

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PERJANJIAN  
PENEMPATAN KERJA ANTARA PT BERKAH GUNA SELARAS  
DENGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) PERSPEKTIF  
MAQASHID SYARIAH**



**Oleh:**

**EKA DIANA SUSILAWATI**  
**190201051**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM**

**MATARAM**

**2023**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PERJANJIAN  
PENEMPATAN KERJA ANTARA PT BERKAH GUNA SELARAS  
DENGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) PERSPEKTIF  
MAQASHID SYARIAH**

**Skripsi**

**Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Mataram**

**Untuk Melengkapi Persyaratan Mencapai Gelar**

**Sarjana Hukum**



**Oleh:**

**EKA DIANA SUSILAWATI**  
**190201051**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM**

**MATARAM**

**2023**



Perpustakaan UIN Mataram

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh: Eka Diana Susilawati, NIM 190201051 dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Penempatan Kerja Antara PT Berkah Guna Selaras Dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Perspektif Maqashid Syariah” telah memenuhi syarat dan disetujui untuk diuji

Disetujui pada tanggal : 6 - 02 - 2024


Pembimbing I

Pembimbing II

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
M A T A R A M

  
Prof. Dr. H. Musawar, M.Ag.

NIP. 197508201999032003

  
Muhammad Dimas  
Hidayatullah Wildan, M.H.I

NIDN. 2028059202

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Mataram, 6 - 02 - 2024

Hal: Ujian Skripsi

Yang Terhormat

Dekan Fakultas Syariah

*Assalamualaikum, Wr. Wb*

Dengan hormat setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi, kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Eka Diana Susilawati  
Mahasiswa  
NIM : 190201051  
Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Penempatan Kerja Antara PT Berkah Guna Selaras Dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Perspektif Maqashid Syariah

Telah Memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Syariah UIN Mataram. Oleh Karena itu, kami berharap agar skripsi ini dapat segera di *-munaqasyah-*kan.

*Wassalamu 'alaikum, Wr. Wb*

Pembimbing I

  
Prof. Dr. H. Musawar, M.Ag.

NIP. 197508201999032003

Pembimbing II

  
Muhammad Dimas  
Hidayatullah Wildan, M.H.I

NIDN. 2028059202

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini: 6-02-2024

Nama : Eka Diana Susilawati  
Nim : 190201051  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Penempatan Kerja Antara PT Berkah Guna Selaras Dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Perspektif Maqashid Syariah”. Ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karyanya sendiri, kecuali pada bagian-bagian dirujuk sumbernya. Jika saya terbukti melakukan plagiat tulisan/karya orang lain, siap menerima sanksi yang ditentukan oleh lembaga.

Mataram,

Perpustakaan UIN Mataram Siapa yang menyatakan

  
Eka Diana Susilawati

## PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi oleh: Eka Diana Susilawati Nim: 190201051 dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Penempatan Kerja Antara PT Berkah Guna Selaras Dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Perspektif Maqashid Syariah". Telah dipertahankan di depan dewan pengujijurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah UIN Mataram

Pada Tanggal: 6-02-2024

Dewan Penguji

Prof. Dr. H. Musawar, M.Ag.  
(Ketua Sidang/pemb.I)



M. Dimas Hidayatullah Wildan, M.H.J  
(Sekretaris Sidang/Pemb.II)



Prof. Dr. H. Miftahul Huda, MA  
Penguji I



Wawan Andriawa, M.Kn  
Penguji II

Perpustakaan UIN Mataram

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syariah  
  
Dra. Moh. Asyiq Amrulloh, M.Ag  
NIP.197110171995031002



## MOTO

دَرْءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جُلْبِ الْمَصَالِحِ

*Artinya: menghilangkan kemafshadatan (mudharat) harus didahulukan daripada menarik kemaslahatan*



**Perpustakaan UIN Mataram**



## PERSEMBAHAN

*“Karya tulis ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku, saudara-saudariku, keluargaku, almamaterku, semua guru, dosen, ustadz, ustazah dan semua teman-temanku”*



**Perpustakaan UIN Mataram**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam. Yang telah memberikan rahmat dan karunia sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada baginda Nabi Muhammad SAW, juga keada keluarga, dan sahabatnya. Aamiin

Skripsi ini disusun dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Penempatan Kerja Antara PT Berkah Guna Selaras Dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Perspektif Maqashid.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan Skripsi ini tidak akan sukses tanpa bantuan dan dukungan serta keterlibatan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih banyak karena telah sanagt berjasa dalam membantu penyusunan skripsi yaitu sebagai berikut:

1. Prof. Dr. H. Musawar, M.Ag sebagai pembimbing 1 dan Muhammad Dimas Hidayatullah Wildan, M.H.I sebagai pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan koreksi dalam suasana penuh hangat sehingga skripsi ini lebih matang dan cepat selesai;
2. Dr. Syukri, M.ag sebagai Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah;
3. Drs. Moh. Assyiq Amrullah, M.ag sebagai Dekan Fakultas Syariah;
4. Prof. Dr. H. MASNUN TAHIR, M.ag sebagai rektor UIN Mataram yang telah memeberikan tempat bagi penulis untuk menuntut ilmu dan selalu memeberikan semangat dalam menjalani perkuliahan;
5. Semua Dosen Hukum Eonomi Syariah yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan begitu banyak ilmu dan bimbingan selama masa perkuliahan;
6. Kedua orang tua, saudara dan semua keluarga penulis yang telah memberikan tenaga, doa dan semangat sehigga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini;
7. Kelas B Hukum Ekonomi Syariah, teman-teman seperjuangan Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2019, serta pihak yang ikut

membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga amal kebaikan dari berbagai pihak yang telah memebantu penulis dibalas dengan kebaikan yang berlipat ganda pula dan semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi semua orang, aamiin.

Mataram, 06-02- 2024

Penulis



Eka Diana Susilawati  
NIM 190201051

Perpustakaan UIN Mataram

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN LOGO .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>NOTA DIANAS PEMBIMBING .....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>vi</b>
<b>PENGESAHAN DEWAN PENGUJI .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN MOTTO.....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITRASI .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
D. Ruang Lingkup dan Setting Penelitian .....	5
E. Telaah Pustaka.....	6
F. Kerangka Teori.....	8
G. Metode Penelitian.....	26
H. Sistematika Pembahasan .....	31
<b>BAB II PAPARAN DATA DAN TEMUAH .....</b>	<b>33</b>
A. Profil Kantor Cabang PT Berkah GunaSelaras .....	33

B. Iplementasi Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Penempatan Kerja Antara PT Berkah Guna Selaras Dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Perspektif Maqashid Syariah.....	39
C. Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Penempatan Kerja Pekerja Migran Indonesia (PMI) .....	49
<b>BAB III PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
A. Pandangan Maqashid Syariah Terhadap Perjanjian Penempatan Kerja Antara PT Berkah Guna Selaras Dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI).....	53
B. Analisis Pandangan Maqashid Syariah Terhadap Perjanjian Penempatan Kerja Antara PT Berkah Guna Selaras Dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) .....	56
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>64</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>76</b>

**Oleh:**

**Eka Diana Susilawati**

**NIM 190201051**

**ABSTRAK**

Di Indonesia terdapat banyak pengangguran, terutama para masyarakat yang sekolahnya sampe dengan SD dan SMP, oleh sebab itu mereka lebih memilih merantau ke Luar Negeri untuk mencari rizki yang lebih supaya bisa mencukupi kebutuhan pribadi maupun keluarganya, akan tetepai, disamping itu perjalanan PMI itu tidak semulus yang dibayangkan, ada beberapa permasalahan yang sering terjadi di kalangan para PMI, salah satunya seperti, nominal gaji lebih rendah dari yang tertera dalam kontrak kerja. Fakta ini menunjukkan arti penting dari penelitian ini untuk memperoleh kejelasan terkait dengan bagaimana perlindungan hukum terhadap perjanjian penempatan kerja antara PT Berkah Guna Selaras dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan bagaimana pandangan Maqashid Syariah terhadap perjanjian penempatan kerja antara PT Berkah Guna Selaras dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI), dengan metode penelitian kualitatif yang berfokus pada pengamatan mendalam dan menggunakan data yang bersifat deskriptif berupa bahasa tertulis, atau lisan dari orang atau pelaku yang dapat diamati. Perlindungan hukum terhadap perjanjian penempatan kerja yang dilakukan antara PT Berkah Guna Selaras dengan Pekerja PMI sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017, dan pihak PT juga bertanggung jawab ats semua yang terjadi pada PMI yang sudah bekerja di luar negeri dan peneliti melihat bahwa perjanjian penempatan yang dilakukan oleh PT Berkah Guna Selaras dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) tersebut sudah sesuai dengan prinsip Maqashid syariah dan syariat islam.

**Kata Kunci:** perlindungan Hukum, Perjanjian Penempatan Kerja, Pekerja Migran Indonesia

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang selalu membutuhkan manusia lain untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Kebutuhan primer adalah kebutuhan mendasar yang sangat dibutuhkan oleh setiap manusia, baik sandang, pangan maupun papan. Untuk mendapatkannya maka diperlukan biaya berupa uang yang didapat dari usaha atau bekerja. Laba dan keuntungan menjadi salah satu alasan seseorang mencari pekerjaan. Pekerjaan adalah suatu perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, terang-terangan dan dalam keadaan tertentu dengan tujuan sebagai sumber penghasilan dan sumber pengabdian.<sup>1</sup> Orang yang melakukan pekerjaan disebut tenaga kerja, tenaga kerja merupakan setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu barang maupun jasa yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya sendiri atau orang lain.

Islam merupakan agama yang universal yang menganjurkan umatnya dengan keyakinan untuk selalu terus berusaha dan tidak berpangku tangan demi mengharapkan rezki dan ridhanya. Allah menciptakan manusia sebagai makhluk yang berinteraksi sosial dan saling membutuhkan satu sama lainnya. Ada yang memiliki kelebihan harta namun tidak memiliki waktu dan keahlian dalam mengelola dan mengembangkannya, disisi lain ada yang memiliki keahlian namun tidak memiliki modal.

Seseorang dapat dikatakan sebagai tenaga kerja ketika mereka mampu dan bisa bekerja. Negara Indonesia memiliki banyak penduduk yang bisa bekerja namun tidak memiliki pekerjaan tetap, bahkan disebut sebagai pengangguran. Seperti halnya pada data tercatat bulan Agustus 2022 angka

---

<sup>1</sup> Suardi. *Hukum Dagang Suatu Pengantar*. (Yogyakarta: Deepublish, 2015) Hlm. 19

pengangguran di Indonesia sebesar 6,61 persen.<sup>2</sup> Jumlah tersebut memberikan gambaran bahwa pencari kerja di Indonesia masih sangat besar akan tetapi, di Indonesia sendiri jumlah lapangan pekerjaan sungguh sangat terbatas tidak sebanding dengan jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan, ditambah pula dengan kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat, apalagi sekarang ini semua harga bahan pokok sembako begitu naik. Hal tersebut merupakan faktor utama penyebab masyarakat Indonesia melakukan migrasi dan bekerja sebagai pekerja migrant Indonesia (PMI) diluar negeri.

Pemerintah Indonesia memberikan kebebasan bagi penduduknya untuk bekerja diluar negeri dan melegalkan pekerjaan tersebut. karena banyaknya tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, secara tidak langsung dapat menguntungkan Indonesia dengan penambahan devisa Negara, selain itu, menguntungkan pula bagi tenaga kerja dalam hal perekonomian keluarganya. Hal tersebut juga dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia. Terbukti selama 3 tahun terakhir, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia menurun. Pada Agustus 2020 sebesar 7,07%, pada Agustus 2021 sebesar 6,49% dan pada Agustus 2022 turun menjadi 5,86%.

Di Indonesia, jumlah PMI yang bekerja di luar negeri pada periode Maret 2022 sebesar 10.847 orang. Dengan pempatan teratas yaitu di Hongkong sebanyak 3.716/ 34%, Taiwan sebanyak 3.286/ 30%, Jepang sebanyak 1.179/10,8%, Singapura sebanyak 608/ 5,6%, dan Saudi Arabia sebanyak 510/ 4,7%.<sup>3</sup>

Jawa Timur menjadi provinsi dengan pengekspor PMI tertinggi di Indonesia dengan jumlah 3.177 orang pada periode Maret 2022. Kemudian Nusa Tenggara Barat (NTB) termasuk dalam urutan keenam (6) sebagai pengekspor terbanyak di

---

<sup>2</sup> Badan Pusat Statistik. *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia* Agustus 2022 No. 91/11/Th. XXII, 7 November 2022

<sup>3</sup> Data Penempatan dan Perlindungan PMI Periode Maret 2022.  
www.bp2mi.go.id



Indonesia dengan Jumlah PMI periode Maret 2022 yaitu sebesar 436 orang.

Perjanjian penempatan kerja merupakan sebuah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan pekerja dengan calon pekerja migrant Indonesia (PMI) yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan pekerja migrant Indonesia di Negara tujuan, perjanjian penempatan tersebut harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Aturan normatif yang mengatur tentang perjanjian penempatan kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 4 Tahun 2013 tentang tata cara pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri oleh pemerintah, dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 4 Tahun 2015 tentang pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 juga mengatur tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dan lainnya. Semua peraturan perundang-undangan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja/ PMI yang bekerja di luar negeri.

Diberikannya perlindungan hukum terhadap perjanjian penempatan kerja seharusnya dapat mengatasi beberapa permasalahan yang terjadi terhadap pekerja migrant, namun faktanya, ada kendala yang sering terjadi di PT Berkah Guna Selaras, yaitu tentang perjanjian kerja, jadi dalam proses pemberangkatan pekerja migrant Indonesia (PMI) ke negara tujuan itu membutuhkan dua perjanjian yaitu perjanjian penempatan kerja dan perjanjian kerja/ kontrak kerja, inti dari kedua perjanjian tersebut hampir sama, namun perjanjian penempatan kerja di buat oleh pihak PT sedangkan perjanjian kerja atau kontrak kerja dibuat oleh majikan tempat PMI bekerja. Yang menjadi permasalahan disini terletak pada perjanjian kerja atau kontrak kerja, kesepakatan yang dibuat dalam kontrak kerja

tersebut sering terjadiketidak sesuaian, seperti nominal gaji yang diterima oleh pekerja migrant Indonesia tidak sesuai dengan yang tertera dalam kontrak kerja, dan yang sering mengalami perlakuan semacam ini yaitu pekerja yang berda di bidang clining servis, sopir bus dan sejenisnya.<sup>4</sup> Intinya pekerjaan yang tidak memiliki kemampuan khusus dan potensi yang tinggi seperti juru masak dan lainnya. terjadinya kegagalan dalam menjalani hak dan kewajiban oleh pemberi kerja (majikan) dan pekerja migrant Indonesia dan terjadinya pekerja migrant yang kaburan secara tidak langsung telah mendatangkan mudharat bagi masyarakat. Padahal, islam telah memerintahkan untuk menghindari mudharat dan mendatangkan maslahat bagi umatnya. Sebagaimana yang disebutkan di dalam sebuah kaidah fiqih berikut:

دَرْءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

Artinya: *menghilangkan kemafshadatan (mudharat) harus didahulukan daripada menarik kemaslahatan*<sup>5</sup>

Nampaknya fakta di atas tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan bagi pekerja migran Indonesia (PMI) dan pandangan maqashid syariah.

Fakta ini menunjukkan arti penting dari penelitian ini untuk memperoleh kejelasan terkait bagaimana urgensi keberadaan PT Berkah Guna Selaras bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan bagaimana perlindungan hukum terhadap perjanjian penempatan kerja antara PT Berkah Guna Selaras dengan Pekerja Migrant Indonesia (PMI) perspektif *maqashid syariah*. Sehingga disusunlah penelitian ini dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Penempatan**

---

<sup>4</sup>Observasi, PT Berkah Guna Selaras (Kantor Cabang) Praya, 13 Juli 2023

<sup>5</sup> Usman Betawi, Maqashid Al-Syariah Sebagai Dasar Hukum Dalam Islam Dalam Pandangan Al-Syatibi Dan Jasser Audha, Vol. 6, No. 6, November 2018

## **Kerja Antara PT Berkah Guna Selaras dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Perspektif Maqashid Syariah”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Agar penelitian ini lebih fokus dan terarah dan hasil dari penelitian ini sesuai dengan apa yang diharapkan oleh peneliti, maka beberapa rumusan masalah yang dibahas adalah:

1. Bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap perjanjian penempatan kerja antara PT Berkah Guna Selaras dengan pekerja migrant Indonesia (PMI)?
2. Bagaimana pandangan Maqashid Syariah terhadap perjanjian penempatan kerja antara PT Berkah Guna Selaras dengan Pekerja Migrant Indonesia (PMI)

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk mengetahui bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap perjanjian penempatan kerja antara PT Berkah guna Selaras dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI)
- b. Untuk mengetahui bagaimana pandangan *Maqashid Syariah* terhadap perjanjian penempatan kerja antara PT Berkah Guna Selaras dengan Pekerja Migrant Indonesia (PMI)

#### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini, penulis klasifikasikan ke dalam dua bagian, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

- a. secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna dan memberikan manfaat dalam rangka pembangunan dan pengembangan khazanah keilmuan. Secara lebih spesifik yakni pada pengembangan studi Hukum Ekonomi Syariah khususnya pada persoalan ketenagakerjaan.
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi beberapa pihak, yaitu:
  - Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi penambah wawasan untuk menyadarkan masyarakat tentang arti penting perlindungan hukum bagi pekerja migrant Indonesia (PMI)

- Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan analisa dan pertimbangan tambahan dalam penentuan kebijakan dan keputusan yang berkaitan dengan pekerja migrant Indonesia (PMI)

- Bagi Penelitian Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan referensi guna mendapat hasil penelitian yang komprehensif dalam kajian keilmuan yang sama.

#### **D. Ruang Lingkup dan Setting Penelitian**

Ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini difokuskan pada Perspektif Maqashid Syariah terhadap Perjanjian Penempatan kerja antara PT Berkah Guna Selaras dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Yang dalam hal ini bertujuan supaya pembahasan dalam laporan penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan yang difokuskan oleh peneliti yaitu (1) bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap perjanjian penempatan kerja antara PT Berkah guna Selaras dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI), (2) bagaimana pandangan *maqashid syariah* terhadap perjanjian penempatan kerja antara PT Berkah Guna Selaras dengan Pekerja Migrant Indonesia (PMI).

Adapun setting penelitian ini dilakukan di kantor cabang PT Berkah Guna Selaras tepatnya di Kecamatan Praya, Kabupaten Lombok tengah. Adapun yang menjadi alasan peneliti memilih kantor cabang PT Berkah Guna Selaras ini sebagai lokasi penelitian berdasarkan pertimbangan sebagai berikut.

1. Karena di kantor cabang PT Berkah Guna Selaras ini merupakan kantor penyedia jasa pemberangkatan Pekerja Migrant Indonesia (PMI) keluar negeri.

2. Karena di tempat ini juga layak untuk dijadikan sasaran penelitian karena belum ada penelitian serupa sebelumnya yang meneliti tentang perspektif maqashid syariah terhadap perjanjian penempatan kerja antara PT dengan pekerja migrant Indonesia (PMI).

