

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Tentang Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur, mengurus dan mengelola. Makna manajemen mengandung unsur-unsur kegiatan yang bersifat pengelolaan. Malayu S. P. Hasibuan menjelaskan bahwa manajemen dalam bahasa Inggris artinya *to manage* yaitu mengatur.¹ Manajemen adalah seni ilmu perencanaan, pengorganisasian dan pengontrolan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.² Menurut Richard L. Dalt manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumberdaya organisasi.³ Menurut Andrew f. Sikula manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

¹ Anton Athoillah, *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 13.

² Oeng Liang Lee, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Balai Pembinaan Universitas Gajah Mada, 1963), 15.

³ Richard L. Dalt, 2006, 6-7.

Manajemen menurut G. R. Terry⁴ adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Manajemen mempunyai tujuan yang ingin dicapai.
- b. Manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dengan seni.
- c. Manajemen merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi dalam pemanfaatan unsur-unsurnya (6M).
- d. Manajemen baru dapat diterapkan jika ada dua orang atau lebih melakukan kerja sama dalam suatu organisasi.
- e. Manajemen harus didasarkan pada pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab.⁵

2. Urgensi Manajemen

Manajemen dianggap penting dalam suatu organisasi, hal tersebut disebabkan karena manajemen merupakan dasar fundamental atas aksi-aksi atau langkah-langkah yang akan dilakukan dan menentukan keberhasilan gerakan suatu organisasi di masa yang akan datang. Ada banyak alasan mengapa manajemen menjadi sangat

⁴ Irham Fahmi, *Manajemen teori, kasus dan solusi* (Bandung: ALFABETA, 2014), 2.

⁵Malayu S.P. Hasibuan, *MANAJEMEN edisi revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 2-3.

penting keberadaannya dan wajib hukumnya. Secara komprehensif alasan mengapa manajemen sangat penting dalam organisasi yakni dengan merujuk pada fungsi manajemen secara umum atau universal.

3. Fungsi-Fungsi Manajemen

Beberapa ahli manajemen yang menjelaskan fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

a. Menurut Henry Fayol

- 1) *Planning*
- 2) *Organizing*
- 3) *Commanding*
- 4) *Coordinating*
- 5) *Controlling*

b. Harold Koontz dan Cyril O'donnell

- 1) *Planning*
- 2) *Organizing*
- 3) *Staffing*
- 4) *Directing*
- 5) *Controlling*

c. Luther M. Gullich

- 1) *Planning*
- 2) *Organizing*

- 3) *Staffing*
- 4) *Directing*
- 5) *Coordinating*
- 6) *Reporting*
- 7) *Budgeting*

d. George R. Terry

- 1) *Planning*
- 2) *Organizing*
- 3) *Actuating*
- 4) *Controlling*.⁶

Pengertian dari fungsi-fungsi di atas sebagai berikut:

a. *Planning*

Planning berasal dari kata *plan*, artinya rencana, rancangan, maksud, dan niat. *Planning* berarti perencanaan. Perencanaan adalah proses kegiatan, sedangkan rencana merupakan hasil perencanaan. Perencanaan adalah kegiatan yang berkaitan dengan usaha merumuskan program yang di dalamnya memuat segala sesuatu yang akan dilaksanakan, penentuan tujuan, kebijaksanaan, arah yang akan ditempuh, prosedur dan metode yang akan diikuti

⁶ Anton Athoillah, 2010, 95-96.

dalam usaha pencapaian tujuan. Dalam perencanaan terdapat penentuan-penentuan sebagai berikut:

- 1) Bentuk dan jenis kegiatan yang akan dilaksanakan.
- 2) Prosedur pelaksanaan kegiatan.
- 3) Kebijakan yang dijadikan landasan kegiatan.
- 4) Arah dan tujuan yang hendak dicapai.
- 5) Personal yang melaksanakan rencana.
- 6) Waktu pelaksanaan rencana.
- 7) Anggaran biaya yang dibutuhkan.

Perencanaan adalah pemilihan fakta-fakta dan usaha menghubungkan-hubungkan antara fakta yang satu dan fakta yang lain, kemudian membuat perkiraan dan peramalan tentang keadaan dan perumusan tindakan untuk masa yang akan datang, yang mungkin diperlukan untuk mencapai hasil yang dikehendaki.

Perencanaan merupakan tugas seorang manajer untuk menentukan pilihan dari berbagai alternative, kebijaksanaan, prosedur, dan program. Perencanaan juga merupakan keseluruhan proses perkiraan dan penentuan secara matang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

b. *Organizing*

Mengorganisasikan (*organizing*) adalah suatu proses menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tertentu dan menyatupadukan tugas serta fungsinya dalam organisasi. Dalam proses pengorganisasian dilakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta terperinci berdasarkan bagian dari bidangnya masing-masing sehingga terintegrasikan hubungan-hubungan kerja yang sinergis, kooperatif yang harmonis dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

c. *Coordinating*

Mengkoordinasikan (*Coordinating*), yaitu menyatukan dan menyelaraskan semua kegiatan. Adanya bermacam-macam tugas dan kegiatan yang dilakukan oleh banyak orang memerlukan koordinasi dari seorang pemimpin. Adanya koordinasi yang baik dapat menghindarkan kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat dan atau kesimpangsiuran dalam tindakan. Dengan adanya koordinasi yang baik, semua bagian dalam personal dapat bekerja sama menuju ke satu arah tujuan yang telah ditetapkan. Rencana atau program-program organisasi yang harus dilaksanakan sifatnya sangat kompleks dan mengandung banyak segi yang bersangkutan paut satu sama lain. Sifat kompleks yan

terdapat dalam program organisasi menunjukkan sangat perlunya tindakan-tindakan yang dikoordinasikan. Koordinasi ini perlu untuk mengatasi batas-batas perencanaan maupun batas-batas personal, seperti untuk mengatasi kemungkinan adanya duplikasi dalam tugas, perebutan hak dan tanggung jawab, ketidak seimbangan dalam berat ringannya pekerjaan, kesimpangsiuran dalam menjalankan tugas dan kewajiban, dan sebagainya. Koordinasi adalah aktivitas membawa orang-orang, material, pikiran, teknik, dan tujuan ke dalam hubungan yang harmonis dan produktif dalam mencapai suatu tujuan.

d. Actuating

Adalah kegiatan yang menggerakkan dan mengusahakan agar para pekerja melakukan tugas dan kewajibannya. Para pekerja sesuai dengan keahlian dan proporsinya segera melaksanakan rencana dalam aktivitas yang konkret yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan, dengan selalu mengadakan komunikasi, hubungan kemanusiaan yang baik, kepemimpinan yang efektif, memberikan motivasi, membuat perintah dan intruksi serta mengadakan supervise, dengan meningkatkan sikap dan moral setiap anggota kelompok.

e. *Controlling*

Pengendalian (*controlling*) yakni meneliti dan mengawasi agar semua tugas dilakukan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada atau sesuai dengan deskripsi kerja masing-masing personal. Pengendalian dapat dilakukan secara vertical maupun horizontal, yaitu atasan dapat melakukan pengontrolan kepada bawahannya, demikian pula bawahan dapat melakukan upaya kritik kepada atasannya.

f. *Directing and Commanding*

Directing and Commanding merupakan kegiatan organisasi yang berhubungan dengan pembinaan dan pelaksanaan intruksional para pemegang jabatan dalam organisasi. Kegiatan-kegiatan *Directing and Commanding* berhubungan dengan adanya kekuasaan hierarkis dalam organisasi, sebagaimana manajer, dan memberikan untruksi maupun perintah, saran-saran terhadap bawahannya.

