



## Praktik Percaloan Dalam Melamar Pekerjaan Menurut Perspektif Hukum Islam

Eka Mila safitri<sup>1</sup>, Mutdi Ismuni<sup>2</sup>, Rofiq Noorman Haryadi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ekonomi, STEBIS Bina Mandiri, Indonesia

surel: [ekamilasfr@gmail.com](mailto:ekamilasfr@gmail.com)

### Abstrak

*Praktik percaloan dalam proses melamar pekerjaan menjadi fenomena yang marak terjadi di Indonesia, terutama di wilayah-wilayah dengan tingkat pengangguran tinggi. Studi ini bertujuan untuk menganalisis praktik percaloan dalam rekrutmen tenaga kerja dari perspektif hukum Islam, dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara dan observasi lapangan. Temuan menunjukkan bahwa praktik percaloan merugikan pencari kerja secara ekonomi dan moral, serta menciptakan ketidakadilan sosial. Dalam hukum Islam, praktik ini dikategorikan haram apabila mengandung unsur penipuan, eksploitasi, dan suap. Studi ini merekomendasikan penerapan sistem rekrutmen berbasis syariah, edukasi masyarakat, serta penguatan pengawasan oleh otoritas terkait.*

*Kata kunci: Percaloan, Rekrutmen, Hukum Islam, Muamalah, Etika Bisnis Islam*

### 1. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang mendukung tercapainya kesejahteraan hidup. Menurut Smith (2020), pekerjaan tidak hanya memberikan penghasilan tetapi juga menciptakan rasa identitas dan stabilitas dalam kehidupan masyarakat. Selain sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, pekerjaan juga berfungsi sebagai sarana aktualisasi diri dan integrasi sosial. Dalam kehidupan modern, pekerjaan memberikan identitas, martabat, dan kontribusi terhadap masyarakat. Namun, untuk memperoleh pekerjaan, seseorang sering kali harus menghadapi persaingan yang ketat di dunia kerja.

Di era globalisasi, persaingan dalam dunia kerja semakin meningkat seiring dengan bertambahnya populasi dan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan formal. Fenomena ini mengakibatkan kesenjangan antara jumlah pencari kerja dan lapangan pekerjaan yang tersedia. Di Indonesia, hal ini menjadi tantangan besar mengingat tingkat pengangguran yang masih relatif tinggi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada Agustus 2023 tercatat sebesar 5,32%. Di Kabupaten Bogor, TPT pada tahun 2023 mencapai 8,47% (BPS, 2022). Kesenjangan ini menciptakan peluang bagi munculnya praktik tidak sehat dalam proses rekrutmen kerja, salah satunya adalah percaloan pekerjaan.

Percaloan pekerjaan adalah tindakan pihak ketiga yang menawarkan jasa untuk membantu seseorang mendapatkan pekerjaan dengan imbalan tertentu, biasanya berupa uang. Praktik ini sering kali terjadi dalam bentuk transaksi informal yang tidak tercatat dan melibatkan calo sebagai perantara antara pencari kerja dan perusahaan. Misalnya, di Kecamatan Gunung Putri, Bogor, pencari kerja dilaporkan harus membayar antara Rp 3 hingga 7 juta kepada calo untuk diterima bekerja (JabarOnline, 2022). Praktik ini berdampak negatif, seperti kerugian finansial bagi pencari kerja tanpa jaminan pekerjaan serta merusak proses rekrutmen yang seharusnya transparan dan adil.

Secara ekonomi, praktik percaloan memberatkan pencari kerja, terutama mereka yang berasal dari kalangan ekonomi lemah. Banyak dari mereka terpaksa meminjam uang atau mengorbankan tabungan untuk membayar jasa calo. Akibatnya, pencari kerja sering kali memulai pekerjaan mereka dalam kondisi

utang atau ketidakstabilan keuangan. Dalam jangka panjang, praktik ini menghambat peningkatan kesejahteraan pencari kerja. Secara sosial, praktik ini menciptakan ketidakadilan karena memberikan peluang kerja kepada pihak yang mampu membayar, bukan berdasarkan kualifikasi atau kompetensi. Hal ini menurunkan kualitas tenaga kerja dan menghambat pertumbuhan perusahaan. Secara moral, percaloan melibatkan unsur ketidakjujuran dan eksploitasi, yang merugikan semua pihak, termasuk perusahaan yang menjadi korban manipulasi.