#### **E. Telaah Pustaka**

Untuk menghindari terjadinya publikasi atau plagiasi diperlukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu sebagai pedoman bagi peneliti yang dikenal dengan telaah pustaka atau penelitian terdahulu. Berikut merupakan kajian pustaka dari penelitian terdahulu:

1. Skripsi Intan Laelatul Mahmudah (16220059) “Implementasi Perlindungan Hukum Pra Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI Tulungagung” kesimpulan dari penelitian ini lebih memfokuskan pada bagaimana implementasi perlindungan hukum bagi pekerja migrant Indonesia pra penempatan oleh BP2MI Tulungagung di tinjau menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan Masalah. Dari judul di atas memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan diteliti yaitu: membahas tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja migrant Indonesia (PMI), namun terdapat perbedaan yaitu: jika judul di atas membahas tentang implementasi perlindungan hukum pra penempatan pekerja migrant Indonesia oleh BP2MI Tulungagung ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 sedangkan judul yang akan diteliti lebih fokus pada bagaimana Perlindungan Hukum Perjanjian Penempatan Kerja antara PT Berkah Guna Selaras dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dalam Perspektif Maqashid syariah.<sup>6</sup>
2. Skripsi Angga Putra Mahardika (8111413263) “perlindungan Hukum Pekerja Migrant Indonesia di Luar Negeri Korban Tindak pidana Perdagangan Orang” skripsi ini memberikan kesimpulan baha peraturan perlindungan hukum pekerja

---

<sup>6</sup> Intan Laelatul Mahmudah “*Implementasi Perlindungan Hukum Pra penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh BP2MI Tulungagung*” (skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Malang, 2020) Hlm iii

migrant Indonesia baik legal maupun illegal yang menjadi korban tindak pidana perdagangan orang tidak dipisahkan sebagai suatu hal yang berbeda. Penelitian ini dengan penelitian terdahulu memiliki kesamaan fokus penelitian yaitu tentang bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja migrant Indonesia. Penelitian terdahulu lebih memfokuskan pada bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja migrant Indonesia yang illegal sedangkan penelitian ini memfokuskan tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja antara PT Berkah Guna Selaras dengan pekerja migrant Indonesia (PMI) perspektif maqashid syariah.<sup>7</sup>

3. Skripsi Dede Wahyudi (151010188) “Perlindungan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran. (Studi Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Pekanbaru)” kesimpulan dari skripsi ini lebih memfokuskan bagaimana perlindungan penempatan dan perlindungan bagi pekerja migrant Indonesia (PMI) yang sesuai dengan undang-undang nomor 18 tahun 2017 yang dimana lebih mengutamakan hak-hak bagi pekerja migrant Indonesia (PMI). Penelitian ini dengan penelitian terdahulu memiliki kesamaan fokus penelitian yaitu tentang bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja migrant Indonesia (PMI). Penelitian terdahulu lebih memfokuskan terhadap bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja migrant Indonesia (PMI) saat penempatan sedangkan penelitian ini memfokuskan tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap perjanjian penempatan kerja antara PT Berkah Guna

---

<sup>7</sup> Angga Putra Mahardika “*Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Diluar Negeri Korban Tindak Pidana Perdagangan Orang*” (Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2020) Hlm iii



Selaras dengan pekerja migrant Indonesia (PMI) perspektif maqashid syariah.<sup>8</sup>

## F. Kerangka Teori

### 1. Perlindungan Hukum

#### a. Pengertian Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum di dalam bahasa Inggris disebut *legal protection theory*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *theorie van de wettelijke bescherming*, dan dalam bahasa Jerman disebut sebagai *theorie der rechlitche schutz*.

Perlindungan merupakan upaya pelayanan yang oleh hukum kepada subjek hukum serta hal-hal yang merupakan objek yang dilindungi. Sementara itu. Sementara itu, hukum merupakan norma yang dapat dikaji dalam Undang-Undang maupaun hidup dan berkembang dalam masyarakat.

Perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo adalah pemberian pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>9</sup>

Maria Theresia Geme mendefinisikan perlindungan hukum adalah berkaitan dengan tindakan Negara untuk melakukan sesuatu dengan (memberlakukan hukum Negara secara eksklusif) dengan tujuan untuk memberikan jaminan kepastian hak-hak seseorang atau kelompok orang.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Dede Wahyudi “*Perlindungan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang perlindungan Pekerja migrant*” (Skripsi Universitas islam Riau pekan Baru, 2019) Hlm iii

<sup>9</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000), Hlm. 54

<sup>10</sup> Maria Theresia Game, *Perlindungan Hukum Terhadap Masyarakat Hukum Adat Dalam Pengelolaan Cagar Alam Watu Ata Kabupaten Ngada, Provinsi Nusa Tenggara Timur*, (Disertasi, Universitas Brawijaya Malang, 2012), Hlm. 99

Sedangkan yang dimaksud dengan teori perlindungan hukum adalah teori yang mengkaji dan menganalisis tentang wujud, bentuk dan atau tujuan perlindungan, subjek hukum yang dilindungi serta objek perlindungan yang diberikan oleh hukum kepada subjeknya.<sup>11</sup>

b. Bentuk Perlindungan Hukum

Secara teoritis, bentuk perlindungan hukum menurut pendapat Phillipus M. Hadjon dibagi menjadi dua, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif.<sup>12</sup> Perlindungan hukum preventif yaitu perlindungan hukum yang sifatnya berupa mencegah. Tujuan perlindungan hukum dalam bentuk preventif adalah supaya pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan asas *freis ermessen*, karena rakyat dapat mengajukan keberatan terhadap keputusan tersebut. Sedangkan perlindungan hukum represif adalah perlindungan hukum yang berfungsi untuk menyelesaikan jika terjadi sengketa. Yang dapat diselesaikan baik melalui pengadilan dalam lingkup peradilan umum maupun instansi pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi.

Masyarakat akan mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana yang telah tercantum di dalam peraturan perundang-undangan agar terhindar dari kesewenang-wenangan baik oleh pemerintah, pengusaha, ataupun yang lainnya.

c. Teori-Teori Yang Menganalisis tentang Perlindungan Hukum

Hakikatnya, teori perlindungan hukum adalah teori yang bertujuan untuk memberikan pelayanan

---

<sup>11</sup> Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada penelitian Tesis dan Disertasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2014), Hlm. 262.

<sup>12</sup> Philipus M. Hadjon., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987), Hlm. 2.



terhadap masyarakat. Karena salah satu fungsi hukum adalah sebagai alat rekayasa sosial (*law as tool of social engineering*).

Kepentingan manusia adalah suatu tuntutan yang harus dipenuhi dan dilindungi oleh hukum. Roscoe Pound membagi kepentingan manusia tersebut menjadi tiga macam, yaitu:

- 1) Public interest (kepentingan umum);
- 2) Social interest (kepentingan masyarakat); dan
- 3) Privat interest (kepentingan individual);<sup>13</sup>

Terdapat dua hal yang menjadi kepentingan yang utama dalam kepentingan umum, yaitu; kepentingan dari Negara yang kedudukannya sebagai badan hukum dalam usahanya mempertahankan kepribadian dan substansinya serta kepentingan dari Negara yang kedudukannya sebagai penjaga terpenuhinya kepentingan masyarakat.

Sedangkan untuk kepentingan masyarakat, terdapat enam kepentingan yang dilindungi oleh hukum, yaitu: pertama, kepentingan masyarakat bagi keselamatan umum, seperti keamanan dan kesehatan. Kedua, kepentingan bagi lembaga sosial, seperti perlindungan dalam bidang perkainan dan ekonomi. Ketiga, kepentingan masyarakat terhadap kerusakan moral, seperti korupsi dan perjudian. Keempat, kepentingan masyarakat dalam pemeliharaan sumber sosial, seperti menolak perlindungan hukum bagi penyalahgunaan hak. Kelima, kepentingan masyarakat dalam kemajuan umum, seperti perlindungan hak milik dan penemuan baru. Dan keenam, kepentingan masyarakat dalam kehidupan manusia secara individual, seperti kehidupan yang layak dan kebebasan berbicara.

---

<sup>13</sup> Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2014), Hlm. 267.

Ada tiga macam kepentingan individual yang juga dilindungi hukum, yaitu; pertama, kepentingan kepribadian, seperti perlindungan terhadap nama baik dan terjadinya rahasia-rahasia pribadi. Kedua, kepentingan dalam hubungan rumah tangga, seperti perlindungan terhadap perkawinan dan tuntutan pemeliharaan keluarga. Dan ketiga, kepentingan substansi, seperti perlindungan terhadap harta dan kemerdekaan dalam penyusunan testamen.

Fungsi hukum sebagai pelindung kepentingan manusia menjadikannya berbeda dengan norma-norma yang lain. Hal ini karena hukum adalah perintah dan larangan. Sudikno Mertokusumo mengemukakan bahwa: dalam fungsinya sebagai perlindungan kepentingan manusia hukum mempunyai tujuan. Hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai. Adapun tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban dan kesinambungan. Dengan tercapainya ketertiban di dalam masyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi. Dalam mencapai tujuannya itu hukum bertugas membagi hak dan kewajiban antar perorangan di dalam masyarakat, membagi wewenang dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum.<sup>14</sup>

## 2. Perjanjian Penempatan Kerja

### a. Pengertian perjanjian penempatan kerja

Wirjono Prodjodikoro mengemukakan perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dimana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau untuk

---

<sup>14</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 1999), Hlm. 71.

tidak melakukan suatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji tersebut.<sup>15</sup>

Sedangkan menurut R. Subekti, suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari peristiwa inilah timbul suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan.

Bab II Buku III KUH Perdata berjudul “Perikatan yang lahir dari kontrak atau perjanjian”. Digunakannya kata perjanjian atau kontrak menunjukkan bahwa kata “perjanjian” dan “kontrak”, menurut buku III KUH Perdata adalah sama dan cara penyebutannya secara berturut-turut seperti tersebut di atas memang disengaja dengan tujuan untuk menunjukkan bahwa pembuat undang-undang menganggap kedua istilah tersebut mempunyai arti yang sama. Menurut Subekti istilah kontrak lebih sempit karena ditujukan kepada perjanjian atau persetujuan yang tertulis.

Pasal 1320 KUH Perdata menyatakan bahwa syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 unsur yang meliputi subyek dan obyek perjanjian. Keempat syarat perjanjian tersebut adalah:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal

Didalam hukum perjanjian, banyak para ahli membedakan perjanjian menjadi perjanjian bernama dan perjanjian tidak bernama. Yang dimaksud perjanjian bernama adalah perjanjian khusus yang diatur dalam KUH Perdata mulai dari Bab V sampai Bab XVIII.

---

<sup>15</sup> Meita Djohan Oelangan, Implementasi Perjanjian Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri, Vol. 9, No. 1, Januari 2014, Hlm. 52

Sedangkan perjanjian tidak bernama adalah perjanjian yang tidak diatur dalam KUH Perdata (atau sering disebut perjanjian khusus), tetapi yang terpenting adalah sejauh mana kita dapat menentukan unsur-unsur pokok dari suatu perjanjian, dengan begitu kita bisa mengelompokkan suatu perbuatan sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 1234 tentang jenis perikatan.

b. Unur-Unsul Dalam Perjanjian

Terdapat 3 unsur dalam perjanjian, diantaranya:

1) Unsuressensialia

Menurut J. Satrio, unsureessensialia adalah unsur perjanjian yang harus ada dalam suatu perjanjian, unsure mutlak, yang tanpa adanya unsure tersebut perjanjian tidak mungkin ada contohnya seperti kausa yang halal merupakan unsureessensialia dalam terciptanya suatu perjanjian.

2) Unsur naturalia

Unsure naturalia adalah unsur perjanjian yang oleh undang-undang diatur tetapi oleh para pihak dapat dihilangkan atau diganti. Unsure ini sebenarnya merupakan bagian isi dari perjanjian secara umum patut, dan adil bagi para pihak karena merupakan konsekuensi logis dari perjanjian yang bersangkutan. Dalam keadaan normal orang pada umumnya akan menghendaki pengaturan tersebut sebagaimana logisnya. Unsure naturalia ini dalam undang-undang diatur dengan hukum yang bersifat mengatur atau menambah (*regelend rech atau aanvullend rech*).

3) Unsur accidentalia

Unsur accidentalia merupakan unsur perjanjian yang ditambahkan oleh para pihak karena undang-undang tidak mengatur tentang hal tersebut. Semua janji-janji dalam suatu perjanjian yang sengaja dibuat untuk menyimpangi ketentuan hukum yang menambah merupakan unsur accidentalia.

Unsur ini akan menjadi jelas apabila dikaitkan dengan perjanjian khusus atau perjanjian bernama yang umumnya telah mendapatkan pengaturan secara relatif lengkap melalui ketentuan yang bersifat menambah. Meskipun demikian terdapat hal-hal tertentu dalam undang-undang yang tidak atau lupa mengaturnya sehingga diserahkan kepada para pihak untuk mengaturnya sendiri. Dengan demikian unsur *accidentalia* ini dapat berupa janji-janji yang dibuat oleh para pihak karena undang-undang (yang bersifat menambah) tidak mengaturnya atau berupa janji-janji yang dibuat para pihak dalam hal menyimpangi ketentuan yang bersifat menambah tersebut.

Perjanjian penempatan Pekerja Migran Indonesia diluar negeri dilakukan perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan Mitra Usaha atau pemberi kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Hal tersebut sesuai dengan amanat dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migrant Indonesia. Kemudian Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI), menyatakan bahwa “pelaksanaan penempatan TKI diluar negeri terdiri dari pemerintah dan pelaksanaan penempatan TKI swasta.”<sup>16</sup>

### 3. Pekerja Migran Indonesia (PMI)

#### a. Pengertian Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Telah disebutkan dalam pasal 2 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2012 tentang ketenaga kerjaan, dijelaskan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang baik laki-laki maupun wanita yang sedang dalam atau akan melakukan suatu pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja adalah setiap orang yang

---

<sup>16</sup>*Ibid.*, Hlm. 53-54

mampu bekerja kecuali anak-anak dibawah umur 14 tahun, orang yang masih sekolah dalam jangka waktu yang penuh, dan orang yang tidak mampu bekerja karena suatu hal.<sup>17</sup> Kemudian di dalam Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 ditegaskan, bahwasanya pekerja migrant Indonesia adalah setiap warga Negara Indonesia yang akan sedang atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah diluar wilayah republik Indonesia.

Dari beberapa pendapat para ahli, diantaranya yaitu Payaman Simanjuntak, yang menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, serta yang mencari kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Menurutnya, tenaga kerja maupun tidak, itu tergantung terhadap usia atau umurnya.<sup>18</sup>

Humalata Pardamean Rajagukguk juga memberikan pendapat dalam bukunya yaitu *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Pekerjaan*, bahwa tenaga kerja adalah mereka yang melakukan kegiatan ekonomi dengan melakukan pekerjaan bersama-sama dengan orang lain atau secara mandiri.<sup>19</sup> Kegiatan ekonomi yang dimaksud yaitu kegiatan yang dilakukan setiap manusia untuk memperoleh sesuatu baik barang maupun jasa. Kegiatan ekonomi terdiri dari kegiatan produksi, distribusi serta konsumsi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia, baik kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, maupun kebutuhan tersier.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwasanya tenaga kerja adalah setiap manusia yang melakukan suatu pekerjaan dan kegiatan

---

<sup>17</sup> H. Zaeni Asyhadie, SH., M.Hum, Rahmawati Kusuma, SH., MH. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. (Jakarta Timur: Prenamedia Group, 2019), Hlm. 1

<sup>18</sup> Agusmidah. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Medan: USU Press. 2010), Hlm. 5

<sup>19</sup> H.P Rajagukguk. *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*. (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia. 2002), Hlm. Xii

ekonomi, baik untuk diri sendiri maupun orang lain, yang menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Tenaga kerja disini merupakan setiap penduduk dengan usia kerja antara 16 sampai 64 tahun, baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di dalam maupun di luar negeri.

Tenaga kerja yang bekerja diluar negeri disebut sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI). TKI adalah seorang warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja diluar negeri dengan jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI.<sup>20</sup>

Istilah TKI juga dikenal dengan nama Pekerja Migran Indonesia (PMI). PMI adalah setiap warga Negara Indonesia yang akan, sedang atau telah melaksanakan pekerjaan dengan menerima upah diluar wilayah Negara Indonesia.<sup>21</sup>

b. Dasar Hukum Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Perlindungan PMI yaitu segala upaya yang dilakukan dalam melindungi kepentingan tenaga kerja untuk mewujudkan tercapainya pemenuhan hak-hak yang sesuai dalam peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja. PMI perlu untuk dilindungi dengan tujuan untuk mengoptimalkan pemberdayaan dan pendayagunaan PMI secara manusiawi, melindungi dan menjamin keselamatan PMI dalam masa pra keberangkatan dan setelah keberangkatan, serta meningkatkan kesejahteraan kehidupan PMI dan keluarganya.

Ada banyak peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan PMI diantaranya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>20</sup> Thoifuri, M.Ag. *Panduan & Percakapan Untuk Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: Puspa Swara), Hlm. iii

<sup>21</sup> Pasal 1 ayat (2) *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*



ketenagakerjaan, dimana undang-undang ini menjelaskan pada BAB X tentang perlindungan yang diberikan kepada semua tenaga kerja, baik yang sehat atau normal, penyandang cacat, ataupun perempuan.

Selain itu, pemerintah juga membuat peraturan khusus tentang PMI yaitu Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 perlindungan pekerja migrant Indonesia. Dalam undang-undang tersebut terdapat pula klausul yang menjelaskan bahwa perlindungan bagi calon PMI yang bekerja diluar

#### 4. Maqashid Syariah

##### a. Pengertian Maqashid Syariah

Menurut bahasa *maqashid* adalah bentuk jamak dari *maqshad* yang merupakan masdar dari kata *دصقم*, yang dapat diartikan dengan makna “maksud” atau “tujuan”. Menurut Abu Husain Ahmad ibn Faris ibn Zakariyya, kata *maqashid* berasal dari bahasa arab *مقاصد* yang merupakan bentuk jamak dari kata *مقصد* (*maqshad*), yang bermakna maksud, sasaran, prinsip, niat, tujuan, dan tujuanakhir. Kemudian makna atau arti *maqashid* secara istilah ada empat antara lain: pertama, *al- I'tizam*, *al- 'timad*, *wa-thalab*, *wa- I'tyanuh*, *al- Syai' I* yang bermakna berniat, bersungguh-sungguh, mencari sesuatu dan mendatangnya.<sup>22</sup> Menurut bahasa *maqashid* adalah bentuk jamak dari *maqshad* yang merupakan masdar dari kata *(ةقضم)*, yang dapat diartikan dengan makna “maksud” atau “tujuan”. *Maqashid* berasal dari bahasa arab *مقاصد* Yang merupakan bentuk jamak dari kata *مقصد* (*maqashid*), yang bermakna maksud, sasaran, prinsip, niat, tujuan, dan tujuan.

- kedua, *Istiqamat al- Thariq* yang artinya bersungguh-sungguh di jalan yang benar atau lurus sebagaimana penggunaannya pada QS. An-Nahl ayat 09;

---

<sup>22</sup> Paryadi, *Maqashid Syariah: Definisi dan Pendapat pra ulama*, Vol. 4, No. 2, Juli-Desember 2021, Hlm 203



وَعَلَى اللَّهِ قَصْدُ السَّبِيلِ وَمِنْهَا جَائِرٌ وَلَوْ شَاءَ لَهَدَاكُمْ  
أَجْمَعِينَ

*Dan hak bagi Allah (menerangkan) jalan yang lurus, dan diantara jalan-jalan tersebut ada yang bengkok. Dan jikalau dia menghendaki, tentulah dia memimpin kamu semuanya (kepada jalan yang benar).<sup>23</sup>*

Ibnu Jarir berkata:

القصد من الطريق المستقيم الذي لا عوجاج فيه

yang secara bebas dapat dipahami, bahwa kata, al-Qashdu dapat bermakna jalan lurus yang tidak ada bengkokan padanya.

- Ketiga, al- qashdu yang bermakna adil.
- Keempat, bermakna *al-kasr fi ayyi wajhin kana*, atau memecah dalam bentuk atau keadaan apapun, sebagaimana seandainya dikatakan, “*qashadtu al ‘auda qasdan, kasartuhu*. Aku ingin kecapai dengan sengaja maka saya mematahkannya. Dikatakan pecahan menjadi dua, aku mematahkannya.

Al- Syariah secara bahasa berarti agama, ajaran, dan manhaj, jalan, sunnah. Pada dasarnya kata syariah di pakai untuk sumber air yang dimaksudkan untuk di minum. Kemudian orang Arab memakai kata syariah untuk pengertian jalan yang lurus. Hal tersebut adalah dengan memandang bahwa sumber air adalah jalan yang lurus yang membawa manusia kepada kebaikan.

Sedangkan secara istilah ialah, menurut Syekh Islam IbnuTaimiyah nama syariah, syar’i, syir’ah, sesungguhnya tersusun dari semua yang Allah syariatkan dari akidah dan amal-amal. Beliau juga berkata bahwa syariah adalah ketaatan kepada Allah, Rasulullah, dan pemimpin dari kami.

---

<sup>23</sup>Qs. An-Nahl, Ayat 9

Dalam penjelasan lain, dikatakan bahwa syariah adalah mengikuti Rasulullah dan mentaatinya, dengan melaksanakan perintah-perintahnya dan ketaatan dalam beribadah. Dalam kasyaf, “semua yang disyariatkan Allah kepada hamba-hambanya yang datang dari nabi. Baik syariat itu berhubungan dengan tata cara ibadah yang disebut dengan far’iyyah. Atau berhubungan dengan dengan akidah yang disebut asliyah. Jika kita perhatikan dari definisi syariah di atas, kita menemukan bahwa syariah dimaknai dengan mengandung seluruh syariah-syariah yang diberikan Allah kepada para hambanya dari hukum-hukum melalui nabi dari para nabi.