Dilihat dari fungsinya, *Directing* atau *Commanding* merupakan bagian dari kegiatan supervise dalam organisasi. Oleh karena itu, selalu berhubungan dengan segala bantuan dari para pemimpin, yang tertuju pada perkembangan personal dalam organisasi. Didalamnya terdapat pemberian dorongan, bimbingan dan

kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan para pegawai, seperti bimbingan usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pekerjaan, pemilihan alat dan metode bekerja yang lebih baik, dan cara bekerja sama dengan sesama pekerja dalam unit yang berbeda. Di dalamnya terdapat aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para pegawai dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

Dengan pandangan di atas *directing* dan *commanding* selalu berhubungan dengan aktivitas berikut:

- 1) Usaha pengembangan kelompok kerja.
- 2) Usaha menstimulasi, mengoordinasikan dan membimbing secara kontinu perkembangan keahlian para pekerja, baik secara individual maupun kolektif agar lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi dan tugasnya.
- 3) Usaha membantu tugas para pekerja secara baik dan melatih agar meningkatkan kemampuan kerja para pegawai.
- 4) Pemberian arahan secara procedural dan mengadakan penilaian secara kritis terhadap proses pelaksanaan kegiatan organisasi.
- 5) Melakukan pembinaan dan pengarahan untuk bahan masukan kepada para pekerja dengan cara pemberian hak kepada pegawai.

g. Staffing

Termasuk kegiatan organisasi yang sangat penting karena berhubungan dengan penempatan orang dalam tugas dan kewajiban tertentu yang harus dilaksanakan. Pelaksanaan penempatan orang berkaitan dengan manajemen personal. Oleh sebab itu, hal-hal perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Penentuan jenis pekerjaan
- 2) Penentuan jumlah orang yang dibutuhkan
- 3) Penentuan tenaga ahli
- 4) Penempatan personal sesuai dengan keahlian
- 5) Penentuan tugas, fungsi, dan kedudukan pegawai
- 6) Penentuan otoritas dan tanggung jawab pegawai
- 7) Penentuan antar unit kerja
- 8) Penentuan gaji, upah dan intensifitas pegawai
- 9) Penentuan masa jabatan, mutasi, pension, dan pemberhentian pegawai.

h. Evaluating

Mengevaluasi yaitu menilai semua kegiatan untuk menemukan indikator yang menyebabkan sukses atau gagalnya pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan bahan kajian berikutnya. Dirumuskan solusi alternative yang dapat memperbaiki

kelemahan-kelemahan yang ada dan meningkatkan kualitas keberhasilan dimasa yang akan datang. Evaluasi dalam fungsi manajemen adalah aktivitas untuk meneliti dan mengetahui pelaksanaan yang telah dilakukan di dalam proses keseluruhan organisasi mencapai hasil sesuai dengan perencanaan atau program yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Setiap kegiatan, baik yang dilakukan oleh unsur pimpinan maupun oleh bawahan, memerlukan adanya evaluasi. Dengan mengetahui berbagai kesalahan atau kekurangan, perbaikan selanjutnya dapat dilakukan dengan mudah, dan dapat dicari *problem solving* yang tepat dan akurat.

i. Budgeting

Budgeting (penyusunan anggaran biaya). Setiap lembaga membutuhkan pembiayaan yang terencana dengan matang. Untuk itu, *income* yang diperoleh harus diperhatikan sebelum mengeluarkan dana untuk kegiatan tertentu. Suatu anggaran merupakan rencana penggunaan sumber-sumber keuangan yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan terpadu.⁷

⁷Anton Athoillah, *Dasar-Dasar Manajemen.*, 98-118.

B. Kajian Tentang PPTKIS

1. Pengertian Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)

Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) adalah badan hukum yang telah memiliki izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.⁸ Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) menurut buku pedoman pengawasan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia adalah badan usaha yang berbentuk perseroan terbatas yang memiliki Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI) untuk melaksanakan kegiatan jasa penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri.

Perusahaan yang akan menjadi PPTKIS wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKIS dari menteri. Untuk dapat memperoleh SIPPTKIS, Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) harus memenuhi syarat:

- a. Berbentuk badan hukum personal terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- b. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya Rp. 3.000.000.000,00 (tiga miliar).

⁸ Undang-Undang Pasal 1 bagian 5 Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

- c. Menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp. 15.000.000,00 (lima belas juta) pada bank pemerintah.
- d. Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun.
- e. Memiliki unit pelatihan kerja, dan
- f. Memiliki sarana dan prasarana penempatan TKI.

Izin untuk melaksanakan penempatan TKI di luar negeri diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali. Perpanjangan izin dapat diberikan kepada Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) selain harus memenuhi syarat juga harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada menteri.
- b. Telah melaksanakan penempatan sekurang-kurangnya 75% dari rencana penempatan dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIPPTKIS.
- c. Masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- d. Memiliki neraca keuangan selama dua tahun terakhir.
- e. Tidak dalam kondisi diskors.

Hak dan kewajiban PPTKIS menurut buku pedoman pengawasan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia meliputi:

Hak PPTKIS antara lain:

- a. Menempatkan tenaga kerja di dalam dan luar negeri.
- b. Menyediakan tenaga kerja yang diperlukan pengguna jasa baik di dalam maupun di luar negeri.
- c. Memperoleh informasi pasar kerja dari daerah dan luar negeri.
- d. Memperoleh bimbingan dan pembinaan dari DEPNAKER.
- e. Mendapat biaya jasa penempatan dari pengguna jasa di dalam maupun di luar negeri.
- f. Mendapat biaya jasa penempatan yang besarnya sesuai dengan kesepakatan yang telah mendapat pengesahan dari kanwil DEPNAKER.
- g. Mengelola Bank data tenaga kerja terampil atau berpengalaman.

Kewajiban PPTKIS antara lain:

- a. Melaksanakan penempatan TKI.
- b. Memenuhi persyaratan yang ditetapkan sesuai dengan ruang lingkup kegiatan.
- c. Melaksanakan dan mematuhi petunjuk depnaker.
- d. Menyiapkan TKI yang yang berkualitas dari segi mental, fisik keterampilan teknis dan kemampuan berkomunikasi.

- e. Melaksanakan promosi dan pemasaran jasa TKI.
- f. Menyelenggarakan management information system.
- g. Melaporkan setiap penempatan pemberangkatan dan pemulangan TKI kepada Depnaker secara berkala berkala dan incidental untuk hal yang khusus.
- h. Memberikan perlindungan kepada TKI mulai dari pra sampai dengan purna penempatan, termasuk pengamatan pelaksanaan Perjanjian (PK) yang mengikat jasa TKI.

Membuat laporan usaha dalam bentuk laporan semesteran dan laporan tahunan dengan ketentuan laporan tahunan harus diaudit oleh akuntan publik.

2. Program-program PPTKIS

a. Perencanaan manajemen PPTKIS

Seorang perencana dalam melakukan fungsi personalia seyogyanya ada perencanaan tenaga kerja, sering pula disebut perencanaan sumber daya manusia. Hal tersebut digunakan supaya jelas apa yang menjadi tujuan berbagai kegiatan personalia tersebut, serta kegiatan-kegiatan apa saja yang akan dilakukan, selama jangka waktu tertentu dimasa depan misalnya setahun atau lima tahun.

Pengertian perencanaan adalah proses memutuskan tujuan-tujuan apa yang akan dikerjakan selama suatu jangka waktu yang

akan datang dan apa yang dilakukan agar tujuan-tujuan itu dapat tercapai.⁹

Adapun pengertian perencanaan tenaga kerja adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen yang lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat. Setelah memahami pengertian perencanaan kerja maka diperlukannya aktifitas perencanaan tenaga kerja. Hal tersebut dilakukan supaya program perencanaan tenaga kerja dapat terealisasi dengan baik.

