



JURNAL AL HAKIM

Jurnal Ilmiah Mahasiswa
Studi Syariah, Hukum dan Filantropi

Volume 3 No. 2, November 2021

ISSN 2685-2225 (P) 2722-4317 (E)

ANALISIS MEKANISME PEMBIAYAAN MURABAHAH BERDASARKAN PBI NOMOR: 7/46/FBI/2005

Asma' Fajar Fitrianingtyas

PENETAPAN SANKSI PIDANA PELAKU PENIPUAN DI PENGADILAN NEGERI BATANG PERSPEKTIF HUKUM PIDANA ISLAM

Ayu Putri Yulianingsih

SISTEM *SHARE IN JAR* PENJUALAN ONLINE PADA VIA SHOP_234 PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH DAN HUKUM PERLINDUNGAN KONSUMEN

Nafa Amnu Rahma

IMPLEMENTASI PERDA KABUPATEN KLATEN TENTANG RETRIBUSI JASA UMUM (PASAR) PERSPEKTIF HUKUM ISLAM

Windarti

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP TINDAK PIDANA PENELANTARAN ANAK OLEH ORANG TUA

Fitriani Fajri Isnaeni

IJTIHAD LEMBAGA DAKWAH ISLAM INDONESIA TENTANG PERKAWINAN LINTAS ORGANISASI MASYARAKAT ISLAM

Lukman Ari Ramadana

SISTEM PENARIKAN JASA LEMBAGA PENYALUR KETENAGAKERJAAN PT. ANUGERAH PERWIRA INDONESIA

Hafid Nur Fauzi

ETIKA BISNIS ISLAM TERHADAP MEKANISME PENENTUAN HARGA DALAM JUAL BELI TANAMAN HIAS *PHILODENDRON MAJESTIC*

Hesti Yunita Sari

PEMBERDAYAAN KAUM PEREMPUAN DALAM MENUNJANG PENINGKATAN PENDAPATAN KELUARGA

Asrul Ikhsan Dwijaya

PENYELESAIAN KASUS WANPRESTASI PADA PEMBIAYAAN MURABAHAH

Dyvia Nandhita Sachputri



FAKULTAS SYARIAH
IAIN SURAKARTA

Vol. 3, No. 2, November 2021

ISSN 2685-2225 (P) 2722-4317 (E)

AL-HAKIM

Jurnal Ilmiah Mahasiswa

Studi Syariah, Hukum dan Filantropi

AL-HAKIM

Jurnal Ilmiah Mahasiswa
Studi Syariah, Hukum dan Filantropi

Editor Team

Editor In-Chief

Abdul Rahman Prakoso

Editorial Board

Ismail Yahya, IAIN Surakarta
Layyin Mahfiana, IAIN Surakarta
Hafidah, IAIN Surakarta
Aris Widodo, IAIN Surakarta
Muhammad Hanif, IAIN Surakarta

Managing Editor

Ayu Yulinar Dwianti

Editors

Husnul Khatimah
Fu'aida Nur Hikmawati

Layouter

Hafid Nur Fauzi

Alamat Redaksi:

Fakultas Syariah, IAIN Surakarta
Jln. Pandawa, Pucangan, Kartasura,
Sukoharjo, Jawa Tengah 57168
Telp. 0271-781516
Fax. 0271-782774