Fenomena ini menunjukkan perlunya pendekatan sistemik untuk mengatasi masalah ini. Dari perspektif hukum positif di Indonesia, praktik percaloan pekerjaan sebenarnya sudah diatur dan dilarang dalam peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, penegakan hukum terhadap praktik ini masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satunya adalah kurangnya pelaporan dari masyarakat yang menjadi korban, baik karena ketidaktahuan mereka terhadap hukum maupun rasa takut terhadap konsekuensi yang mungkin terjadi.

Dalam konteks hukum Islam, praktik percaloan pekerjaan menjadi isu yang penting untuk dikaji. Islam adalah agama yang menekankan prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan kejujuran dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam muamalah atau interaksi sosial-ekonomi. Dalam Islam, pekerjaan calo diperbolehkan jika dilakukan dengan cara yang jujur, transparan, dan tidak merugikan pihak manapun. Namun, jika praktik tersebut melibatkan unsur gharar (ketidakjelasan), penipuan, atau eksploitasi, maka hukumnya menjadi haram.

Landasan syariat yang relevan dengan hal ini dapat ditemukan dalam ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW, yang melarang segala bentuk ketidakadilan dan penipuan. Al-Qur'an menyatakan dalam Surah Al-Mutaffifin ayat 1-3 bahwa orang-orang yang curang dalam timbangan atau takaran mendapatkan kecelakaan besar. Tafsir Al-Qurtubi menjelaskan bahwa ayat ini juga relevan dalam konteks transaksi kerja yang melibatkan ketidakjujuran atau kecurangan. Selain itu, hadis Nabi Muhammad SAW juga menyebutkan, "Barangsiapa menipu maka ia bukan dari golonganku" (HR. Muslim, no. 102). Hadis ini menegaskan pentingnya kejujuran dalam setiap interaksi, termasuk dalam dunia kerja.

Dengan demikian, Islam memberikan pedoman yang jelas untuk memastikan keadilan dan transparansi dalam rekrutmen tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana syariat Islam memandang praktik percaloan pekerjaan dan bagaimana prinsip-prinsip Islam dapat diterapkan untuk mengatasi masalah ini. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan solusi praktis berbasis syariat Islam yang dapat membantu masyarakat dan pemerintah dalam menciptakan sistem rekrutmen kerja yang lebih adil dan berintegritas.

Kajian ini memberikan kontribusi penting dalam pembangunan moral dan etika masyarakat. Dengan memahami perspektif Islam terhadap percaloan pekerjaan, masyarakat diharapkan lebih sadar akan pentingnya kejujuran dan keadilan dalam setiap aspek kehidupan. Hal ini sejalan dengan tujuan syariat Islam untuk menciptakan kehidupan yang harmonis, adil, dan sejahtera. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi konkret yang tidak hanya relevan dengan prinsip-prinsip hukum Islam tetapi juga dapat diterapkan dalam konteks hukum positif di Indonesia.

Solusi ini mencakup penghapusan praktik percaloan ilegal, edukasi masyarakat, serta penguatan regulasi dan pengawasan oleh pemerintah. Pendidikan agama dan etika kerja sejak dini dapat membantu membentuk generasi yang lebih sadar akan pentingnya kejujuran dan transparansi. Pendidikan juga berperan dalam menciptakan masyarakat yang lebih kritis terhadap praktik tidak sehat seperti percaloan pekerjaan.