Ada dua aktivitas yang harus dilakukan dalam perencanaan tenaga kerja. Kedua hal tersebut adalah menetapkan kebutuhan tenaga kerja dan menentukan suplai tenaga kerja. Sebenarnya secara sekilas tidak ada perbedaan antara kebutuhan tenaga kerja dan suplai tenaga kerja. Hal tersebut dikarenakan karena keduanya memiliki persamaan yaitu sama-sama mencari tenaga kerja baru. Sedangkan perbedaannya terletak pada teknik analisa dalam mencari karyawan. Suplai tenaga kerja penggambarannya berdasarkan dari perseiaan karyawan yang ada baik itu karyawan yang berasal dari internal perusahaan atau karyawan dari eksternal. Kemudian

⁹George R. Terry, *Dasar-Dasar Manajemen*, ed. G.A Ticoalu, et. Al. (Bumi Aksara: Jakarta, 2008), 43-44.

persediaan karyawan tersebut dianalisa lebih lanjut, sehingga dapat disimpulkan perlu atau tidaknya suplai karyawan dilakukan. Adapun kebutuhan tenaga kerja teknik perekrutannya berdasarkan keadaan umum perusahaan pada umumnya dalam mencari tenaga kerja baru.¹⁰

1) Kebutuhan tenaga kerja

Untuk dapat menentukan kebutuhan tenaga kerja pada masa depan, maka pertama-tama harus dapat ditentukan rencana strategis perusahaan dan perkiraan tingkat kegiatan masa yang akan datang.¹¹ Ada empat cara memperkirakan kebutuhan tenaga kerja yaitu:

- a) Penilaian manajeral
- b) Analisa rasio kecenderungan
- c) *Work study*
- d) Analisa keterampilan atau keahlian¹²

2) Suplai tenaga kerja

suplai tenaga kerja dapat ditentukan melalui perkiraan suplai internal dan perkiraan suplai eksternal. Dalam perkiraan suplai tenaga kerja internal dapat berdasarkan pada:

- a) Analisa sumber daya yang ada

¹⁰Syafrizal Helmi, *perencanaan Sumber Daya Manusia*, on line <http://wordpress/perencanaan-sumberdayamanusia>, 25 Oktober 2008. Diakses tanggal 20 Oktober 2018.

¹¹Hadi Poerwono, *Tata Personalia*, (Jakarta: Jambatan, 1961), 60.

¹²Anonim, *manfaat training*, <http://indosdm.com/manfaattraining>, diakses tanggal 20 Oktober 2018.

- b) Analisa pemborosan
- c) Penilaian perubahan dalam kondisi kerja dan absensi Perkiraan hasil program pelatihan¹³

b. Perekrutan Tenaga Kerja

Setelah suatu perusahaan mempunyai gambaran tentang hasil analisa pekerjaan dan perencanaan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas departemen SDM adalah mengisi jabatan dengan SDM yang mempunyai pengetahuan dan keahlian serta sikap mental yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan termasuk salah satu kunci keberhasilan usaha. Untuk itulah perlu dilakukannya perekrutan tenaga kerja.

Pengertian perekrutan tenaga kerja ialah suatu proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.¹⁴ Sedangkan tujuan perekrutan tenaga kerja adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

¹³Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada 2005), 158-166.

¹⁴Anonim, *Pengertian Karyawan Outsourcing*, <https://divineperformance.com/karyawanoutsourcing>, diakses tanggal 20 Oktober 2018.

Adapun prinsip-prinsip perekrutan tenaga kerja yaitu:

- 1) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai.
- 2) Biaya yang diperlukan diminimalkan.
- 3) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategi.
- 4) *Flexibility* adalah kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda, dan dengan berbagai individu atau kelompok.
- 5) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan *job* yang tersedia.
- 6) Pertimbangan-pertimbangan hukum, merupakan dasar pertimbangan manajer ketika membuat kontrak selama proses perekrutan.¹⁵

Perekrutan tenaga kerja Indonesia memiliki tata cara tersendiri untuk menjalankannya. Proses perekrutan didahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang-kurangnya tentang:

- 1) Tata cara perekrutan
- 2) Dokumen yang diperlukan
- 3) Hak dan kewajiban calon TKI

¹⁵Nurlaila Fadjarwati, *Rekrutmen*, <http://nurlailafadjarwati.Rekrutmen.html>, diakses tanggal 20 Oktober 2018.

4) Situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan

5) Tata cara perlindungan bagi TKI¹⁶

Informasi sebagaimana dimaksud wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan disampaikan oleh pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Perekrutan CTKI oleh PPTKIS wajib dilakukan CTKI yang telah memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Berusia sekurang-kurangnya 18 tahun kecuali bagi CTKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseroan sekurang-kurangnya 21 tahun.
- 2) Sehat jasmani dan rohani.
- 3) Tidak dalam keadaan hamil bagi CTKI perempuan.
- 4) Berpendidikan sekurang-kurangnya SMP (Sekolah Menengah Pertama) atau sederajat.
- 5) Perekrutan dilakukan oleh PPTKI yang terdaftar pada instansi Pemerintahan kabupaten atau kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.¹⁷

c. Perjanjian Kerja dan Dokumentasi

Perjanjian kerja TKI adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban

¹⁶Undang-undang Republik Indonesia pasal 34 Nomor 39 Tahun 2004 tentang perekrutan dan seleksi.

¹⁷Ibid.,

masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di Negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undang.¹⁸

Perjanjian kerja yang harus diketahui dan dimengerti tentang keseluruhan isi kerja dan kedua belah pihak sepakat untuk mentaati dan melaksanakan hak maupun kewajiban. Perjanjian kerja bermanfaat sebagai pegangan dan pedoman TKI dalam melaksanakan kewajiban dalam bekerja kepada majikan dan mendapatkan hak-haknya dari majikan sesuai dengan yang telah disepakati dan ditandatangani, serta sekaligus sebagai dasar-dasar untuk melaksanakan pekerjaan.

Perjanjian antara perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia dan TKI berperan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak. Perjanjian dilaksanakan dengan sempurna, bilamana para pihak memenuhi prestasinya dengan baik sesuai dengan perjanjian. Pihak yang melanggar perjanjian dapat dituntut oleh pihak yang menderita kerugian karena pelanggaran tersebut. Untuk adanya saran hukum disarankan perlu adanya undang-undang yang mengatur secara tegas masalah perlindungan hukum

¹⁸Undang-undang Republik Indonesia pasal 1 ketentuan umum Nomor 39 Tahun 2004 tentang perekrutan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri.

antara perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia dan TKI mendapat jaminan dari undang-undang.¹⁹

Setiap TKI wajib menandatangani perjanjian kerja sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri, perjanjian kerja yang dimuat sekurang-kurangnya memuat:²⁰

- 1) Nama dan alamat pengguna.
- 2) Nama dan alamat TKI.
- 3) Hak dan kewajiban para pihak.
- 4) Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial.
- 5) Jangka waktu perpanjangan kerja, wajib mendapatkan persetujuan dari pejabat berwenang pada perwakilan republik Indonesia di negara tujuan Konsultan Jenderal Republik Indonesia (KJRI).

Sedangkan untuk pengurusan dokumen CTKI harus memiliki dokumen meliputi:

- 1) Kartu tanda penduduk, ijazah terakhir dan akta kelahiran.
- 2) Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan *copy* buku nikah.
- 3) Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua atau wali.

¹⁹ Besty Habean, *Peranan Perjanjian Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dan TKI*, Tesis Universitas Sumatera Utara, Medan 2007. 2

²⁰Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 pasal 55 Tahun 2004 tentang perjanjian kerja.