Surel : jurnalilmiahfasya@gmail.com

Laman : <https://ejournal.iainsurakarta.ac.id/al-hakim/>

AL-HAKIM

Jurnal Ilmiah Mahasiswa
Studi Syariah, Hukum dan Filantropi

DAFTAR ISI

ANALISIS MEKANISME PEMBIAYAAN <i>MURĀBAĤAH</i> BERDASARKAN PBI NOMOR: 7/46/PBI/2005	
Asma' Fajar Fitrianingtyas dan Qosim Khoiri Anwar.....	135-148
PENETAPAN SANKSI PIDANA PELAKU PENIPUAN DI PENGADILAN NEGERI BATANG PERSPEKTIF HUKUM PIDANA ISLAM	
Ayu Putri Yulianingsih dan Suciyani	149-160
SISTEM <i>SHARE IN JAR</i> PENJUALAN <i>ONLINE</i> PADA VIA SHOP_234 PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH DAN HUKUM PERLINDUNGAN KONSUMEN	
Nafa Amnu Rahma dan Ahmad Hafidh.....	161-176
IMPLEMENTASI PERDA KABUPATEN KLATEN TENTANG RETRIBUSI JASA UMUM (PASAR) PERSPEKTIF HUKUM ISLAM	
Windarti dan Andi Wicaksono.....	177-192
TINJAUAN YURIDIS TERHADAP TINDAK PIDANA PENELANTARAN ANAK OLEH ORANG TUA	
Fitriani Fajri Isnaeni dan Suciyani	193-208
<i>IJTIHAD</i> LEMBAGA DAKWAH ISLAM INDONESIA (LDII) TENTANG PERKWINAN LINTAS ORGANISASI MASYARAKAT ISLAM	
Lukman Ari Ramadana dan Muh. Zumar Aminuddin.....	209-224

SISTEM PENARIKAN JASA LEMBAGA PENYALUR KETENAGAKERJAAN PT ANUGERAH PERWIRA INDONESIA

Hafid Nur Fauzi dan Bayu Sindhu Raharja225-234

ETIKA BISNIS ISLAM TERHADAP MEKANISME PENENTUAN HARGA JUAL BELI TANAMAN HIAS *PHILODENDRON MAJESTIC*

Hesti Yunita Sari dan Lutfi Rahmatullah.....235-250

PEMBERDAYAAN KAUM PEREMPUAN DALAM MENUNJANG PENINGKATAN PENDAPATAN KELUARGA

Asrul Ikhsan Dwijaya dan Suciyani.....251-266

PENYELESAIAN KASUS WANPRESTASI PADA PEMBIAYAAN MURABAHAH

Dyvia Nandhita Sachputri dan Ning Karna Wijaya.....267-274

SISTEM PENARIKAN JASA LEMBAGA PENYALUR KETENAGAKERJAAN PT. ANUGERAH PERWIRA INDONESIA

Hafid Nur Fauzi

Fakultas Syariah, IAIN Surakarta

Surel: fauzihafid97@gmail.com

Bayu Sindhu Raharja

Fakultas Syariah, IAIN Surakarta

Surel: bayusindhu@iain-surakarta.ac.id

Abstract

Leases are generally carried out with the use of the benefits of an item. On the other hand, there is also the use of benefits for services. This time the lease for a service was carried out at PT Anugerah Perwira Indonesia Boyolali as a form of Employment Distribution Agency. In this case, the process of paying for services from the prospective worker to the company in the agreement system is not written about the amount of costs that will be incurred by prospective workers or employees who are already working. Instead, the company immediately cut service costs from the salaries of the LPK employees. Therefore, the purpose of this study is to dissect and explore the system for withdrawing LPK services at PT Anugerah Perwira Indonesia for the *ijarah* contract. This study uses a field qualitative approach or primary research sources, namely, information related to data or interview results from the company and workforce, as well as secondary data sources that serve as supporting data such as books, scientific works and previous studies related to the above theme. This study uses an inductive analysis method with a specific discussion and then leads to a general theory. The results of this study conclude that PT Anugerah Perwira Indonesia has an element of ambiguity in terms of the pillars and conditions of the *ijarah* contract. There are things that are not transparent about the service costs incurred by prospective workers to the company. In this case, if one of the pillars and conditions is not fulfilled, the contract will be phased (void).

Keywords: Labour; *Ijarāh*; PT Anugerah Perwira Indonesia.

