembatalan perjanjian harus diputuskan oleh pengadilan.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Adapun perangkat penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara turun langsung ke lokasi yakni ke JPTK

²⁴ Tahir Abdul Muhsin Sulaiman, *Menanggulangi Krisis Ekonomi Secara Islami*, alih bahasa Ansari Umar Sitanggal, (Bandung: PT. Al – Ma'arif, 1985), hlm. 113.

²⁵ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1990), hlm. 58.

“Al-Barokah” Sleman untuk mencari data secara langsung dan informasi-informasi lain yang diperlukan.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif-analisis, yaitu penelitian dengan cara menjelaskan data yang ada di lapangan kemudian mencocokkan dengan peraturan yang ada.²⁶ Oleh karena itu, peneliti tidak hanya sekedar menggambarkan, menguraikan, dan menganalisis data saja tetapi juga menilai karakter manusia kemudian dianalisis terutama mengenai akad perjanjian kerja dan pelaksanaannya di JPTK “Al-Barokah” Sleman.

3. Pendekatan Masalah

Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif yaitu peneliti akan menganalisis pelaksanaan perjanjian kerja pekerja rumah tangga di JPTK “Al-Barokah” Sleman berdasarkan norma-norma yang terkandung dalam hukum Islam antara lain bersumber dari al-Qur’an, al-Hadis, dan kaidah-kaidah hukum Islam serta Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang relevan dengan masalah tersebut.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara ini sangat perlu digunakan karena wawancara amat sangat diperlukan dalam penelitian kualitatif.²⁷ Wawancara

²⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*, cet. Ke – 1, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 2.

²⁷ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, cet. Ke- 1, (Bandung: Refika Aditama, 2012), hlm. 211.

merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden guna menggali informasi dari responden. Adapun pihak yang akan menjadi responden dalam penelitian ini diantaranya pihak JPTK “Al-Barokah” Sleman, pengguna jasa baik pekerja maupun pemberi kerja. Dengan wawancara ini diharapkan peneliti mendapatkan informasi tentang pelaksanaan kontrak kerja, jumlah pengguna jasa, dan informasi-informasi lain yang terkait dengan objek penelitian.

b. Observasi

Observasi merupakan metode yang tepat untuk digunakan, karena dengan melakukan observasi, peneliti dapat secara langsung melihat dan mengamati kegiatan-kegiatan yang terjadi di JPTK “Al-Barokah” Sleman. Dalam hal ini peneliti akan memperoleh data secara langsung mengenai praktik pelaksanaan kontrak kerja serta penyelesaian perkara wanprestasi yang mungkin terjadi di JPTK “Al-Barokah” Sleman.

5. Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan metode induktif, yaitu proses logika yang berawal dari data empirik melalui wawancara kemudian menuju kepada suatu teori yang bersifat umum. Bentuk analisis induktif ini akan diaplikasikan terhadap kasus-kasus yang terjadi di penyaluran tenaga kerja dalam hal perjanjian kerja yang dapat dijadikan dasar penerapan hukum, sehingga dapat diketahui relevansinya terhadap teori Islam.

G. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam skripsi ini terbagi dalam lima bab, bab satu dengan lainnya merupakan satu kesatuan yang utuh dan saling berkaitan. Masing-masing bab terbagi dalam beberapa sub bab. Untuk mempermudah pemahaman, maka susunannya dapat dijelaskan di bawah ini:

Bab I merupakan pendahuluan yang merupakan gerbang utama dalam memahami skripsi ini. Pendahuluan ini berisi latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan, telaah pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II merupakan tinjauan umum tentang perjanjian kerja menurut hukum Islam berisi pengertian dan dasar hukum perjanjian kerja, macam-macam *ijārah*, rukun dan syarat perjanjian kerja, isi perjanjian kerja, hak dan kewajiban para pihak, serta berakhirnya perjanjian kerja menurut hukum Islam, serta wanprestasi dan penyelesaiannya.

Bab III menggambarkan tentang gambaran umum JPTK “Al-Barokah” Sleman, meliputi uraian tentang sejarah berdirinya, letak geografis serta struktur kepengurusannya. Pembahasan perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja rumah tangga yang meliputi isi perjanjian kerja, pelaksanaan perjanjian kerja serta usaha para pihak dalam menyelesaikan wanprestasi yang terjadi baik yang dilakukan oleh pekerja rumah tangga maupun pihak pemberi kerja.

Bab IV berupa analisis hasil penelitian mengenai pelaksanaan perjanjian kerja di JPTK “Al-Barokah” Sleman dengan sub tema pandangan hukum Islam

terhadap pelaksanaan perjanjian kerja dan tanggung jawab kedua belah pihak serta wanprestasi dan penyelesaiannya.

Bab V adalah penutup dari keseluruhan rangkaian pembahasan, memuat kesimpulan-kesimpulan dari pokok masalah penelitian dan saran-saran yang relevan bagi JPTK “Al-Barokah” Sleman.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis penyusun, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: *Pertama*, perjanjian kerja atau kesepakatan kerja pekerja rumah tangga yang dilakukan antara JPTK “Al-Barokah” Sleman, pemberi kerja dan pekerja tergolong akad perjanjian yang sah, di mana rukun dan syarat perjanjian telah terpenuhi. Dalam pelaksanaannya, perjanjian kerja pekerja rumah tangga tersebut telah sesuai dengan dasar norma-norma hukum Islam yang bersumber dari al-Qur’an, hadis, sunnah dan kaidah fiqh yang lain. Penyusun dapat mengambil kesimpulan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja pekerja rumah tangga di JPTK “Al-Barokah” Sleman ini sah dalam perspektif hukum Islam, dibuktikan dengan adanya keridhaan para pihak dalam melaksanakan akad perjanjian kerja pekerja rumah tangga.

Kedua, Para pihak telah sama-sama berusaha melaksanakan perjanjian, dengan memenuhi hak dan kewajiban masing-masing sesuai isi perjanjian. Namun, ketika terjadi wanprestasi yang dilakukan para pihak, khususnya dari pihak pekerja, maka pekerja tersebut akan menerima sanksi berupa pemberhentian kerja, pemotongan gaji, dan pihak penyalur tenaga kerja wajib untuk membantu menyelesaikan segala permasalahan sesuai kesepakatan yaitu dengan musyawarah atau kekeluargaan.