- 4) Sertifikat kompetensi kerja.
 - 5) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
 - 6) Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat.
 - 7) Visa kerja.
 - 8) KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri).²¹
- d. Penampungan Tenaga Kerja

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dapat menampung calon TKI sebelum pemberangkatan. Lamanya penampungan disesuaikan dengan jabatan dan atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Hal tersebut dimaksudkan karena terjadinya perbedaan masa tunggu pemberangkatan ke luar negeri antara pekerja formal dan pekerja informal, seperti pembantu rumah tangga. Pekerja formal seperti karyawan perusahaan akan lebih lama masa tunggunya, dikarenakan perusahaan tempat mereka bekerja lebih jeli dalam memproses dokumentasi para TKI. Selama masa penampungan, pelaksanaan penempatan TKI wajib memperlakukan calon TKI secara wajar dan

²¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 pasal 51 Tahun 2004 tentang pengertian dokumentasi.

manusiawi. Ketentuan mengenai standar tempat dan lamanya penampungan diatur lebih lanjut dengan peraturan menteri.²²

Adapun peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republic Indonesia PER-07/MEN/IV/2005 mengenai standar tempat penampungan calon TKI membahas mengenai kriteria yang layak untuk penampungan. PPTKIS yang memiliki tempat penampungan CTKI wajib memiliki izin yang diterbitkan oleh instansi kabupaten atau kota. Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud harus memenuhi persyaratan administrasi. Persyaratan administrasi yang dimaksud adalah:

- 1) Memiliki status kepemilikan atas penggunaan tempat penampungan CTKI yaitu berupa sertifikat tanah dan izin mendirikan bangunan atau bukti sewa maupun kontrak sekurang-kurangnya selama lima tahun yang dibuat di hadapan notaris atas nama PPTKIS yang bersangkutan.
- 2) Mempunyai keterangan domisili.
- 3) Memenuhi ketentuan dalam undang-undang gangguan.²³

²²Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 pasal 71 Tahun 2004 tentang masa penempatan.

²³Undang-undang gangguan adalah undang-undang berupa peraturan yang dibebankan kepada perusahaan yang baru berdiri, berisikan izin untuk bertempat atau mendirikan usaha yang mana disetujui oleh masyarakat sekitar perusahaan serta menyatakan bahwa perusahaan akan bertanggung jawab apabila terjadi dampak pada lingkungan maupun terhadap masyarakat. Ari Budi Yanto, *syarat undang-undang gangguan*, <http://spesifikasidanparameter.com/01/syaratundang-undanggangguan>. Diakses tanggal 10 September 2018.

Adapun kriteria standar penampungan yang telah ditetapkan menteri tenaga kerja dan transmigrasi terhadap PPTKIS, sebagai berikut:

- 1) Bangunan tempat penampungan CTKI laki-laki dan perempuan harus terpisah.
- 2) Ruang tidur maksimal dihuni 7 meter kubik.
- 3) Satu kamar tidur dihuni 8 orang, dilengkapi dengan tempat tidur tunggal, kasur, bantal dan seprei.
- 4) Pakaian atau barang CTKI, ventilasi, kipas angin, dan lampu penerangan cukup.
- 5) Lantai dan dinding tempat penampungan CTKI harus bersih dan tidak lembab.
- 6) Lokasi tempat penampungan jauh dari sumber pencemaran yang mengganggu kesehatan fisik dan mental.
- 7) Pagar halaman tidak tertutup rapat dan dijaga 24 jam oleh satpam.
- 8) Lokasi tempat penampungan dekat dengan jalan raya dan mudah dijangkau.
- 9) Di halaman depan dipasang papan nama berukuran 100x200 cm setinggi 300 cm dan diberi penerangan yang cukup.
- 10) Menyediakan fasilitas:

- a) Ruang administrasi
 - b) Penitipan barang berharga CTKI.
 - c) Papan daftar penghuni tempat penampungan.
 - d) Ruang istirahat dengan TV atau radio.
 - e) Ruang untuk menerima tamu.
 - f) Ruang makan yang sehat dan bersih.
 - g) Ruang dapur yang bersih dan layak pakai.
 - h) Ruang ibadah.
 - i) Air bersih untuk minum, cuci dan mandi.
 - j) Kamar mandi dan WC yang bersih.
 - k) Ruang cuci dan menjemur yang cukup.
 - l) Penerangan ruangan dan halaman yang cukup.
 - m) Terdapat alat pemadam kebakaran ringan.
 - n) Sarana telekomunikasi berupa telepon.
 - o) Sarana transportasi berupa roda empat.
 - p) Ruang klinik.
- 11) Dilengkapi dengan tempat pembuangan sampah yang tertutup dengan jumlah yang memadai dan pada waktunya sampah harus dibuang ke pembuangan akhir atau dibakar

ditempat yang aman, tersedia pintu darurat atau jalan keluar yang aman dari bahaya kebakaran.²⁴

e. Pelatihan Tenaga Kerja

Pelatihan Tenaga Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan. Pelatihan tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja dapat terasah keterampilannya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan atau perorangan yang meminta tenaga dari pekerja.

Pada pelatihan terdapat dasar pelatihan. Dasar pelatihan terdapat dua aspek yaitu rencana harian dan perencanaan unit pelajaran:

1) Rencana harian

Fungsi rencana harian adalah memberikan paduan kepada peserta dalam melaksanakan kegiatan unit harian sesuai dengan acuan yang telah ditentukan dalam rencana umum penelitian.

²⁴Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia pasal 4 Nomor PER-07/MEN/IV/2005 tentang sumber tempat penampungan CTKI.

2) Perencanaan Unit Pelajaran

Suatu intruksional yang dikmbangkan secara khusus yang umumnya disajikan dalam satu kali pertemuan kelas. Rencana ini sangat diperlukan bagi pelatih sebagai alat dan acuan dalam melaksanakan pelatihan. Dengan rencana ini pelatih dapat mempersiapkan diri secara maksimal dan melakukan proses pembelajaran secara selektif.²⁵

f. Penempatan Tenaga Kerja

Para tenaga kerja baru yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengurus hal ini adalah *placement* atau penempatan karyawan. penempatan karyawan berarti mengalokasikan karyawan pada posisi kerja tertentu.

Pengertian penempatan kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.²⁶ Sedangkan pengertian penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai

²⁵Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. 75-83.

²⁶Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 pasal 46 Tahun 2003 tentang pendidikan dan pelatihan.

bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan, pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

Sebelum PPTKIS menempatkan calon tenaga kerja di luar negeri tentunya perusahaan tersebut harus memiliki izin pelaksanaan penempatan atau yang disebut dengan Surat Izin Pelaksanaan Penempatan TKI (SPPTKI) yaitu izin yang tertulis yang mana diberikan oleh menteri tenaga kerja dan transmigrasi kepada perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI. Setelah mendapatkan SIPPTKI dan menempatkan TKI nya keluar negeri ada ketentuan lain yang harus diikuti perusahaan jasa tersebut yang berkenaan dengan perizinan yaitu izin untuk melaksanakan Penempatan TKI di luar negeri diberi waktu 5 tahun dapat diperpanjang 5 tahun sekali. Perpanjangan izin sebagaimana dimaksud dapat diberikan kepada pelaksana penempatan.

g. Pemulangan Tenaga Kerja

Pemulangan tenaga kerja Indonesia khususnya disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu:

- 1) Berakhirnya masa perjanjian kerja.

- 2) Pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir.
- 3) Terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan atau penempatan.
- 4) Mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bias menjalankan pekerjaan lagi.
- 5) Meninggal dunia dinegara tujuan atau penempatan.
- 6) Cuti bagi TKI. Dalam hal ini TKI dapat berunding dengan majikan kapan cuti tersebut dapat dilakukan. Biasanya satu tahun sekali TKI diperkenankan untuk pulang ketanah air.

Dalam hal mengurus keperluan TKI, pihak PPTKIS berperan sebagai berikut:

- 1) Pemberian kemudahan atau fasilitas TKI.
- 2) Pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam keperluan.
- 3) Pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam keperluan.²⁷

²⁷Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 pasal 73 Tahun 2004 tentang purna penempatan.