Abstrak

Sewa menyewa umumnya dilakukan dengan penggunaan manfaat atas suatu barang. Pada sisi lain terdapat juga penggunaan manfaat atas jasa. Kali ini sewa-menyewa atas suatu jasa dilakukan pada PT Anugerah Perwira Indonesia Boyolali sebagai bentuk Lembaga Penyalur Ketenagakerjaan. Dalam hal ini proses pembayaran jasa dari pihak calon tenaga kerja kepada perusahaan pada sistem perjanjiannya tidak dituliskan mengenai besaran biaya yang akan dikeluarkan oleh calon tenaga kerja atau karyawan yang sudah bekerja. Melainkan pihak perusahaan langsung memangkaskan biaya jasa dari gaji karyawan LPK tersebut. Maka dari itu

tujuan penelitian ini untuk membedah dan mengupas mengenai sistem penarikan jasa LPK di PT Anugerah Perwira Indonesia terhadap *akad ijarāh*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif lapangan atau dan sumber penelitian primer yaitu, keterangan terkait data atau hasil rekaman wawancara dari pihak perusahaan dan tenaga kerja, serta sumber data sekunder yang menjadi data pendukung seperti buku, karya ilmiah serta penelitian-penelitian terdahulu terkait tema diatas. Penelitian ini menggunakan metode analisis induktif dengan pembahasan secara khusus kemudian mengarah ke dalam teori yang umum. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa PT Anugerah Perwira Indonesia terdapat unsur ketidakjelasan dari segi rukun dan syarat *akad ijarāh*. Terdapat hal yang tidak transparan terhadap biaya jasa yang dikeluarkan oleh calon tenaga kerja kepada pihak perusahaan. Pada uraian tersebut apabila tidak terpenuhi salah satu rukun dan syaratnya akan menyebabkan *akad* tersebut menjadi *fasakh* (batal).

Kata kunci : Tenaga Kerja; *Ijarāh*; PT Anugerah Perwira Indonesia

PENDAHULUAN

Lembaga Penyalur Ketenagakerjaan atau biasa dikenal istilah *outsourcing* merupakan penyerahan sebagian atau keseluruhan terhadap pemborong atau penyedia jasa tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Kebijakan *outsourcing* ini mengandung perdebatan dan polemik yang menyangkut tentang kepentingan buruh dan pengusaha¹. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.² Problematika terhadap *outsourcing* dalam Undang-Undang ketenagakerjaan mempengaruhi kondisi perekonomian secara global serta kemajuan teknologi yang semakin cepat memberikan dampak yang cukup ketat.³ Pada keadaan yang demikian, Pemerintah dituntut untuk menyesuaikan keadaan pasar yang lebih memerlukan respons cepat dan fleksibilitas. Untuk itu dibutuhkan sebuah manajerial mengenai pengelolaan usaha guna untuk meminimalisir rentang manajemen sehingga akan lebih produktif dan efisien.⁴

Outsourcing merupakan langkah pemerintah untuk memudahkan pengusaha dalam rangka menjalankan usaha ditengah krisis pandemi ekonomi yang melanda negara Indonesia pada beberapa tahun terakhir. Penggunaan sistem *outsourcing* akan menghemat pengeluaran dan pengadaan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu lembaga penyalur ketenagakerjaan memiliki urgensi yang efektif.⁵

¹ Khairani, "Analisis Permasalahan *Outsourcing* (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum dan Penerapannya", *KANUN JURNAL ILMU HUKUM*, April No.56, 2012, hlm. 53.

² Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan UU No 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 17.

³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 219.

⁴ *Ibid.*

⁵ Wirawan, "Rubrik Hukum Teropong: Apa yang dimaksud dengan sistem *outsourcing*?", Dikutip dari <http://www.pikiranrakyat.com> diakses pada 26 September 2021 jam 9.28 WIB.

Padahal ini salah satu lembaga swasta berbadan hukum yaitu lembaga penyalur ketenagakerjaan yang telah memperoleh ijin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan kerja. PT Anugerah Perwira Indonesia merupakan salah satu lembaga penyalur/penyedia jasa kerja yang berada di Kabupaten Boyolali tepatnya di Mbayanan, Siswodipuran, Kabupaten Boyolali.