Ketiga, perlindungan yang diberikan oleh JPTK “Al-Barokah” Sleman untuk pengguna jasa baik pemberi kerja maupun pekerja berupa jaminan untuk mendapatkan hak-hak para pengguna jasa sesuai yang tertulis dalam surat pernyataan kerja dan/perjanjian kerja. Perlindungan lainnya adalah ketika terjadi perselisihan antara pihak pekerja dan pemberi kerja, JPTK “Al-Barokah” Sleman memiliki peran penting untuk membantu menyelesaikannya dengan cara bermusyawarah atau kekeluargaan. Sebelum akhirnya dibawa ke jalur hukum, jika diperlukan.

B. Saran-saran

Saran-saran yang dapat penyusun sampaikan, antara lain:

1. Pihak penyalur tenaga kerja dalam hal ini JPTK “Al-Barokah” Sleman, sebaiknya lebih selektif lagi dalam mengambil tawaran pekerjaan dari pemberi kerja dan juga dalam menerima calon pekerja.
2. Dalam perjanjian kerja rumah tangga, sebaiknya dituliskan secara rinci berapa lama waktu kontrak pekerja, jam kerja, pengupahan, cuti, jaminan kesejahteraan dan fasilitas pekerja, tata tertib kerja, pemutusan hubungan kerja dan/atau berakhirnya perjanjian serta penyelesaian wanprestasi. Dan setelah selesai waktu kontrak kerja, pihak JPTK “Al-Barokah” Sleman bisa membantu dalam perpanjangan kontrak, sehingga keamanan para pihak tetap terjaga.
3. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, agar meneliti tentang perizinan JPTK “Al-Barokah” Sleman sebagai penyalur tenaga kerja yang masih belum

jelas. Serta meneliti tentang prosedur perekrutan pekerja begitu juga proses pelatihannya agar tercipta pekerja yang terampil dan tanggung jawab.

4. Memperbaiki atau membuat perjanjian kerja baru yang sesuai dengan standar perjanjian yang ada di Indonesia, karena secara normatif surat perjanjian tersebut kekuatan hukumnya sangat lemah.



DAFTAR PUSTAKA

AL-QUR'AN DAN TAFSIR

Departemen Agama RI, *Al- Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Gema Risalah Press, 1993

HADIS

al- Asqalani, Ibnu Hajar, *Bulug al-Maram* No. 934 Tahun 1429 H/2008 M, Bandung: Pustaka Al-Hidayah

al- Bukhari, Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim, al- Bukhari, *Kitab Al- Ijarah*, Juz 2, Bandung: al-Ma'arif, 2008.

FIQH DAN USHUL FIQH

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

Anshori , Abdul Ghofur, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010.

Anshori, Abdul Ghofur, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*, Yogyakarta: UII Press, 1993.

Anwar, Syamsul, *Hukum Perjanjian Syari'ah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fikih Muamalat*, Jakarta: Rajawali , 2007.

Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*

Badlowi, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja di CV. Sanjaya Putra Mlati Sleman Yogyakarta", *skripsi* Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga, Jurusan Muamalah, 2006.

Basyir, Ahmad Azhar, *Asas-asas Hukum Muamalat*, edisi revisi, Yogyakarta: UII Press, 1993.

Basyir, Ahmad Azhar, *Hukum Islam tentang wakaf, Ijarah, Syirkah*, Bandung: PT. Alma'arif, 1987.

Djuwaini, Dimyauddin, *Pengantar Fiqih Muamalah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Ghazaly , H. Abdul Rahman, H. Ghufon Ihsan, dan Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, Cet. 1.Jakarta: Kencana, 2010.

Hidayat Matien Nur Wachid, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Bentuk Kontrak Kerja dan Implementasinya di Warung Sambel Cobek Nyah Ti Yogyakarta”, *skripsi* Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, Jurusan Muamalah, 2015.

Labib Mz, *Etika Bisnis dalam Islam*, Surabaya: Bintang Usaha Jaya, 2006.

Miru, Ahmadi, *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*, Jakarta: Rajawali Press, 2013.

Pasaribu, Chairuman dan Suhardi K Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, cet. 2 Jakarta: Sinar Grafika Offset, 1996.

Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa Suroyo Nastangin, Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995.

Sabiq, As-Sayyid, *Fiqh as-Sunnah*, (Beirut: Dar al-Fikr, 1931 H/ 1971 M), III: 181.

Sabiq, Sayyid, *Fikih Sunnah*, alih bahasa Kamaluddin A. Marzuki, Bandung: Al-Ma’arif, 1997. XIII.

Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah: Membahas Ekonomi Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Sulaiman, Tahir Abdul Muhsin, *Menanggulangi Krisis Ekonomi Secara Islami*, alih bahasa Ansari Umar Sitanggal, Bandung: PT. Al – Ma’arif, 1985.

Syafe’i, Rahmat *Fiqh Muamalah*, cet. Ke-1, Bandung: CV, Pustaka Setia, 2001.

Syarifuddin, Amir, *Garis-Garis Besar Fiqh*, Jakarta: Kencana, 2003.

Yusril Alyasa Akbar, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kontrak Kerja Pemain Sepak Bola Pada Persiba Bantul”, *skripsi* Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, Jurusan Muamalah, 2017.

Yusuf, Choirul Fuad *Etika Bisnis Islam: Sebuah Perspektif Lingkungan Global Dalam Amal Ulumul Qur’an*, cet, cet-3 Jakarta: PT. Grafi Marta Tatamedia, 1997.

LAIN-LAIN

Badrulzaman, Mariam Darus, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001.