C. Kajian tentang TKI

1) Pengertian TKI

Di dalam ilmu ekonomi, yang dimaksud dengan istilah tenaga kerjamanusia (*labour*) bukanlah semata-mata kekuatan manusia untuk mencangkul, menggergaji, bertukang, dan segala kegiatan fisik lainnya. Hal yang dimaksud di sini memang bukanlah sekedar *labour* atau tenaga kerja saja, tetapi lebih luas lagi, yaitu *human resources* (Sumber Daya Manusia). Istilah *human resources* atau sumber daya manusia itu, tidak saja mencakup tenaga fisik atau tenaga kerja jasmani manusia tetapi juga kemampuan mental atau kemampuan nonfisiknya, tidak saja tenaga terdidik tetapi juga tenaga yang tidak terdidik, tidak saja tenaga yang terampil tetapi juga yang tidak terampil.

Oleh karena itu, benarliah jika ada orang yang mengatakan bahwa kualitas atau mutu sumber daya manusia suatu bangsa itu tergantung pada kualitas atau mutu ketaqwaan, kesehatan, kekuatan fisik, pendidikan, serta kecakapan penduduknya.²⁸ Pengertian tenaga kerja menurut UU 13 tahun 2003 tenaga kerja adalah: “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Menurut Payaman Simanjuntak tenaga kerja

²⁸Suherman Rosyidi, *Teori Ekonomi: Pendekatan Kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 56.

(*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur atau usia.²⁹ Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan tenaga kerja. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari:

- 1) Golongan yang bekerja
- 2) Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari:

- 1) Golongan yang bersekolah
- 2) Golongan yang mengurus rumah tangga, dan
- 3) Golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya atau terutama bersekolah. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah. Sedangkan yang tergolong dalam lain-lain ini ada 2 macam, yaitu:

- 1) Golongan penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik.

²⁹Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta, PTR Ineka Ipta, Cet. II, 1995), 3.

- 2) Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia (jompo), cacat atau sakit kronis. Jadi tenaga kerja mencakup siapa-siapa saja yang dikategorikan sebagai angkatan kerja dan juga mereka yang bukan angkatan kerja, sedangkan angkatan kerja adalah mereka yang bekerja dan yang tidak bekerja (pengangguran).³⁰

Tenaga kerja profesional dari luar negeri akan bebas mencari pekerjaan di Indonesia. Dengan demikian, lapangan kerja yang membutuhkan tenaga kerja profesional di Indonesia, seperti arsitektur, kedokteran, keuangan, dan perminyakan akan bebas bersaing dengan tenaga kerja Indonesia untuk memperoleh pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, dunia pendidikan sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitasnya agar tenaga kerja Indonesia kompetitif baik di dalam negeri maupun luar negeri. Fenomena migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri bukan merupakan hal baru, melainkan sudah terjadi kurang lebih satu abad yang lalu, dengan dorongan sosiologis dan latar belakang, serta kebijakan politik yang berbeda. Sejak abad XIX, tenaga kerja Indonesia telah tersebar hingga Suriname, New Caledonia, Thailand, dan Serawak dengan jumlah yang mencapai puluhan ribu orang yang bekerja sebagai kuli kontrak. Migrasi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri juga terjadi secara tradisional karena kondisi geografis yang mendukung. Di wilayah

³⁰Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan: USU Press, 2010), 5-6.

perbatasan yang dapat ditempuh dengan jalan darat atau dengan perahu-perahu kecil, sejak lama orang-orang Melayu, Kalimantan, Sumatera, dan lain-lain secara tradisional telah melakukan migrasi ke Malaysia, Singapura, dan Brunei Darussalam. Dengan relasi personalnya, hingga kini mereka sering berperan dalam mengajak sejawatnya masuk ke negara-negara tersebut untuk bekerja. Krisis ekonomi yang pernah melanda Indonesia telah membawa keterpurukan dan menghancurkan hampir seluruh sektor kehidupan. Banyak perusahaan pailit dan mau tidak mau harus memutuskan hubungan kerja dengan ribuan buruhnya. Jatuhnya nilai tukar rupiah menambah lumpuhnya usaha di sektor riil. Pertumbuhan ekonomi mengalami kemerosotan tajam yang sangat drastis.³¹

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian Tenaga Kerja Indonesia. Menurut Pasal 1 bagian (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.³² Sedangkan menurut buku pedoman pengawas perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosial, keilmuan,

³¹Rita Hanafi, *Pengantar Ekonomi Pertanian*, (Yogyakarta : CV, Andi Offset, 2010), 81-82.

³²Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, pasal 1 ketentuan umum.

kesenian, dan olahraga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tertulis baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan adanya perjanjian kerja ini TKI akan lebih terlindungi apabila nantinya dikemudian hari pihak majikan atau pihak perusahaan tempat TKI bekerja "*wanprestasi*" maka TKI dapat menentukan sesuai perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya.

Sementara itu dalam Pasal 1 Kep. Manakertran RI No Kep104A/Men/2002 tentang penempatan TKI keluar negeri disebutkan bahwa TKI adalah baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI. Prosedur penempatan TKI ini harus benar-benar diperhatikan oleh calon TKI yang ingin bekerja ke luar negeri tetapi tidak melalui prosedur yang benar dan sah maka TKI tersebut nantinya akan menghadapi masalah di negara tempat ia bekerja karena CTKI tersebut dikatakan TKI ilegal karena datang ke negara tujuan tidak melalui prosedur penempatan TKI yang benar. Berdasarkan beberapa pengertian TKI tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar

negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI dengan menerima upah.

Sebagai tenaga kerja Indonesia memiliki beberapa kewajiban dan hak yang wajib dipenuhinya ketika orang-orang tersebut sudah sampai di Negara tujuan tempat mereka bekerja. Berikut kewajiban TKI:

- 1) Mentaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di Negara tujuan.
- 2) Mentaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja.
- 3) Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 4) Memberitahukan atau melaporkan kedatangan keberadaan dan kepulangan TKI kepada perwakilan Republik Indonesia di Negara tujuan.

Setelah TKI melaksanakan kewajibannya sebagaimana di atas maka TKI pun berhak mengajukan tuntutan yang sesuai dengan haknya yaitu:

- 1) Bekerja di luar negeri.
- 2) Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri.

- 3) Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri.
- 4) Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinan serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya.
- 5) Memperoleh upah sesuai standar upah bekerja di Negara tujuan.
- 6) Memperoleh hak, kesempatan dan perlakuan sama yang diperoleh tenaga asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Negara tujuan.
- 7) Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya, serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri.
- 8) Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal.
- 9) Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.³³

D. Kajian Tentang Manajemen Syariah

a. Pengertian Manajemen Syariah

Manajemen bukan hanya mengatur tempat melainkan lebih

³³Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Hak dan Kewajiban TKI, pasal 8.

dari itu adalah mengatur orang per orang. Kepuasan batin harus ditumbuhkan agar seorang karyawan menganggap pekerjaan tidak hanya sebagai kewajiban, tetapi juga kebutuhannya. Sedangkan dalam Islam kata manajemen menurut bahasa arab disebut *idarah* yang sepadan dengan kata *tadbir* yang berarti pengaturan, pengurusan, perencanaan, dan persiapan.³⁴ Manajemen syariah adalah suatu aktivitas khusus menyangkut kepemimpinan, pengarahan, pengembangan proposal, perencanaan, dan pengawasan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang berkenan dengan unsur-unsur pokok dalam suatu proyek atau usaha yang sesuai dengan syariah.³⁵

Manajemen dalam pandangan ajaran Islam yaitu segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-proses harus diikuti dengan baik dan segala sesuatunya tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam pelajaran Islam. Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT. Sebenarnya manajemen dalam arti yang baik, tepat dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam³⁶

³⁴Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 12.

³⁵ Muhammad, *Manajemen Bank Syariah* (Yogyakarta: STIM TKPN, 2001), 178.

³⁶Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani 2003), 1.

Segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Rasulullah saw. bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan Imam Thabrani:³⁷

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَتَّقَنَهُ (رواه الطبراني)

Artinya: “Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas.” (H.R Thabrani).

Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah swt. Sebenarnya, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat, dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam.

Demikian pula dalam hadits riwayat Imam Muslim dari Abi Ya’la, Rasulullah bersabda:³⁸

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْأِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ (رواه مسلم)

Artinya: “Allah swt. mewajibkan kepada kita untuk berlaku ihsan dalam segala sesuatu.” (HR Muslim)³⁹

³⁷Ibid.,2.

³⁸Imam At-Tabrani, *kitab ad-du’a*, (Mesir: Darul Hadits, 2007), 127.

³⁹Imam Muslim, *Shahih Muslim*, juz 3, 1548.

Kata *ihsan* bermakna melakukan sesuatu secara maksimal dan optimal. Tidak boleh seorang muslim melakukan sesuatu tanpa perencanaan, tanpa adanya pemikiran, dan tanpa adanya penelitian kecuali sesuatu yang bersifat *emergency*. Akan tetapi, pada umumnya dari hal yang kecil hingga hal yang besar, harus dilakukan secara *ihsan*, secara optimal, secara baik, benar dan tuntas.

Demikian pula ketika kita melakukan sesuatu itu dengan benar, baik, terencana, terorganisasi dengan rapi, maka kita akan terhindar dari keragu-raguan dalam memutuskan sesuatu atau dalam mengerjakan sesuatu. Proses-proses manajemen pada dasarnya adalah perencanaan segala sesuatu secara mantap untuk melahirkan keyakinan yang berdampak pada melakukan sesuatu sesuai dengan aturan serta memiliki manfaat.⁴⁰

Pembahasan dalam manajemen syariah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Jika setiap perilaku orang yang terlibat dalam sebuah kegiatan dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan perilakunya akan terkendali dan tidak terjadi perilaku KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) karena menyadari adanya pengawasan dari Allah swt. yang akan mencatat setiap amal perbuatan yang baik maupun yang buruk. Firman Allah dalam Al-Qur'an surah az-zalzalah ayat 7-8:

⁴⁰Ibid., 2-3.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. Dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula”. (Q.S. Al- Zalzalah:7-8).⁴¹

Hal ini berbeda dengan perilaku dalam manajemen konvensional yang sama sekali tidak terkait bahkan terlepas dari nilai-nilai tauhid. Orang-orang yang menerapkan manajemen konvensional tidak merasa adanya pengawasan melekat, kecuali semata-mata pengawasan dari pimpinan atau atasan. Setiap kegiatan dalam manajemen syariah, diupayakan menjadi amal shaleh yang bernilai abadi.⁴²

b. Syarat Manajemen Syariah

Ada beberapa persyaratan dalam manajemen syariah yaitu:

- 1) Niat yang ikhlas karena Allah. Suatu perbuatan, walaupun terkesan baik, tetapi jika tidak dilandasi keikhlasan karena Allah, maka perbuatan itu tidak dikatakan sebagai amal sholeh. Niat yang ikhlas hanya dimiliki orang-orang yang beriman.
- 2) Tatacara pelaksanaannya sesuai dengan syariat. Suatu perbuatan yang baik tetapi tidak sesuai dengan ketentuan syariat, maka tidak dikatakan sebagai amal sholeh.

⁴¹Depag RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Jakarta: Pustaka Al Mubin, 2013), 599.

⁴² Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah.*, 5.

- 3) Dilakukan dengan penuh kesungguhan. Perbuatan yang dilakukan asal-asalan tidak termasuk amal sholeh. Sudah menjadi anggapan umum bahwa karena ikhlas maka suatu pekerjaan dilaksanakan dengan asal-asalan tanpa kesungguhan. Keikhlasan seseorang dapat dilihat dari kesungguhannya dalam melakukan perbuatannya.⁴³

Manajemen sebenarnya tidak dapat dilepaskan dengan perilaku. Untuk masa yang akan datang manajemen syariah akan diarahkan kepada manajemen perilaku. Arahnya adalah memperbaiki perilaku yang benar dan konsisten, merasa diawasi oleh Allah ketika melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga tanggung jawab bukan hanya kepada pemimpin, tetapi Allah SWT. Dalam manajemen syariah aspek tauhid sangatlah kuat sehingga seseorang akan benar dan jujur ketika tidak diawasi oleh manusia.⁴⁴

c. Karakteristik dan nilai-nilai manajemen syariah

1) Karakteristik manajemen syariah

Diantara karakteristik yang membedakan teori manajemen dalam islam dengan teori lain adalah fokus dan konsen teori islam terhadap segala variabel yang berpengaruh

⁴³ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek.*,6.

⁴⁴ Ibid.

terhadap aktivitas manajemen dalam dan luar organisasi, dan hubungan perilaku individu terhadap faktor-faktor sosial yang berpengaruh. Teori Islam memberikan injeksi moral dalam manajemen, yakni mengatur bagaimana seharusnya individu berperilaku. Tidak ada manajemen dalam Islam kecuali ada nilai atau etika yang melingkupinya, sebagaimana tidak mungkin membangun masyarakat muslim tanpa didasari dengan akhlak.

Berdasarkan penjelasan tersebut, teori manajemen Islam bersifat *universal* dan komprehensif, dan memiliki karakteristik sebagai berikut:⁴⁵

- a) Manajemen dan masyarakat memiliki hubungan yang sangat erat, manajemen merupakan bagian dari sistem sosial yang dipenuhi dengan nilai, etika, akhlak, dan keyakinan yang bersumber dari Islam.
- b) Teori manajemen islam menyelesaikan persoalan kekuasaan dalam manajemen, tidak ada perbedaan antara pemimpin dan karyawan. Perbedaan level kepemimpinan hanya menunjukkan wewenang dan tanggung jawab. Atasan dan bawahan saling bersekutu tanpa ada pertentangan dan perbedaan kepentingan.

⁴⁵ Ahmad Sinn Abu Ibrahim, *Manajemen Syariah- sebuah kajian historis dan kontemporer*. 249.

Tujuan dan harapan mereka adalah sejenis dan akan diwujudkan bersama.

- c) Pegawai dan karyawan menjalankan pekerjaan mereka dengan keikhlasan dan semangat profesionalisme, mereka ikut berkontribusi dalam menetapkan keputusan, dan taatkepada atasan sepanjang mereka berpihak pada nilai-nilai syari'ah.
- d) Kepemimpinan dalam Islam dibangun dengan nilai-nilai *syura* (musyawarah) dan saling menasehati, dan para atasan bisa menerima kritik dan saran demi kemaslahatan masyarakat publik.

2) Nilai-nilai manajemen syariah

Adiwarman Karim (2001) mengemukakan ada empat landasan filosofis sistem ekonomi syariah yang menjadi pembeda utama dengan sistem ekonomi konvensional, yaitu:

a) Tauhid

Dalam sistem ekonomi syariah tauhid merupakan landasan fundamental, dengan landasan ketauhidan ini segala sesuatu yang ada merupakan ciptaan Allah swt dan hanya Allah pula yang mengatur segala sesuatunya terhadap ciptan-Nya tersebut,

termasuk mekanisme hubungan pengaturan rezeki terhadap hamba-hamba-Nya, seperti pemilikannya, cara perolehannya dan pembelanjannya (Tauhid rububiyah). Untuk itu para pelaku ekonomi (manusia) harus mentaati segala kaidah yang telah ditetapkan oleh Allah secara kaffah, termasuk dalam bidang aktivitas perekonomian. Ketaatan tersebut bukan hanya dalam kehidupan sosial belaka, tetapi meliputi hal-hal yang bersifat etik dan moral (Tauhid uluhiyyah).