Perusahaan ini bekerjasama dengan perusahaan lain diantaranya pabrik garmen, tekstil, satpam dan lain-lain. Perusahaan ini menawarkan lowongan pekerjaan yang ditujukan untuk lulusan SMA/SMK sederajat tidak menutup kemungkinan untuk lulusan S1. Seperti proses rekrutmen pada umumnya, perusahaan ini juga mengharuskan kepada calon tenaga kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditentukan, seperti tinggi badan, pengalaman kerja, pengalaman organisasi, keahlian khusus dan berkas-berkas yang harus diserahkan untuk proses administrasi.⁶

Pada tahap awal sebelum interview untuk calon tenaga kerja diharapkan untuk menyerahkan surat lamaran kerja serta dokumen pendukung yang menjadi pelengkap dalam pemberkasan. Sebelum dilakukan interview calon tenaga kerja akan dikenakan biaya untuk keperluan administrasi. Pasca interview selesai calon tenaga kerja dinyatakan kurang lebih 90% lolos. Untuk point 10% digunakan kesiapan dari calon tenaga kerja itu sendiri.⁷ Kesiapan ini belum tertulis dalam bentuk akad ataupun perjanjian.

Berdasarkan pasal 38 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 37 ayat (1) huruf a dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.⁸ Kemudian pada Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020 yang kemudian dijelaskan lebih detail pada PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 2 Ayat 3 menjelaskan bahwa "*Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan*".

⁶ Hery, HRD PT Anugerah Perwira Indonesia, *Wawancara Pribadi*, 29 Maret 2021 jam 14.00-15.30 WIB.

⁷ *Ibid.*

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 38 ayat 1.

Secara istilah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata sewa-menyewa (*ijārah*) memiliki definisi pemakaian sesuatu dengan pembayaran uang.⁹ Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) pada bagian VII pada ketentuan umum dijelaskan bahwa sewa-menyewa adalah suatu persetujuan, dengan mana pihak yang satu mengikatkan diri untuk memberikan kenikmatan suatu barang kepada pihak yang lain selama waktu tertentu, dengan pembayaran suatu harga yang disanggupi oleh pihak tersebut terakhir itu.¹⁰ Salah satu yang menjadi dasar hukum *ijārah* terdapat dalam Al-Qur'an. Firman Allah SWT yang menjadi dasar hukum *ijārah* yaitu Q.S Ath-Thalaq ayat 6 :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

Artinya : “Jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu, maka berikanlah mereka upahnya”. (Q.S. Ath-Thalaq : 6)¹¹

Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pada pasal 295 menjelaskan terdapat 4 rukun *ijarah* yang harus dipenuhi, diantaranya *musta'jir* (pihak yang menyewa); *mu'ajir* (pihak yang menyewakan); *ma'jur* (benda yang disewakan); akad. Pada pasal 296 juga disebutkan bahwa *sighat* akad *ijarah* harus menggunakan kalimat yang jelas, serta dapat dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis.¹²

Proses penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian secara langsung di PT Anugerah Perwira Indonesia Boyolali.

Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang telah diperoleh dianalisis secara induktif. Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif diarahkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibuat. Analisis data ini menggunakan teknik analisis Induktif. Berdasarkan keterangan di atas, penelitian ini dikumpulkan kemudian diklasifikasikan dan ditarik kesimpulan secara induktif, berangkat dari kasus-kasus yang bersifat khusus berdasarkan pengalaman nyata (ucapan atau perilaku subjek penelitian atau situasi lapangan penelitian) untuk kemudian dirumuskan dan disusun sebagai

⁹ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 1057.

¹⁰ Soedharyo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP)*, Cet-16, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm. 371.

¹¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lentera Abadi, 2010).

¹² Perpustakaan Nasional, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Depok: Kencana, 2017), hlm.86-87.

kesimpulan dalam menjawab rumusan masalah tentang *Sistem Penarikan Jasa LPK (Lembaga Penyalur Ketenagakerjaan) Kepada Calon Tenaga Kerja Ditinjau dari Akad Ijārah*.