- Bambang S, Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Budiono, Abdul R., *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Indeks, 2011.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja (edisi revisi)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Jumailah, “Kontrak Kerja pada PT. Primatexco Indonesia Batang dan Implikasinya terhadap kesejahteraan Karyawan (Analisis Yuridis Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003), *tesis* Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2010.
- Muhammad, Abdul Kadir, *Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1980.
- Nur Hidayati, “Perlindungan Terhadap Pembantu Rumah Tangga (PRT) menurut Permenaker No.2 Tahun 2015, (Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 14 No.3, Desember 2014)
- Qorashi, Baqir Sharief, *Keringat Buruh*, Jakarta: Al-Huda, 2007.
- Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1990.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*, cet. Ke – 1, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Suharsaputra, Uhar, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, cet. Ke- 1, Bandung: Refika Aditama, 2012.

www.jptkalbarokah.com/home

UNDANG-UNDANG

Kitab Undang- undang Hukum Perdata (KUHP)

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015

Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

LAMPIRAN I

TERJEMAHAN AL-QUR'AN, HADITS DAN ISTILAH-ISTILAH

Hal.	Nomor Footnote	Ayat al-Qur'an dan Hadits	Terjemahan Ayat
12	16	QS. Al- Maidah (5):1	Hai orang-orang yang beriman penuhilah akad-akad itu.
13	18	QS. Al- Baqarah (2) : 1	Hai orang-orang yang beriman jika kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang tidak ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya
13	19	QS. Al- Qasas (28) : 26	Salah seorang dari wanita itu berkata: “ya bapakku ambilah ia sebagai seorang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya
24	11	QS. Al- Baqarah (2) : 233	Dan jika kamu ingin

			<p>menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut.</p>
	12	QS. Al- Qasas (28) : 26	<p>Salah seorang dari wanita itu berkata: “ya bapakku ambillah ia sebagai seorang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya</p>
24	13	QS. Az- Zukruf (43) : 32	<p>Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggalkan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar</p>

			<p>sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat TuhanMu yang lebih baik dari apa yang merekankumpulkan.</p>
27	22	QS. An Nisa (4) : 29	<p>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.</p>
35	31	QS. An- Nahl (16) : 90	<p>Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan.</p> <p>Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.</p>

36	35	Hadits diriwayatkan oleh Ibnu Majah	Berikanlah olehmu upah orang bayaran sebelum keringatnya kering.
40	39	QS. Al- Hujarat (49) : 10	Sesungguhnya orang-orang mukmin adalah bersaudara karena itu damaikanlah anatara kedua antara kedua saudaramu dan bertakwalah kepada Allah supaya kamu mendapat rahmat.
40	40	QS. Al- Baqarah (2) : 282	
55	4	Al- Maidah (5) : 1	Hai orang-orang yang beriman penuhi akad-akad itu.
56	5	At- Talaq (65) : 6	Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka.
58	6	An- Nisa (4) : 2	Dan berikanlah kepada mereka harta, janganlah kamu menukar yang baik dengan yang buruk.
63	11	Al- Hujarat (49) : 10	Sesungguhnya orang-orang

			mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu yang berselisih.
65	13	Al- Anfal (8) : 27	Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan juga janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu.
66	14	Ali – Imran (3) : 159	Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, bermusyawarahlah dengan mereka dalam hal itu.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN II

BIOGRAFI TOKOH

1. As- Sayid Sabiq

Beliau adalah ulama besar Universitas Al- Azhar Kairo, Mesir, beliau teman dari ustad Hasan Al- Bana seorang mursyidil umam dari partai Ikhwanul Muslim di Mesir. Beliau termasuk salah seorang pengajar ijthihad dan mengajarkan kembali al- Qur'an hadits. Karya ilmiah yang terkenal adalah Fiqh As- Sunnah dan Al- Aqid Al- Islamiyah.

2. Hasbi Ash Shiddiqy

Beliau adalah ulama asal Indonesia yang lahir Lhokseumawe, pada tanggal 10 Maret 1904. Seorang ahli ilmu fiqh dan usul fiqh, tafsir, hadits, dan ilmu kalam. Pendidikan agamanya di dapat dari pesantren yang didirikan oleh ayahnya. Pengetahuan tentang bahasa arabnya di peroleh dari Syekh Muhammad ibn Salim al- Kalali, beliau adalah seorang ulama dari Arab. Pada tahun 1960 beliau di angkat sebagai dekan Fakultas Syariah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, jabatan ini diemban hingga tahun 1972. Karya tulis beliau sebagian besar tentang fiqh (36 judul), hadits (8 judul), tafsir (6 judul), tauhid (ilmu kalam 5 judul).

LAMPIRAN III

PEDOMAN WAWANCARA

PIHAK JPTK “AL-BAROKAH” SLEMAN

1. Apa tujuan didirikan JPTK “Al – Barokah”?
2. Kapan JPTK “Al – Barokah” didirikan?
3. Apa visi dan misi dari JPTK Al-Barokah?
4. Bagaimana struktur organisasinya?
5. Bagaimana gambaran tentang lembaga ini?
6. Produk jasa apa saja yang di jual JPTK “Al – Barokah”?
7. Apa strategi JPTK “Al – Barokah” untuk promosi lembaga ini?
8. Apakah terdapat tim khusus dalam promosi lembaga ini?
9. Alat atau media apa yang digunakan untuk promosi di lembaga ini?
10. Program yang dilakukan untuk menarik minat pengguna jasa penyalur ini?
11. Bagaimana prosedur bagi pencari tenaga kerja untuk mendapat pekerja melalui lembaga ini?
12. Bagaimana prosedur para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan melalui lembaga ini?
13. Bagaimana dengan pembayaran jasa untuk mendapatkan pekerja atau pun pekerjaan melalui lembaga ini?
14. Adakah tarif khusus? Bagaimana spesifikasi harga?
15. Apakah calon para pekerja diberikan pelatihan sebelum disalurkan?

16. Apa jaminan yang diberikan oleh JPTK “Al – Barokah” untuk calon pekerja dan pencari pekerja?
17. Apakah ada perjanjian khusus oleh pihak JPTK “Al – Barokah” kepada calon pekerja ataupun pihak pencari pekerja?
18. Bagaimana dengan perjanjian kerja untuk para pihak pengguna jasa JPTK “Al – Barokah”? JPTK “Al – Barokah”? dan apa peran JPTK “Al – Barokah”?
19. Bagaimana kontrol JPTK “Al – Barokah” terhadap para pengguna jasa?