Maka, pendidikan menjadi salah satu langkah preventif yang efektif. Kerjasama antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat diperlukan untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip syariat diterapkan secara konsisten dalam dunia kerja. Peran lembaga keagamaan seperti Majelis Ulama Indonesia (MUI) juga penting dalam memberikan panduan syariat yang spesifik terkait fenomena ini.

Keberhasilan dalam memberantas praktik percaloan pekerjaan tidak hanya bergantung pada hukum dan aturan, tetapi juga pada perubahan budaya masyarakat. Dengan membangun kesadaran kolektif tentang pentingnya nilai-nilai syariat dalam kehidupan sehari-hari, masyarakat dapat menciptakan lingkungan

yang lebih adil dan berintegritas. Penelitian ini diharapkan menjadi langkah awal menuju perubahan yang lebih baik dalam sistem rekrutmen tenaga kerja di Indonesia.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial atau budaya. Penelitian ini mengutamakan data berbentuk narasi, deskripsi, dan interpretasi atas pengalaman individu atau kelompok. Tujuan utamanya adalah memahami makna dari sebuah fenomena, bukan sekadar mengukur atau mengkuantifikasinya. Penelitian kualitatif dilakukan dalam kondisi alami tanpa manipulasi terhadap objek yang diteliti, sehingga hasilnya mencerminkan realitas yang sebenarnya (Sugiyono, 2016).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu informasi yang diperoleh langsung dari wawancara dengan pencari kerja, calo, dan pemberi kerja, serta observasi di lokasi perekrutan. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Prosedur analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, data yang terkumpul diorganisasi dan direduksi untuk memilih informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Kedua, data yang relevan disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang menggambarkan pola dan temuan penelitian. Ketiga, analisis dilakukan dengan menghubungkan temuan empiris dengan konsep hukum Islam, sehingga dapat ditarik kesimpulan dan rekomendasi yang sesuai.

## 3. Hasil dan Diskusi

### 3.1 Pandangan Calo terhadap Praktik Percaloan Pekerjaan

Praktik percaloan dalam proses rekrutmen tenaga kerja umumnya berakar pada motif ekonomi, di mana para pelaku melihat adanya peluang memperoleh keuntungan dari tingginya angka permintaan kerja. Situasi ini diperparah oleh keterbatasan akses informasi dan rendahnya literasi prosedural para pencari kerja terhadap mekanisme rekrutmen formal. Berdasarkan hasil wawancara, seorang calo mengungkapkan bahwa peran mereka hadir sebagai respon terhadap ketidakmampuan sebagian pencari kerja dalam menavigasi proses pencarian kerja yang kompleks. Dalam praktiknya, calo memosisikan diri sebagai fasilitator yang menghubungkan pencari kerja dengan pihak perusahaan, dengan imbalan berupa biaya jasa yang dikenakan secara bervariasi, tergantung pada jenis pekerjaan dan tingkat kesulitan dalam proses penempatan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa calo memanfaatkan ketidakpastian dan ketidaktahuan pencari kerja untuk menawarkan layanan yang menjanjikan akses langsung ke pekerjaan, yang mereka anggap lebih efisien daripada metode pencarian kerja konvensional (Hidayat, 2020).

Biaya jasa yang dikenakan berkisar antara Rp3.000.000 hingga Rp7.000.000, yang menurut pengakuan pelaku, tidak semata-mata sebagai bentuk sogokan, melainkan sebagai jaminan atas keberhasilan penempatan kerja. Namun kenyataannya, biaya tersebut tidak menjamin kepastian diterimanya pencari kerja, mengingat terdapat dinamika internal dalam perusahaan, seperti perubahan kebijakan rekrutmen yang tidak dapat dikendalikan oleh calo. Hal ini mengindikasikan bahwa layanan yang ditawarkan oleh calo mengandung unsur ketidakpastian, yang dapat merugikan pihak pencari kerja secara sepihak. Hal ini menambah tantangan bagi pencari kerja yang berharap mendapatkan pekerjaan dengan mudah melalui jasa calo (Amalia, 2021).