Dari beberapa pengertian di atas, maka kita bisa tarik kesimpulan bahwasanya konsep maqashid syariah adalah salah satu konsep penting dan fundamental yang menjadi pokok bahasan dalam islam yang menegaskan bahwa islam hadir untuk mewujudkan dan memelihara maslahat umat manusia. Konsep ini telah di akui oleh para ulama dan menjadi acuan dasar dalam keberislaman yang sudah dijelaskan di atas. Adapun ruh dari konsep Maqashid Syariah adalah untuk mewujudkan kebaikan sekaligus menghindarkan keburukan atau menarik manfaat dan menolak mudarat (*dar’u al-mafasid wa jalb al-masalih*), istilah yang sepadan dengan inti dari Maqashid Syariah tersebut adalah maslahat, karena Islam dan maslahat laksana saudara kembar yang tidak mungkin dipisahkan.<sup>24</sup>

Kemudian terdapat beberapa pendapat atau teori dari para ulama’ mengenai Maqashid Syariah antara lain:

1. Imam Ghazali

Maqashid Syariah menurut Imam Ghazali adalah pengabdian dengan menolak segala bentuk mudharat dan menarik manfaat. Sehingga dikenal dengan

---

<sup>24</sup> Ibid., Paryadi, Hlm. 204-206

kaidah mendapatkan kebaikan dan menolak kerusakan.<sup>25</sup>

Maqashid Syariah adalah tujuan-tujuan syariat dan rahasia-rahasia yang dimaksudkan oleh Allah dalam setiap hukum dari keseluruhan hukumnya. Inti dari tujuan syariah adalah merealisasikan kemaslahatan bagi manusia dan menghilangkan kemudharatan, sedangkan mabadi (pokok dasar) yakni memperhatikan nilai-nilai dasar islam. Seperti keadilan persamaan dan kemerdekaan.

Dalam pemikiran Imam Al-Ghazali membagi masalah menjadi lima yaitu:

- Menjaga agama (hifdz ad-Din); illat (alasan) diwajibkannya berperang dan berjihad jika ditunjukkan untuk para musuh atau tujuan senada.
- Menjaga jiwa (hifdz an-Nafs); illat (alasan) diwajibkan hukum qishas diantaranya dengan menjaga kemuliaan dan kebebasannya.
- Menjaga akal (hifdz al-Aql); illat (alasan) diharamkan semua benda yang memabukkan atau narkotika dan sejenisnya.
- Menjaga harta (hifdz al-Maal); illat (alasan) pemotongan tangan untuk para pencuri, illat diharamkannya riba dan suap menyuap, atau memakan harta orang lain dengan cara bathil.
- Menjaga keturunan (hifdz an-Nasl); illat (alasan) diharamkannya zina dan menuduh orang berbuat zina.<sup>26</sup>

## 2. al-Syatibi

---

<sup>25</sup> Muhammad Said bin Ahmad bin Mas'ud al-Yubi, *Maqashid al-Syari'ah al-Islamiyyah wa 'alaqatuha bi al-Adillah al-Syar'iyyah*, (Riyadh: Dar al-Hijrah, 1998)

<sup>26</sup> Al-Ghazali, *al-Mustasfa min Ilm al-Usul Jilid 1*, (Kairo: al-Amiriyah, 1412), Paryadi, Hlm. 208

pembahasan tentang Maqashid Syariah secara khusus, sistematis dan jelas dilakukan oleh al-Syatibi dari kalangan Malikiyah. Dalam kitabnya *al-Muwafaqat* yang sangat terkenal itu, ia menghabiskan lebih kurang sepertiga pembahasannya mengenai Maqashid Syariah. Sudah tentu pembahasan tentang masalah pun menjadi bagian yang sangat penting dalam tulisannya.<sup>27</sup>

Al-Syatibi secara tegas mengatakan bahwa tujuan utama Allah menetapkan hukum-hukumnya adalah untuk terwujudnya masalah hidup manusia, baik di dunia maupun di akhirat. Karena itu, taklif dalam bidang hukum harus mengarah pada terwujudnya tujuan hukum tersebut.

Seperti halnya ulama sebelumnya, ia juga membagi urutan dan skala prioritas masalah menjadi tiga urutan, yaitu daruriyat, hajiyat, dan tahsiniyat. Yang dimaksud dengan masalah menurutnya seperti halnya konsep al-Ghazali, yaitu memelihara lima hal pokok, yaitu: agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.

Al-Syatibi dalam uraiannya tentang maqashid al-syariah membagi tujuan syariah itu secara umum ke dalam dua kelompok, yaitu tujuan syariat menurut perumusannya (syari') dan tujuan syari'at menurut pelakunya (mukallaf). Maqashid al-syariah dalam konteks maqashid al-syari' meliputi empat hal, yaitu:

- a. tujuan utama syari'at adakan kemaslahatan manusia di dunia dan di akhirat.
- b. Syari'at sebagai sesuatu yang harus dipahami.
- c. Syari'at sebagai hukum taklifi yang harus dijalankan.
- d. Tujuan syari'at membawa manusia selalu di bawah naungan hukum.

---

<sup>27</sup> Al-Syatibi, *al-Muwafaqat fi Usul al-Syari'ah Jilid II*, (Kairo: Mustasfa Muhammad, t.t.), Paryadi, Hlm. 209-210

Keempat aspek di atas saling terkait dan berhubungan dengan Allah sebagai pembuat syari'at (syari'). Allah tidak mungkin menetapkan syari'at nya kecuali dengan tujuan untuk kemaslahatan hamba-Nya, baik di dunia maupun di akhirat kelak. Tujuan ini dapat diwujudkan apabila ada taklif hukum, dan taklif hukum itu baru dapat dilaksanakan apabila sebelumnya di mengerti dan difahami oleh manusia. Oleh karena itu semua tujuan akan tercapai apabila manusia dalam perilakunya sehari-hari ada dijalur hukum dan tidak berbuat sesuatu menurut hawa nafsunya sendiri.

### 3. Najm al-Din al-Tufi

Pandangan al-Tufi mewakili pandangan yang radikal dan liberal tentang maslahat. Al-Tufi berpendapat bahwa prinsip maslahat dapat membatasi (takhsis) al-Qur'an, sunnah dan ijma' jika penerapan nas al-Qur'an, sunnah dan ijma' itu akan menyusahkan manusia. Akan tetapi, ruang lingkup dan bidang berlakunya maslahat al-Tufi tersebut adalah mu'amalah.

Sejak awal syariah islam sebenarnya tidak memiliki tujuan lain kecuali kemaslahatan manusia.<sup>28</sup> Ungkapan standar bahwa syari'ah islam dicanangkan demi kebahagiaan manusia, lahir-batin; duniawi-ukhrawi, semua mencerminkan maslahat. Akan tetapi keterikatan yang berlebihan terhadap nas, seperti dipromosikan oleh paham ortodoksi, telah membuat prinsip maslahat hanya sebagai jargon kosong, dan syari'ah yang pada mulanya adalah jalan telah menjadi jalan bagi dirinya sendiri.

Dalam pandangan al-Tufi secara mutlak maslahat itu merupakan dalil syara' yang terkuat

---

<sup>28</sup> Najmuddin al-Tufi, *Syarah al-Hadis Arba'in an-Nawawiyah dalam Mustafa Zaid*. (Mesir: Dar al Fikr al-Arabi, tt, 2007)Hlm. 46

itubukan hanya merupakan dalil ketika tidak adanya nas dan ijma', juga hendaklah lebih diutamakan atas nas dan ijma' ketika terjadi pertentangan antara keduanya. Pengutamaan maslahat atas nas dan ijma' tersebut dilakukan al-Tufi dengan cara bayan dan takhsis, bukan dengan cara mengabaikan atau meninggalkan nas sama sekali, sebagaimana mendahulukan sunnah atas al-Qur'an dengan cara bayan. Hal demikian dilakukan al-Tufi karena dalam pandangannya, maslahat itu bersumber dari sabda Nabi SA., "tidak memudharatkan dan tidak dimudharatkan". Pengutamaan dan mendahulukan maslahat atas nas ini ditempuh baik nas itu qat'I dalam sanad dan matan-Nya atau zanni keduanya.

#### 4. Muhammad al-Ayubi

Beliau mendefinisikan maqashid syariah adalah makna-makna dan hikmah-hikmah yang telah ditetapkan Allah dalam syariatnya baik yang khusus atau umum yang bertujuan untuk merealisasikan kemaslahatan hambanya. (Nabi Muhammad SAW bersabda).

Alah tidak membutuhkan ibadah seseorang, karena ketaatan dan maksiat hamba tidak memberikan pengaruh apa-apa pada kemuliaan Allah. Jadi sasaran manfaat hukum tidak lain adalah kepentingan manusia. Maqashid syariah mengandung pengertian umum dan pengertian khusus.<sup>29</sup> Pengertian yang bersifat umum mengacu pada apa yang dimaksud oleh ayat-ayat hukum atau hadis-hadis hukum, baik yang ditunjukkan oleh pengertian keabsahannya atau tujuan yang terkandung didalamnya. Pengertian yang bersifat umum itu identik dengan pengertian istilah maqashid as-syari' (maksud Allah dalam menurunkan ayat hukum, atau maksud Rasulullah dalam

---

<sup>29</sup> Ibid., Paryadi, Hlm. 213-214

mengeluarkan hadis hukum). Sedangkan pengertian yang bersifat khusus adalah substansi atau tujuan yang hendak dicapai oleh suatu rumusan hukum. Dan masih banyak lagi pendapat para ulama mengenai pengertian dari maqashid syariah.

b. Tujuan Maqashid Syariah

Tujuan hukum (maqashid syariah) harus diketahui oleh mujtahid yaitu dalam rangka mengembangkan pemikiran hukum dalam islam secara umum dan menjawab persoalan hukum kontemporer yang khususnya tidak diatur secara eksplisit oleh al-Qur'an dan al-Hadis.

c. Dasar Hukum Maqashid Syariah

Landasan hukum *maqashid syariah* terdapat di dalam Al-Qur'an dan Sunnah, diantaranya:

1) Qs. Yunus: 57

يَا أَيُّهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَتْكُمْ مَوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِّمَا فِي الصُّدُورِ وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ

Artinya: “*Hai manusia, sesungguhnya telah datang kepadamu pelajaran dari Tuhanmu dan penyembuh bagi penyakit-penyakit (yang berada) dalam dada dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang yang beriman*”, (Qs. Yunus: 57).<sup>30</sup>

2) Qs. Yunus: 58

قُلْ بِفَضْلِ اللَّهِ وَبِرَحْمَتِهِ ۖ فَبِذَلِكَ فَلْيَفْرَحُوا هُوَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: “*Katakanlah: “Dengan karunia Allah dan rahmat-Nya, hendaklah dengan itu mereka bergembira. Karunia Allah dan rahmat-Nya*

---

<sup>30</sup> Qs. Yunus (10): 57



ituadalah lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”, (Qs. Yunus: 58).<sup>31</sup>

Sedangkan nash dari sunnah yang dipakai landasan dalam mengistinbathkan hukum dengan metode maqashid syariah adalah hadis Nabi SAW. Yang diriwayatkan Ibn. Majah yang berbunyi:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ يَحْيَى حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّزَّاقِ أُنْبَأَنَا مَعْمَرٌ عَنْ  
جَابِرِ الْجُعْفِيِّ عَنْ عِكْرِمَةَ عَنِ ابْنِ أَبِي قَالَ: قَالَ رَسُولُ  
اللَّهِ ﷺ: لَا ضَرَرُونَ وَلَا ضِرَارَ

Artinya: Muhammad Ibn Yahya bercerita kepada kami, bahwa Abdur Razaq bercerita kepada kita, dari Jabir al-Jufiyyi dan Ikrimah, dari Ibn Abbas: Rasulullah Saw bersabda, “tidak boleh membuat mudharat (bahaya) pada dirinya dan tidak boleh pula membuat mudharat pada orang lain.(Hr. Ibn. Majjah)<sup>32</sup>

Merujuk kepada dalil nash di atas, menurut Syaikh Izzudin bin Abdul Salam, bahwa masalah mursalah dikembalikan kepada sebuah kaidah unduk fikih, yaitu;

دَرءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

Artinya: “menghilangkan kemafshadatan (mudharat) harus didahulukan daripada menarik kemaslahatan”.

---

<sup>31</sup> Qs. Yunus (10): 58

<sup>32</sup> Abi Abdillah Muhammad Ibn Yazid al-Qazwini, *Sunan Ibn Majah*, (Bairut: Dar al-Fikr, tt), Juz 2, Hlm. 784



Sementara itu, Prof. Dr. Hasby Asy-Siddieqy menyebutkan bahwa kaidah tersebut dikembangkan menjadi beberapa kaidah fikih berikut.

- 1) الضَّرَرُ يُزَالُ  
*Sesungguhnya kemudharatan itu harus dihilangkan*
- 2) الضرر لا يزال يا ضرر  
*Sesungguhnya kemudharatan itu tidak boleh dihilangkan dengan membuat kemudharatan pula*
- 3) دَرءُ الْمَقَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ  
*Sesungguhnya menolak kemudharatan harus didahulukan atas menarik kemaslahatan*
- 4) الْمُحْظُورَاتُ تُبِيحُ الضَّرُورَاتُ  
*Sesungguhnya segala yang dharurat (yang terpaksa dilakukan) membolehkan yang terlarang*

## G. Metode Penelitian

### 1. Pendekatan penelitian

Penelitian yang peneliti lakukan menggunakan metode kualitatif, metode kualitatif adalah metode penelitian yang berfokus pada pengamatan mendalam. Penelitian kualitatif dapat difahami sebagai metode penelitian yang menggunakan data yang bersifat deskriptif berupa bahasa tertulis, atau lisan dari orang atau pelaku yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif ini dilakukan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena individu atau kelompok, peristiwa, dinamika sosial, sikap, keyakinan, dan persepsi.<sup>33</sup> Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah yuridis empiris, yaitu pendekatan yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian

---

<sup>33</sup> “Penelitian kualitatif: Pengertian, Ciri-Ciri, Tujuan, dan Prosedurnya” [https://www. Gramedia.com/literasi/penelitian kualitatif/](https://www.Gramedia.com/literasi/penelitian%20kualitatif/) diakses pada tgl, 16 Maret 2023, pukul 11:40

nyata dan meneliti bagaimana perilaku hukum masyarakat dan bagaimana bekerjanya hukum di dalam lingkungan masyarakat.<sup>34</sup>

Penelitian ini termasuk ke dalam yuridis empiris, karena hendak mengetahui perlindungan hukum terhadap perjanjian penempatan kerja antara PT Berkah Guna Selaras dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dalam perspektif Maqashid Syariah.

## **2. Kehadiran Peneliti**

Dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti merupakan suatu hal yang mutlak karena kehadiran peneliti bertindak sebagai instrument sekaligus pengumpul data. Sebagaimana salah satu ciri penelitian kualitatif dalam pengumpulan data dilakukan oleh sendiri oleh peneliti.<sup>35</sup>

Dalam penelitian ini kehadiran peneliti sebagai pengamat partisipan. Artinya selama proses penelitian peneliti melihat dan menelaah dengan detail dan secermat mungkin. tujuan dari pengamat partisipan ini adalah merekan ssituasi/peristiwa dalam kejadian sesungguhnya.

## **3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian terkait dengan permasalahan yang akan diteliti, dilokasi penelitian peneliti akan mendapatkan data-data yang akurat.<sup>36</sup>

Peneliti memilih PT Berkah Guna Selaras sebagai lokasi penelitian, karena lokasi tersebut mudah untuk dijangkau, dan juga lokasi ini merupakan tempat dimana saya mudah dalam menemukan data data terkait ddengan Pekerja Migran Indonesia (PMI).

## **4. Sumber dan Jenis Data**

---

<sup>34</sup> Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, (Banten: UNPAM Press, 2019), Hlm. 85

<sup>35</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: 2012), Cetakan Ke-3, Hlm 34.

<sup>36</sup> Soerjono Soekanto, "*Pengantar Penelitian Hukum*", (Jakarta: UI Press, 2012), Cetakan Ke-3, Hlm 34

Jenis data yang digunakan oleh peneliti yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data utama dan pertama yang merupakan tempat pengambilan informasi dari suatu penelitian. Data ini dapat diperoleh dari informan melalui wawancara dan observasi. Data yang peneliti peroleh adalah hasil dari wawancara dan observasi langsung dari PT Berkah Guna Selaras, calon Pekerja Migran, dan masyarakat. Fungsi dari data primer antara lain, sebagai bahan evaluasi untuk menanggapi suatu permasalahan, sebagai dasar dari penelitian yang bisa dipertanggung jawabkan, mendapatkan data yang valid dan terkini dari objek penelitian secara langsung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data kedua setelah data primer. Data sekunder merupakan data yang menjadi pendukung data primer dan termasuk data yang sudah ada. Data ini dapat diperoleh dari Al-Qur'an, Hadist, buku-buku, Jurnal, peraturan perundang-undangan, dan lain-lain sebagai data pendukung untuk penelitian.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung di lokasi penelitian. Adapun jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah non partisipatif. Observasi non partisipatif adalah observasi yang dimana peneliti hanya mengamati kegiatan PJTKI (PT Berkah Guna Selaras) dalam praktik yang menjadi fokus penelitian dan tidak terlibat secara langsung dengan kegiatan sehari-hari PJTKI (PT Berkah Guna Selaras) dan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) sebagai obyek yang akan diteliti di lokasi penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi terhadap Staf PT Berkah Guna Selaras dan calon pekerja

migrant Indonesia (CPMI) untuk memperoleh data terkait dengan perjanjian penempatan kerja.

Adapun cara observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan survey lokasi penelitian untuk mendapatkan gambaran yang sesuai dengan obyek yang akan diteliti.
  - 2) Mengumpulkan data-data dan fakta apa saja yang diperoleh dilapangan.
  - 3) Mencatat hasil observasi
- b. Metode Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah percakapan dengan maksud tertentu. Wawancara atau *interview* adalah bentuk komunikasi verbal atau semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi atau dapat diartikan sebagai suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan Tanya jawab antara peneliti dengan obyek yang diteliti.<sup>37</sup> Adapun jenis-jenis wawancara ada dua yaitu:

- 1) Wawancara terstruktur adalah wawancara yang pewawancara menetapkan sendiri masalah dari pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan.
- 2) Wawancara semi terstruktur adalah teknik wawancara yang pelaksanaannya lebih bebas atau terbuka namun memiliki batasan tema dan alur pembicaraan dan bertujuan untuk memahami suatu fenomena.<sup>38</sup>

Adapun jenis wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara semi terstruktur atau tidak terstruktur, dimana wawancara tidak terstruktur ini lebih fleksibel dan cocok apabila peneliti ingin mewawancarai sumber lebih dari satu kali. Peneliti dapat mengikuti

---

<sup>37</sup> Farida Nugrahni, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Surakarta, Jawa Tengah, 2013), Hlm. 123

<sup>38</sup> Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2011), Hlm. 121

minat dan pemikiran narasumber. Peneliti juga dapat bertanya secara bebas suatu pertanyaan dalam urutan manapun tergantung pada jawaban. Narasumber juga dapat menjawab dengan bebas pertanyaan yang diberikan oleh peneliti, tergantung dari kemampuannya untuk menjawab. Wawancara ini menghasilkan data yang valid, sehingga dapat diperoleh informasi yang sangat dalam dan rinci. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada Staf Kanror cabang PT Berkah Guna Selaras dan PMI yang disalurkan melalui PT Berkah Guna Selaras dengan mengajukan beberapa pertanyaan antara lain: bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada CPMI oleh PT Berkah Guna Selaras dan apa saja faktor penyebab ketika terjadi pelanggaran dalam penempatan kerja dan lain-lain.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data mengenai hal-hal berupa catatan, buku transkrip, surat kabar majalah, serta foto-foto kegiatan.<sup>39</sup> Dokumentasi juga dilakukan untuk mendukung data-data yang diperoleh dilapangan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan materi yang terdapat dalam suatu literatur, naskah maupun dokumen yang berkaitan dan sesuai dengan penelitian.

Dalam penelitian ini, dokumentasi yang digunakan untuk memperoleh data lokasi penelitian berupa teks maupun gambar, buku-buku maupun peraturan terkait perjanjian penempatan calon pekerja migrant Indonesia (CPMI).

6. Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh kemudian penting untuk dianalisis. Karena tanpa adanya analisis, data yang diperoleh sebelumnya tidak akan berguna apa-apa. Metode analisis data

---

<sup>39</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Surat Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), Hlm. 206

yang peneliti gunakan adalah metode analisis kualitatif, yaitu melakukan penafsiran terhadap data primer maupun sekunder kemudian akan ditafsirkan dan dirumuskan ke dalam kalimat-kalimat yang tersusun secara sistematis dan akhirnya dapat ditarik sebuah kesimpulan.

#### 7. Validitas Data

Validitas merupakan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek peneliti dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.<sup>40</sup>Upaya yang peneliti lakukan diantaranya adalah:

##### a. Ketekunan

Ketentuan dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk ciri dan unsure yang relevan selama penelitian ini berlangsung..

##### b. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu.<sup>41</sup>

Triangulasi yang peneliti gunakan adalah triangulasi sumber, yaitu peneliti membandingkan derajat kepercayaan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber.

##### c. Kecukupan Referensi

Referensi yang cukup berguna sebagai bahan acuan bagi peneliti terhadap penelitian yang dilakukan. Dengan referensi yang cukup, peneliti dapat mempertanggungjawabkan kevalidan hasil penelitian. Oleh karena itu, peneliti memperkaya penelitian ini dengan referensi yang cukup banyak.