PEDOMAN WAWANCARA

PIHAK PENGGUNA JASA (PEMBERI KERJA)

I. BIODATA

Nama responden :
Alamat :

Umur :
Agama :
Pekerjaan :
Penghasilan :

II. Pertanyaan

1. Darimana Anda mengetahui JPTK “Al – Barokah”?
2. Apakah Anda merasa terbantu dengan adanya JPTK “Al – Barokah”?
3. Berapa kali Anda menggunakan jasa JPTK “Al – Barokah”?
4. Berapa biaya jasa yang anda bayarkan untuk mendapatkan pekerja dari JPTK “Al – Barokah” dalam satu kali penandatanganan kontrak?
5. Menurut Anda, apakah biaya jasa tersebut mahal jika dibandingkan dengan jasa penyalur yang lain? Apa alasan Anda?
6. Apakah Anda menjemput pekerja Anda di JPTK “Al-Barokah”?
7. Apakah ada layanan jasa antar pekerja sampai tempat tinggal Anda?
8. Berapa biaya tambahan yang Anda bayarkan untuk pengantaran pekerja?
9. Apakah Anda mendapatkan pekerja sesuai dengan keinginan/ criteria Anda?
10. Apakah pekerja yang Anda dapatkan mampu bekerja dengan baik?

11. Apakah pekerja yang Anda dapatkan termasuk dalam kriteria pekerja yang jujur?
12. Apakah pekerja yang Anda dapatkan termasuk dalam kriteria pekerja yang rajin?
13. Apakah pekerja yang Anda dapatkan termasuk dalam kriteria pekerja yang tanggungjawab?
14. Berapa lama masa garansi yang Anda dapat dalam satu perjanjian?
15. Apakah Anda pernah mendapatkan pekerja yang tidak mampu bertahan sebelum masa garansi selesai? Berapa lama?
16. Bagaimana pertanggungjawaban JPTK “Al- Barokah” ketika ada pekerja yang berhenti bekerja sebelum masa garansi selesai?
17. Apakah Anda pernah mengembalikan pekerja kepada pihak JPTK “Al- Barokah”?
18. Apa penyebabnya sehingga Anda harus mengembalikan pekerja tersebut?
19. Apakah Anda pernah meminta penggantian pekerja kepada pihak JPTK “Al-Barokah”?
20. Berapa lama Anda harus menunggu JPTK “Al-Barokah” mencari pekerja pengganti?
21. Selama menunggu pekerja pengganti, apakah Anda tetap mempekerjakan pekerja yang lama?
22. Bagaimana pendapat Anda ketika harus tetap mempekerjakan pekerja tersebut sampai mendapatkan pekerja yang baru?

23. Apakah program garansi yang diberikan oleh JPTK “Al-Barokah” menunjukkan profesionalitasnya sebagai penyedia jasa penyalur tenaga kerja?
24. Bagaimana dengan penentuan besaran gaji untuk pekerja?
25. Apakah besaran gaji tersebut dianggap wajar dan pantas jika dilihat dari kinerja pekerja?
26. Ketika pembuatan kontrak kerja, apakah JPTK “Al-Barokah” menjelaskan satu persatu isi perjanjiannya?
27. Apakah Anda memahami dan membaca setiap isi perjanjian sebelum menyatakan sepakat melakukan perjanjian?
28. Apakah peran JPTK “Al-Barokah” telah cukup membantu ketika terjadi perselisihan antara Anda dan pekerja?

PEDOMAN WAWANCARA

PIHAK PEKERJA

I. BIODATA

Nama responden :
Alamat :

Umur :
Agama :
Pekerjaan :
Penghasilan :

II. Pertanyaan

1. Darimana Anda mengetahui JPTK “Al – Barokah”?
2. Apakah Anda merasa terbantu dengan adanya JPTK “Al – Barokah”?
3. Berapa kali Anda menggunakan jasa JPTK “Al – Barokah” mendapat pekerjaan?
4. Apa syarat-syarat yang harus Anda penuhi untuk mendapatkan pekerjaan?
5. Apakah Anda mendapatkan pelatihan sebelum disalurkan kepada pemberi kerja?
6. Apakah Anda nyaman dan senang mendapatkan pekerjaan Anda saat ini?
7. Apakah Anda mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja?
8. Apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan kesepakatan?
9. Apakah gaji yang Anda dapatkan sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian?

10. Apakah Anda juga mendapatkan hak untuk mengambil cuti?
11. Apakah pemberikerja Anda saat ini merupakan pemberi kerja yang baik dan telah melaksanakan kewajibannya sesuai perjanjian?
12. Sebelumnya, apakah Anda pernah mendapatkan pekerjaan dari “Al-Barokah” juga?
13. Mengapa Anda berhenti dari pekerjaan Anda yang dulu?
14. Siapa yang memutuskan untuk tidak melanjutkan kontrak tersebut?
15. Apa sanksi yang Anda dapatkan ketika Anda berhenti bekerja sebelum masa perjanjian selesai?
16. Apakah peran “Al-Barokah” cukup membantu ketika terjadi perselisihan antara Anda dan pemberi kerja?