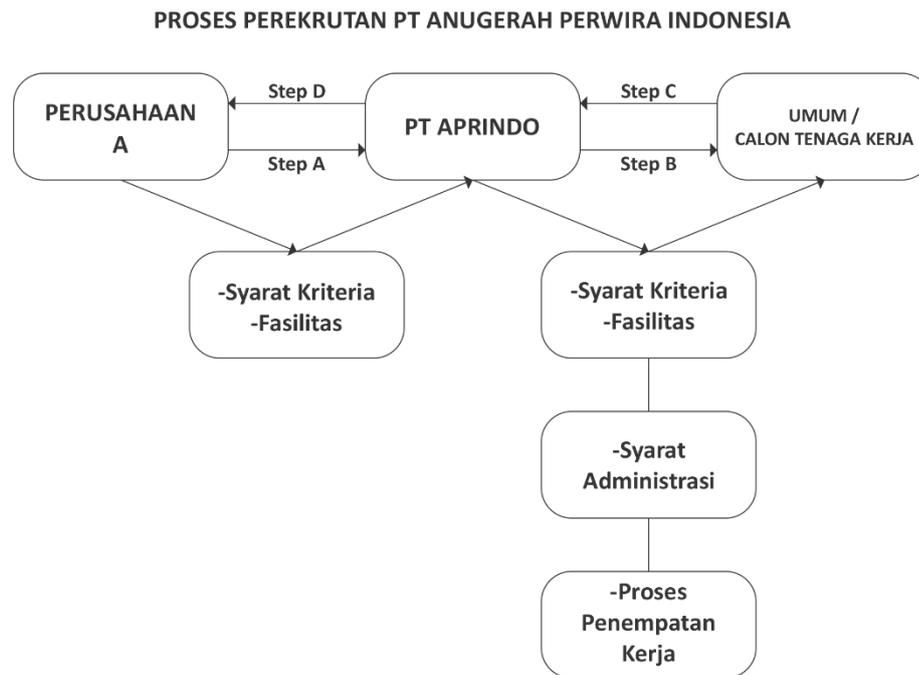
PEMBAHASAN

Sistem Penarikan Jasa Lembaga Penyalur Ketenagakerjaan di PT Anugerah Perwira Indonesia

Proses rekrutmen merupakan salah satu identifikasi terhadap calon tenaga kerja yang akan dikualifikasi melalui syarat ketentuan dan memiliki kemungkinan untuk di terima sebagai karyawan. Cara untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka hendaknya dilakukan dengan proses rekrutmen tenaga kerja secara selektif.

Pada proses seleksi pihak perusahaan akan melakukan analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia, sampai dilakukannya perekrutan dengan menggunakan metode perekrutan yang efektif. Melalui tahap ini PT Aprindo berperan dalam penanganan rekrutmen calon tenaga kerja yang nantinya akan diserahkan kepada perusahaan mitra. Secara umum, perusahaan penyalur tenaga kerja atau alih daya produk yang dijual ialah jasa atas penyediaan sumber daya manusia, maka dari itu terdapat beberapa cara mendapatkan klien. Pertama, perusahaan alih daya sudah seharusnya memiliki *eksklusifitas*. Pada hal demikian kredibilitas merupakan hal terpenting. Sehingga, *image* sebuah perusahaan harus dibentuk dengan perilaku yang baik. Seperti halnya membuat website untuk sistem promosinya lengkap dengan *call center*, *company profile* yang menarik.