##### d. Pemeriksaan Sejawat dengan Diskusi

---

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2008), Hlm. 455

<sup>41</sup> *Ibid.*, Hlm. 273

Diskusi dengan teman sejawat mengenai hasil sementara maupun hasil akhir dari penelitian ini dimaksudkan untuk memperkaya sudut pandang peneliti terhadap persoalan yang peneliti hadapi

#### **H. Sistematika Pembahasan**

Penelitian ini berbentuk penelitian lapangan, tata cara penulisannya mengacu pada pedoman penulisan skripsi UIN Mataram tahun 2022 dengan jenis penulisannya menggunakan bahasa Indonesia dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I, dari skripsi ini adalah pendahuluan yang terdiri dari beberapa sub Bab meliputi: latar belakang, yang memuat dasar suatu masalah diangkat, rumusan masalah yang berisi daftar pertanyaan yang akan menjadi fokus penelitian, tujuan dan manfaat penelitian yang akan dilakukan, ruang lingkup dan setting penelitian yang membahas mengenai lokasi tempat penelitian dilakukan dan alasan mengapa memilih lokasi tersebut sebagai lokasi penelitian, telaan pustaka berisi penelitian-penelitian terdahulu, kerangka teori terkait teori-teori yang akan digunakan agar sesuai dengan judul dan tema penelitian, metodologi penelitian berisi jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti dan sistematika pembahasan berisi pembahasan dalam penulisan skripsi.

BAB II, dari skripsi ini adalah paparan data dan temuan, dalam bab ini akan diuraikan paparan data dan temuan. Berisi tentang bagaimana temuan peneliti dilapangan saat melakukan wawancara dan observasi kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang disalurkan melalui PT Berkah Guna Selaras terkait dengan isu atau permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI), disini peneliti akan memaparkan data-data yang didapat selama melakukan penelitian, dan menjelaskan secara rinci tentang bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap perjanjian penempatan kerja antara PT Berkah Guna Selaras dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI).

BAB III, dari skripsi ini adalah Pembahasan, dalam bab ini peneliti akan membahas bagaimana pandangan *maqashid*



*syariah* terhadap perjanjian penempatan kerja antara PT Berkah Guna Selaras dengan pekerja migrant Indonesia (PMI).

BAB IV, dari skripsi ini adalah Penutup.pada bagian ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian terkait dengan Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Penempatan Kerja Antara PT Berkah Guna Selaras Dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) perspektif Maqashid Syariah, dan berisi saran kepada peneliti terkait dengan penelitian ini.



Perpustakaan UIN Mataram

## BAB II

# IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PERJANJIAN PENEMPATAN KERJA ANTARA PT BERKAH GUNA SELARAS DENGAN PEKERJA MINGRAN INDONESIA (PMI)

### A. Profil Kantor Cabang PT Berkah Guna Selaras

1. Sejarah Berdirinya Kantor Cabang PT Berkah Guna Selaras Praya Lombok Tengah

Sejarah berdirinya PT Berkah Guna Selaras, PT ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang rekrutmen dalam mengirimkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri untuk bekerja dengan professional dan efisiensi tinggi. Pada tanggal 1 November 2013 merupakan awal berdirinya PT Berkah Guna Selaras dengan dimulainya rekrutmen calon pekerja migrant Indonesia (CPMI) dengan Negara tujuan yaitu Timur Tengah. Kantor pusat PT Berkah Guna Selaras berdomisili di Jl. Bekasi Timur IX No. 17, Rawa Bunga, Jatinegara, East Jakarta City, Jakarta 13350. Di Indonesia banyak sekali orang-orang yang ingin bekerja keluar negeri, yang dimana asal dari para calon tenaga kerja ini jauh dari kantor pusat dan jika semua calon tenaga kerja tersebut tetap di tamping di kantor pusat maka itu nantinya akan menyebabkan masalah lagi bagi calon pekerja migrant Indonesia (PMI), oleh sebab itu pihak PT Berkah Guna Selaras memutuskan untuk mendirikan kantor cabang di beberapa daerah salah satunya di NTB tepatnya di Perumahan Grand Amnesta, Jl. Raya Tiwugalih, Kelurahan Tiwugalih, Kec. Praya, Kab. Lombok Tengah, Provinsi NTB, pada tanggal 28 Februari 2022. Berdirinya kantor cabang ini bertujuan untuk mempermudah para calon PMI yang ada di Lombok Tengah yang ingin pergi merantau untuk mencari rizki ke luar negeri.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Profil PT Berkah Guna Selaras Praya, *Dokumentasi*, 14 Juli 2023

Modal untuk mendirikan kantor cabang sebanyak Rp. 30.000.000. uang tersebut mereka pergunakan untuk sebagai berikut

- a. menyewa kantor tempat memproses calon pekerja Migran Indonesia
- b. mengurus legalitas atau surat izin kantor cabang
- c. membeli beberapa perlengkapan seperti laptop, meja kerja, lemari berkas, ATK dan perlengkapan lainnya.

PT Berkah Guna Selaras Cabang Lombok sebagai perusahaan yang bergerak sebagai penyalur Pekerja Migran Indonesia (PMI) tentunya memiliki tujuan, dan tujuan tersebut yaitu untuk mempermudah para calon PMI yang ada di Lombok yang ingin pergi merantau keluar negeri untuk mencari rizki. Untuk mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan serta pengembangannya, tentu tidak lepas dari visi dan misi sehingga tujuan dari perusahaan tersebut bisa tercapai dan terarah. Beberapa visi dan misi dari PT Berkah Guna Selaras antara lain:<sup>43</sup>

- a. Visi: Menjadi perusahaan yang bergerak dibidang rekrutmen dalam mengirimkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri untuk bekerja dengan profesional, berefisiensi tinggi dan terpercaya dibidangnya.
- b. Misi:
  - 1) Mengelola dan memenuhi kebutuhan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan jasa rekrutmen di beberapa bidang pekerjaan seperti: sopir, asisten rumah tangga, clining servis (CS), chef dan lain-lain.
  - 2) Menyiapkan Pekerja Migran Indonesia (PMI) berkualitas dan profesional untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang baik dan berefisiensi tinggi.
  - 3) Mitra kerja yang terpercaya, saling menguntungkan dan berkesinambungan.

---

<sup>43</sup> Dewi Yuli Prihatin, Kepala Cabang PT Berkah Gna Selaras Praya, *Wawancara*, 14 Juli 2023

- 4) Trut serta meningkatkan perekonomian Negara dan kesejahteraan masyarakat.

Untuk menghindari adanya penyalahgunaan perusahaan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab, tentunya mereka miliki identitas dan legalitasnya. Berikut identitas dan legalitasnya antara lain:

- a. Data Lembaga Kantor Cabang Lombok PT Berkah Guna Selaras
  - 1) Nama perusahaan: PT Berkah Guna Selaras
  - 2) Tanggal berdiri: 28-02-2022
  - 3) No akta pendirian: 051
  - 4) Nomor dan tanggal badan hukum: 013/BGS/KC/II/2022
  - 5) Alamat lengkap: perumahan Gren Amnesta Jl. Raya Tiwugalih Kelurahan Tiwugalih Kec. Praya Kab. Lombok Tengah Provinsi. NTB
  - 6) Nomor tlpn: 081338087348<sup>44</sup>
- b. Legalitas Kantor Cabang Lombok PT Berkah Guna Selaras
  - 1) Nomor badan hukum: 013/BGS/KC/II/2022
  - 2) Nomor pokok wajib pajak:
  - 3) Surat izin oprasional: 562/051/02.Nakertrans/II/2022
  - 4) Tanda daftar perusahaan (TDP): 562/051/02.Nakertrans/II/2022

Dalam pengrekrutan Pekerja Migran Indonesia (PMI) tentunya memiliki beberapa prosedur. Prosedur rekrutmen calon pekerja migran indonesia (PMI) antara lain:

- a. Alur proses penempatan bagi calon peletja migrant Indonesia (CPMI)
  - 1) Pencari kerja (PENCAKER)

Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang

---

<sup>44</sup>*Ibid*

sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.

- 2) Layanan terpadu satu atap (LTSA)/ Disnaker  
Pencari kerja harus mendaftarkan di ke Disnaker untuk memperoleh ID pencari kerja (AK-1) berdasarkan peraturan menteri ketenagakerjaan No. 39 tahun 2016 pasal 38 ayat 1 sampai dengan pasal 40.
- 3) Setelah pencari kerja memiliki ID /AK-1 kemudian pencari kerja mencari informasi lowongan pekerjaan dalam negeri dan luar negeri, setelah pencari kerja memilih untuk bekerja di luar negeri, maka pencari kerja harus melengkapi dokumen yang di persyaratkan sesuai dengan pasal 5 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017.<sup>45</sup>
- 4) Pencari kerja mendaftarkan diri ke LTSA/ Disnaker Kabupaten atau Kota
- 5) Dokumen yang dipersyaratkan antara lain:
  - Surat keterangan status perkawina
  - Suart keterangan izin suami/ istri/ orang tua/ wali yang diketahui lurah/desa.
  - Sertifikat kompetensi kerja
  - Surat pengalaman kerja
  - Surat keterangan sehat
  - Kartu kepesertaan program jaminan kesehatan nasional
  - KTP/NIK
  - Lembaga pelatihan kerja
  - Lampiran sertifikasi profesi
  - BPJS
  - Surat keterangan sehat
- 6) Verifikasi dan validasi dokumen yang dipersyaratkan oleh pengantar kerja. Dokumen asli di bawa

---

<sup>45</sup>*Ibid*

keLTSA/Dinas tenaga kerja, setelah semua dokumennya valid maka status pencaker berubah menjadi calon pekerja migrant Indonesia (PMI)

b. Proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja bagi calon pekerja migrant Indonesia (CPMI) antara lain:

- 1) Calon pekerja migrant Indonesia (CPMI) menetapkan lowongan jabatan seleksi kompetensinya dan memilih P3MI, setelah itu baru proses rekrutmen oleh P3MI
- 2) P3MI/pemberi kerja melakukan seleksi kepada CPMI, bersama pengantar kerja (on/off line) keterangan. Off line di LTSA/Dinas Tenaga Kerja
- 3) Penandatanganan perjanjian penempatan (PP) antara CPMI dan P3MI- unggah SIAPKERJA
- 4) Diumumkan melalui sistem On/Off Line oleh LTSA/Dinas Tenaga Kerja
- 5) Setelah CPMI lulus seleksi dan telah menandatangani perjanjian penempatan (PP) akan di kirim SIAPKERJA melalui interkoneksi Sisko BP2MI untuk memperoleh E-ID dan proses pra penempatan selanjutnya
- 6) Sistem komputerisasi perlindungan pekerja migrant Indonesia (SISKO P2MI) adalah sistem pendataan bagi calon pekerja migrant Indonesia (CPMI) yang akan berangkat ke luar negeri, yaitu antara lain:
  - RSUD/SARKER: Medical check
  - Lem. Psikologi: Tes psikologi
  - BPJS TK: Jamsos tenaga kerja sebelum
  - IMIGRASI: Paspor
  - Pengurusan visa dilakukan oleh P3MI
  - Disnaker/LTSA: orientasi pra pemberangkatan (OPP)
  - BPJS TK: Jamsos Tenaga Kerja selama dan sesudah
  - Disnaker/LTSA: penandatanganan perjanjian kerja (PK)
  - Disnaker/LTSA: Biometrik (Sisko P2MI)

2. Data Pegawai Kantor Cabang Praya Lombok PT Berkah Guna Selaras

**Tabel 1.1 Data Pegawai Kantor Cabang PT BGS**

No	Nama	Jabatan
1	Dewi Yulianti Prihatin, S.Pi	Kepala Cabang
2	Harianti Hafid, A.Md	Keuangan
3	Budiawan Restu	Administrasi
4	Ismi Zar'ah	Oprasional
5	Sahril Sakbandi	Rekrutmen

3. Biaya penempatan pekerja migrant Indonesia (PMI) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Tabel 1.2 Daftar Pembiayaan PMI**

JENIS	NILAI (RUPIA)	JENIS	NILAI (RUPIA)
BiayaPaspor	350.000.00	Asuransi BPJS Pra	37.000.00
Biay Tes Kesehatan	300.000.00	Asuransi BPJS Purna	37.000.00
Biaya Online Medical	500.000.00	Tiket Keberangkatan Ke Nnegara Tujuan	10.000.000.00
Akomodasi	-	Transport Lokal	100.000.00
Ujian Kompetensi	500.000.00	Biaya Jasa Perusahaan	3.000.000.00
Visa, Tasheel Sidik Jari	350.000.00		
Jumlah A	2.000.000.00	Jumlah B	13.174.000.00
Jumlah A dan	=		



B	15.174.000. 00		
---	-------------------	--	--

## **B. Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Penempatan Kerja Antara PT Berkah Guna Selaras Dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI)**

Perlindungan bagi PMI adalah segala upaya yang dilakukan dalam melindungi kepentingan tenaga kerja untuk mewujudkan tercapainya pemenuhan hak-hak yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja.<sup>46</sup> PMI perlu untuk dilindungi dengan tujuan untuk mengoptimalkan pemberdayaan dan pendayagunaan PMI secara manusiawi, melindungi dan menjamin PMI pada masa pra penempatan dan purna penempatan, serta meningkatkan kesejahteraan hidup bagi PMI dan keluarganya.

Ada sebelas asas yang menjadi dasar perlindungan bagi PMI yang harus dilakukan sehingga PMI memperoleh keamanan dan kenyamanan. Asa-asas tersebut antara lain<sup>47</sup>:

- a. Asas keterpaduan  
Asas keterpaduan yaitu perlindungan yang dapat mencerminkan keterpaduan dan sinergitas keseluruhan pihak terkait dengan perlindungan PMI, sehingga timbul kesatuan perlindungan yang pasti dan terjamin.
- b. Asas persamaan hak  
Asas persamaan hak digunakan sebagai perlindungan PMI bahwa seluruh PMI memiliki hak, perlakuan dan kesempatan yang sama dalam mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak.
- c. Asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia  
Asas ini menjelaskan bahwa perlindungan PMI harus mencerminkan toleransi terhadap setiap manusia sebagai

---

<sup>46</sup> Pasal 1 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

<sup>47</sup> Pasal 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017

mahluk Tuhan Yang Maha Esa dalam rangka melindungi harkat dan martabat manusia.

d. Asas demokrasi

Asas demokrasi memberikan kebebasan kepada seluruh PMI untuk mengemukakan pendapat, berkumpul dan berserikat tanpa adanya batasan selama tidak melanggar hukum.

e. Asas keadilan sosial

Asas keadilan sosial yaitu asas yang memberikan perlindungan kepada PMI untuk menjamin keadilan dengan tidak adanya diskriminasi, serta pemerataan dan keseimbangan seluruh hak dan kewajiban.

f. Asas kesetaraan dan keadilan gender

Asas kesetaraan dan keadilan gender memiliki arti pada suatu keadaan ketika perempuan dan laki-laki mempunyai kesamaan status dan kondisi yang setara dalam rangka mewujudkan hak asasi dan potensi secara penuh untuk bekerja diluar negeri.

g. Asas nondiskriminasi

Asas nondiskriminasi merupakan asas yang harus dilakukan dalam melindungi PMI tanpa melakukan pembedaan perlakuan secara langsung maupun tidak. Pembedaan tersebut dapat berupa agama, ras, suku, kelompok atau golongan, status ekonomi, sosial dan politik, bahasa serta jenis kelamin.

h. Asas anti perdagangan manusia

Asas anti perdagangan manusia ini berarti bahwa PMI terlindungi dari suatu ancaman kekerasan, pemalsuan, penyekapan, penculikan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, pemanfaatan PMI secara ilegal, sehingga menyebabkan PMI dieksploitasi. Asas ini terpantau sejak perekrutan, pengangkutan, pengiriman dan penerimaan PMI.

i. Asas transparansi

Asas transparansi merupakan perlindungan PMI yang dilakukan harus diberikan dengan cara terbuka, jujur dan jelas.

j. Asa akuntabilitas

Asas akuntabilitas berarti bahwa segala kegiatan dari penyelenggaraan perlindungan PMI beserta hasil akhirnya dipertanggungjawabkan kemasyarakat sebagaimana peraturan perundang-undangan.

k. Asas berkelanjutan

Perlindungan PMI harus memnuhi keseluruhan tahap mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, sampai setelah bekerja. Perlindungan tersebut terus berkelanjutan dan terus menerus untuk menjamin kesejahteraan dalam semua aspek kehidupan PMI dan keluarganya.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, menjelaskan pula tentang perlindungan-perlindungan kepada PMI baik pra penempatan, masa penempatan, sampai purna penempatan, serta perlindungan melalui penghentian dan pelarangan penempatan PMI. Perlindungan tersebut diberikan dalam bentuk penelitian, pengawasan atau pemantauan, pembinaan serta evakuasi PMI.

Selain itu pemerintah juga membuat peraturan khusus tentang PMI yaitu undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam undang-undang tersebut terdapat klausul yang menjelaskan bahwa perlindungan bagi calon PMI atau PMI yang bekerja diluar negeri dilaksanakan mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja. Berikut penjelasan mengenai perlindungan calon PMI dan PMI.<sup>48</sup>

a. Sebelum bekerja (pra penempatan)

Perlindungan sebelum bekerja yaitu seluruh kegiatan berupa perlindungan yang diberikan semenjak pendaftaran PMI hingga PMI berangkat ke Negara tujuan. Perlindungan PMI yang dilakukan sebelum PMI berangkat ke Negara tujuan di bagi menjadi dua macam, yaitu perlindungan administrative dan perlindungan teknis<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> Pasal 7 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

<sup>49</sup> *Ibid*, Pasal 1 Ayat 6

1) Perlindungan administrative

Perlindungan administrative ini meliputi kelengkapan dan keabsahan data berupa dokumen-dokumen serta penetapan syarat dan kondisi kerja.

Dokumen yang wajib dipersiapkan oleh calon PMI adalah sebagai berikut:<sup>50</sup>

- a) Surat keterangan status perkawinan, melampirkan buku nikah bagi yang sudah menikah
- b) Surat keterangan izin suami atau istri bagi yang telah menikah, dan surat izin orang tua bagi yang belum menikah
- c) Sertifikasi kompetensi kerja
- d) Surat keterangan sehat
- e) Paspor
- f) Visa kerja
- g) Perjanjian penempatan dan perjanjian kerja.

Perjanjian penempatan kerja pekerja migrant Indonesia adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan pekerja migrant Indonesia dengan calon pekerja migrant Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan pekerja migrant Indonesiadinegara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sedangkan perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara pekerja migrant Indonesia dengan pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Isi dari perjanjian tersebut antara lain:<sup>51</sup>

- a) Identitas pemberi kerja dan PMI yang bersangkutan
- b) Jenis pekerjaan
- c) Hak dan kewajiban masing-masing pihak

---

<sup>50</sup>*Ibid*, pasal 13

<sup>51</sup>*Ibid*, Pasal 15

- d) Kondisi dan syarat kerja berupa jam kerja, hak cuti, dan waktu istirahat, upah dan pembayaran, serta fasilitas jaminan sosial atau asuransi
  - e) Jangka waktu perjanjian
  - f) Jaminan dan keselamatan dan keamanan selama bekerja
- 2) Perlindungan teknis

Perlindungan teknis meliputi pemberian sosialisasi, pengadaan pembinaan dan pelatihan kerja, pemberian jaminan sosial, pemberian fasilitas pemenuhan hak calon PMI, penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja, pelayanan penempatan di LTSA terkait, pemberian pembinaan dan pengawasan.

Pada masa pra penempatan, PMI mempunyai hak untuk mendapatkan informasi yang baik dan benar terkait bekerja diluar negeri. Informasi tersebut di dapat dari perwakilan Republik Indonesia di Negara penempatan, serta calon pemberi kerja. Pemerintah melakukan penyebaran informasi melalui sosialisasi kepada masyarakat yang ingin menjadi PMI dengan melibatkan aparat pemerintah desa.

Masa pra penempatan, calon PMI wajib mengikuti proses yang dipersyaratkan sesuai dengan peraturan kepala badan sebelum bekerja diluar negeri.

- b. Selama bekerja (masa penempatan)

Perlindungan selama bekerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan untuk memberikan perlindungan pada PMI dan keluarganya selama bekerja diluar negeri<sup>52</sup>.

Selama PMI bekerja diluar negeri, PMI mendapatkan perlindungan berupa pendaftaran dan pendataan oleh pejabat dinas diluar negeri, pemantauan dan evaluasi, fasilitas pemenuhan hak, fasilitas penyelesaian kasus, pemberian pelayanan pengaduan, pemberian bantuan hukum, pembinaan serta fasilitas repatriasi.