LAMPIRAN IV

DAFTAR RESPONDEN

JASA PENYALUR

1. Pihak JPTK “Al-Barakah” : Ahmad Fajar

PENGUNA JASA

1. Pemberi Kerja : Sri Susantarini
Darmin
Indri
2. Pekerja : Marini
Suroto
Dwi Saputra
Siti Robi’ah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Hasil wawancara dengan pihak JPTK “Al- Barakah” Sleman

1. Tujuan didirikan JPTK “Al-Barokah” Sleman adalah menjalin silaturahmi dengan masyarakat serta untuk memudahkan para pencari kerja mendapatkan pekerjaan. Khususnya untuk para pencari kerja yang memiliki SDM rendah juga membantu pemerintah untuk mengurangi pengangguran.
2. Yayasan ini didirikan oleh Ahmad Fajar pada Rabu, 7 November 2014.
3. Visi : Menjunjung tinggi nilai kejujuran dan tanggungjawab
Misi: Memberikan pelayanan yang terbaik dalam bidang penyaluran tenaga kerja
4. Struktur Pengurusan : - Ahmad Fajar (Pimpinan)
 - Dwi Lestari (Admin)
 - Febri Hartanto (Admin)
 - Khoiril (Pengantar pekerja)
 - Indra Lesmana (Sopir)
 - Fajar (Sopir)
 - Santi (Operasional)
 - Diki (Operasional)
5. Lembaga ini merupakan yayasan yang dibuat untuk membantu sesama, membantu orang-orang yang membutuhkan pekerjaan dengan keterbatasan pengetahuan. Lembaga ini juga menyiapkan para calon tenaga kerja yang terlatih, jujur dan tanggung jawab.

6. Produk jasa yang disediakan sebenarnya tergantung permintaan dari pihak pencari kerja. Selama ini menyalurkan, tenaga kerja rumah tangga, tenaga kerja untuk di restoran, satpam, *customer service* dan masih banyak lagi.
7. Promosi dilakukan dengan cara membuat website, memposting di sosial media seperti facebook. Admin juga membuat selebaran fisik yang disebar di tempat-tempat umum, juga promosi mulut ke mulut,
8. Tim khusus promosi adalah para admin, yang harus aktif memposting lamaran di media sosial.
9. Media yang digunakan untuk promosi selain langsung ke lokasi, mulut ke mulut juga dengan memaksimalkan sosial media.
10. Program untuk menarik pengguna jasa adalah dengan memberika tempat tinggal sementara para calon tenaga kerja sekaligus melatih mereka agar lebih tanggung jawab dan lebih kompeten dalam bekerja. Dan untuk menarik pemberi kerja adalah dengan memberikan garansi.
11. Mencari tenaga kerja prosesnya adalah datang ke yayasan atau menghubungi penyalur. Bersedia memberikan alamat jelas sesuai KTP, menyerahkan fotokopian kartu identitas, membayarkan biaya pengambilan pekerja.
12. Syarat untuk mendapatkan pekerjaan, pekerja cukup datang ke yayasan, mengumpulkan salah satu identitas asli sebagai jaminan dan pihak penyalur akan menyiapkan pekerjaan apa yang sesuai. Pekerja harus memiliki semangat kerja yang tinggi, mau belajar dan mendengarkan arahan pihak penyalur. Untuk pendidikan minimal tamatan sekolah dasar

dengan usia minimal 18 tahun, sebenarnya diutamakan yang sudah berusia diatas 20 tahun, hanya saja terkadang ada calon pekerja yang masih dibawah umur yang tidak dapat melanjutkan pendidikan, untuk pekerja tersebut diwajibkan membuat surat ijin bekerja dengan ditandatangani oleh orang tua.

13. Biaya jasa pengambilan pekerja sebesar Rp. 700.000, 00 (tujuh ratus ribu rupiah) untuk wilayah Yogyakarta dengan masa garansi 3 bulan, Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk luar kota dan luar pulau Jawa, dengan masa garansi 6 sampai dengan 12 bulan.
14. Tarif khusus selain biaya pengambilan pekerja adalah biaya pengantaran pekerja ke lokasi kerja, sebesar Rp. 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah) untuk wilayah kota Yogyakarta saja.
15. Ya, ada pelatihan sebelum disalurkan ke tempat kerja.
16. Jaminan yang diberikan untuk pekerja yaitu pekerjaan yang jelas, sesuai kemampuan, jika ada permasalahan juga akan dibantu untuk musyawarah. Jaminan untuk pemberi kerja berupa garansi. Garansi ini wujudnya pengembalian uang biaya jasa pencari tenaga kerja, diberikan ketika pekerja yang disalurkan melakukan wanprestasi, atau kabur sebelum tiga bulan kerja dan jaminan mendapat penggantian pekerja.
17. Ya, JPTK “Al- Barokah” Sleman, membuat perjanjian kerja untuk menguatkan perjanjian antara para pihak.
18. Peran JPTK “Al-Barokah” Sleman, menjadi penengah untuk para pihak.

19. Dengan tetap memantau pekerja dan pemberi kerja secara berkala melalui telepon atau datang langsung ke lokasi.



Hasil wawancara dengan pihak pekerja

Nomor pertanyaan	Jawaban para pekerja			
	Suroto, Serabutan, 29 tahun.	Marini, Rumah Tangga, 45 tahun.	Siti, rumah tangga/ jaga kos, 19 tahun.	Dwi Saputra, rumah tangga/ mengurus lansia, 30 tahun.
1	Dari Facebook	Diberi tahu teman	Sosial media	Sosial media, iklan dan teman
2	Terbantu	Sangat terbantu	Terbantu	Terbantu
3	Pertama kali	Berkali-kali, karena kadang sebagai pekerja pocokan ketika hari raya	Pertama	Ke dua kali
4	Menyerahkan kartu identitas / KTP dan mau kerja	Menyerahkan identitas	Menyerahkan KTP	Menyerahkan KTP dan KK ditahan
5	Tidak mendapat pelatihan	Pernah diberi penjelasan saja bentuk pekerjaannya	Ya dilatih	Yang pertama langsung kerja tanpa pelatihan.
6	Senang	Senang	Senang	Senang
7	Mampu	Cukup mampu	Sangat mampu	Mampu
8	Sesuai, kadang harus kerja serabutan	Sesuai, hanya kadang jadi serabutan	Sesuai	Sesuai
9	Sesuai perjanjian	Sesuai perjanjian, kadang dapat lebih.	Sesuai perjanjian, kadang dapat bonus.	Sesuai, gaji tiap bulan minimal dapat Rp. 2.250.00,00 kadang dikasih bonus.
10.	Ya, cuti satu bulan 2 kali, jika tidak	Iya dapat, selalu saya manfaatkan	Ya, saya kadang tidak ambil cuti	Ya, saya jarang ambil cuti.