Lebih lanjut, ditemukan bahwa tidak semua pelaku percaloan menjalankan praktiknya secara jujur. Terdapat pula calo yang terbukti melakukan penipuan, seperti menerima pembayaran tanpa memberikan hasil, atau bahkan menghilang setelah menerima uang dari pencari kerja. Fenomena ini tidak hanya merugikan secara finansial, tetapi juga memperburuk citra keseluruhan aktivitas percaloan di masyarakat. Praktik-praktik demikian menjadikan pencari kerja sebagai pihak yang rentan dan

mudah tereksplotasi dalam situasi ketidakpastian dan tekanan ekonomi. Mereka tidak hanya harus mengeluarkan biaya besar, tetapi juga menghadapi potensi kehilangan uang tanpa mendapatkan pekerjaan yang dijanjikan (Hidayat, 2020).

Dari perspektif hukum, praktik percaloan berada dalam wilayah abu-abu karena belum terdapat regulasi spesifik yang secara tegas mengatur dan mengawasi aktivitas tersebut. Sebagian besar berdalih bahwa mereka hanya berperan sebagai mediator informal, tanpa tanggung jawab hukum atas hasil akhir dari proses rekrutmen. Ketidakjelasan ini membuka celah penyalahgunaan dan menyulitkan pencari kerja dalam memperoleh keadilan ketika mengalami kerugian. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan pemangku kepentingan untuk merumuskan regulasi yang eksplisit serta menyediakan mekanisme perlindungan hukum yang efektif guna mencegah praktik eksploitatif dalam proses pencarian kerja. Dalam hal ini, pencari kerja yang menjadi korban penipuan sering kali tidak memiliki dasar hukum yang kuat untuk menuntut calo yang telah merugikan mereka (Amalia, 2021).

**Tabel 1. Ringkasan Hasil Wawancara dengan Informan (Calo)**

No.	Pernyataan Informan	Intepretasi Peneliti
1.	Saya hanya membantu mereka yang kesulitan cari kerja. Banyak yang tidak tahu caranya, jadi saya bantu dengan biaya tertentu.	Calo memosisikan diri sebagai fasilitator bagi pencari kerja yang mengalami hambatan informasi dan prosedur.
2.	Saya biasanya minta Rp5 juta sampai Rp7 juta, tergantung posisi. Kalau gagal, sebagian saya kembalikan.	Biaya percaloan tinggi dan tidak menjamin kepastian hasil; mengandung unsur gharar.
3.	Ada calo lain yang tidak jujur. Mereka ambil uang lalu kabur, itu yang bikin nama calo jadi buruk.	Terdapat praktik penipuan dalam lingkungan percaloan yang merugikan citra dan kepercayaan masyarakat.

### 3.2 Perspektif Pencari Kerja terhadap Percaloan

Pencari kerja yang menggunakan jasa percaloan umumnya melakukannya karena terpaksa, disebabkan oleh hambatan struktural dalam mengakses jalur rekrutmen resmi. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar responden mengaku mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan melalui mekanisme formal, yang ditandai oleh tingginya tingkat persaingan dan keterbatasan akses informasi terkait lowongan kerja. Salah satu responden menyatakan bahwa meskipun telah melamar ke berbagai perusahaan, tidak ada satupun panggilan yang diterima, sehingga memilih menggunakan jasa calo sebagai solusi instan demi efisiensi waktu dan peluang diterima yang dianggap lebih besar. Temuan ini mengindikasikan bahwa keputusan dan rasa ketidakberdayaan menjadi faktor pendorong utama dalam penggunaan jasa calo, di mana individu merasa sistem rekrutmen yang ideal tidak dapat diakses secara setara oleh semua lapisan masyarakat (Farida, 2024).