---

<sup>52</sup>*Ibid*, Pasal 1 Ayat 7

Selama bekerja, perlindungan PMI dilakukan dengan tidak mengambil alih tanggung jawab pidana atau perdata PMI dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, hukum internasional dan hukum dinegara penempatan.

Dalam meningkatkan hubungan bilateral bidang ketenaga kerjaan dan PMI ketika bekerja diluar negeri, pemerintah menetapkan jabatan atas ketenagakerjaan sebagai perwakilan Republik Indonesia dinegara tujuan yang telah memiliki kompetensi ketenagakerjaan dan berstatus diplomatic dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

c. Setelah bekerja (purna penempatan)

Perlindungan setelah bekerja yaitu perlindungan yang diberikan kepada PMI dan keluarganya setelah PMI pulang ke Indonesia, dari mulai sampai diberkasi sampai ketempat tinggal asal, juga dalam pelayanan lanjutan untuk menjadi pekerja yang produktif.<sup>53</sup>

Pada saat PMI pulang ke Indonesia, maka bentuk perlindungan yang diberikan berupa fasilitas kepulangan sampai daerah asal baik dalam keadaan sehat, sakit ataupun meninggal dunia, penyelesaian hak PMI yang belum terpenuhi, rehabilitasi dan reintegrasi sosial serta pemberdayaan PMI dan keluarganya.

Sebelum PMI pulang ke Indonesia, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) harus melaporkan data kepulangan kepada perwakilan Republik Indonesia dinegara tujuan untuk melakukan verifikasi data. P3MI yang tidak melapor akan diberikan sanksi administratif.dengan adanya perlindungan pekerjaan tersebut, para pekerja dapat menjalani hidupnya dan pekerjaanya dengan lebih nyaman, serta pekerjaan tersebut terjamin baik secara ekonomi, sosial maupun politik.

---

<sup>53</sup>*Ibid*, Pasal 25

Dari hasil hasil verifikasi tersebut, PMI yang tidak memiliki permasalahan memiliki dua opsi untuk dipulangkan ke Indonesia atau melakukan perpanjangan kontrak. Kepulangan PMI tersebut dapat terjadi apabila perjanjian kerja berakhir, cuti, pemutusan hubungan kerja, dideportasi oleh pemerintah, meninggal dunia dan lain sebagainya. PMI yang meninggal dunia ditempat kerja maka sudah menjadi tanggung jawab P3MI untuk menginformasikan kepada pihak keluarga, memulangkan jenazah, mengurus pemakaman, serta mengurus hak-hak dan perlindungan terhadap harta milik PMI tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan dengannarasumber, dia mengatakan bahwasanya *“perlindungan hukum terhadap perjanjian penempatan kerja itu termasuk ke dalam perlindungan pra penempatan yang dimana, perlindungan perlindungan tersebut dimulai sejak pendaftaran sampai dengan pada pemberangkatan”*.<sup>54</sup>

Dari penjelasan di atas, perlindungan pra penempatan tersebut berupa bentuk tanggung jawab yang diberikan dari PT Berkah Guna Selaras bagi calon PMI yang akan berangkat keluar negeri dimulai dari pengurusan berkas-berkas atau dokumen yang diperlukan sampai pada tahap akhir yaitu orientasi pra pemberangkatan (OPP) sebelum PMI diberangkatkan ke Negara tujuan. Jadi pihak PT disini membantu mulai proses perekrutan pekerja migrant Indonesia sampai dengan pemberangkatan pekerja migrant Indonesia. Dengan adanya perlindungan pra penempatan tersebut diharapkan PMI berangkat secara procedural dan tercatat oleh sistem Negara dengan melalui Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) yang telah disediakan oleh pemerintah untuk mempermudah dan mempercepat proses pemberangkatan PMI ke luar negeri.

---

<sup>54</sup> Dewi Yuli Prihatin, Kepala Kantor Cabang PT Berkah Guna Selaras, *Wawancara*, Praya, 14 Juli 2023



Perlindungan hukum pra penempatan PMI sebagaimana menurut Philipus M. Hadjon, bahwa perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum yang berupa perangkat hukum baik represif maupun preventif. Yang dimana represif bertujuan menyelesaikan sengketa, sedangkan preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan PMI dirasakan sangat penting bagi PMI, hal tersebut dikatakan narasumber karena beberapa faktor: *“ingin memastikan hak-hak dari PMI terpenuhi mulai dari pra penempatan sampai dengan purna penempatan”*. Maksudnya itu PMI berangkat ke luar negeri dalam kondisi aman dan nyaman sampai dengan kepulangannya. Karena sebenarnya PMI itu sendiri kalau kita golongan dari tingkat pendidikannya itu rata-rata SD dan SMP, secara pengetahuan mereka sangat minim.

Sebagaimana penjelasan narasumber di atas, bahwasanya perlindungan hukum yang diberikan pada saat PMI belum bekerja atau pra penempatan itu termasuk ke dalam jenis perlindungan preventif. Karena preventif sifatnya mencegah terjadinya sengketa. Uraian di atas juga menjelaskan bahwa faktor utama PMI harus mendapat perlindungan karena kebanyakan dari kalangan masyarakat yang ingin menjadi PMI tersebut memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Oleh sebab itu sangatlah dibutuhkan perlindungan pra penempatan.

Ibu Dewi juga menambahkan bahwa *“banyak sekali pekerja yang sudah bekerja diluar negeri yang disalurkan melalui PT Berkah Guna Selaras mengeluhkan gaji yang mereka peroleh karena tidak sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati antara pemberi kerja dengan pekerja”*.<sup>55</sup>

Hal tersebut adalah hal yang biasa kepada pekerja yang baru bekerja, dan hal semacam itu terjadi selama 3 bulan awal, istilahnya seperti trenig, seperti yang dikatakan oleh ibu dewi, jika hal tersebut terjadi terus menerus setelah 3 bulan awal, maka pihak PT langsung menghubungi pihak agen yang ada

---

<sup>55</sup>*Ibid*

di negara tempat PMI bekerja, jika pihak agen tidak mengetahui hal tersebut dan pihak majikan tidak mau mengaku, maka pihak PT langsung menghubungi PMI tersebut, lalu tanyakan apakah PMI tersebut ingin dipulangkan atau ingin tetap tinggal disana. Jadi seperti itulah bentuk tanggung jawab dan perlindungan yang diberikan dari pihak PT Berkah Guna Selaras terhadap PMI.

Dalam proses pendaftaran, sebagaimana pada pasal 8 ayat (2) huruf a UU No. 18 Tahun 2017 bahwa perlindungan administrative berupa keabsahan dokumen, oleh karena itu pihak PT Berkah Guna Selaras meminta kepada PMI terkait dengan kelengkapan data.

“pergi merantau keluar negeriharus memiliki dokumen yang lengkap ada di perrsyarat nomor 5 poin e. beberapa dokumen diantaranya, ktp, akta, ijazah, buku nikah, KK, dan sebagainya. Terkait dengan ketenagakerjaan selama pelatihan ada tambahan dokumen seperti uji kompetensi, sertifikat yang harus dikeluarkan, visa, kontrak kerja, perjanjian penempatan kerja, dan seterusnya”.<sup>56</sup>

Salah satu dokumen yang harus dilengkapi calon PMI pada perlindungan penempatan adalah diberikannya suart perjanjian seperti pada penjelasan dari narasumber berikut ini.

*“perjanjian penempatan kerja dengan perjanjian kerja itu dua hal yang berbeda, perjanjian penempatan kerja adalah perjanjian yang durus oleh pihak PT atau PJTKI yang ditandatangani oleh PMI dengan PJTKI dengan diketahui oleh dinas ketenagakerjaan setempat”*. Isi dari perjanjian penempatan kerja menjelaskan Negara tujuan dari PMI, sebagai apa, prosesnya berapa lama, dengan biaya berapa, dan lain-lain. Setelah itu yang bersangkutan membuat paspor, surat keterangan sehat, BLK, setelah itu semua dilalui, lulus uji kompetensi, dia mau diberangkatkan kemana, maka

---

<sup>56</sup> Harianti Hafid, Star Kantor Cabang PT Berkah Guna Selaras, *Wawancara*, Praya, 20 Juni 2023

selanjutnya disebut dengan perjanjian kerja alias kontrak kerja. Perjanjian kerja ditandatangani oleh PMI itu sendiri dan pengguna jasa tenaga kerja (majikan) dan diketahui oleh kedutaan besar yang ada diluar negeri.

Perjanjian penempatan itu sudah standar yang telah ditentukan oleh kementerian tenaga kerja. Isinya standar, yang membedakan itu hanya terkait biaya penempatan, biaya penempatan masing-masing Negara berbeda-beda. Jadi klausul yang membedakan dalam perjanjian penempatan hanya klausul terkait pembiayaan. Jadi secara umum semua klausul itu sama. Terkait dengan perjanjian kerja juga standar, yang membedakannya hanya jenis perjanjian pekerjaan, dan gajinya”.

Calon Pekerja Migrant Indonesia (PMI) antara lain: Hilmi, Sukri dan Reval Pardede, mereka adalah calon pekerja migrant yang sedang proses pemberangkatan menuju Saudi Arabia, yang akan bekerja sebagai sopir bus disana, pendidikan terakhir mereka SMP dan SD, alasan kenapa mereka ingin merantau ke luar negeri adalah, karena pekerjaannya di Lombok tidak menentu, kadang kerja kadang tidak, sedangkan ia memiliki tanggungan yaitu istri dan anak.<sup>57</sup>

Sesuai dengan pasal 13 UU No. 18 Tahun 2017, bahwa calon PMI wajib memiliki surat perjanjian kerja. Pada pasal 14 juga disebutkan bahwa hubungan antara PMI dengan pemberi kerja bersangkutan dengan perjanjian kerja. Ketika menjadi PMI terdapat dua perjanjian. Adapun surat perjanjian tersebut antara lain yaitu:

1) Perjanjian penempatan

perjanjian yang dilakukan diawal saat PMI melakukan registrasi di dinas dengan di tandatangani oleh calon PMI yang bersangkutan, P3MI/PJTKI dan disnaker Lombok tengah. Isi dari perjanjian penempatan tersebut

---

<sup>57</sup> Hilmi, Sukri dan Reval Pardede, Calon Pekerja Migran Indonesia, Wawancara, Praya, 25 Juli 2023

meliputi Negara tujuan, jenis pekerjaan, waktu pemrosesan, hak dan kewajiban serta biaya pemberangkatan. Perjanjian penempatan dikeluarkan oleh P3MI/PJTKI yang bentuknya telah disesuaikan dengan aturan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker), kemudian dari P3MI berika kepada pihak Disnaker untuk kemudian diserahkan dan ditandatangani oleh PMI yang bersangkutan.

## 2) Perjanjian kerja

Perjanjian yang dilakukan setelah melalui proses di BLK sampai dengan lulus uji kompetensi. Perjanjian ini memiliki skema dari Negara penempatan yang disahkan oleh perwakilan. Perjanjian ini ditandatangani oleh calon PMI dan pemberi kerja (majikan) serta diketahui oleh kedutaan besar di luar negeri. Isi dari perjanjian ini meliputi peraturan dan prosedur kerja, jangka waktu kontrak, hak-hak dan sebagainya.

### **C. Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Penempatan Kerja Pekerja Migran Indonesia (PMI)**

Secara teoritis, bentuk perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon dibagi menjadi dua, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan hukum yang bersifat mencegah. Tujuan perlindungan hukum dalam bentuk preventif adalah supaya pemerintah bersikap hati-hati dalam pengamalan keputusan yang berkaitan dengan asas *freis ermessen*, karena rakyat dapat mengajukan keberatan atas keputusan tersebut. Sedangkan perlindungan hukum represif adalah perlindungan hukum yang berfungsi untuk menyelesaikan jika terjadi sengketa yang dapat diselesaikan baik melalui pengadilan dalam lingkup peradilan umum maupun instansi pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi.

Dalam bekerja sebagai buruh migrant atau PMI diluar negeri, terdapat perlindungan yang diberikan oleh pemerintah Indonesia untuk memenuhi hak-hak dan kewajiban seorang PMI sehingga dapat bekerja dengan keamanan dan kenyamanan.

Dalam islam, bekerja dengan aman dan selamat sangat dianjurkan oleh rasulullah SAW. Begitu pula pada firman Allah SWT:<sup>58</sup>

وَأَتَاكُمْ مِنْ كُلِّ مَا سَأَلْتُمُوهُ وَإِنْ تَعُدُوا نِعْمَتَ اللَّهِ لَا تَصُوهُوا  
نَ الْإِنْسَانِ لَظَلُومٌ كَفَّارٌ

Artinya: “dan dia telah memberikan kepadamu (keperluanmu) dan segala apa yang kamu mohonkan kepadanya. Dan jika kamu menghitung nikmat Allah, niscaya tidak terhingga. sesungguhnya manusia itu, sanagt zalim dan sanagt mengingkari (nikmat Allah)”.

Firman tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT memberikan segala kebutuhan hidup hambanya, baik yang diminta maupun tidak. Nikmat Allah sangat tidak terhigga. Dan sudah sepatutnya sebagai hambanya untuk selalu bersyukur atas nikmatnya. Kebutuhan terssebut termasuk juga ke dalam kebutuhan bekerja. Islam membebaskan manusia untuk bekerja di jalan yang benar memberikan hak dan kewajiban dalam bekerja. Setiap orang yang bekerja berhak mendapatkan perlindungan baik keamanan, keselamatan serta kesejahteraan tanpa diskriminasi.<sup>59</sup> Sebagaimana sabda Rasulullah SAW: “siapa yang kami pekerjakan, maka hendaklah ia memperoleh rumah dan kendaraan, serta hendaklah ia memiliki pasangan hidup”.

Islam dibangun di atas sendi-sendi yang memiliki tujuan untuk menegakkan keadilan yang sama bagi seluruh umat manusia, memelihara dan mewujudkan kemaslahatan seluruh umat manusia, untuk memperbanyak kemudahan dan menghapus kesulitan, pembenahan yang bertahap dan masing-masing orang

---

<sup>58</sup> QS. Al-Baqarah (2): 34

<sup>59</sup> M. Qurausy Syihab, *Secercah Cahaya Ilahi*, (Bandung: PT Mzan Pustaka, 2007) Hlm. 456

hanya memikul dosanya sendiri, bukan dosa orang lain.<sup>60</sup> Dalam keadaan sebagai buruh migrant atau PMI diluar negeri, terdapat perlindungan yang diberikan oleh pemerintah Indonesia untuk melindungi hak-hak dan kewajiban seorang PMI sehingga dapat bekerja dengan keamanan dan kenyamanan, karena bekerja merupakan ibadah bagi yang melakukannya dengan kebaikan dan dengan niat karena Allah, maka bekerja merupakan hal yang disyariatkan untuk mendapatkan kemaslahatan. Tujuan disyariatkannya bekerja dengan berbagai aturan yang berlaku tersebut antara lain adalah untuk mendapatkan perlindungan, sehingga tidak menimbulkan kemudharatan dalam bekerja. Oleh sebab itu, dalam islam, perlindungan dalam bekerja dilakukan untuk memenuhi masalah atau kebaikan dan kemanfaatan.

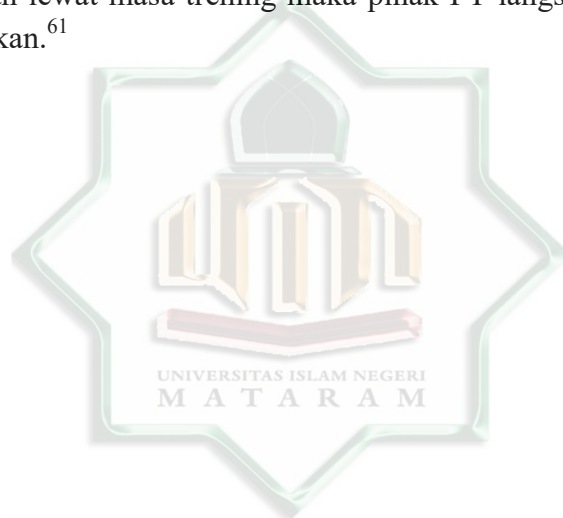
Undang-undang No. 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migrant Indonesia merupakan bentuk peraturan dengan tujuan untuk memberikan kemaslahatan bagi PMI. PT Berkah Guna Selaras memberikan perlindungan pra penempatan juga dalam rangka memberikan kemaslahatan berupa keamanan, keselamatan dan kesejahteraan bekerja.

Dari hasil penelitian peneliti, saat mengikuti proses penempatan PMI melalui PT Berkah Guna Selaras, peneliti melakukan analisis sebagai berikut: bahwasanya perjanjian penempatan antara PT Bekerja Guna Selaras dengan Pekerja migrant Indonesia (PMI) sesuai dengan teri yang ada dan UU. No. 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migrant Indonesia. Dari prosedur penempatan mulai dari pendaftaran ke kantor cabang Praya PT berkah guna selaras, kemudian mempersiapkan kelengkapan berkas, sleksi untuk id kemudian melakukan stem visa baru setelah itu OPP (orientasi pra pemberangkatan, semua procedural tersebut didampingi oleh pihak dari PT Berkah Guna Selaras, dan semua prosdur yang dilalui oleh para PMI sudah sesuai dengan UU No.18 Tahun 2017. Bentuk tanggung jawab

---

<sup>60</sup> Abdul Manan, *Abdul Mana Ilmuan Praktisi Hukum: Kenangan Sebuah Perjuangan*, (Jakarta: Kencana, 2016), Hlm. 413

yang diberikan oleh PT Berkah Guna Selaras yaitu selalu mendampingi dalam proses penempatan penempatan kerja. Namun yang sering terjadi ketidak sesuaian adalah kontrak kerja atau perjanjian kerja antara majikan dengan pekerjanya, yang mana majikan seringkali tidak memenuhi kewajibannya dengan baik seperti tidak sesuainya pekerjaan yang mereka kerjakan dengan upah yang mereka berikan kepada pekerja. Menurut keterangan dari pihak PT, bahwasanya hal tersebut sudah biasa untuk PMI baru yang berlangsung selama tiga bulan karena dihitung sebagai training, namun jika hal tersebut berlanjut setelah lewat masa training maka pihak PT langsung mengambil tindakan.<sup>61</sup>



Perpustakaan UIN Mataram

---

<sup>61</sup> Kantor Cabang PT Berkah Guna Selaras Praya, *hasil Obsevasi*, 20 Juni-14 Juli 2023



### BAB III

## PANDANGAN MAQASHID SYARIAH TERHADAP PERJANJIAN PENEMPATAN KERJA ANTARA PT BERKAH GUNA SELARAS DENGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI)

#### A. Pandangan Maqashid Syariat Terhadap Perjanjian Penempatan Kerja Antara PT Berkah Guna Selaras Dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Secara etimologis perjanjian dalam bahasa arab diistilahkan dengan *akad*, *iltizam*. Dalam bahasa Indonesia dikenal dengan *Kontrak*, *perikatan*, *perjanjian* atau *persetujuan*. Yang mempunyai arti bahwa suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seseorang atau lebih.<sup>62</sup>

Di Indonesia pada umumnya perikatan digunakan sebagai persamaan kata dari bahasa belanda *Verbinten* dan perjanjian sebagai persamaan kata dari *overeenkomst*. Ada pula yang menggunakan kata *perjanjian* sebagai persamaan dari *verbinten*, sedangkan *overeenkomst* digunakan untuk kata *persetujuan*.<sup>63</sup>

Dari kata di atas dapat diartikan sebagai suatu pernyataan dari seseorang untuk mengerjakan sesuatu, dan tidak ada sangkut pautnya dengan kemauan pihak lain. Janji hanya mengikat bagi orang yang bersangkutan, sebagaimana yang telah di isyaratkan dalam al-Qur'an surah Ali Imran ayat 76.<sup>64</sup>

Menurut M. Tahir Azhari, hukum perjanjian islam adalah seperangkat kaidah hukum yang bersumber dari al-Qur'an, As-sunnah (al-Hadist), ar-Ra'yu (ijtihad) yang mengatur tentang

---

<sup>62</sup> Ridwan Khairandi, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan* (Yogyakarta: UII Press, 2014), Hlm. 2-3

<sup>63</sup> Mu'adil Faizin, *Hukum Perikatan Islam Di Indonesia*, (Lampung: Pustaka Warga Press, 2020), Hlm. 2

<sup>64</sup> Fathurrhman Djamil, *Hukum Perjanjian Syariah Dalam Kompilasi Hukum Perikatan*, (Bandung: PT. Citra Aditiya Bakti, 2001), Hlm. 248

hubungan antara dua orang atau lebih mengenai suatu benda yang dihentikan menjadi obyek suatu transaksi.<sup>65</sup>

a. Dasar Hukum Perjanjian Dalam Islam

Sebagaimana Firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 282 yang artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis diantara kamu menuliskannya dengan benar*”.(QS. Al-Baqarah:<sup>66</sup> 282).