	diambil dapat uang tambahan.	untuk pulang.	agar dapat tambahan.	
11.	Iya, saya mendapatkan hak saya.	Iya, saya dapat hak saya sesuai perjanjian.	Iya, saya dapat hak saya berupa gaji dan libur.	Iya, saya mendapatkan hak saya.
12.	Belum, ini pertama kali	Sudah, saya berkali-kali dapat kerjaan dari sini	Ini pertama kali	Ya, dulu saya ditempatkan di luar pulau Jawa.
13.		Ingin dapat kerjaan baru.		Terlalu jauh jadi saya berhenti setelah masa garansi berakhir.
14.		Saya yang memutuskan berhenti		Saya yang memutuskan berhenti
15.		Saya berhenti secara baik-baik.		Saya berhenti secara baik-baik, sesuai perjanjian jadi tidak ada sanksi.
16.	Iya jika ada kesalahan paham, penyalur mempertemukan dan bermusyawarah.	Iya, penyalur membantu menyelesaikan masalah.	Saya belum pernah ada masalah.	Iya tentu penyalur memberikan solusi jika ada masalah.

Hasil wawancara dengan pihak pemberi kerja

Nomor pertanyaan	Jawaban para pemberi kerja		
	Indri, Ibu rumah tangga 40 tahun.	Ibu Darmin, PNS, 50 tahun,	Sri Susantarini, Pengusaha, 47 tahun.
1.	Iklan di facebook	Sosial media	Dari teman
2.	Sedikit terbantu	Terbantu	Terbantu, tapi pernah kecewa
3.	Satu kali	Beberapa kali	Beberapa kali
4.	Rp. 500.000,00	Rp. 400.000,00 s.d Rp. 500.000,00	Rp. 400.000,00 s.d Rp. 500.000,00
5.	Tidak mahal	Tidak mahal, lebih murah dari penyalur lain	Mahal
6.	Ya, saya datang ke yayasan menjemput pekerjaanya sekalian tandatangan perjanjian.	Ya, saya datang ke yayasan menjemput pekerja.	Diantar pihak penyalur.
7 & 8	Ada, biaya pengantaran Rp. 50.000,00	Ada, biaya pengantaran Rp. 50.000,00	Ada, biaya pengantaran Rp. 50.000,00
9.	Ya, sesuai dengan yang saya butuhkan	Sedikit tidak kompeten pekerjaanya.	Ya, sesuai dengan yang saya butuhkan
10.	Cukup mampu bekerja dengan baik.	Cukup mampu bekerja dengan baik	Cukup mampu bekerja dengan baik
11.	Ya, pekerja sangat jujur	Tidak	Cukup baik dan jujur
12.	Lumayan rajin	Lumayan rajin	Rajin dan sangat membantu
13.	Sesuai dengan kebutuhan saya.	Tidak terlalu.	Ya, sesuai dengan kriteria.
14.	3 bulan	3 bulan	3 bulan
15.	Belum pernah.	Pernah	Pernah
16.	-	Memberikan pengganti.	Memberikan penggantian pekerja.
17.	Belum pernah	Belum pernah	Belum pernah
18.	-	-	-
19.	Belum pernah	Pernah minta ganti pekerja.	Pernah minta ganti pekerja.
20.	-	1 bulan baru dapat pengganti.	7 hari setelah minta langsung di antarkan pekerja yang baru.

21.	-	Tidak, karena sudah pulang	Tidak, karena pekerja sudah pulang.
22.	Tidak direkomendasikan, jika sudah tidak nyaman mending langsung diganti yang baru.	Sebenarnya tidak masalah, jika pekerja mau.	Tidak direkomendasikan, jika sudah tidak nyaman mending langsung diganti yang baru.
23.	Ya, itu bentuk tanggungjawab penyalur.	Ya, itu bentuk tanggungjawab penyalur.	Ya, itu bentuk tanggungjawab penyalur.
24.	Ada kesepakatan diawal, saya mampu menjanjikan gaji sebesar dua juta perbulan.	Diawal perjanjian, saya memberikan gaji satu juta dua ratus perbulan.	Diawal perjanjian kita sepakat untuk gaji sebesar dua juta tiga ratus ribu rupiah.
25.	Ya sangat wajar	Wajar	Ya, wajar sesuai dengan pekerjaannya.
26.	Tidak, saya memahaminya sendiri. Hanya dijelaskan mengenai garansi.	Tidak, saya juga tidak baca. Mereka hanya menjelaskan tentang garansi dan cuti.	Ya, saya meminta dijelaskan secara rinci.
27.	Ya, saya baca dan saya pahami.	Tidak	Ya saya baca dan mendengarkan penjelasan pihak penyalur.
28.	Cukup membantu.	Kurang membantu.	Sangat membantu.

LAMPIRAN V

SURAT PERNYATAAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : A- Fajar
Jabatan : Pimpinan JPTK "Al-Barokah".
Instansi : JPTK "Al-Barokah" Sleman.
Alamat : Jl. Magelang km. 14 Murangan, Sleman.

Menyatakan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan mahasiswi:

Nama : Fatikah Ratnasari
NIM : 13380038
Progamstudi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Fakultas : Syariah dan Hukum
Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Pekerja

Rumah Tangga (Studi Pada JPTK "Al-Barokah" Sleman.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 07 Februari 2018

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

JPTK "Al-Barokah"
Jl. Magelang KM 13,5 Murangan
Triharjo Sleman Yogyakarta
Telp. 0274-467302, 0856 4276 6242

LAMPIRAN VI

Telp. 0274 867302 - 082220546658 - 087839439419
Email : albarokah03@gmail.com Website : www.albarokah3.com

SURAT KESEPAKATAN ANTARA, JPTK, TENAGA KERJA DAN PENGGUNA JASA

YANG BERTANDA TANGAN DIBAWAH INI SAYA :
Nama : Ahmad Fajar
Selaku : Directore JPTK AL - BAROKAH

MENYATAKAN
Telah mempekerjakan calon tenaga kerja
Nama: Sesuai Identitas Alamat : Sesuai Identitas