Dari sisi ekonomi, praktik percaloan memberikan beban finansial yang signifikan, khususnya bagi pencari kerja dari latar belakang ekonomi menengah ke bawah. Beberapa responden mengaku harus meminjam uang dari keluarga atau mengorbankan tabungan pribadi untuk membayar biaya jasa calo. Dalam kasus tertentu, gaji bulan pertama habis hanya untuk melunasi utang kepada pihak keluarga atau lembaga informal. Kondisi ini memperlihatkan adanya ketidaksesuaian antara tujuan bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dengan kenyataan di lapangan, di mana individu justru memulai pekerjaannya dalam kondisi keuangan yang tertekan (Smith, 2020). Situasi ini tidak hanya berdampak pada kestabilan finansial individu, tetapi juga meningkatkan risiko stres dan

ketidakpuasan kerja dalam jangka panjang.

Selain itu, responden juga mengungkapkan adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dijanjikan oleh calo dengan realitas yang mereka hadapi setelah diterima bekerja. Salah satu responden mengaku dijanjikan posisi di bagian administrasi, namun pada saat pelaksanaan, justru ditempatkan di bagian produksi tanpa ada ruang untuk menyampaikan keberatan. Fenomena ini menunjukkan rendahnya tingkat transparansi dan kejelasan informasi dalam proses rekrutmen yang melibatkan calo. Praktik semacam ini mengindikasikan adanya unsur gharar dalam perspektif hukum Islam, yakni ketidakpastian dan ketidaktauhan dalam transaksi yang berdampak merugikan salah satu pihak (Farida, 2024).

Secara sosial, praktik percaloan juga menciptakan ketimpangan dan ketidakadilan dalam distribusi kesempatan kerja. Pencari kerja dengan kompetensi dan pengalaman kerja yang memadai sering kali tidak memperoleh posisi yang layak hanya karena tidak memiliki kemampuan finansial untuk membayar jasa calo. Dalam wawancara, ditemukan bahwa pencari kerja yang memiliki kualifikasi memadai tetap mengalami penolakan karena kalah bersaing dengan individu lain yang mampu membayar jalur informal. Hal ini mengarah pada distorsi dalam proses seleksi tenaga kerja, di mana preferensi bergeser dari kualitas ke kemampuan membayar. Dampaknya bukan hanya merugikan pencari kerja yang kompeten, tetapi juga berimplikasi terhadap produktivitas dan kualitas sumber daya manusia di perusahaan, serta menurunkan integritas institusi kerja secara keseluruhan (BPS, 2023).

**Tabel 2. Ringkasan Temuan dari Pandangan Pencari Kerja**

Aspek	Temuan Lapangan	Analisis Peneliti
Motivasi	Pencari kerja merasa terpaksa karena sulit mengakses jalur resmi.	Dipicu oleh hambatan sistemik dan ketimpangan informasi dalam rekrutmen.
Ekonomi	Harus meminjam uang atau mengorbankan tabungan untuk membayar calo.	Menimbulkan ketidakstabilan finansial sejak awal masa kerja.
Transparansi	Pekerjaan yang diperoleh tidak sesuai dengan janji awal.	Mengandung unsur gharar dan melanggar prinsip keadilan dalam Islam.
Sosial	Peluang kerja lebih besar bagi yang mampu membayar calo.	Menimbulkan ketimpangan dan menurunkan integritas proses rekrutmen.

### 3.3 Analisis Ahli Hukum Islam terhadap Praktik Percaloan Pekerjaan

Dalam perspektif hukum Islam, peran perantara atau wakil dalam kegiatan ekonomi dan sosial pada dasarnya diperbolehkan, sepanjang dilakukan dengan prinsip kejujuran, keadilan, dan tanpa adanya unsur manipulasi atau penipuan. Berdasarkan wawancara dengan seorang ahli hukum Islam, dijelaskan bahwa praktik percaloan dapat diterima secara syar'i apabila pelaku memberikan jasa yang jelas, terbuka, dan tidak merugikan pihak lain. Sebaliknya, jika praktik tersebut mengandung unsur penipuan, eksploitasi, atau penyalahgunaan kekuasaan, maka secara hukum Islam praktik tersebut dikategorikan sebagai haram (Farida, 2024). Pandangan ini menegaskan bahwa transparansi dan keadilan merupakan prinsip utama dalam interaksi muamalah, termasuk dalam kegiatan yang melibatkan jasa perantara.