Surah Al-Maidah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu*”. (QS. Al-Maidah: 3)<sup>67</sup>

1. Pendapat para ahli mengenai perjanjian penempatan kerja

Menurut Chairuman dan Suhrawadi, secara etimologi perjanjian dalam bahasa arab distilahkan dengan *mu'ahadah*, atau akad. Dalam bahasa Indonesia dikenal dengan istilah kontrak atau perjanjian, perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seorang lain atau lebih. Berdasarkan pada pendapat Syamsul Anwar, sebagai suatu istilah hukum islam,<sup>68</sup> ada beberapa definisi yang diberikan untuk akad, diantaranya adalah:

- a. Menurut pasal 262 Mursyid al-Hairan, akad merupakan pertemuan ijab yang diajukan oleh salah satu pihak dengan qabul dari pihak lain yang menimbulkan akibat hukum pada obyek akad.
- b. Adapun pengertian lain, akad adalah ijab dan qabul sebagai pernyataan kehendak dua pihak atau lebih untuk melahirkan suatu akibat hukum pada obyeknya.<sup>69</sup>

---

<sup>65</sup> Ibid, Hlm. 3

<sup>66</sup> QS. Al-Baqarah, Ayat 282

<sup>67</sup> QS. Al-Maidah, Ayat 3

<sup>68</sup> Chairuman Pasaribu dan Suhrawadi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), Hlm. 1

Dalam hukum islam istilah kontrak tidak dibedakan dengan perjanjian, keduanya identik dengan akad. Sehingga dalam hal ini akad didefinisikan sebagai pertemuan ijab yang dinyatakan oleh salah satu pihak dengan qabul dari pihak lain secara sah menurut syarak yang tampak akibat hukumnya pada obyeknya.

Menurut Ghufron A. Mas'adi, dalam al-Qur'an, ada dua istilah yang berhubungan dengan perjanjian, yaitu al-'aqdu (akad) al-'ahdu (janji). Pengertian akad secara bahasa adalah ikatan, mengikat. Dikatakan ikatan (al-rabth) artinya adalah menghimpun atau mengumpulkan dua ujung tali dan mengikatkan salah satunya pada yang lainnya sehingga keduanya bersambung dan menjadi seutas tali yang utuh. Kata al-aqdu terdapat dalam surah al-maidah ayat 1, bahwa manusia diminta untuk memnuhi akadnya. Menurut Fathurrahman Djamil, istilah al-aqdu ini dapat disamakan dengan istilah verbentenis dalam KUH Perdata.<sup>70</sup>

## 2. Undang-undang republic Indonesia

Perjanjian penempatan kerja merupakan perjanjian yang telah di atur dalam undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migrant Indonesia yang mengatur tentang definisi, serta aturan-aturan serta ketentuan mengenai semua prosedur pelayanan pekerja migrant Indonesia (PMI).

Dimana dalam pasal 13 menyatakan bahwa perjanjian penempatan kerja pekerja migrant Indonesia (PMI) adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan calon pekerja migrant Indonesia dengan calon pekerja migrant Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan pekerja migrant Indonesia dinegara tujuan

---

<sup>69</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2007) Hlm. 67

<sup>70</sup> Fathurrahman Djamil, *Hukum Perjanjian Syariah, Dalam Kompilasi Hukum Perikatan*, oleh Darus Badruzaman et al., (Bandung: Citra Aditiya Bakti, 200) Hlm. 247-248

penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### 3. Maqashid Syariah

Menurut pendapat imam Al-Ghazali Maqashid Syariah menurut Imam Ghazali adalah pengabdian dengan menolak segala bentuk mudharat dan menarik manfaat. Sehingga dikenal dengan kaidah mendapatkan kebaikan dan menolak kerusakan.<sup>71</sup>

Maqashid Syariah adalah tujuan-tujuan syariat dan rahasia-rahasia yang dimaksudkan oleh Allah dalam setiap hukum dari keseluruhan hukumnya. Inti dari tujuan syariah adalah merealisasikan kemaslahatan bagi manusia dan menghilangkan kemudharatan, sedangkan mabadi (pokok dasar) yakni memperhatikan nilai-nilai dasar islam. Seperti keadilan persamaan dan kemerdekaan. Dalam pemikiran Imam Al-Ghazali membagi maslahat menjadi lima yaitu:

- a. Menjaga agama (hifdz ad-Din); illat (alasan) diwajibkannya berperang dan berjihad jika ditunjukkan untuk para musuh atau tujuan senada.
- b. Menjaga jiwa (hifdz an-Nafs); illat (alasan) diwajibkan hukum qishas diantaranya dengan menjaga kemuliaan dan kebebasannya.
- c. Menjaga akal (hifdz al-Aql); illat (alasan) diharamkan semua benda yang memabukkan atau narkotika dan sejenisnya.
- d. Menjaga harta (hifdz al-Maal); illat (alasan) pemotongan tangan untuk para pencuri, illat diharamkannya riba dan suap menyuap, atau memakan harta orang lain dengan cara bathil.
- e. Menjaga keturunan (hifdz an-Nasl); illat (alasan) diharamkannya zina dan menuduh orang berbuat zina.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Muhammad Said bin Ahmad bin Mas'ud al-Yubi, *Maqashid al-Syari'ah al-Islamiyyah wa 'alaqatuha bi al-Adillah al-Syar'iyyah*, (Riyadh: Dar al-Hijrah, 1998)

<sup>72</sup> Al-Ghazali, *al-Mustasfa min Ilm al-Usul Jilid 1*, (Kairo: al-Amiriyah, 1412), Paryadi, Hlm. 208

Faktanya ada beberapa PMI yang member kesaksian sebagai berikut:

Ada sekelompok PMI yang berjumlah 18 orang 13 perempuan dan 5 laki-laki, salah satunya bernama Irha, mereka ini penempatannya di Arab Saudi tepatnya di kota Riad sebagai Clining Servis di sebuah Rumah Sakit, penempatan mereka ini tanpa menggunakan Sarikah, Sarikah ini artinya PJTKI yang ada di Arab Saudi, jadi mereka langsung ke Majikannya tanpa sarikah, jadi menurut keterangan PMI ini, gaji dan waktu bekerjanya itu sudah sesuai dengan kontrak kerjanya, kalupun mereka ada lembur, itu ada uangnya lemburnya. Mereka baru berjalan 6 bulan, jadi menurut keterangan dari PMI yang bernama Irha ini, selama enam bulan ini alhamdulillahnya nggakada kendala ataupun permasalahan PMI. Kemudian terkait dengan perjanjian penempatan kerja yang dari PT Berkah Guna Selaras tidak ada kendala, semua PMI yang penempatannya di Arab Saudi Kota Riad, sampai dengan selamat dan bekerja dengan baik, dan pekerjaan serta tempat mereka bekerja juga sudah sesuai dengan perjanjian penempatan kerjanya. Jadi, berdasarkan keterangan salah satu PMI ini masuk ke dalam kaidah Maqashid Syariah yang kedua yaitu menjaga jiwa, artinya tanggung Jawab PT Berkah Guna Selaras sesuai dengan kaidah maqashid syariah yaitu menjaga jiwa dari PMI supaya selamat sampai di Negara tujuan dan bekerja dengan baik serta sesuai dengan kontrak kerja yang diberikan oleh majikannya, dan PT Berkah Guna Sselaras ini telah berhasil mengantarkan sekelompok PMI ini dengan selamat di Negara tujuannya dan bekerja sesuai dengan penempatan yang ditawarkan oleh PT Berkah Guna Selaras ini. Dan kalupun ada masalah dengan para PMI ini pihak PT siap Bertanggung jawab dan siap membanti apabila dihubungi oleh para PMI ini.<sup>73</sup>

Kemudian kelompok PMI selanjutnya berjumlah 9 orang terdiri dari laki-laki semua, salahsatunya bernama Ahmad Rifa'i ia menyatakan bahwasanya di dalam perjanjian penempatan kerja

---

<sup>73</sup> Irha, *wawancara*, 31 Januari 2024

itu mereka dijanjikan akan bekerja sebagai sopir bus pengantar para pekerja yang bekerja di Masjidil Haram melalui Sarikah Masar, kemudian setelah mereka sampai di Negara Arab Saudi tepatnya di kota Makkah, pekerjaan yang mereka dapat sudah sesuai dengan yang dijanjikan oleh PT Berkah Guna Selaras sebelumnya, terkait dengan pekerjaan yang mereka kerjakan dan gaji yang mereka dapat sudah sesuai dengan kontrak kerja yang diberikan oleh majikannya.<sup>74</sup>

Jadi, berdasarkan hasil wawancara kepada PMI yang sedang bekerja di luar negeri, bahwa PT Berkah Guna Selaras Sudah melakukan kewajiban dengan baik dan bertanggung jawab terhadap keselamatan PMI mulai dari pra penempatan sampai dengan purna penempatan.

## **B. Analisis Pandangan Maqashid Syariah Terhadap Perjanjian Penempatan Kerja Antara PT Berkah Guna Selaras Dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI)**

Menurut M. Tahir Azhari, hukum perjanjian islam adalah seperangkat kaidah hukum yang bersumber dari al-Qur'an, al-Sunnah (al-Hadist), ar-Ra'yu (ijtihad), yang mengatur tentang hubungan antara dua orang atau lebih mengenai suatu benda yang diharamkan menjadi obyek suatu transaksi.

Dalam melakukan perjanjian lebih-lebih perjanjian penempatan kerja dan perjanjian kerja, hal yang paling utama di jaga adalah kemaslahatan umat, sebagai mana termuat dalam kaidah Fiqih:

دَرءُ الْمَقَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

Artinya: *menghilangkan kemafshadatan (mudharat) harus didahulukan daripada menarik kemaslahatan.*

Menurut pendapat imam Al-Ghazali Maqashid Syariah menurut Imam Ghazali adalah pengabdian dengan menolak segala bentuk mudharat dan menarik manfaat. Sehingga

---

<sup>74</sup> Ahmad Rifa'I, *Wawancara*, 31 Januari 2024



dikenal dengan kaidah mendapatkan kebaikan dan menolak kerusakan.<sup>75</sup>

Maqashid Syariah adalah tujuan-tujuan syariat dan rahasia-rahasia yang dimaksudkan oleh Allah dalam setiap hukum dari keseluruhan hukumnya. Inti dari tujuan syariah adalah merealisasikan kemaslahatan bagi manusia dan menghilangkan kemudharatan, sedangkan mabadi (pokok dasar) yakni memperhatikan nilai-nilai dasar islam. Seperti keadilan persamaan dan kemerdekaan. Dalam pemikiran Imam Al-Ghazali membagi maslahat menjadi lima yaitu:

1. Menjaga agama (hifdz ad-Din); illat (alasan) diwajibkannya berperang dan berjihad jika ditunjukkan untuk para musuh atau tujuan senada.
2. Menjaga jiwa (hifdz an-Nafs); illat (alasan) diwajibkan hukum qishas diantaranya dengan menjaga kemuliaan dan kebebasannya.
3. Menjaga akal (hifdz al-Aql); illat (alasan) diharamkan semua benda yang memabukkan atau narkotika dan sejenisnya.
4. Menjaga harta (hifdz al-Maal); illat (alasan) pemotongan tangan untuk para pencuri, illat diharamkannya riba dan suap menyuap, atau memakan harta orang lain dengan cara bathil.
5. Menjaga keturunan (hifdz an-Nasl); illat (alasan) diharamkannya zina dan menuduh orang berbuat zina.<sup>76</sup>

Beberapa asas-asas perjanjian dalam hukum islam antara lain:

1. Asas Ibadah (*Mabda' Al-Ibahah*)

Asas ibahah adalah asa umum hukum islam dalam bidang muamalat secara umum. Pada asanya segala

---

<sup>75</sup> Muhammad Said bin Ahmad bin Mas'ud al-Yubi, *Maqashid al-Syari'ah al-Islamiyyah wa 'alaqatuha bi al-Adillah al-Syar'iyyah*, (Riyadh: Dar al-Hijrah, 1998)

<sup>76</sup> Al-Ghazali, *al-Mustasfa min Ilm al-Usul Jilid 1*, (Kairo: al-Amiriyah, 1412), Paryadi, Hlm. 208



sesuatu boleh dilakukan sampai ada dalil yang melarangnya.

2. Asas Kebebasan Beraqad (*Mabda' Huriyyah At'aqud*)  
Hukum islam mengakui kebebasan berakad, yaitu suatu prinsip hukum yang menyatakan bahwa setiap orang Dapat membuat akad atau jenis apapun tanpa terikat kepada nama-nama yang telah ditentukan dalam undang-undang syariah dan memasukkan klausul apa saja ke dalam akad yang dibuatnya sesuai dengan kepentingannya sejauh tidak berakibat makan harta bersama dengan bathil.
3. Asas Konsensualisme (*Mabda' Ar-Radhaiyyah*)  
Asas konsensualisme menyatakan bahwa untuk terciptanya suatu perjanjian cukup dengan tercapainya kata sepakat antara para pihak tanpa perlu dipenuhinya formalitas-formalitas tertentu.<sup>77</sup>
4. Asas Janji Itu Mengikat  
Dalam Al-Qur'an dan Hadist terdapat banyak perintah agar memenuhi janji. Dalam kaidah ushul fiqh, "perintah itu pada dasarnya menunjukkan wajib". Ini berarti bahwa janji itu mengikat dan wajib dipenuhi. Diantara ayat dan hadist yang dimaksud adalah, Firman Allah, "dan penuhilah janji, sesungguhnya janji itu akan dimintakan pertanggungjawabannya", asas dari Ibnu Mas'ud, janji itu adalah hutang.
5. Asas keseimbangan (*Mabda' At-Tawazun Fi Al-Muawadhah*)  
Secara factual jarang terjadi keseimbangan antara kedua belah pihak dalam bertransaksi, namun hukum perjanjian islam tetap menekankan perlunya keseimbangan itu, baik keseimbangan antara apa yang diberikan dan apa yang diterima maupun keseimbangan dalam memikul resiko.

---

<sup>77</sup> Departemen Agama Republik Indonesia

6. Asas Kemaslahatan (Tidak Memberatkan)

Asas kemaslahatan dimaksud bahwa akad yang akan dibuat oleh para pihak bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka dan tidak boleh menimbulkan kerugian atau keadaan yang memberatkan.

7. Asas Amanah

Asas amanah dimaksudkan bahwa masing-masing pihak haruslah beri'tikad baik dalam bertransaksi dengan pihak lainnya dan tidak dibenarkan salah satu pihak mengeksploitasi ketidaktahuan mitranya.

8. Asa keadilan (*Al'Adalah*)

Keadilan adalah tujuan yang hendak diwujudkan oleh semua hukum. Dalam hukum islam keadilan merupakan perintah Al-Qur'an yang menegaskan bahwa ,*"berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa"*. Keadilan merupakan sendi perjanjian yang dibuat para pihak. Dalam hukum islam kontemporer telah diterima suatu asas bahwa demi keadilan syarat baku itu dapat di ubah oleh pengadilan apabila memang ada alasan untuk itu.<sup>78</sup>

Ada sekelompok PMI yang berjumlah 18 orang 13 perempuan dan 5 laki-laki, salah satunya bernama Irha, mereka ini penempatannya di Arab Saudi tepatnya di kota Riad sebagai Clining Servis di sebuah Rumah Sakit, penempatan mereka ini tanpa menggunakan Sarikah, Sarikah ini artinya PJTKI yang ada di Arab Saudi, jadi mereka langsung ke Majikannya tanpa sarikah, jadi menurut keterangan PMI ini, gaji dan waktu bekerjanya itu sudah sesuai dengan kontrak kerjanya, kalupun mereka ada lembur, itu ada uangnya lemburnya. Mereka baru berjalan 6 bulan, jadi menurut keterangan dari PMI yang bernama Irha ini, selama enam bulan ini alhamdulillahnya nggakada kendala ataupun permasalahan PMI. Kemudian terkait dengan

---

<sup>78</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fikih Muamalat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), Hlm. 92

perjanjian penempatan kerja yang dari PT Berkah Guna Selaras tidak ada kendala, semua PMI yang penempatannya di Arab Saudi Kota Riad, sampai dengan selamat dan bekerja dengan baik, dan pekerjaan serta tempat mereka bekerja juga sudah sesuai dengan perjanjian penempatan kerjanya. Jadi, berdasarkan keterangan salah satu PMI ini masuk ke dalam kaidah Maqashid Syariah yang kedua yaitu menjaga jiwa, artinya tanggung Jawab PT Berkah Guna Selaras sesuai dengan kaidah maqashid syariah yaitu menjaga jiwa dari PMI supaya selamat sampai di Negara tujuan dan bekerja dengan baik serta sesuai dengan kontrak kerja yang diberikan oleh majikannya, dan PT Berkah Guna Sselaras ini telah berhasil mengantarkan sekelompok PMI ini dengan selamat di Negara tujuannya dan bekerja sesuai dengan penempatan yang ditawarkan oleh PT Berkah Guna Selaras ini. Dan walaupun ada masalah dengan para PMI ini pihak PT siap Bertanggung jawab dan siap membanting apabila dihubungi oleh para PMI ini.<sup>79</sup>

Kemudian kelompok PMI selanjutnya berjumlah 9 orang terdiri dari laki-laki semua, salahsatunya bernama Ahmad Rifa'i ia menyatakan bahwasanya di dalam perjanjian penempatan kerja itu mereka dijanjikan akan bekerja sebagai sopir bus pengantar para pekerja yang bekerja di Masjidil Haram melalui Sarikah Masar, kemudian setelah mereka sampai di Negara Arab Saudi tepatnya di kota Makkah, pekerjaan yang mereka dapat sudah sesuai dengan yang dijanjikan oleh PT Berkah Guna Selaras sebelumnya, terkait dengan pekerjaan yang mereka kerjakan dan gaji yang mereka dapat sudah sesuai dengan kontrak kerja yang diberikan oleh majikannya.<sup>80</sup>

Jadi, berdasarkan prakteknya PT Berkah Guna Selaras sudah sesuai dengan kaidah Maqashid Syariah yang kedua yaitu *hifdz an-Nafs* (menjaga jiwa), PT ini telah menunaikan kewajibannya yaitu menjaga jiwa dan keselamatan para

---

<sup>79</sup> Irha, *wawancara*, 31 Januari 2024

<sup>80</sup> Ahmad Rifa'I, *Wawancara*, 31 Januari 2024

PMI untuk sampai ke Negara tujuannya dan bekerja dengan baik tanpa ada kendala.

Berdasarkan teori dan praktek yang ada PT Berkah Guna Selaras dalam prakteknya lebih mendahulukan kemaslahatan umat, karena selama proses perekrutan sampai dengan pemberangkatan, PMI tersebut selalu di dampingi dalam menjalani proses sampai dengan pemberangkatan dan dalam keterangan PMI di atas bahwasanya mereka sampai di Negara tujuannya dengan selamat dan bekerja sesuai dengan perjanjian penempatan dan kontrak kerja yang ada. Bahkan jika PMI memiliki masalah di Negara tujuan, pihak PT juga siap bertanggung jawab atas hal tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melihat bahwa perjanjian penempatan yang dilakukan oleh PT Berkah Guna Selaras dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) tersebut sudah sesuai dengan prinsip Maqashid syariah dan syariat islam.



Perpustakaan UIN Mataram

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang telah penulis bahas dan sampaikan dapat disimpulkan beberapa hal diantaranya:

1. Perlindungan hukum terhadap perjanjian penempatan kerja yang dilakukan antara PT Berkah Guna Selaras dengan Pekerja PMI sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017, dan pihak PT juga bertanggung jawab atas semua yang terjadi pada PMI yang sudah bekerja di luar negeri.
2. Berdasarkan teori dan praktek yang ada, PT Berkah Guna Selaras dalam prakteknya lebih mendahulukan kemaslahatan umat, karena selama proses perekrutan sampai dengan pemberangkatan, PMI tersebut selalu didampingi dalam menjalani proses sampai dengan pemberangkatan dan dalam keterangan PMI di atas bahwasanya mereka sampai di Negara tujuannya dengan selamat dan bekerja sesuai dengan perjanjian penempatan dan kontrak kerja yang ada. Bahkan jika PMI memiliki masalah di Negara tujuan, pihak PT juga siap bertanggung jawab atas hal tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melihat bahwa perjanjian penempatan yang dilakukan oleh PT Berkah Guna Selaras dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) tersebut sudah sesuai dengan prinsip Maqashid syariah dan syariat Islam.

#### **B. Saran**

1. Kepada PT Berkah Guna Selaras
  - a. Penulis berharap PT Berkah Guna Selaras lebih teliti lagi dalam membimbing para calon pekerja migrant Indonesia atau pekerja migrant Indonesia dalam memberikan penjelasan kepada PMI terkait dengan Prosedural Penempatan kerja, dan lebih efektif lagi dalam menempatkan PMI di Negara tujuan.

- b. Pihak PT lebih selektif lagi dalam perekrutan calon pekerja migrant Indonesia, supaya mereka yang bekerja di luar negeri tidak sia-sia dalam mengeluarkan biaya
2. Kepada masyarakat
- a. Penulis berhadap pada masyarakat supaya lebih selektif lagi dalam memilih jalan untuk pergi menjadi PMI, jangan sembarangan pilih calon, lebih baik daftar jadi PMI melalui jalur resmi seperti PJTKI, P3MI dll.
  - b. Kepada calon pekerja migrant Indonesia diharapkan memiliki pengetahuan terkait dengan ketenaga kerjaan yang bekerja diluar negeri.



Perpustakaan UIN Mataram

## DAFTAR PUSTAKA

- Angga Putra Mahardika “*Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Diluar Negeri Korban Tindak Pidana Perdagangan Orang*” Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2020
- Agusmidah. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: USU Press. 2010
- Al-Ghazali, *al-Mustasfa min Ilm al-Usul Jilid 1*, Kairo: al-Amiriyah, 1412
- Al-Syatibi, *al-Muwafaqat fi Usul al-Syari’ah Jilid II*, Kairo: Mustasfa Muhammad, t.t.
- Abi Abdillah Muhammad Ibn Yazid al-Qazwini, *Sunan Ibn Majah*, Bairut: Dar al-Fikr, tt
- Abdul Manan, *Abdul Mana Ilmuan Praktisi Hukum: Kenangan Sebuah Perjuangan*, Jakarta: Kencana, 2016
- Ahmad Rifa’I, *Wawancara*, 31 Januari 2024
- Badan Pusat Statistik. *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2022 No. 91/11/Th. XXII*, 7 November 2022
- Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, Banten: UNPAM Press, 2019
- Chairuman Pasaribu dan Suhrawadi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004
- Departemen Agama Republik Indonesia
- Dede Wahyudi “*Perlindungan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang perlindungan Pekerja migrant*” Skripsi Universitas islam Riau pekan Baru, 2019
- Data Penempatan dan Perlindungan PMI Periode Maret 2022. [www.bp2mi.go.id](http://www.bp2mi.go.id)
- Dewi Yuli Prihatin, Kepala Kantor Cabang PT Berkah Guna Selaras, *Wawancara*, Praya, 14 Juli 2023
- Farida Nugrahni, *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta, Jawa Tengah, 2013
- Fathurrahman Djamil, *Hukum Perjanjian Syariah Dalam Kompilasi Hukum Perikatan*, Bandung: PT. Citra Aditiya Bakti, 2001



H. Zaeni Asyhadie, SH., M.Hum, Rahmawati Kusuma, SH., MH. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta Timur: Prenamedia Group, 2019

H.P Rajagukguk. *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia. 2002

Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Salemba Humanika, 2011

Hilmi, Sukri dan Reval Pardede, Calon Pekerja Migran Indonesia, *Wawancara*, Praya, 25 Juli 2023

Harianti Hafid, Star Kantor Cabang PT Berkah Guna Selaras, *Wawancara*, Praya, 20 Juni 2023

Intan Laelatul Mahmudah “*Implementasi Perlindungan Hukum Pra penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh BP2MI Tulungagung*” skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Malang, 2020

Irha, *wawancara*, 31 Januari 2024

Maria Theresia Game, *Perlindungan Hukum Terhadap Masyarakat Hukum Adat Dalam Pengelolaan Cagar Alam Watu Ata Kabupaten Ngada, Provinsi Nusa Tenggara Timur*, Disertasi, Universitas Brawijaya Malang, 2012

Meita Djohan Oelangan, Implementasi Perjanjian Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri, Vol. 9, No. 1, Januari 2014

Muhammad Said bin Ahmad bin Mas’ud al-Yubi, *Maqashid al-Syari’ah al-Islamiyyah wa ‘alaqatuha bi al-Adillah al-Syar’iyyah*, Riyadh: Dar al-Hijrah, 1998

M. Qurausy Syihab, *Secercah Cahaya Ilahi*, Bandung: PT Mzan Pustaka, 2007

Mu’adil Faizin, *Hukum Perikatan Islam Di Indonesia*, Lampung: Pustaka Warga Press, 2020

Najmuddin al-Tufi, *Syarh al-HadisArba'in an-Nawawiyah dalam Mustafa Zaid*. Mesir: Dar al Fikr al-Arabi, tt, 2007

Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: 2012

*Observasi*, PT Berkah Guna Selaras (Kantor Cabang) Praya, 13 Juli 2023

Philipus M. Hadjon., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987

Paryadi, Maqashid Syariah: Definisi dan Pendapat pra ulama, Vol. 4, No. 2, Juli-Desember 2021

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Profil PT Berkah Guna Selaras Praya, *Dokumentasi*, 14 Juli 2023

Penelitian kualitatif: “*Pengertian, Ciri-Ciri, Tujuan, dan Prosedurnya*” [https://www. Gramedia.com/literasi/penelitian kualitatif](https://www.Gramedia.com/literasi/penelitian_kualitatif)

Qs. An-Nahl, Ayat

Qs. Yunus (10): 57-58

QS. Al-Baqarah (2): 34

QS. Al-Baqarah, Ayat 282

QS. Al-Maidah, Ayat 3

Ridwan Khairandi, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan* Yogyakarta: UII Press, 2014

Suardi. *Hukum Dagang Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Deepublish, 2015

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000

Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Raja Grafindo, 2014

Sudikno Mertokususmo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 1999

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Surat Pendekatan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta, 1993

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&d)*, Bandung: Alfabeta, 2008

Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, Jakarta: Rajawali Press, 2007

Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fikih Muamalat*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007

Soerjono Soekanto, "*Pengantar Penelitian Hukum*", Jakarta: UI Press, 2012

Thoifuri, M.Ag. *Panduan & Percakapan Untuk Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Puspa Swara

Usman Betawi, *Maqashid Al-Syariah Sebagai Dasar Hukum Dalam Islam Dalam Pandangan Al-Syatibi Dan Jasser Audha*, Vol. 6, No. 6, November 2018

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017



Perpustakaan UIN Mataram



# LAMPITAN-LAMPIRAN

Perpustakaan UIN Mataram

## Lampiran 1: Pedoman Wawancara

### **INSTRUMEN WAWANCARA STAFF PT BERKAH GUNA SELARAS**

1. Bagaimana implementasi perlindungan hukum perjanjian penempatan pekerja migrant Indonesia (PMI)
2. Apa saja yang harus diperhatikan dalam akad Perjanjian Penempatan?
3. Apakah ada keuntungan dalam penerapan perjanjian penempatan?
4. Bagaimana pembiayaan dalam penempatan pekrja migrant indonesia?
5. Apakah ada atau syarat dalam perjanjian penempatan Kerja bagi Pekerja Migran Indonesia?

### **PEDOMAN WAWANCARA CPMI/PMI**

1. Bagaimana pendapat anda mengenai pt Berkah Guna Selaras sehingga anda tertarik daftar sebagai PMI melalui PT tersebut ?
2. Bagaimana pendapat anda mengenai penerapan perjanjian penempatan kerja?
3. Saran untuk PT Berkah Guna Selaras?
4. Apakah lokasi PT berkah Guna Selaras mudah dijangkau?
5. Bagaimana pendapat anda mengenai pelayanan di PT Berkah Guna Selaras?
6. Bagaimana pendapat anda mengenai Perjanjian Penempatan Kerja?

## Lampiran 2: Dokumentasi Penelitian





Perpustakaan UIN Mataram



# Surat Perjanjian Penempatan Kerja dan Kontrak Kerja



## PT. BERKAH GUNA SELARAS

Manpower Development & Labour Supplier

PERJANJIAN PENEMPATAN  
ANTARA  
PELAKSANA PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA SWATA  
DENGAN  
CALON TENAGA KERJA INDONESIA  
NEGARA TUJUAN : SAUDI ARABIA  
JABATAN : NAIL CARE SPECIALIST

Pada hari Senin tanggal 8 bulan Juni Tahun 2023, telah mengadakan Perjanjian Penempatan sebagai berikut :

Nama : DEWI YULIA PRIHATIN, S.Pi  
Gebuan : Kraya Cobeng  
Alamat : BTN Berman, Kal. Lenong, Kec. Praya, Kab. Lombok Tengah

Dalam hal ini berindak untuk dan atas nama PT. BERKAH GUNA SELARAS, selanjutnya disebut PIHAK KESATU

Nama Calon Pekerja Migran Indonesia : ABDUL MANAP  
Tempat/Tanggal Lahir : BARABALE, 10-08-1983  
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI  
Pendidikan Terakhir : MA  
Status : KAWIN  
Alamat : AIBCMUAL, RT/RW 002/002, DESA AIB MUAL, KEC. PRAYA, KAB. LOMBOK TENGAH

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA,

PIHAK KESATU dan PIHAK KEDUA telah sepakat mengadakan Perjanjian Penempatan dengan ketentuan sebagai berikut :

### Paragraf 1

PIHAK KESATU sanggup menempatkan PIHAK KEDUA di Negara Saudi Arabia Sebagai Normal Worker Pada pemberi kerja WORLD RELAXATION MASSAGE CENTER yang beralamat di MADENAH dalam waktu paling lama 3 (tiga) bulan sejak diterbitkan dalam nominasi PIHAK KEDUA

### Paragraf 2

- PIHAK KESATU berkewajiban untuk melindungi PIHAK KEDUA sejak ditandatangani Perjanjian Penempatan ini sampai dengan Penempatan oleh PIHAK KEDUA sesuai ketentuan yang berlaku.
- PIHAK KESATU berkewajiban menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka penempatan dan Pekerja Migran Indonesia yang layak.

### Paragraf 3

PIHAK KESATU membantu dan memfasilitasi pengurusan dokumen PIHAK KEDUA berupa Perjanjian Kerja, paspor dan visa kerja, tiket pesawat dan kartu kepesertaan jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia, kecuali dokumen nya yang diurus di daerah asal masing-masing oleh PIHAK KEDUA.

### Paragraf 4

PIHAK KEDUA sanggup melaksanakan pekerjaan selama masa perjanjian kerja berlangsung (24 bulan) sesuai dengan kesepakatan para pihak.

### Paragraf 5

PIHAK KEDUA wajib membayar biaya penempatan sesuai dengan komponen biaya yang di tetapkan oleh menteri ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

JENIS	NILAI (RUPIAH)	JENIS	NILAI (RUPIAH)
Biaya Paspor	250.000,00	Asuransi BPJS PRA	37.000,00
Biaya Tim Kesehatan	300.000,00	Asuransi BPJS Purna	37.000,00
Biaya Online Medical	500.000,00	Tiket Keberangkatan Ke Negara Tujuan	10.000.000,00
Akomodasi	-	Transport Lokal	100.000,00
Uji Kesehatan	500.000,00	Biaya Jasa Perumahan	3.000.000,00
Visa, Tiket dan Sdk Jari	350.000,00		
Jumlah A	2.000.000,00	Jumlah B	10.174.000,00
<b>Jumlah A+B</b>	<b>= 12.174.000,00</b>		

**Paragraf 1**

Pihak KESATU bersedia mengembalikan biaya proses penempatan kepada Pihak KEDUA yang dinyatakan *applicable* (tidak layak bekerja) berdasarkan hasil pemeriksaan psikologi dan kesehatan, setelah dipotong biaya medical check-up dan biaya lainnya dengan dibuktikan melalui rincian pembayasan dan bukti pembayaran yang sah.

**Paragraf 2**

Pihak KEDUA diwajibkan mengganti biaya yang telah dikeluarkan Pihak KESATU apabila Pihak KEDUA mengundurkan diri (*reservant*) tanpa alasan apapun.

**Paragraf 3**

- a) Apabila dalam waktu 3 (tiga) bulan Pihak KEDUA belum ditempatkan oleh Pihak KESATU, Pihak KESATU berkewajiban memberikan penjelasan mengenai alasan keterlambatan penempatan kepada Pihak KEDUA.
- b) Pihak KEDUA berhak melaporkan permasalahan kepada Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota untuk mendapatkan penyelesaian dalam hal Pihak KESATU dengan sengaja tidak memenuhi kewajiban Pihak KESATU sebagai mana di maksud ayat (1).
- c) Dalam hal Pihak KESATU terbukti tidak dapat memberikan penjelasan mengenai penempatan Pihak KEDUA, Pihak KESATU berkewajiban mengembalikan seluruh biaya Pihak KEDUA tanpa ada potongan apapun.

**Paragraf 4**

- (1) Pihak KESATU menjamin Pihak KEDUA menerima pembayaran gaji sebesar 1800 Riyal sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja.
- (2) Apabila pemberi kerja Pihak KEDUA tidak mempekerjakan sesuai dengan perjanjian kerja, Pihak KESATU akan menyelesaikan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan Pihak KEDUA.

**Paragraf 5**

Perjanjian Penempatan ini disepakati dan ditandatangani oleh PARA Pihak, dibuat rangkap 2 (dua) dalam bahasa Indonesia di atas kertas bermaterai cukup dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya oleh masing-masing pihak.

Pihak KEDUA

  
ABDUL MANAF  
Calon CPMI

PRAYA, 8 JUNI 2023

Pihak PERTAMA

  
DEWI YULIA PRISATIN, S.Pi  
Kepala Cabang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MATARAM

Perpustakaan UIN Mataram

MENGETAUI  
PENYANTAPAN  
  
SABULLAH, S.Pd  
NP. 1991071001201006



**PT. BERKAH GUNA SELARAS**  
Manpower Development & Labour Supplier

**PERJANJIAN PENEMPATAN**  
**ANTARA**  
**PELAKSANA PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA SWASTA**  
**DENGAN**  
**CALON TENAGA KERJA INDONESIA**  
**NEGARA TUJUAN : SAUDI ARABIA**  
**JABATAN: CLEANING SERVICE**

Pada hari Senin tanggal 09 bulan Mei Tahun 2022, telah mengadakan Perjanjian Penempatan antara :

Nama : DEWI YULIA PRIHATEN, S.Pi  
Jabatan : Kepala Cabang  
Alamat : BTN Berris, Kel. Leneng, Kec. Praya, Kab. Lombok Tengah

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama PT. BERKAH GUNA SELARAS, selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama Calon Pekerja Migran Indonesia : KHAIRUNNISA FIMRO'ATUN  
Tempat/Tanggal Lahir : PRAYA, 06-06-1998  
Jenis Kelamin : PEREMPUAN  
Pendidikan Terakhir : SMA  
Status : BELUM MENIKAH  
Alamat : TEBERO, RT/RW 011-000, KEL. LENENG, KEC. PRAYA, KAB. LOMBOK TENGAH  
Kontrak : 2 (DUA) TAHUN  
Gaji : 1300 RIYAL

Selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** dan **PIHAK KEDUA** telah sepakat mengadakan Perjanjian Penempatan dengan ketentuan sebagai berikut :

**Paragraf 1**

- (1) **PIHAK KESATU** menempatkan **PIHAK KEDUA** untuk bekerja di Negara Saudi Arabia sebagai Formal Worker pada pemberi kerja **AL-AMBEEN MEDICAL COLTD** yang berkedudukan di TAIF dalam waktu paling lama 3 (tiga) bulan sejak ditandatangani Perjanjian Penempatan ini, tanpa dibebani Biaya Penempatan pada **PIHAK KEDUA**.
- (2) Apabila dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), **PIHAK KEDUA** belum ditempatkan oleh **PIHAK KESATU**, **PIHAK KESATU** berkewajiban memberikan penjelasan mengenai alasan keterlambatan penempatan kepada **PIHAK KEDUA**.

**Perpustakaan UIN Mataram**

**Paragraf 2**

**PIHAK KEDUA** sanggup melaksanakan kewajiban sebagaimana yang tertera dalam perjanjian kerja, sesuai ketentuan perundang-undangan.

**Paragraf 3**

- (1) **PIHAK KESATU** berkewajiban :
  - a. Melindungi **PIHAK KEDUA** sejak ditandatanganinya Perjanjian Penempatan ini sampai dengan selesai masa penempatan sesuai perundang-undangan.
  - b. Memastikan **PIHAK KEDUA** mendapatkan hak-haknya sebagaimana yang tertera dalam Perjanjian Kerja antara **PIHAK KEDUA** dengan Pemberi Kerja sesuai ketentuan perundang-undangan
  - c. Menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia

1. Tiket Keberangkatan
  2. Tiket Pulang
  3. Visa Kerja
  4. Legalisasi Perjanjian Kerja
  5. Pelatihan Kerja
  6. Sertifikat Kompetensi Kerja
  7. Jasa Perumahan
  8. Paspor
  9. Kartu Kepesertaan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia
  10. Sertifikat Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi di dalam Negeri
  11. Pemeriksaan Kesehatan tambahan jika Negara tertentu memperlakukan
  12. Akomodasi
  13. Transportasi Lokal dari daerah asal ke tempat keberangkatan di Indonesia
- e. Memberikan informasi proses penempatan dan pembebasan Biaya Penempatan, dan
- f. Melakukan proses penempatan yang dipersyaratkan sebelum bekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) PIHAK KESATU berhak :

- a. Menerima dokumen yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan Negara tujuan penempatan
- b. Menerima informasi pengunduran diri paling lambat 1 (satu) minggu sebelum keberangkatan melalui surat resmi, kecuali dikoreksikan ke dalam kahar (force majeure)
- c. Memberitahikan Calon Pekerja Migran Indonesia dari program atau proses penempatan dalam hal Calon Pekerja Migran Indonesia melakukan pelanggaran administrasi.

**Paragraf 4**

(1) PIHAK KEDUA berkewajiban :

- a. Melengkapi dokumen persyaratan, meliputi :
  1. KTP Elektronik
  2. Kartu Keluarga
  3. Surat Keterangan Status Perkawinan atau Baka Nisab, dan
  4. Surat Ijin Suami/Istri, Ijin Orang Tua, atau Ijin Wali yang ditetapi oleh Kepala Desa atau Lurah.
- b. Mengikuti seluruh proses penempatan yang dipersyaratkan sebelum bekerja, dan
- c. Mengembalikan biaya penempatan yang telah dibayarkan PIHAK KESATU apabila PIHAK KEDUA mengundurkan diri sebelum penempatan ke negara tujuan atau tidak melaksanakan perjanjian kerja karena mengundurkan diri untuk kepentingan / alasan pribadi.

(2) PIHAK KEDUA berhak :

- a. Menerima informasi proses penempatan
- b. Mendapatkan kesetaraan dalam pelayanan penempatan sampai dengan pemberangkatan ke Negara tujuan penempatan, dan
- c. Mendapatkan kepastian terpenuhinya hak-hak yang tercantum dalam Perjanjian Kerja.

**Paragraf 5**

- (1) Apabila terjadi perselisihan antara PIHAK KESATU dan PIHAK KEDUA yang timbul sebagai akibat pelaksanaan perjanjian penempatan ini, akan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat
- (2) Apabila tidak tercapai kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PARA PIHAK dapat menyelesaikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perjanjian Penempatan ini dinyatakan batal (gugur) selama kedua belah pihak sepakat untuk membatalkan Perjanjian Penempatan ini dihadapan pengantar kerja atau pejabat yang ditunjuk pada L.TSA Dinas Kab/Kota yang membidangi Ketenagakerjaan /UPT BP2MI.

**Pasal 7**

- (1) Perjanjian Penempatan ini berlaku dan mengikat sejak tanggal ditandatangani oleh PARA PIHAK sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja.
- (2) Perjanjian Penempatan ini dibuat rangkap 2 (dua) kali dan bermaterai cukup, masing masing mempunyai kekuatan hukum yang sama dan ditanda tangani dengan penuh kesadaran tanpa paksaan dari pihak manapun.

PRAYA, 09 MEI 2023

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA  
70000  
MATERAI  
TANPA  
KEMERDEKAAN  
KIMARUNNISA LIMBOATUN  
Calon CPME

DEWI YULIA PRIHATIN, S.Pi  
Kepala Cabang



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

Jl. Bekas Timur IX No. 17012 Rawa Banga Jatiogara Jakarta Timur, Trip. (021) 8504577, Fax. (021) 8504576 Kode Pos 13350  
Email: herkalguna.selaras@yahoo.com

CS Dipindai dengan CamScanner



# Surat perjanjian kerja (kontrak kerja)

Makassar

**KEMATIAN DAN PEMAKAMAN**

1. Pihak Pertama harus segera melaporkan kepada KBR / KJRI dan PMI di Indonesia dengan Bankuul Makah sebagai apabia Pihak Kedua meninggal dunia.
2. Apabia dimakamkan di Arab Saudi (setelah mendapat persetujuan lertulu dari pihak keluarga kemudian diterjemahkan dalam bahasa Arab dan dipasasi oleh KBR / KJRI) maka Pihak Pertama harus mengurus dan menanggung biaya pemakaman.
3. Pihak Pertama menanggung segala biaya apabia keluarga Pihak Kedua tidak menyetujui pemakaman di Arab Saudi, maka Pihak Pertama harus mengijini jenazah Pihak Kedua untuk dimakamkan di Indonesia dan mengembalikan barang peninggalan kepada ahli waris Pihak Kedua.

