

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang di usahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.¹

Perkembangan zaman yang semakin meningkat tetapi tidak diimbangi dengan lapangan kerja yang cukup mengakibatkan tenaga kerja di Indonesia menjadi tenaga kerja migran keluar negeri. Kenyataan inilah yang mengakibatkan hubungan antara buruh migran dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia

¹Askin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Pemburuan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm 1

akan memperoleh hasil atas jasa yang telah dilakukan mengirim buruh migran keluar negeri.

Masalah ketenagakerjaan Indonesia dari tahun ke tahun dihadapkan pada pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi di satu sisi, sementara tingkat pendidikan dan keahlian yang masing belum memadai dan lapangan kerja yang terbatas di sisi lain. Pemerintah berusaha untuk mengurangi angka pengangguran dan juga meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja Indonesia. Oleh karena itu penempatan tenaga kerja ke luar negeri merupakan salah satu alternatif atau pilihan dalam menyelesaikan masalah tersebut.²

Indonesia merupakan salah satu Negara terbesar yang mengirim warga negaranya untuk bekerja diluar negeri baik atas dasar permintaan Negara yang bersangkutan maupun atas inisiatif aktif pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia yang mencari lapangan kerja diluar.³ Akan tetapi tenaga kerja Indonesia yang berkerja diluar negeri sendiri banyak menghadapi berbagai persoalan sendiri tentang banyak masalah-masalah yang timbul

²Hadi Subhan, "*Perlindungan TKI pada masa pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan*", diakses dari https://www.bphn.go.id/data/documents/pkj_2012_-_5 pdf, pada tanggal 20 September 2018 pukul 20.00

³Adharinalti, "*Perlindungan terhadap tenaga kerja indonesia irregule di luar negeri*", <https://rechtsvinding.bphn.go.id>. volume 1 nomor 1, januari-april 1012

yang menyangkut dengan soal gaji atau upah, perjanjian kontrak. Dan fenomena ini tentu menimbulkan keuntungan dan masalah tersendiri bagi pemerintah. Hal ini pemerintah berkewajiban melindungi para tenaga kerja Indonesia dari permasalahan-permasalahan tersebut seperti yang telah tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI yang dimana pemerintah wajib memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Indonesia sebelum keberangkatan sampai pulang kembali ke Indonesia. Dalam memberikan jaminan dan perlindungan bagi buruh migran, pada tahun 2004, Dewan Perwakilan Rakyat mengesahkan Undang-undang tentang migrasi tenaga kerja nasional yaitu Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan buruh migran Indonesia di luar negeri.⁴ Di dalam Undang-undang ini disebutkan bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan buruh migran dengan menjamin terpenuhinya hak-hak buruh migran, mengawasi pelaksanaan penempatan buruh migran di luar negeri, serta memberikan perlindungan kepada buruh migran

⁴Undang-undang No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja

selama masa sebelum pengiriman, masa penempatan, dan masa kepulangan.

Selain itu dalam Undang-undang ini juga disebutkan bahwa setiap buruh migran mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh jaminan hukum yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan atau pelanggaran yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya. Namun, di dalam Undang-undang No. 18 Tahun 2017 menimbang huruf (g) berbunyi: “Bahwa ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sudah tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan perlindungan pekerja migran Indonesia.”⁵

Proses Revisi Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia berjalan dalam proses yang cukup panjang setelah kurang lebih tujuh tahun proses pembahasan. Undang-undang No. 39 tahun 2004 di gantikan dengan Undang-undang No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Di dalam Undang-Undang ini memiliki banyak kemajuan dalam beberapa aspek. Diantaranya adalah aspek perlindungan yang telah

⁵Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

mengadopsi konvensi internasional tentang perlindungan hak-hak pekerja migran dan anggota keluarganya.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan BP3TKI/LP3TKI/P4TTKI Priode 2016 dan 2017 (s.d Desember) Terkhususnya BP3TKI Palembang :⁶

2016				2017			
Juni	Juli	Agust	Sept	Juni	Juli	Agust	Sept
94	134	121	96	141	149	150	113

**Priode Cetak Tanggal 05 Januari 2018*

Sumber data: PUSAT PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN INFORMAN (PUSLITFO BNP2TKI)

Meskipun Indonesia telah memiliki program perlindungan buruh atau pekerja migran akan tetapi kasus-kasus pelanggaran masih saja dialami oleh pekerja migran Indonesia di luar negeri. Masih banyak pekerja migran Indonesia yang berkerja mengalami pelanggaran hak asasi manusia, seperti gaji yang tidak dibayar, mengalami pemutusan kerja dini, meninggal dunia di Negara tujuan, hingga mendapatkan ancaman hukum mati dari pengadilan di Negara penempatan

⁶ <http://www.portal.bnp2tki.go.id>, (Diakses pada tanggal 18 Augustus 2019)