Berkaitan dengan proses rekrutmen akan peneliti jelaskan mengenai alur proses rekrutmen yang diterapkan oleh PT Anugerah Perwira Indonesia. Adapun proses rekrutmen calon tenaga kerja dalam suatu alur yang sistematis dapat digambarkan dalam tiap jalur dibawah ini :



Sebagai keterangan untuk bagan diatas terdapat 4 alur proses rekrutmen yang diterapkan oleh PT Anugerah Perwira Indonesia. Pertama, pada step A Perusahaan A memberikan informasi tentang posisi pekerjaan, syarat kriteria dan fasilitas kepada PT Aprindo. Pada langkah ini segala jenis kriteria calon tenaga kerja mulai dari spesifikasi pekerjaan (*jobdesk*), keahlian khusus, usia, tinggi badan dan lain-lain.¹³

Kedua, pada step B PT Aprindo memberikan informasi tentang posisi pekerjaan, syarat kriteria, dan fasilitas yang didapatkan dari perusahaan A kepada Umum atau calon tenaga kerja.

Ketiga, step C calon tenaga kerja/pelamar mengajukan lamaran kepada PT Aprindo. Setelah calon tenaga kerja/pelamar yang ingin mendaftarkan dirinya untuk melamar bekerja melalui PT Aprindo, maka setiap pelamar harus memenuhi kriteria yang diberikan oleh perusahaan tertentu.¹⁴

Keempat, pada step D lamaran kerja akan diseleksi kembali oleh PT Aprindo dan akan disesuaikan antara kriteria calon tenaga kerja/pelamar dengan kriteria yang diminta dari perusahaan A. Dalam hal ini PT Aprindo mengadakan tes individual sebelum calon tenaga kerja ditempatkan di perusahaan tersebut.

Kelima, Apabila kriteria calon tenaga kerja/pelamar dinyatakan sesuai dengan kriteria yang diminta perusahaan A, maka PT Aprindo akan memberitahukan syarat administrasi. Pada

¹³ Hery, *Human Resources Department.*, 26 Maret 2021, Jam 09.47 WIB.

¹⁴ *Ibid.*

bagian ini PT Aprindo hanya menjelaskan akan ditarik biaya penempatan sesuai dengan perusahaan yang dituju oleh calon tenaga kerja/pelamar, namun tidak dijelaskan secara rinci nominal biaya yang akan ditarik.¹⁵

Tinjauan Akad *Ijarāh* terhadap Sistem Penarikan Jasa Lembaga Penyalur Ketenagakerjaan di PT Anugerah Perwira Indonesia

PT Anugerah Perwira Indonesia melakukan perjanjian antara pihak perusahaan dengan calon tenaga kerja dengan menandatangani surat perjanjian yaitu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Dalam kontrak tersebut berisi tentang hak dan kewajiban sebagaimana pihak pertama dan pihak kedua untuk saling memenuhi pasal-pasal yang telah tertulis. Hal ini telah memenuhi rukun *akad*, dimana terdapat *ijab* dan *qabul*.

Perjanjian kontrak kerja antara PT Anugerah Perwira Indonesia dengan para tenaga kerja dilakukan oleh para pihak yang berakal dan tidak hilang kesadaran, serta mampu untuk dapat melakukan sebuah transaksi dalam bentuk jenis apapun. Oleh karena itu, *aqid* dalam perjanjian kontrak kerja antara PT Anugerah Perwira Indonesia dengan para tenaga kerja telah memenuhi rukun *aqid*, dimana para pihak *mumayyiz* dan memiliki kecakapan.

Berdasarkan definisi *ma'uqud 'alaih* tersebut yang dijadikan objek pada perjanjian kerja PT Anugerah Perwira Indonesia dengan tenaga kerja yaitu kemanfaatan atas suatu jasa. Dalam hal ini, pengurusan administrasi sebagai objek jasa (*ma'uqud 'alaih*). Sedangkan yang menjadi objek kemanfaatan yaitu sistem upah-mengupah. Berdasarkan hal tersebut, maka objek dalam perjanjian kerja antara PT Anugerah Perwira Indonesia dengan tenaga kerja telah memenuhi rukun *ma'uqud 'alaih*.