1. Saya bertanggung jawab sepenuhnya (tidak untuk mngganti) untuk membantu menguruskan terhadap apa yang dilakukan pekerja, apabila berbuat hal-hal yang bersifat merugikan pihak pengguna jasa, Misal mencuri, merusak barang berharga, dll.
2. Saya bersedia membantu menyelesaikan masalah secara kekeluargaan dan membantu untuk tindakan lebih lanjut apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.
3. Saya sewaktu-waktu bisa menarik pekerja yang dikirim dan pengganti tidak kami berikan jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, misal : penganiayaan, pelecehan seksual, gaji tidak diberikan sesuai dengan apa yang sudah disepakati, tidak memberi makan yang memadai, dan lain-lain termasuk perilaku yang tidak dibenarkan secara hukum, agama, dan pemerintah.
4. Administrasi tidak bisa kembali apabila pihak pengguna jasa telah mengeluarkan dengan sepihak tanpa alasan yang tidak masuk akal. Administrasi kembali $\frac{1}{4}$ apabila tenaga kerja tidak betah dan tidak ada pengganti dalam kurun 15 hari
5. Biaya administrasi dibayarkan langsung ketika tenaga kerja sudah menyetujui antara kesepakatan kerja dan gaji, khusus pengiriman jabodetabek dan luar jawa dan sudah memboking tiket pesawat.
6. Pengguna jasa diharapakan berhati-hati untuk meletakkan benda-benda berharga. Semisal Pengguna jasa meninggalkan rumah /kantor harus mengunci pintu-pintu kamar, almari dan sejenisnya sekiranya yang dianggap itu penting baginya.
7. Saya tidak akan berkata kasar atau saling memojokan atau mencela kepada pihak Pengguna jasa / tenaga kerja. Apabila dikemudian hari terjadi ketidakcocokan, maka saya akan tempuh dengan jalur kekeluargaan.

YANG BERTANDA TANGAN DIBAWAH INI SAYA :
Nama: Alamat:
Selaku **PENGGUNA JASA**

1. Akan mempekerjakan sdr/i sebagai calon tenaga kerja dengan baik.
2. Akan mempekerjakan sdr/i tersebut di atas sebagaimana mestinya, dan bersedia memberikan gaji perbulan sebesar Rp Dan pengganti cuti Rp50.000 per/hari selama 2 hari, dalam satu bulan Rp 100.000, apabila cuti tidak diambil. kecuali cuti pada hari besar menyesuaikan kesepakatan termasuk libur 7 hari dapat diuangkan apabila tidak diambil libur Rp. 150.000 per/hari. Dan memberikan kenaikan gaji secara bersekala minimal setelah masa kerja 3 bulan dalam akad yang sudah disepakati atau menurut kebijakan.
3. Tidak akan menyalah gunakan pekerja untuk bekerja melanggar hukum agama dan pemerintah.
4. Akan memperlakukan pekerja dengan baik tanpa adanya tindakan kekerasan atau intimidasi.

Akan membantu sewajarnya biaya untuk kesehatan tenaga kerja apabila di kemudian hari terjadi hal hal dimana kita tidak tahu seperti kecelakaan, sakit, dll yang bersangkutan dengan pekerjaan yang sudah di sepakati..

YANG BERTANDA TANGAN DIBAWAH INI SAYA :

Selaku Calon Tenaga Kerja

Nama; : Sesuai identitas

Alamat : Sesuai identities

MENYATAKAN :

1. Saya bersedia bekerja sebagai tenaga kerja yang Bapak/Ibu minta.
2. Akan mematuhi segala yang diatur dalam bekerja sebatas tidak bertentangan dengan agama dan pemerintah.
3. saya tidak akan berkata kasar atau saling memojokan atau mencela kepada pihak AL-BAROKAH/MAJIKAN. Apabila dikemudian hari terjadi ketidakcocokan, maka saya akan tempuh dengan jalur kekeluargaan.
4. Apabila saya keluar atau pindah dari tempat bekerja, saya akan melaporkan diri kepada pihak pengguna jasa langsung atau melalui penyalur tenaga kerja.
5. Saya berjanji akan menjaani sistem GARANSI selama ... bulan, apabila sebelum ... bulan saya telah keluar maka gaji dihitung menyesuaikan dgn jumlah bulan kerja tersebut dan saya bersedia dipotong..... gaji sebagai ganti kerugian administrasi yang sudah dikeluarkan oleh pengguna jasa kepada penyalur tenaga kerja. Dan diberikan ke jasa penyalur tenaga kerja sebagai pengganti calon tenaga kerja yang baru. Apabila pengganti tidak ada maka potongan tersebut kembali kepada ke pihak pengguna jasa.
6. Apabila saya mengambil Cuti/Pulang selama belum selesai masa GARANSI maka saya bersedia dikurangi..... gaji sebagai jaminan dalam bulan tersebut, dan akan menanggung biaya kepulangan dengan biaya sendiri. Dan masa cuti "khusus luarjawa/luarkota" bisa di ambil setelah minimal masa 3 bulan kerja kecuali cuti akibat berhalangan misalnya kematian dan bencana alam.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan dalam keadaan sadar tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sleman/...../ 201

Yang membuat pernyataan

Pengguna jasa

Pimpinan JPTK AL - BAROKAH

Calon tenaga kerja

JPTK AL-BAROKAH
JPTK AL-BAROKAH
Jl. Magelang No. 100, Aurang
Trikarya Sleman, Yogyakarta
Telp. 0274-867302, 0856 4276 6292
(AHMAD FAJAR)

SURAT KESEPAKATAN ANTARA, JPTK, TENAGA KERJA DAN PENGGUNA JASA

YANG BERTANDA TANGAN DIBAWAH INI SAYA :