Dari uraian di atas, maka penulis sangat tertarik untuk mengangkat permasalahan yang terjadi di tenaga kerja Indonesia mengenai upah tenaga kerja Indonesia dilihat dari aspek hukum maupun hukum ekonomi syariah. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Perlindungan Upah Pekerja Migran Indonesia Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Palembang Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penelitian merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Perlindungan Upah Pekerja Migran Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Palembang?
2. Bagaimanakah Perlindungan Upah Pekerja Migran Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Palembang Perspektif Hukum Ekonomi Syariah?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Bentuk-Bentuk Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Palembang mengenai Upah Pekerja Migran Indonesia.
- b. Untuk mengetahui Perspektif Hukum Ekonomi Syariah Mengenai Perlindungan Upah Pekerja Migran Indonesia Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Palembang.

2. Manfaat Penelitian

Secara teoritis,

Penelitian ini dapat berguna memberikan sumbangan pemikiran berupa landasan teoritis bagi perkembangan Perlindungan Upah Pekerja Migran Indonesia tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri pada khususnya.

Secara praktis,

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan tenaga kerja Indonesia di luar negeri untuk mendapatkan hak-hak tenaga kerja yang sesuai dengan hukum yang berlaku.

- b. Penelitian ini juga dapat di gunakan sebagai refrensi lembaga/ instansi pemerintah pengirim tenaga kerja Indonesia ke luar negeri untuk mengetahui tentang apa saja permasalahan yang timbul dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yaitu lebih mengkhususkan pengakajian terhadap hasil-hasil yang relavan dengan penelitian yang akan dilaksanakan.⁷ Dalam penelitian terdahulu ini terdapat beberapa peneliti yang meneliti tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Antara lain :

Skripsi I Dewa Rai Aswata (2006) yang berjudul “*Aspek Perlindungan Hak-hak tenaga kerja indonesia di luar negeri*”. Dalam skripsi tersebut membahas tentang mengenai aspek perlindungan hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri ini guna mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-hak para Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri sampai kembali ke rumah mereka masing-masing. Kesimpulan dari skripsi ini adalah untuk bekerja

⁷Saipul Annur, *Metodelogi Penelitian* (Palembang: Raffah Press, 2011), hlm 77.

di luar negeri, harus mengikuti prosedur dan syarat-syarat serta mekanisme tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia baik pada pra penempatan, masa pra penempatan dan purna penempatan.⁸

Skripsi Ihsan (2009) yang berjudul "*Perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri : tinjau hukum islam terhadap undang-undang nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri*". Kesimpulan dari skripsi ini adalah dalam Skripsi tersebut membahas upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap para calon TKI di luar negeri dengan cara menganalisis Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri menurut hukum Islam.⁹

Terdapat perbedaan dari penelitian yang sudah dijelaskan diatas. Bahwasanya dalam penelitian yang dilakukan I Dewa Rai Aswata membahas mengenai tentang aspek perlindungan hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar Negeri saja. Sedangkan, dalam

⁸Skripsi I Dewa Rai Aswata (2006) yang berjudul "*Aspek Perlindungan Hak-hak tenaga kerja indonesia di luar negeri*".(Semarang, Universitas Diponegoro Semarang, 2006), hlm 267

⁹Ihsan "*Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Teanaga Kerja di Luar Negeri*", "Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2009)

penelitian yang dilakukan Ihsan ini hanya membahas mengenai upaya apa yang dilakukan pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum para calon TKI di luar negeri menurut hukum Islam.

Dari kedua penelitian tersebut, maka penulis lakukan penulisan skripsi ini berbeda dengan yang dilakukan oleh kedua penulis tersebut, karena fokus dari penelitian yang akan penulis lakukan ini adalah membahas “Perlindungan Upah Pekerja Migran Indonesia Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah Oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Palembang”.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di lakukan pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Palembang Jl. Dwikora II No. 1220 Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia. Karena BP3TKI Palembang sebagai lembaga yang mewakili Pelayanan bagi calon tenaga

kerja indonesia Penempatan bagi tenaga kerja indonesia dan Perlindungan bagi tenaga kerja indonesia yang diluar negeri.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penyusun gunakan adalah jenis penelitian lapangan (*field research*) / penelitian langsung di masyarakat¹⁰, Penelitian ini dilakukan terjun langsung lapangan di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Palembang mengenai perlindungan upah bagi tenaga kerja Indonesia apakah sudah sesuai atau tidak dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

3. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian adalah responden dan informan dari seksi perlindungan dan pemberdayaan, pengurus subag tata usaha balai pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia palembang dan tenaga kerja indonesia. Berdasarkan observasi awal, responden penelitian ini adalah :

¹⁰ Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, cet. Ke-2, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), hlm.14

Tabel 1.1
Responden dan informan

No	Nama	Jabatan
1.	Aminah S.H	Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan
2.	Karmo	Subag Tata Usaha
3.	Aliyah Ahmad	Tenaga Kerja Indonesia Malaysia
4.	Ira	Mantan Tenaga Kerja Indonesia Arab Saudi
5.	Dodi Irawan	Mantan Tenaga Kerja Indonesia Jepang

Alasan Pemilihan nama tersebut:

- a. Karena pihak-pihak tersebut lebih mengetahui tentang permasalahan yang di bahas di penelitian ini, terutama seksi perlindungan dan pemberdayaan, dan subag tata usaha.
- b. Karena telah melakukan observasi awal pada pihak-pihak tersebut, terutama mewawancarai tenaga kerja indonesia berbagai jenis pekerjaann dan tempat pekerjaan yang berbeda.

4. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data lebih cenderung pada pengertian apa yang harus dikumpulkan oleh penulis. Berdasarkan bentuk dan sifatnya data penelitian maka dari itu penulis menggunakan data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata bukan yang dalam bentuk angka. Data kualitatif

diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data. Misalnya, wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan.¹¹

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- 1) Data Primer, data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung dari hasil wawancara yang diajukan kepada Seksi Pemberdayaan dan Perlindungan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Palembang.
- 2) Data Sekunder, data sekunder adalah sumber data yang tidak berhubungan langsung dengan responden dalam memberikan data kepada pengumpul data, misalnya data diambil dari buku, skripsi, jurnal dan dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang di teliti.

¹¹Sugiyono, *Metodelogi Penelitian KuantitatifKualitatif* dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm 4

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik dalam pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a. Observasi, merupakan langkah pertama yang dilakukan dalam penelitian skripsi ini adalah metode observasi ke lokasi penelitian. Yang dimaksud dengan observasi adalah metode pengumpulan data primer dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian.¹² Observasi dilakukan untuk mengumpulkan data secara langsung sebab dengan cara demikian penelitian dapat memperoleh data yang baik, utuh dan akurat. Observasi dilakukan mewawancari tenaga kerja indonesia berbagai jenis pekerjaan dan tempat pekerjaan yang berbeda.
- b. Wawancara, merupakan salah satu metode pengumpulan data primer yang diperoleh dengan cara bertanya langsung kepada responden.¹³ Teknik wawancara dilakukan dengan *interview guide*

¹²Yuyun Wahyuni, *Metode Penelitian Bisnis Bidang Kesehatan*, cet-1, (Yogyakarta: Firtamaya, 2009), hlm 95

¹³Yuyun Wahyuni, *Metode Penelitian Bisnis Bidang Kesehatan*, cet-1, (Yogyakarta: Fitramaya, 2009), hlm 98

(panduan wawancara)¹⁴, dengan cara mengadakan wawancara atau tanya jawab dengan pihak yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti. Yakni wawancara dengan Seksi Pemberdayaan dan Perlindungan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Palembang.

- c. Dokumentasi, merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dalam penelitian ini dokumen yang didapat berupa catatan, surat-surat, CV informan, foto dan rekaman wawancara kepada pihak seksi pemberdayaan dan perlindungan balai pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia palembang.

6. Teknik Analisis Data

Setelah data yang telah di kumpulkan dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu menjelaskan dengan jelas tentang data yang berkaitan dengan masalah Perlindungan hukum

¹⁴Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2014), hlm 170

Tenaga Kerja Indonesia, kemudian di simpulkan secara deduktif yaitu menarik suatu kesimpulan dari pernyataan yang bersifat umum di simpulkan kekhusus. Sehingga pemahaman hasil penelitian dapat dengan mudah dimengerti.

F. Sistematikan Pembahasan

Dalam mempermudah pembahasan dalam penelitian ini maka digunakan sistematika pembahasan sebagai berikut :

Bab I, berisikan tentang Pendahuluan, yang meliputi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Telaah Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Penyusunan Penelitian.

Bab II, berisikan tentang Tinjauan Umum Konsep Pengupahan dan Konsep Perjanjian Kerja dalam Hukum Ekonomi Syariah yang meliputi Konsep Perjanjian Kerja, Konsep Pengupahan, dan Konsep Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Bab III, berisikan tentang Profil Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Palembang, yang meliputi Sejarah Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Palembang, Rencana Strategi BP3TKI Palembang 2015- 2019 yang meliputi visi misi dan tujuan, Tugas

dan Fungsi, Struktur Organisasi BP3TKI Palembang, Program Kerja BP3TKI Palembang, Profil Informan BP3TKI Palembang dan Tenaga Kerja Indonesia

Bab IV, berisikan tentang Perlindungan Upah Pekerja Migran Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Palembang, dan Perlindungan Upah Pekerja Migran Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Palembang Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

Bab V, berisikan tentang Penutupan, yang meliputi Kesimpulan dan Saran-saran berdasarkan hasil penelitian sebagai tindak lanjut dari kesimpulan tersebut, dan kesimpulan tersebut merupakan jawaban dari pokok masalah dalam penelitian ini.