Tauhid mengantarkan manusia pada pengakuan akan keesaan Allah selaku Tuhan semesta alam. Dalam kandungannya meyakini bahwa segala sesuatu yang ada di alam ini bersumber dan berakhir kepada-Nya. Dialah pemilik mutlak dan absolut atas semua yang diciptakannya.

b) Keadilan dan keseimbangan

Sistem ekonomi syari'ah memandang keadilan dan keseimbangan merupakan sesuatu hal yang mutlak untuk diamalkan oleh pelaku ekonomi. Perlunya hal ini berulang kali ditegaskan dalam Al-Quran. Keadilan dan keseimbangan merupakan syarat mutlak untuk

tercapainya kesejahteraan masyarakat. Keadilan dan keseimbangan ini harus teraplikasi sedemikian rupa antara anggota masyarakat yang melakukan hubungan ekonomi. Artinya keadilan dan keseimbangan tersebut bukan hanya pada tataran teoritis tetapi juga dalam tataran teknis.

لَا يَنْهَاكُمُ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَلَا يُخْرِجُوكُمْ
مِنْ دِيَارِكُمْ أَنْ تَبَرُّوهُمْ وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
الْمُقْسِطِينَ

Artinya: Allah tidak melarang kamu untuk berbuat baik dan Berlaku adil terhadap orang-orang yang tiada memerangimu karena agama dan tidak (pula) mengusir kamu dari negerimu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang Berlaku adil. (QS Al-Mumtahanah ayat 8).⁴⁶

c) Kebebasan

Dalam sistem ekonomi syariah, kebebasan merupakan hal pokok. Kebebasan disini dimaksudkan bahwa manusia bebas untuk melakukan aktivitas ekonomi sepanjang tidak ada larangan dari Allah SWT. Dengan demikian pelaku ekonomi dalam sistem ekonomi syariah diberikan keleluasaan untuk berkreatifitas dan berinovasi dalam mengembangkan kegiatan ekonomi.

⁴⁶ Depag RI, *Al-quran dan trjemahannya* (Jakarta: Pustaka Al Mubin, 2013), 455.

Kebebasan yang ada bersumber dari 4 sifat utama yang ada pada diri Rasulullah SAW, yaitu:

- 1) Siddiq (jujur)
 - 2) Amanah (menyampaikan)
 - 3) Fatanah (dapat dipercaya)
 - 4) Tabligh (cerdas)
- d) pertanggungjawaban

Dalam sistem ekonomi syariah manusia sebagai khalifah pemegang amanah Allah di muka bumi. Dalam melakukan aktivitas (termasuk aktivitas ekonomi) diberikan keleluasaan untuk memilih apa yang terbaik untuk dirinya. Namun demikian sebagai hamba Allah kepadanya akan diminta pertanggungjawaban atas segala sesuatu yang dilakukannya itu.

Tanggung Jawab (*Responsibility*) terkait erat dengan tanggung jawab manusia atas segala aktifitas yang dilakukan kepada Tuhan dan juga tanggung jawab kepada manusia sebagai masyarakat. Karena manusia hidup tidak sendiri dia tidak lepas dari hukum yang dibuat oleh manusia itu sendiri sebagai komunitas sosial. Tanggung jawab kepada Tuhan tentunya

diakhirat, tapi tanggung jawab kepada manusia didapat didunia berupa hukum-hukum formal maupun hukum non formal seperti sangsi moral dan lain sebagainya.

d. Fungsi manajemen yang umum ada empat yakni *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*.

1) *Planning* atau perencanaaan

Dalam manajemen syariah merupakan bagian dari sunatullah. Allah menciptakan alam semesta dengan hak dan perencanaan yang matang dan disertai dengan tujuan yang jelas.

Firman Allah dalam Al-Qur'an surah Shaad ayat 27:

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ۚ ذُلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا ۚ فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ
كَفَرُوا مِنَ النَّارِ

Artinya: Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, Maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka. (Q.S. Shaad: 27).⁴⁷

Makna batil pada ayat diatas adalah sia-sia tanpa tujuan dan perencanaan. Perencanaan sesungguhnya merupakan aturan dan kegunaan Allah.

2) *Organizing* atau pengorganisasian

⁴⁷Depag RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Jakarta: Pustaka Al Mubin, 2013), 453.

Ajaran Islam adalah ajaran yang mendorong umatnya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisasi dengan rapi. Hal ini dinyatakan dalam surah as-Shaff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُومٌ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.” (Q.S. As-Shaf: 4)⁴⁸

Berdasarkan perkataan diatas dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian sangatlah urgen, bahkan kebatilan dapat mengalahkan suatu kebenaran yang tidak terorganisir. Organisasi dalam pandangan Islam bukan semata-mata wadah, melainkan lebih menekankan pada bagian sebuah pekerjaan dilakukan secara rapi.

3) *Actuating* atau kepemimpinan

Ada dua pengertian pemimpin dalam Islam yakni *umara* atau *ulil amri* dan *khadimul ummah*. Dalam surah an-Nisa ayat 59.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar

⁴⁸Ibid.,446.

beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (Q.S. An-Nisa:59)⁴⁹

Yang dimaksud *umara* atau *ulil amri* (pejabat) adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain. Dengan kata lain pemimpin adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan rakyat. Jika ada pemimpin yang tidak mengurus kepentingan rakyat, maka ia bukanlah pemimpin.⁵⁰

4) *Controlling* atau pengawasan

Pengawasan dalam pandangan Islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak.⁵¹ Pengawasan dalam ajaran Islam, paling tidak terbagi menjadi dua:

Control yang berasal dari diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah swt. Seseorang yang yakin bahwa Allah pasti mengawasi hamba-Nya, maka ia akan bertindak hati-hati. Tercantum pada surah al-Mujadalah ayat 7.

⁴⁹Depag RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Jakarta: Pustaka Al Mubin, 2013), 77.

⁵⁰Ibid., 101.

⁵¹Abdul Mannan, *Membangun Islam Kaffah* (Jakarta: Madina Pustaka, 2000), 152.

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ۗ مَا يَكُونُ مِنْ نَجْوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا
هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا أَدْنَىٰ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ
أَيِّنْ مَا كَانُوا ۗ ثُمَّ يُنَبِّئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya: “Tidakkah kamu perhatikan, bahwa Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan di bumi? tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah keempatnya. dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah keenamnya. dan tiada (pula) pembicaraan antara jumlah yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia berada bersama mereka di manapun mereka berada. kemudian Dia akan memberitahukan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.” (Q.S. Al-Mujadalah: 7).⁵²

Sebuah pengawasan akan lebih efektif jika sistem pengawasan tersebut juga dilakukan dari luar diri sendiri. Sistem pengawasan itu dapat terdiri atas mekanisme pengawasan dari pemimpin yang berkaitan dengan penyelesaian tugas yang telah didelegasikan, kesuaian antara penyelesaian tugas dan perencanaan tugas.⁵³

E. Maqashid Syariah

Maqashid merupakan bentuk jama' dari *maqsud* yang berasal dari suku kata *qashada* yang berarti menghendaki atau memaksudkan. *Maqashid* berarti hal-hal yang dikehendaki dan dimaksudkan. Sedangkan *syariah* secara bahasa berarti jalan menuju sumber air, jalan menuju sumber air dapat juga diartikan

⁵²Depag RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Jakarta: Pustaka Al Mubin, 2013), 542.

⁵³Didin Hafiddudin, *Manajemen Syariah.*, 156-157.

dengan berjalan menuju sumber pokok kehidupan.⁵⁴ Dalam hal ini yang dimaksud dengan memelihara *Maqashid Syariah* adalah sebagai berikut:

1. Memelihara kemaslahatan agama (*Hifd al-Din*)

Dengan bijak al-Ghazali meletakkan iman (agama) masuk dalam daftar awal dari *masalah*, sebab dalam perspektif Islam, *iman* adalah ramuan terpenting untuk kesejahteraan manusia. *Iman* meletakkan hubungan manusia pada suatu dasar yang tepat, memungkinkan manusia dapat berinteraksi dengan sesamanya dalam suatu sikap yang seimbang dan saling memperhatikan untuk membantu memantapkan kesejahteraan seluruh manusia. Ia juga memberikan *filter* moral untuk mengalokasikan dan mendistribusikan sumber daya sesuai dengan aturan-aturan persaudaraan dan keadilan sosio-ekonomi, dan suatu sistem motivasi yang memberikan kekuatan yang langsung mengarah pada tujuan-tujuan pemenuhan kebutuhan dan distribusi pendapatan dan kekayaan yang adil. Dan dimensi iman diyakini dapat mengurangi ketidakseimbangan dan ketidakstabilan perekonomian.⁵⁵ Allah berfirman:

وَلَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَّسُولًا أَنِ اعْبُدُوا اللَّهَ وَاجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ فَمِنْهُمْ مَّنْ هَدَى اللَّهُ وَمِنْهُمْ مَّنْ حَقَّتْ عَلَيْهِ الضَّلَالَةُ فَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُكذِبِينَ.

⁵⁴ Nur Chamid, *Jejak Langkah Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 279.

⁵⁵ *Ibid.*, 84.

Artinya: “Dan sesungguhnya, Kami telah mengutus Rasul untuk pada tiap-tiap umat (untuk menyerukan), “ Sembahlah Allah (saja), dan jauhilah tagut itu, maka diantara umat itu ada orang-orang yang diberi petunjuk oleh Allah dan ada pula di antaranya orang-orang yang telah pasti kesesatan baginya. Maka berjalanlah kamu di muka bumi dan perhatikanlah bagaimana kesudahan orang-orang yang mendustakan (rasul-rasul).” (QS. An-Nahl ayat 36).⁵⁶

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah memerintahkan semua hamba-Nya untuk menyembah-Nya serta menjauhi syetan dan segala hal yang mengajak kepada kesesatan. Dengan beriman hanya kepada Allah maka manusia telah memelihara agamanya.⁵⁷

2. Memelihara kemaslahatan jiwa (*Hifd al-Nafs*)

Ryandono berpendapat bahwa perwujudan pemeliharaan jiwa yaitu dengan dipenuhinya kebutuhan sandang, pangan, tempat tinggal, kesehatan, serta fasilitas umum lainnya.⁵⁸ Sandang, pangan dan papan adalah kebutuhan pokok manusia yang wajib dipenuhi untuk memelihara jiwanya.⁵⁹

3. Memelihara akal (*Hifd al-Aql*)

Akal adalah tempatnya ilmu dan sarana untuk mendapatkan ilmu dan memanfatkannya. Jiwa akan berharga jika ada akal. Dengan akal, manusia dapat membedakan yang hak dan batil. Pemeliharaan akal

⁵⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Al-'Aliyy*, 216.

⁵⁷ Al Imam Muhammad bin Ali bin Muhammad Asy-Syaukani , *Tafsir Fathul Qadir* (Jakarta: Pustaka Azzam, 2011), 301.

⁵⁸ Ziauddin Sardar, “Kesejahteraan dalam Perspektif Islam pada Karyawan Bank Syariah”, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 3, No. 5 (Mei, 2016), 396.

⁵⁹ Zaki Fuad Chalil, *Pemerataan Distribusi Kekayaan dalam Ekonomi Islam* (Jakarta: Erlangga, 2009), 126.

ditempatkan setelah pemeliharaan jiwa, dan sebelum pemeliharaan keturunan dan pemeliharaan harta, karena Al-Qur'an sendiri diturunkan kepada umat manusia karena mereka mempunyai akal.⁶⁰

4. Terpeliharanya Keturunan (*Hifd al-Nasl*)

Terpeliharanya kesucian keturunan manusia merupakan salah satu hal yang menunjukkan tingginya martabat manusia dan sekaligus membedakan dengan derajat kebinatangan.⁶¹ Terpeliharanya jiwa, akal, dan keturunan berkaitan dengan *ummat* manusia itu sendiri, yang kesejahteraannya merupakan tujuan utama dari ekonomi Islam. Segala sesuatu yang bertujuan untuk memperkaya ketiganya merupakan kebutuhan dan segala sesuatu yang memantapkan pemenuhannya, seperti *pangan, sandang, asuhan, didikan* yang baik bagi pengembangan spiritual dan intelektual, dan kebutuhan-kebutuhan lain yang dianggap pokok. Pemenuhan seluruh kebutuhan ini akan menjadikan semua anggota generasi kini dan mendatang akan hidup damai, nyaman, sehat, makmur, dan sentosa yang mampu mengantarkan ke kesejahteraan (*falah*) dan kehidupan yang baik (*hayatan thayyibah*).⁶²

5. Terpeliharanya Harta (*Hifd al-mal*)

⁶⁰ Ibid., 92-93.

⁶¹ Amran Suadi dan Mardi Candra, *Politik Hukum: Perspektif Hukum Perdata dan Pidana Islam serta Ekonomi Syariah* (Jakarta: Kencana, 2016), 308.

⁶² Abdur Rohman, *Ekonomi Al-Ghazali: Menelusuri Konsep Ekonomi Islam dalam Ihya' Ulum al-Din*, 85-86.

Ryandono berpendapat bahwa cara menjaga harta adalah meliputi mencari pendapatan yang layak dan adil, memiliki kesempatan berusaha, rejeki yang halal dan thoyib, serta persaingan yang adil. Sedangkan Al-Ghazali memberikan analisis mengenai harta yakni manusia tidak akan sempurna kecuali dengan harta (*mal*), karena ia merupakan *washilah* menuju akhirat dan yang dimaksud dengan harta disini adalah benda materi (*al-Ayan al-Maujudah*) yaitu sesuatu yang ada di bumi dan di dalamnya serta dapat dimanfaatkan (*yuntafa bihi*).⁶³ Al-Ghazali meletakkan harta benda di akhir *maqashid*, karena ia bukan merupakan tujuan itu sendiri, ia hanya sebuah alat. Namun demikian keberadaan harta benda sangat penting dalam merealisasikan kesejahteraan manusia.⁶⁴ Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونُوا بَيْنَ رِجَالٍ عَنْ تَرْضَى
مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا.

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah Maha Penyayang kepadamu.” (QS. An-Nisa ayat 29).⁶⁵

Ayat ini menjelaskan tentang larangan memakan harta orang dengan jalan yang *bathil* dan membolehkan kita berniaga dengan dan mengambil

⁶³ Ibid., 87.

⁶⁴ Ibid., 86-87.

⁶⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Al-'Aliyy* (Bandung: CV. Diponegoro, 2005), 65.

keuntungan, asal saling meridhai.⁶⁶ Meskipun harta menempati urutan kelima dari semua aspek *ad dharuriyah al-khamsah*, ia adalah sesuatu yang sangat *urgent* dalam pemeliharaan keempat aspek lainnya. Misalnya melaksanakan sholat sebagai bentuk perwujudan dalam pemeliharaan agama membutuhkan pakaian untuk menutup aurat. Makan dan minum dalam rangka memelihara jiwa dapat dipenuhi dengan harta. Memelihara keturunan dengan melaksanakan pernikahan itupun dicapai dengan harta. Memelihara akal dengan cara menuntut ilmu adalah dengan harta. Jadi, harta merupakan sesuatu yang sangat vital dalam kehidupan manusia.⁶⁷ Kemaslahatan manusia dapat terealisasi apabila lima unsur pokok kehidupan manusia dapat diwujudkan dan dipelihara, yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.⁶⁸

⁶⁶ Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, *Al-Bayan: Tafsir Penjelas Al-Qur-anul Karim* (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2002), 191.

⁶⁷ Rozalinda, *Ekonomi Islam: Teori dan Aplikasinya pada Aktivitas Ekonomi*, 42.

⁶⁸ Abdur Rohman, *Ekonomi Al-Ghazali (Menelusuri Konsep Ekonomi Islam dalam Ihya' Ulum al-Din)*, 96-99.