**MASA KONTRAK**

1. Perjanjian Kerja ini berlaku selama 2 (dua) tahun terhitung dari tanggal mulai bekerja pada perusahaan Pihak Pertama di Arab Saudi.
2. Dalam waktu 2 (dua) bulan sebelum masa Perjanjian Kerja ini berakhir maka kedua belah pihak harus menyampaikan keinginannya untuk memperpanjang atau menajakhi Perjanjian Kerja ini.
3. Bisa dilakukan perpanjangan kontrak kerja harus mendapat persetujuan dari Perwaktubankuul KJRI.
4. Jika Pihak Pertama menghendaki pemecatan, Pihak Kedua, maka perjanjian ini akan berakhir dengan penyelesaian Pihak Kedua keu tidak berlaku tanggal dikeluarkannya surat pemberitahuan tersebut. Begitu juga jika pemberitahuan tersebut keddah memuat Pihak Kedua melakukan tugasnya secara tidak maka Pihak Pertama berhak untuk mengelarkan exit only dengan konfirmasi tertulis datulu pada Pihak Kedua.
5. Setelah akhir masa kerja selesai sebagai per penyelesaian pihak kedua dari tujangan oleh pihak Arab terhitung "three" (tiga) bulan terhitung keakhir tujangan transportasi.

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN**

1. Apabia terjadi perselisihan antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua, maka kedua belah pihak akan menyelesaikannya secara kekeluargaan dan musyawarah.
2. Apabia penyelesaian secara kekeluargaan tidak dicapai, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikannya melalui Maklah Amal Labor Office di Arab Saudi.

**الوفيات والدفن**

1. على الطرف الأول إبلاغ السفارة (الإندونيسية / القنصلية العامة الإندونيسية) وشركة البعثة الإندونيسية بمساعدة مكتب الاستقدام الأعلى السعودي في حالة وفاة الطرف الثاني.
2. في حالة دفن الجثمان بالمملكة العربية السعودية (بعد حصول الموافقة) من جهة والتمتية بثالثة العربية والتمتية من قبل السفارة الإندونيسية / القنصلية العامة الإندونيسية) يلزم الطرف الأول حمل الإجراءات اللازمة وتحمل بمسئولية التكاليف.
3. يتحمل الطرف الأول جميع التكاليف في حالة عدم موافقة الورثة على الدفن بالمملكة العربية السعودية يلزم الطرف الأول تحمل الجثمان للدفن بإندونيسيا وإرجاع جميع الوثائق المطلوبة إلى الورثة.

**مدة العقد**

1. مدة سريان هذا العقد سنتان ابتداء من تاريخ بدء العمل للطرف الثاني لدى الطرف الأول بالمملكة العربية السعودية.
2. خلال سريان هذا العقد، عند العمل بأوامر الطرف الأول وإعطاء في السفر أو الإقهاء على العمل.
3. في حالة رغبة تمديد العقد العمل بين الطرفين يجب الحصول الموافقة من السفارة أو القنصلية.
4. إذا رغب الطرف الأول في فتح العقد من التوظيف التام والتمام الهادء عند موافقة الطرف الثاني بعد الرجوع من أوقات السفر بمختلف المدن المذكورة. وإذا تمت هذا العقد يتسبب جميع التكاليف التي على أداء عمله على الإطلاق يحمي الطرف الأول السفر كشركة خروج نهائي بخدمات مكتب إلى الطرف الثاني.
5. تعاديب مكافأة نهاية الخدمة على الطرف الثاني الأجنبي الجاهل الطرف الثاني (الرجوع إلى الأوامر الخاصة به) وهو أن كانت مكافأة نهاية الخدمة مكافأة نهاية العمل.

**تسوية الخلافات**

1. في حالة حدوث أي خلاف بين الطرفين سيتم تسوية مسألة ودية.
2. وما لم تكن تلك يتم وفق التسمية المتعارف عليها بموافقة الطرفين إلى مكتب العمل بالمملكة العربية السعودية.

3/4



5. Pihak Kedua setuju berusaha seaksimal mungkin dengan segala kemampuan dan pengalamannya untuk ikut memajukan usaha Pihak Pertama.
6. Pihak Kedua tidak boleh menjual kembali bekerja dengan pihak lain dengan / atau tanpa izin dari di luar waktu kerja.
7. Pihak Kedua harus dapat menjaga rahasia Pihak Pertama baik di bidang teknis, trade, sales, manufacturing/produksi maupun administrasi yang ia dapatkan dari pemuatan jabatannya ataupun yang lain. Terutama pada Pihak Kedua yang bergerak dalam bidang yang sama dengan Pihak Pertama untuk menjaga rahasia dan semua data yang ada, serta ini berlaku selama Pihak Kedua bekerja dengan Pihak Pertama.
8. Pihak Kedua harus menggunakan alat-alat, perangkat mesin dan lain sebagainya dengan hati-hati.

5. Pihak Kedua setuju berusaha seaksimal mungkin dengan segala kemampuan dan pengalamannya untuk ikut memajukan usaha Pihak Pertama.
6. Pihak Kedua tidak boleh menjual kembali bekerja dengan pihak lain dengan / atau tanpa izin dari di luar waktu kerja.
7. Pihak Kedua harus dapat menjaga rahasia Pihak Pertama baik di bidang teknis, trade, sales, manufacturing/produksi maupun administrasi yang ia dapatkan dari pemuatan jabatannya ataupun yang lain. Terutama pada Pihak Kedua yang bergerak dalam bidang yang sama dengan Pihak Pertama untuk menjaga rahasia dan semua data yang ada, serta ini berlaku selama Pihak Kedua bekerja dengan Pihak Pertama.
8. Pihak Kedua harus menggunakan alat-alat, perangkat mesin dan lain sebagainya dengan hati-hati.

**GAJI DAN TUNJANGAN PIHAK KEDUA**

**رواتب وبدلات للطرف الثاني**

1. Pihak pertama akan membayar gaji pokok bulanan Pihak Kedua sebesar Rp. 1000 (Seribu Lima Ratus).
2. Pihak Kedua akan mendapatkan akomodasi berupa tempat tinggal yang telah disediakan, namun jika Pihak Kedua bisa tinggal di rumah sendiri dengan biaya sendiri yang tidak dibantu, maka Pihak Pertama akan membayar tunjangan rumah sebesar 25 % dari gaji pokok Pihak Kedua.
3. Pihak Kedua akan mendapatkan fasilitas transportasi dan lain-lain seperti bensin sesuai dengan peraturan Pihak Pertama.
4. Pihak Kedua akan mendapatkan fasilitas kesehatan berupa asuransi kesehatan sebagaimana diatur dalam peraturan Pihak Pertama.
5. Apabila Pihak Kedua menderita UNLUK atau Pihak Pertama wajib tetap membayar gaji/ Pihak Kedua untuk tunjangan pertama dibayar penuh dan gaji tua bulan berikutnya dibayar 75 % dari gaji pokok, selama sakit berdasarkan laporan medical.
6. Pihak Pertama tidak diperkenankan meniadakan Pihak Kedua selama dalam keadaan sakit dan pemulungan hanya dapat dilakukan berdasarkan permintaan Pihak Kedua setelah diselesaikan hak-haknya dan disampaikan secara KBR / KRI.
7. Apabila Pihak Kedua bekerja di luar jam kerja, maka akan diberikan honorarium yang besarnya sesuai peraturan yang ditetapkan oleh Pihak Pertama, atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

1. Pihak pertama akan membayar gaji pokok bulanan Pihak Kedua sebesar Rp. 1000 (Seribu Lima Ratus).
2. Pihak Kedua akan mendapatkan akomodasi berupa tempat tinggal yang telah disediakan, namun jika Pihak Kedua bisa tinggal di rumah sendiri dengan biaya sendiri yang tidak dibantu, maka Pihak Pertama akan membayar tunjangan rumah sebesar 25 % dari gaji pokok Pihak Kedua.
3. Pihak Kedua akan mendapatkan fasilitas transportasi dan lain-lain seperti bensin sesuai dengan peraturan Pihak Pertama.
4. Pihak Kedua akan mendapatkan fasilitas kesehatan berupa asuransi kesehatan sebagaimana diatur dalam peraturan Pihak Pertama.
5. Apabila Pihak Kedua menderita UNLUK atau Pihak Pertama wajib tetap membayar gaji/ Pihak Kedua untuk tunjangan pertama dibayar penuh dan gaji tua bulan berikutnya dibayar 75 % dari gaji pokok, selama sakit berdasarkan laporan medical.
6. Pihak Pertama tidak diperkenankan meniadakan Pihak Kedua selama dalam keadaan sakit dan pemulungan hanya dapat dilakukan berdasarkan permintaan Pihak Kedua setelah diselesaikan hak-haknya dan disampaikan secara KBR / KRI.
7. Apabila Pihak Kedua bekerja di luar jam kerja, maka akan diberikan honorarium yang besarnya sesuai peraturan yang ditetapkan oleh Pihak Pertama, atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.





PERJANJIAN KONTRAK KERJA

عقد العمل

Pada hari ini Jumat tanggal 14 bulan APRIL tahun 2023 bertepatan dengan tanggal bulan tahun 1445

في يوم الجمعة الموافق 14 من شهر ربيع الثاني من سنة 1445 هـ

Terdapat di antara Perjanjian Kerja antara masing-masing:

توجد بين عقد العمل بين

Nama Perusahaan: ADVANCED MASAR TRANSPORTATION CO Nomor CR: 7000275418 Alamat lengkap: JEDDAH

اسم الشركة: المتوسعة - شركة مساهمة النقل السعودية رقم سجل الترخيص: 7000275418

Telepon dan Fax

الهاتف الفاكس - جده - كود المدينة

Handphone

الهاتف الجوال

Dalam Perjanjian ini disebut sebagai Pihak Pertama

هذه الاتفاقية هي من جانب الطرف الثاني

Nama lengkap: ABDUL HADI MAJAN

جواز: 0502256130

Tempat & tgl lahir: BAHJALAH, 24 / 01 / 1994

المستشار اليه في حال التعارض: الاول

No. Paspor: C4044376

الاسم الكامل: عبد الحادي ماجان

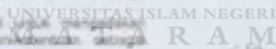
Alamat lengkap: BAHJALAH, HI/194000/000

محل الترخيص: مكة المكرمة

Deletusnya dalam Perjanjian ini disebut sebagai Pihak Kedua

الهاتف الكامل: 0502256130

Kedua belah pihak telah menandatangani Perjanjian Kerja dengan kerelaan dan sukarela sebagai berikut:



المستشار اليه في حال التعارض: الثاني

تم الاتفاق بين الطرفين على عقد العمل حسب الشروط التالية:

- 1. Pihak Kedua sekuat tenaga bekerja pada Pihak Pertama sebagai BUS DRIVER dan Pihak Pertama berhak untuk menandatangani kerja Pihak Kedua pada bidang yang lain sesuai keahliannya.
2. Pihak Kedua bertugas di kota JEDDAH atau tempat lain yang ditentukan oleh Pihak Pertama, sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Pihak Kedua bertanggung jawab penuh jabatan yang telah diberikan oleh Pihak Pertama pada perjanjian kerja, 8 (delapan) jam setiap hari dan 60 (enam puluh) jam setiap minggu.
4. Pihak Kedua berhak mendapat cuti setiap tahun selama 21 hari dengan gaji dibayar.

1. وفي الطرف الثاني من العمل في الطرف الاول مهنة سائق حافلة والتخريف الاول لقب كخبير جله اليه في مهام امر حسب متطلبات العمل والاختصاص.

2. يعمل الطرف الثاني من العمل في مكان اخر غير مكة المكرمة او في اماكن اخرى خارج المملكة العربية السعودية.

3. الطرف الثاني يعمل مسؤولة الوظيفة المذكورة اليه من قبل الطرف الاول في اوقات العمل (8) ساعات ساعدا في اليوم (60) ساعة ايام الاسبوع.

4. يتحمل الطرف الثاني امانة مسؤولة بمهنة الامر متعلقا بامانة واطمئنين بوجه.

PASAL-PASAL TAMBAHAN

بنود إضافية

- 1. Perjanjian Kerja ini wajib ditandatangani ke KBRN / KBRN setelah dibandatangani Pihak Pertama. Maksimal terdapat dan seluruhnya ditandatangani oleh PSM dan Pihak Kedua.
- 2. Kedua belah pihak dalam hal ini harus mematuhi ketentuan yang diatur oleh Departemen Tenaga Kerja (Ministry of Labor) Arab Saudi dan Pihak Kedua harus mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh Pihak Pertama.
- 3. Naskah Perjanjian Kerja ini dibuat rangkap dua, satu untuk Pihak Pertama dan satu untuk Pihak Kedua, serta mempunyai kekuatan hukum yang sama.
- 4. Demikian Perjanjian Kerja ini disepakati dan ditandatangani oleh kedua belah pihak tanpa dipungut biaya atau beban dari pihak manapun.

- 1. يتم التوقيع على العمل من قبل الشركة السعودية / التأسيسية العامة السعودية بعد التوقيع عليه من الطرف الأول ومكتب المستشار الأجنبي السعودي ثم توقيع مكتب إرشاد العمالة السعودية والطرف الثاني.
- 2. يوافق الطرفان المتصوع الأشعة والتوقيع لوزارة العمل السعودية، ويقر الطرف الثاني اتباع نظام الشغل من قبل الطرف الأول.
- 3. جود عقد العمل هذا من مستنسخين المتساوية للطرف الأول والأمر للطرف الثاني، كلاهما معتمدا.
- 4. وبهذا تم الإختتام والتوقيع على عقد العمل من كلا الطرفين بدون أي شكل أو مبالغ من أي طرف آخر.

Nama Perusahaan: ADVANCED NAKAS TRANSPORTATION CO		اسم الشركة العربية: شركة ناكاس للنقل	
No. CC: 1003468	رقم الحساب: 1003468	Name: A N MENAKER R I	الاسم: أ ن مناكر ر إ
PISA PT BERKAS BINA BILARAJ - LINDING BANGUNAN 20210102014			
Nama lengkap: ARDUL HAYYI MAULUM		الاسم الكامل: اردول هايي ماولوم	
No. paspor: C1041576	رقم الجواز: C1041576		
Position: BOF DRIVER	المسمى: BOF DRIVER		

PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM

ARDUL HAYYI MAULUM

صلاح قائد سعيدة قائد

PPHUI

Kemulaan Perjanjian Kerja ini ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

A N MENAKER R I  
A N MENAKER R I  
الاسم الكامل: أ ن مناكر ر إ

A N MENAKER R I  
A N MENAKER R I  
وزير القوى العاملة السعودية

Jedih: 1.3.DEC.2022

A N Kepala Perwakilan RI

Sulawesi Tenggara

*Kholid Ibrahim*  
Kholid Ibrahim  
Konsul

QR Code and identification details for A N MENAKER R I.

QR Code and identification details for A N MENAKER R I.

Lampiran 3: Kartu Konsul



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MATARAM  
FAKULTAS SYARIAH**

Jln. Gajah Mada No. 100 Tlp. (0370) 631298-423809 Fax. (0370) 635337 Jombang Mataram  
website: <http://uim.maram.ac.id>, email: [fa@uim.maram.ac.id](mailto:fa@uim.maram.ac.id)

**KARTU KONSULTASI PROPOSAL/SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Eka Diana Susitawati  
NIM : 190201051  
Pembimbing I : Prof. Dr. H. MUSAWAR, M.Ag.  
Judul Penelitian : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PERJANJIAN  
PENEMPATAN KERJA ANTARA PT BERKAH GUNA SELARAS  
DENGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) PERSPEKTIF  
MAQASHID SYARIAH

Tanggal	Materi Konsultasi	Catatan/Saran/Perbaikan	Tanda Tangan
15-09-23	Skripsi	Perbaiki kutipan dan referensi	
	Skripsi	Libat atur kembali bab I	
	Skripsi	Bab II diperbaiki dan data lapangan	
	Skripsi	Bab III diperbaiki kandungan isi	
	Skripsi	3. Perbaikan dan Perbaikan kembali	
14/10/23		Selesai	

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

Dr. Syukri, M.Ag.  
NIP. 197303112005011003

Mataram,  
Pembimbing I

Prof. Dr. H. MUSAWAR, M.Ag.  
NIP. 196912311998031008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MATARAM  
FAKULTAS SYARIAH

Jln. Gajah Mada No. 100 Tlp. (0378) 621296-623869 Fax. (0378) 625237 Jemberang Mataram  
website: <http://fa.uinmataram.ac.id>, email: [fa@uinmataram.ac.id](mailto:fa@uinmataram.ac.id)

KARTU KONSULTASI PROPOSAL/SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Eka Diana Susilawati  
NIM : 190201051  
Pembimbing II : MUHAMMAD DIMAS HIDAYATULLAH WILDAN, M.H.I  
Judul Penelitian : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PERJANJIAN  
PENEMPATAN KERJA ANTARA PT BERKAH GUNA SELARAS  
DENGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) PERSPEKTIF  
MAQASHID SYARIAH

Tanggal	Materi Konsultasi	Catatan/Saran/Perbaikan	Tanda Tangan
13-09-23	BAB I	longhapi referensi utama yg berdasar dr kitab	
		perhatikan tulisan arab agent al-auran & Arab	
		judul minor - longhapi metode penelitian yg di pake	
	BAB II	Paparan & legalitas Rencana paparan & data	
		longhapi dg sumbernya hasil wawancara ke dua kelompok pihak	
		ACC	

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

Dr. Syukri, M.Ag.  
NIP. 197303112005011003

Mataram,  
Pembimbing II

MUHAMMAD DIMAS HIDAYATULLAH  
WILDAN, M.H.I  
NIP. 199105252019031024



Lampiran 4: Sertifikat Plagiasi



Lampiran 5: Surat Bebas Pinjam Buku UIN Mataram dan PUSDA





PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT  
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Jl. Majapahit No. 9 Telp. 0370-631585, 633002 Fax. (0370) 622502 ( Pusat )  
Jl. Achmad Yani Km. 7 Bertais – Narmada Telp. ( 0370 ) 671877 ( Depo/ Gudang ).  
Mataram  
Kode Pos 83125 ( Pusat )      Kode Pos 83236 ( Depo )

SURAT KETERANGAN BEBAS PINJAM  
Nomor 132586 / DPKP.NTB/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama  
No. Anggota/NIM  
Pekerjaan/Sekolah  
Alamat

eta Diana Susilawati  
UIN  
Sulublong

adalah penjamah/anggota perpustakaan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Nusa Tenggara Barat,  
dan yang bersangkutan tidak mempunyai pinjaman buku.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mataram, 08/12/2023  
Kepala Bidang Pelayanan  
Perpustakaan dan Kearsipan

No. Ur. Kem. Sanyani, S.Kep. M.Kes.  
NIP. 19671128 199003 2 009



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 7: Surat Izin Penelitian dari UIN Mataram



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM  
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Gajah Mada No. 100, Jempong Baru Telp. 0370.621298 Fax. 625337 Mataram  
website : <http://ihs.uinmataram.ac.id>, email : [fa@uinmataram.ac.id](mailto:fa@uinmataram.ac.id)

Nomor : 770 /Un.12/FS/TL.00.1/06/2023  
Lamp : 1 (satu) Eksemplar  
Hal : Izin Penelitian

15 Juni 2023

Kepada

Yth. Pimpinan PT Berkah Guna Selaras.

di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswa di bawah ini:

Nama : Eka Diana Susilawati  
NIM : 190201051  
Fakultas : Syariah  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Tujuan : Penelitian  
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM PERJANJIAN PENEMPATAN  
KERJA ANTARA PT BERKAH GUNA SELARAS  
DENGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) DALAM  
PERSPEKTIF MAQSHID SYARIAH

izin tersebut digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi.

Demikian atas perhatian Bapak kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Perpustakaan UIN Mataram

Dekan



Dr. Moh. Asyik, S.H., M.H., M.P.  
NIP. 197110171990031000





Lampiran 8: Surat penerimaan izin penelitian dari PT Berkah Guna Selaras



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Eka Diana Susilawati  
Tempat, Tanggal Lahair : Aik Bukaq, 14 Agustus 2001  
Alamat Rumah :Jalan Wisata Tereng Kuning (Aik Bone)  
Desa Aik Bukaq Kecamatan Batukliang  
Utara Kabupaten Lombok Tengah  
Nama Ayah : H. Muhammad Suparman S.Pdi  
Nama Ibu : Sumiatun  
Email : Ekadianasusilawati31@gmail.com

### B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal :
  - a. MI NW Aik Bukaq
  - b. MTS Asmaul Husna NW Aik Bukaq
  - c. MA NW Paok Tawah (Praya)
2. Pendidikan Non Formal:-

### C. Riwaya Pekerjaan:-

### D. Prestasi/Penghargaan :-

### E. Pengalaman Organisasi:-

### F. Karya Ilmiah:-

Mataram, 24 September 2023

Eka Diana Susilawati