Islam menekankan bahwa transaksi harus dilakukan dengan transparan dan adil, sebagaimana disebutkan dalam Surah An-Nisa' ayat 29,

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.831>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

"Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu..." (QS. An-Nisa' [4]: 29).

Ayat ini menegaskan bahwa dalam Islam, setiap transaksi atau hubungan bisnis harus didasarkan pada prinsip kejujuran dan saling pengertian, tanpa adanya unsur penipuan yang dapat merugikan salah satu pihak (Smith, 2020).

Selain itu, praktik percaloan yang tidak memberikan kejelasan hasil atau menjanjikan sesuatu yang belum pasti dapat dikategorikan sebagai gharar (ketidakpastian), yang juga dilarang dalam Islam. Menurut penjelasan narasumber, apabila seorang calo memberikan janji kerja kepada pencari kerja tanpa kepastian atau landasan yang kuat, maka ia telah melakukan tindakan yang mengandung gharar. Ketidakpastian ini berisiko menimbulkan kerugian sepihak bagi pencari kerja yang telah mengeluarkan biaya, namun tidak memperoleh hasil yang dijanjikan. Dalam transaksi muamalah, gharar menjadi unsur yang membatalkan keabsahan akad karena menyalahi prinsip kejelasan dan kepastian (Farida, 2024).

Lebih lanjut, praktik percaloan juga dapat dikategorikan sebagai risywah (suap), terutama ketika calo bekerja sama dengan pihak internal perusahaan untuk memanipulasi proses rekrutmen demi keuntungan finansial. Tindakan ini jelas melanggar prinsip keadilan dan meritokrasi, karena memberi keuntungan bagi individu yang mampu membayar, sekaligus menghalangi pencari kerja yang lebih kompeten namun tidak memiliki kemampuan finansial. Ketimpangan ini tidak hanya mencederai keadilan sosial, tetapi juga bertentangan dengan maqashid al-shariah, yakni tujuan utama syariat Islam dalam menjaga keadilan dan menolak kemudharatan (BPS, 2023).

Sebagai solusi, ahli hukum Islam tersebut menyarankan penerapan sistem rekrutmen berbasis syariah yang mengedepankan transparansi dan keadilan. "Salah satu cara yang dapat diterapkan adalah sistem *wakalah*, di mana perusahaan bekerja sama dengan agen rekrutmen resmi yang bertindak sebagai perwakilan tanpa mengambil keuntungan secara tidak adil". Dalam sistem ini, transparansi dan keadilan dijaga, karena agen rekrutmen hanya bertindak sebagai perantara yang sah dan jelas peranannya. Selain itu, ia menekankan pentingnya edukasi kepada masyarakat agar mereka lebih memahami hak-hak mereka sebagai pencari kerja dan tidak mudah tertipu oleh calo yang tidak bertanggung jawab (Smith, 2020).