Perjanjian yang dilakukan PT Anugerah Perwira Indonesia dengan tenaga kerja sudah memenuhi syarat tersebut. Dalam perjanjian kerja tersebut telah diketahui *aqid*, *akad*, serta objek *akad*. Bapak Hery selaku *Head Resource Development* merupakan perwakilan dari pihak perusahaan, Indarka Putra Pratama sebagai tenaga kerja (*ex-security Solo Grand Mall*), dan Imam Wahyudi sebagai tenaga kerja (*ex-security Superindo Solo*). Kemudian untuk *akad* yaitu dibuktikan dengan salinan kontrak kerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Serta untuk objek akad yang digunakan yaitu kemanfaatan atas jasa pihak perusahaan. Namun pada syarat objek terdapat salah satu perjanjian yang tidak dituliskan pada perjanjian kerja yaitu biaya penarikan jasa dari pihak PT Anugerah Perwira Indonesia kepada tenaga kerja.

¹⁵ *Ibid.*

Transaksi muamalah tertuang dalam bentuk perjanjian yakni *akad*, prinsip-prinsip yang terkait dengan hukum perjanjian meliputi :¹⁶

- 1) Asas diniatkan Ibadah, Pada dasarnya manusia memiliki hakikat yakni beribadah kepada Allah SWT.
- 2) Kebebasan berkontrak, Para pihak dapat menentukan kebebasan dalam menentukan tujuan demi tercapainya penyusunan perjanjian.
- 3) Kesetaraan (*Al-Musawah*), Kedua belah pihak yang mengadakan akad memiliki kedudukan yang sama atas perjanjian tersebut.
- 4) Kerelaan (*Al-Ridha*), Kerelaan dalam muamalah memiliki arti yang sama dengan kalimat *antaradhin bainahuma*. Segala transaksi dilakukan atas dasar kerelaan tanpa ada unsur intimidasi, *preasure*, *gharar*, dan *misstatement*.
- 5) Tertulis (*Al-Kitabah*), Pada prinsip ini memberikan kita pelajaran bagi kita semua bahwa segala sesuatu yang berkaitan dengan transaksi lebih baik dicantumkan dalam sebuah tulisan.

Dari kelima prinsip diatas, *ijarah* yang dilakukan PT Anugerah Perwira Indonesia tidak menerapkan beberapa prinsip-prinsip bertransaksi tersebut. Yang pertama, pada asas kebebasan berkontrak PT Anugerah Perwira Indonesia tidak menawarkan kontrak perjanjian terlebih dahulu dengan tenaga kerja. Kedua, pada prinsip kesetaraan terdapat satu pihak yang dirugikan yakni calon tenaga kerja, karena tidak mengetahui besaran biaya yang akan ditarik oleh pihak perusahaan. Ketiga, pada prinsip *Al-Kitabah* PT Anugerah Perwira Indonesia tidak menuliskan besaran biaya potongan yang akan ditarik dari calon tenaga kerja.

Berdasarkan hal di atas, dalam toeri *ijārah* menyebutkan bahwa upah (*ujroh*) sesuatu yang diberikan kepada *mu'ajir* harus sudah jelas dan diketahui jumlahnya. Dikarenakan akad *ijārah* merupakan akad timbal balik, karena jika tidak diketahui maka akadnya tidak sah.¹⁷ Hal ini menyebabkan salah satu pihak akan merasa tidak yakin dengan transaksi yang telah dilakukan. Ulama Syafi'iyah memberikan syarat ketat terhadap hal ini. Apabila suatu upah (*ujroh*) pada akad *ijārah* tidak ada kejelasannya, maka akadnya tidak sah. Sebuah kejelasan itu dapat dilakukan dengan memberikan penjelasan terhadap jenis manfaat dan waktu sewa.¹⁸

¹⁶ Masjupri, *Fiqh Muamalah II*, (Yogyakarta: Asnalitera, 2013), hlm. 57.

¹⁷ Muhammad Rawwas Qal 'Ahji, *Ensiklopedi Fiqh Umar bin Khattab*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999), hlm.178.

¹⁸ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama), hlm. 232-233.