Nama : Ahmad Fajar

Selaku : Directore JPTK AL - BAROKAH

MENYATAKAN

Telah mempekerjakan calon tenaga kerja

Nama: Sesuai Identitas Alamat : Sesuai Identitas

1. Saya bertanggung jawab sepenuhnya (tidak untuk mngganti) untuk membantu menguruskan terhadap apa yang dilakukan pekerja, apabila berbuat hal-hal yang bersifat merugikan pihak pengguna jasa, Misal mencuri, merusak barang berharga, dll.
2. Saya bersedia membantu menyelesaikan masalah secara kekeluargaan dan membantu untuk tindakan lebih lanjut apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.
3. Saya sewaktu-waktu bisa menarik pekerja yang dikirim dan pengganti tidak kami berikan jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, misal : penganiayaan, pelecehan seksual, gaji tidak diberikan sesuai dengan apa yang sudah disepakati, tidak memberi makan yang memadai, dan lain-lain termasuk perilaku yang tidak dibenarkan secara hukum, agama, dan pemerintah.
4. Administrasi tidak bisa kembali apabila pihak pengguna jasa telah mengeluarkan dengan sepihak tanpa alasan yang tidak masuk akal. Administrasi kembali ¼ apabila tenaga kerja tidak betah dan tidak ada pengganti dalam kurun 15 hari
5. Biaya administrasi dibayarkan langsung ketika tenaga kerja sudah menyetujui antara kesepakatan kerja dan gaji, khusus pengiriman jabodetabek dan luar jawa dan sudah memboking tiket pesawat.
6. Pengguna jasa diharapakan berhati-hati untuk meletakkan benda-benda berharga. Semisal Pengguna jasa meninggalkan rumah /kantor harus mengunci pintu-pintu kamar, almari dan sejenisnya sekiranya yang dianggap itu penting baginya.
7. Saya tidak akan berkata kasar atau saling memojokan atau mencela kepada pihak Pengguna jasa / tenaga kerja. Apabila dikemudian hari terjadi ketidakcocokan, maka saya akan tempuh dengan jalur kekeluargaan.

YANG BERTANDA TANGAN DIBAWAH INI SAYA :

Nama:

Alamat:

Selaku **PENGGUNA JASA**

1. Akan mempekerjakan sdr/i sebagai calon tenaga kerja dengan baik.
2. Akan mempekerjakan sdr/i tersebut di atas sebagaimana mestinya, dan bersedia memberikan gaji perbulan sebesar Rp Dan pengganti cuti Rp50.000 per/hari selama 2 hari, dalam satu bulan Rp 100.000, apabila cuti tidak diambil. kecuali cuti pada hari besar menyesuaikan kesepakatan termasuk libur 7 hari dapat diuangkan apabila tidak diambil libur Rp. 150.000 per/hari. Dan memberikan kenaikan gaji secara bersekala minimal setelah masa kerja 3 bulan dalam akad yang sudah disepakati atau menurut kebijakan.
3. Tidak akan menyalah gunakan pekerja untuk bekerja melanggar hukum agama dan pemerintah.
4. Akan memperlakukan pekerja dengan baik tanpa adanya tindakan kekerasan atau intimidasi.

Akan membantu sewajarnya biaya untuk kesehatan tenaga kerja apabila di kemudian hari terjadi hal hal dimana kita tidak tahu seperti kecelakaan, sakit, dll yang bersangkutan dengan pekerjaan yang sudah di sepakati..

YANG BERTANDA TANGAN DIBAWAH INI SAYA :

Selaku Calon Tenaga Kerja

Nama; : Sesuai identitas

Alamat : Sesuai identities

MENYATAKAN :

1. Saya bersedia bekerja sebagai tenaga kerja yang Bapak/Ibu minta.
2. Akan mematuhi segala yang diatur dalam bekerja sebatas tidak bertentangan dengan agama dan pemerintah.
3. saya tidak akan berkata kasar atau saling memojokan atau mencela kepada pihak AL-BAROKAH/MAJIKAN. Apabila dikemudian hari terjadi ketidakcocokan, maka saya akan tempuh dengan jalur kekeluargaan.
4. Apabila saya keluar atau pindah dari tempat bekerja, saya akan melaporkan diri kepada pihak pengguna jasa langsung atau melalui penyalur tenaga kerja.
5. Saya berjanji akan menjalani sistem GARANSI selama ... bulan, apabila sebelum ... bulan saya telah keluar maka gaji dihitung menyesuaikan dgn jumlah bulan kerja tersebut dan saya bersedia dipotong..... gaji sebagai ganti kerugian administrasi yang sudah dikeluarkan oleh pengguna jasa kepada penyalur tenaga kerja. Dan diberikan ke jasa penyalur tenaga kerja sebagai pengganti calon tenaga kerja yang baru. Apabila pengganti tidak ada maka potongan tersebut kembali kepada ke pihak pengguna jasa.
6. Apabila saya mengambil Cuti/Pulang selama belum selesai masa GARANSI maka saya bersedia dikurangi..... gaji sebagai jaminan dalam bulan tersbut, dan akan menanggung biaya kepulangan dengan biaya sendiri. Dan masa cuti "khusus luarjawa/luarkota" bisa di ambil setelah minimal masa 3 bulan kerja kecuali cuti akibat berhalangan misalnya kematian dan bencana alam.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan dalam keadaan sadar tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan
Calon tenaga kerja

Pengguna jasa

Slleman/...../ 201

Pimpinan JPTK AL - BAROKAH

JPTK AL-BAROKAH
Jl. Magelang No. 733 Aurang
Triharjo Sleman Yogyakarta
Telp. 0274-867302, 0856 4276 6292
(**AHMAD FAJAR**)

CURICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Fatikah Ratna Sari

Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kebangsaan : Indonesia
Alamat Rumah : Sapen GK I/ 524 RT. 23 RW. 07
Demangan, Gondokusuman, Yogyakarta

E-mail : fatikahratnasari15@gmail.com
No. HP : 0857 2970 0111

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SD Negeri Legundi 1 Panggang 2001 – 2007

SMP : SMP Negeri 1 Panggang 2007 – 2009
SMP Institut Indonesia 2009 – 2010

SMK : SMK Negeri 1 Yogyakarta

S1 : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

PENGALAMAN ORGANISASI

Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Ashram Bangsa
Bendahara Ikatan Pemuda Sapen, Yogyakarta
Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah