

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia mempunyai hak yang sama untuk memperoleh kehidupan yang layak dan terpenuhi semua kebutuhan hidupnya. Bekerja adalah cara utama yang bisa dilakukan setiap manusia, agar dapat memenuhi kebutuhan hidup dan memperoleh kehidupan yang layak. Bekerja menurut kepentingan individu adalah pengerahan tenaga dan fikiran seseorang dengan mana yang bersangkutan akan memperoleh sesuatu yang bermanfaat bagi kelangsungan hidupnya.¹

Dalam ajaran agama Islam, bekerja dan berusaha adalah perintah dan kewajiban bagi setiap pemeluknya. Perintah bekerja berlaku pada setiap Muslim tanpa membedakan pangkat, golongan, status dan jabatan seseorang. Bekerja keras merupakan bagian dari *akhlāqul karīmah* yang harus dimiliki oleh setiap Muslim. Karena itulah, Rasulullah SAW. mensejajarkan orang-orang yang bekerja keras untuk mendapatkan rejeki yang halal dengan mereka yang berjihad di jalan Allah. Seseorang yang bekerja keras demi memenuhi kebutuhan hidup keluarganya bisa menghindarkan keluarga mereka dari hal-hal yang menjerumuskan, yang seringkali dilatarbelakangi faktor keterbatasan ekonomi.²

¹G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet. Ke-4, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 15.

²“Anjuran Rasulullah, Umatnya Harus Bekerja Keras”, dalam <http://alhikmah.co/2015/02/26/anjuran-rasulullah-umatnya-harus-bekerja-keras/> , diakses tanggal 16 Mei 2017

Namun demikian, mencari pekerjaan bukanlah hal yang mudah dilakukan di Indonesia, karena tidak seimbangnya lapangan kerja yang tersedia dengan banyaknya pencari kerja yang ada. Hal tersebut diperburuk dengan rendahnya tingkat pendidikan dan kurangnya *skill* (keahlian) serta pengalaman yang dimiliki para pencari kerja, sehingga pencarian kerja menjadi semakin sulit dilakukan.

Minimnya permintaan tenaga kerja tersebut menjadi salah satu penyebab banyak orang yang memutuskan untuk menjadi TKI, baik secara legal maupun ilegal.³ TKI merupakan singkatan dari Tenaga Kerja Indonesia, yakni sebutan bagi warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu. TKI sering di artikan sebagai pekerja kasar, hidup kekurangan, dan tidak memiliki keahlian.⁴

Menjadi TKI yang bekerja di luar negeri secara legal atau resmi dapat ditempuh melalui PPTKIS (Pelaksana Penempatan TKI Swasta) atau mendaftarkan diri di Disnaker Kabupaten / Kota. PPTKIS yang kemudian akan mengurus dan mengatur serta menyalurkan Calon TKI kepada majikan atau perusahaan di luar negeri sesuai ketentuan yang berlaku. PPTKIS adalah berupa badan hukum yang telah memperoleh izin resmi dari pemerintah untuk melaksanakan pelayanan penempatan TKI di Luar Negeri. PPTKIS dikenal juga oleh masyarakat dengan PJTKI (Penyedia Jasa Tenaga Kerja Indonesia).⁵

³Godam 64, “*Alasan Penyebab Seseorang Menjadi Tki (Tenaga Kerja Indonesia) Ke Luar Negeri*”, dalam <http://www.organisasi.org/1970/01/alasan-penyebab-seseorang-menjadi-tki-tenaga-kerja-indonesia-ke-luar-negeri.html>, diakses tanggal 16 Mei 2017.

⁴*Ibid*

⁵Rhama Wijaya, “*Cara Menjadi TKI Legal 2017*”, dalam <https://www.infoperbankan.com/karir/cara-menjadi-tki-legal.html>, diakses tanggal 16 Mei 2017

Namun, selain cara tersebut ada cara lain yang bisa dilakukan yakni dengan langsung melamar pekerjaan atau mengajukan diri kepada perusahaan atau majikan di negara tujuan. Melamar pekerjaan langsung kepada perusahaan atau majikan di negara yang dituju dianggap lebih aman daripada harus melalui badan hukum penyalur TKI terlebih dahulu. Hal ini karena anggapan sebagian orang bahwa badan hukum penyalur TKI atau PJTKI rawan akan penipuan dan *Human Trafficking*. Sedangkan jika melamar langsung kepada perusahaan atau majikan dianggap lebih aman karena Calon TKI dapat dengan pasti mengetahui dimana dan kepada siapa ia bekerja.⁶

Seperti yang dilakukan oleh beberapa TKI dari Kabupaten Lamongan yang melamar pekerjaan dan mengajukan diri langsung kepada Majikan atau biasa disebut *Toke* yang berada di Malaysia. Majikan yang dimaksud adalah seorang warga Indonesia pemilik Restoran Husnul Hidayah, sebuah restoran makanan Jawa di Malaysia. Seluruh proses pengurusan Calon TKI dan Majikan hanya dilakukan dalam komunikasi melalui sambungan telepon dan keduanya hanya akan bertemu saat Calon TKI sudah sampai di Malaysia.⁷ Termasuk dalam urusan perjanjian kerja antara Calon TKI dan Majikan dilakukan melalui sambungan telepon tersebut. Meski demikian, Calon TKI tidak mengetahui tentang bagian pekerjaannya dan besar gaji yang akan diperoleh. Calon TKI hanya mengetahui bahwa dirinya akan berkerja di restoran masakan Jawa milik Ibu Husnul Hidayah di Malaysia. Dengan kata lain perjanjian kerja hanya dilakukan melalui lisan.

⁶Wawancara TKI Malaysia dari Paciran, Lamongan.

⁷Wawancara TKI Malaysia dari Paciran, Lamongan

Perjanjian atau kontrak lisan merupakan suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara lisan (*oral contract*), bukan secara tertulis baik dalam bentuk akta di bawah tangan atau akta otentik.⁸ Dalam kontrak kerja lisan, terkandung suatu janji yang mengungkapkan kehendak memperkerjakan-dipekerjakan yang dinyatakan dan dianggap sebagai elemen konstitutif dari kekuatan mengikat kontrak.

Perjanjian kerja dalam Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa atau *Ijārah*, karena ada yang mengartikan *Ijārah* sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil atau menyewa manfaat tenaga manusia.⁹ Dalam peraturan perundangan Indonesia pedoman prinsip ekonomi syariah telah di atur dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah, termasuk juga diatur di dalamnya pedoman tentang akad *Ijārah* yang juga diatur tentang rukun dan syarat sah suatu akad.

Peraturan mengenai TKI dan segala hal yang berkaitan dengannya telah diatur sendiri dengan Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Segala hal mengenai TKI mulai dari hak, kewajiban dan pelaksanaan pemberangkatan, penyaluran dan pemulangan, termasuk tentang perjanjian kerja TKI yang disebutkan bahwa perjanjian tersebut harus berbentuk tertulis.

Dalam praktik perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan antara Calon TKI dan Majikan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, terindikasi adanya beberapa ketidaksesuaian dengan ketentuan akad *Ijārah* dan ketentuan

⁸Muhammad Saifuddin, *Hukum Kontrak*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2012), 137.

⁹Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 122.

Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 mengenai perjanjian kerja, seperti ketidakjelasan jenis atau bagian pekerjaan yang dilakukan, jumlah gaji atau upah, dan perjanjian kerja yang hanya dilakukan dengan lisan.

Dari berbagai penjelasan tersebut penulis tertarik mengangkat masalah seperti yang telah dijelaskan menjadi sebuah penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Lisan Antara TKI dengan Majikan di Restoran Husnul Hidayah Malaysia (ditinjau dari Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004)”

Tinjauan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah akan difokuskan pada ketentuan mengenai akad sewa atau akad *Ijārah* dan tinjauan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 pada penelitian akan difokuskan pada ketentuan mengenai perjanjian kerja tepatnya pada Pasal 55 sampai dengan Pasal 57. Mengingat bahwa peraturan mengenai perjanjian kerja TKI telah diatur khusus dan tersendiri dalam Undang-Undang tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja lisan antara TKI dan Majikan di Restoran Husnul Hidayah Malaysia?
2. Bagaimana tinjauan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 terhadap pelaksanaan perjanjian kerja lisan antara TKI dan Majikan di Restoran Husnul Hidayah Malaysia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja lisan antara TKI dan Majikan di Restoran Husnul Hidayah Malaysia.
- b. Mengetahui tinjauan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 terhadap pelaksanaan perjanjian kerja lisan antara TKI dan Majikan di Restoran Husnul Hidayah Malaysia.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Dapat menjadi refrensi bagi pembaca mengenai tinjauan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pada pelaksanaan perjanjian kerja lisan antara TKI dan Majikan.
- b. Dapat menjadi refrensi bagi pembaca mengenai perjanjian kerja dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

D. Kajian Pustaka

Dari topik yang penulis ingin teliti yakni tentang perjanjian kerja TKI serta pengurusannya, penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya adalah:

1. Studi akad *ijārah* terhadap perjanjian kerja antara TKI dan PJTKI (PT. Amri Margatama Cabang Ponorogo) oleh Ruwiyati, Tahun 2010.¹⁰

¹⁰Skripsi Ruwiyati, "Studi Akad Ijarah Terhadap Perjanjian Kerja Antara TKI Dan PJTKI (PT. Amri Margatama Cabang Ponorogo)", (Surabaya: IAIN Sunan Ampel, 2010)

Penelitian ini berfokus pada perjanjian kerja yang dilakukan TKI dan PJTKI dan kemudian dikaji dengan akad *ijārah*. Hasil penelitian ini adalah bahwa perjanjian yang dilakukan cacat dari objek sewa-menyewa karena yang mengikatkan diri hanya antara TKI dengan pimpinan PJTKI. Dan lembar perjanjian yang hanya dimiliki oleh PJTKI tidak dibenarkan dalam hukum Islam karena menghilangkan guna dari perjanjian kerja sebagai jaminan kebenaran.

2. Tinjauan hukum Islam terhadap perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI (studi kasus di PT. Amri Margatama Cabang Ponorogo) oleh Imam Bashori tahun 2010.¹¹

Penelitian ini berfokus pada perjanjian kerja TKI dan PJTKI yang kemudian diarahkan pada sistem pengambilan keuntungan PJTKI. Hasil penelitian ini adalah bahwa perjanjian yang dilakukan dianggap sah selama tidak bertentangan dengan syari'at Islam namun sistem pengambilan keuntungan PJTKI tidak sesuai syariah karena mengambil 100% gaji TKI selama lima bulan pertama.

3. Pelaksanaan terhadap upah pendapatan antara tenaga kerja Indonesia (TKI) dan perusahaan PJTKI ditinjau dari hukum Islam oleh Ambarwati tahun 2006.¹²

Pada penelitian ini, peneliti lebih berfokus kepada perjanjian pembagian upah TKI kemudian dianalisis dengan Hukum Islam.

¹¹Skripsi Imam Bashori, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja antara TKI dengan PJTKI (Studi Kasus di PT. Amri Margatama Cabang Ponorogo)", (Ponorogo: STAIN Ponorogo, 2010)

¹²Skripsi Ambarwati, "Pelaksanaan Terhadap Upah Pendapatan Antara Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Dan Perusahaan PJTKI Ditinjau Dari Hukum Islam", (Surabaya: UINSA, 2006)

4. Perlindungan tenaga kerja indonesia (TKI) ke luar negeri menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Studi pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jawa Tengah) oleh Sunawar Sukowati, Tahun 2011.¹³

Penelitian ini berfokus pada bagaimana perlindungan TKI, Hambatan yang dihadapi BP3TKI, serta Upaya yang dilakukan BP3TKI dalam melindungi hak TKI di luar negeri menurut Undang-Undang No 39 Tahun 2004.

Dari beberapa penelitian yang sudah pernah dilakukan, belum pernah ada yang membahas secara spesifik tentang perjanjian kerja antara TKI dan Majikan yang kemudian ditinjau dengan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah tentang *Ijārah* serta Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004, untuk itu penulis ingin membahas masalah tersebut dengan sebuah penelitian yang berjudul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Lisan Antara TKI dengan Majikan di Restoran Husnul Hidayah Malaysia (ditinjau dari Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004)”.

Penelitian ini akan mengkaji tentang perjanjian kerja TKI dan Majikan yang dilakukan dengan lisan kemudian menganalisisnya dengan ketentuan akad *Ijārah* dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah dan dengan

¹³Skripsi Sunawar Sukowati, “Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri Menurut Undang-Undang No 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Studi Pada Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jawa Tengah)”, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2011)

ketentuan tentang perjanjian kerja dalam Pasal 1, Pasal 55, Pasal 56 dan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini yang menjadi langkah-langkah penyusunan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab. Masing-masing bab terdiri dari beberapa sub-bab guna lebih memperjelas ruang lingkup dan cakupan masalah yang diteliti. Bab-bab tersebut tersusun dengan teratur sehingga antara bab pertama dengan bab selanjutnya saling berkaitan dan merupakan satu kesatuan yang utuh. Lima bab tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama ini akan membahas tentang gambaran umum dari permasalahan yang akan diteliti. Bab ini terdiri dari beberapa sub-bab yakni latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, serta sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab kedua ini berisi tentang landasan teori yang digunakan peneliti untuk mengkaji permasalahan yang dijabarkan pada bab pertama. Bab ini terdiri dari penjelasan umum mengenai perjanjian kerja, perjanjian kerja menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah dan penjelasan tentang perjanjian kerja dalam Undang-

Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ketiga ini membahas mengenai metode yang digunakan peneliti untuk mendapatkan hasil penelitian yang teratur dan sistematis. Meliputi jenis penelitian, sifat dan pendekapatan penelitian, sumber data, juga teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini adalah bab yang berisi hasil penelitian yang dilakukan sekaligus analisa hasil yang diperoleh dengan teori yang dibahas pada bab dua.

BAB V : PENUTUP

Bab terakhir yang berisi kesimpulan penelitian sekaligus menjawab rumusan masalah dan saran yang berisi solusi dari permasalahan yang telah diteliti.