عَقْدٌ عَلَىٰ مَنفَعَةٍ مَّقْضُودَةٍ مَّعْلُومَةٍ مُّبَاهِجَةٍ قَابِلَةٍ لِلْبَدْلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ مَّعْلُومٍ

Artinya :

“Akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti.”¹⁹

Proses rekrutmen yang dilakukan PT Anugerah Perwira Indonesia, secara umum sudah memenuhi standar mengenai proses persyaratan, pelatihan dan penempatan. Hanya saja pada saat melakukan perjanjian kerja tidak disebutkan bahwa akan ada penarikan sejumlah biaya yang ditanggihkan kepada calon tenaga kerja yang sudah melakukan serangkaian proses rekrutmen. Memang pada tahap awal calon tenaga kerja 90% diterima bekerja, hanya saja 10% ini merupakan kesiapan dari calon tenaga kerja terhadap biaya yang akan ditarik oleh pihak perusahaan yang tidak dijelaskan secara rinci nominal biaya tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, pelaksanaan proses rekrutmen di PT Anugerah Perwira Indonesia di Boyolali sesuai dengan rukun *ijārah*. Namun, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat syarat-syarat yang tidak terpenuhi dalam rukun *ijārah* yang dilakukan PT Anugerah Perwira Indonesia. Masih terdapat syarat yang tidak sesuai, seperti penentuan pembayaran tidak dijelaskan pada awal kontrak kerja antara perusahaan dengan calon tenaga kerja, sehingga dapat berpengaruh dalam kejelasan biaya jasa tersebut.

KESIMPULAN

Praktik proses rekrutmen di PT Anugerah Perwira Indonesia digolongkan dalam akad *ijārah*, karena perusahaan tersebut merupakan sebuah Biro Jasa yang bergerak pada *general trading and training* dan juga melakukan proses rekrutmen karyawan atau calon tenaga kerja. Dalam prosesnya pihak perusahaan mengadakan kontrak perjanjian kerja dengan calon tenaga kerja untuk proses lanjutan dalam perekrutan tenaga kerja. Pada praktik perjanjian tersebut tidak dijelaskan mengenai proses pembayaran yang dilakukan oleh calon tenaga kerja ke perusahaan.

Ditinjau dari akad *ijārah*, praktik ini telah memenuhi rukun *ijārah* dan termasuk dalam kegiatan *ijārah* atas jasa. Namun berdasarkan hasil penelitian praktik ini secara keseluruhan belum memenuhi syarat-syarat dalam *ijārah*, seperti tidak ada kejelasan diawal mengenai

¹⁹ Muhammad Asy-Syarbini, *Mugni Al-Muhtaj*, ed. Racmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2020.

proses pembayaran yang akan dilakukan calon tenaga kerja kepada perusahaan. Adanya ketidakjelasan pada awal perjanjian akan menyebabkan akad tersebut *fasid* atau cacat.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Lentera Abadi, 2010.
- Haroen, Nasrun, *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.
- Hery, HRD PT Anugerah Perwira Indonesia, *Wawancara Pribadi*, 29 Maret 2021 jam 14.00-15.30 WIB.
- Khairani, "Analisis Permasalahan *Outsourcing* (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum dan Penerapannya", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, April No. 56, 2012.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan UU No 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Masjupri, *Fiqh Muamalah II*, Yogyakarta: Asnalitera, 2013.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 38 Ayat 1.
- Perpustakaan Nasional, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Depok: Kencana, 2017.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi 3, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Rawwas Qal 'Ahji, Muhammad, *Ensiklopedi Fiqh Umar bin Khattab*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999.
- Soimin, Soedharyo, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Per)*, Cet-16. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.
- Sutedi, Andrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Syafe'i, Rachmad, *Fiqh Muamalah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2020.
- Wirawan, "Rubrik Hukum Teropong: Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing?". Dikutip dari <http://www.pikiranrakyat.com> diakses pada 26 September 2021 jam 9.28 WIB.