**Tabel 3. Ringkasan Pandangan Hukum Islam terhadap Praktik Percaloan**

Aspek Hukum Islam	Temuan Wawancara	Implikasi Syariah
Perantara (Wakil)	Perantara dibolehkan jika dilakukan dengan transparan dan adil.	Diperbolehkan dalam islam selama sesuai dengan prinsip muamalah.
Gharar	Calo menjanjikan pekerjaan tanpa kepastian yang jelas.	Mengandung unsur gharar, akad menjadi tidak sah secara syar'i.
Risywah	Ada kerja sama dengan pihak internal perusahaan untuk memberi jabatan.	Termasuk kategori suap yang dilarang karena menyalahi prinsip keadilan.
Solusi Wakalah	Ahli menyarankan sistem rekrutmen melalui agen resmu yang sah.	Mendorong sistem rekrutmen berbasis syariah dan transparansi.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa praktik percaloan dalam proses rekrutmen tenaga kerja merupakan fenomena yang kompleks dan sarat akan permasalahan etis, hukum, serta sosial. Meskipun sebagian pelaku percaloan beralasan bahwa mereka hanya menyediakan jasa perantara, kenyataannya praktik ini seringkali dilakukan dengan cara yang tidak transparan, eksploitatif, dan merugikan pencari kerja, baik secara finansial maupun psikologis. Dalam perspektif hukum Islam, keberadaan perantara (wakil) dalam kegiatan ekonomi dan pekerjaan diperbolehkan selama memenuhi prinsip-prinsip syariah, yakni kejujuran, keadilan, transparansi, dan tanggung jawab. Namun, apabila praktik tersebut mengandung unsur gharar (ketidakpastian), risywah (suap), atau zulm (kezaliman), maka praktik percaloan menjadi tidak sah secara syar'i dan hukumnya haram. Hal ini didukung oleh nilai-nilai dasar dalam Al-Qur'an dan prinsip maqashid al-shariah, yang menekankan pentingnya perlindungan terhadap harta dan keadilan dalam bermuamalah. Secara struktural, lemahnya regulasi serta minimnya literasi hukum di kalangan pencari kerja turut memperparah penyebaran praktik ini. Oleh karena itu, dibutuhkan solusi yang holistik, antara lain melalui penerapan sistem rekrutmen berbasis syariah seperti mekanisme wakalah yang diawasi oleh lembaga formal, edukasi publik mengenai etika dan hak dalam dunia kerja, serta penguatan pengawasan terhadap agen rekrutmen informal. Dengan demikian, sistem ketenagakerjaan yang adil, transparan, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam dapat terwujud secara lebih optimal.

#### Referensi

1. Abdurrahman. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
2. Al-Daraz. (2022). *Fiqh al-Mu'amalat*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
3. Al-Ghazali. (1997). *Islamic Business Ethics*. Kuala Lumpur: International Islamic University Press.
4. Aulia. (2020). *Manajemen rekrutmen dan seleksi karyawan*. Bandung: Alfabeta.
5. Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. Los Angeles: Sage Publications.
6. Musa. (2024). *Business ethics in Islamic law*. Riyadh: Darussalam Publishers.
7. Rahman, A. (2022). *Dinamika Percaloan Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press.
8. Sahira. (2022). *Ethics Of Islamic Business Transactions*. London: Routledge.
9. Sutrisno. (2019). *Praktik Percaloan Dalam Dunia Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
10. Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
11. Empat, S. F., Novianti, F., Rohalia, S., Amalia, S., & Hardiansyah, M. A. (2023). Analisis kasus suap recruitment karyawan pabrik perspektif sosiologi politik dan kekuasaan. *Jurnal Sosial dan Politik*, 10(2).
12. Mujayanah, E. (2021). Praktik percaloan dalam melamar pekerjaan menurut hukum Islam (Studi Kasus di PT. Lung Cheong). *Jurnal Ekonomi Islam*, 8(3).
13. Hassan, A. (2012). Prinsip transparansi dalam muamalah. *Jurnal Studi Islam*, 15(1).
14. Farida, I. (2024). Analisis praktik jasa makelar karyawan perusahaan di Kecamatan Cikarang Kabupaten Bekasi dalam perspektif hukum ekonomi syariah. *Jurnal Hukum Islam*, 12(1).
15. Nashir. (2021). Percaloan dan risiko riba. *Jurnal Keuangan Islam*, 6(2).
16. JabarOnline. (2022). Biaya yang dikenakan oleh calo kerja di Kecamatan Gunung Putri, Bogor. JabarOnline.
17. Al-Qur'an al-Karim. (2020). Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, Kementerian Agama Republik Indonesia.