

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Sebagai negara berkembang, Indonesia kerap mengalami permasalahan terkait kependudukan. Setiap tahun Indonesia mengalami kenaikan jumlah penduduk yang signifikan. Menurut Sensus Penduduk (SP) 2020 Badan Pusat Statistika (BPS), jumlah penduduk Indonesia pada September 2020 sebanyak 270,20 juta jiwa, dengan luas daratan Indonesia sebesar 1,9 juta km<sup>2</sup>, maka kepadatan penduduk Indonesia sebanyak 141 jiwa per km<sup>2</sup>. Selama 2010-2020, rata-rata laju pertumbuhan penduduk Indonesia sebesar 1,25 persen.<sup>1</sup>

Dengan meningkatnya jumlah penduduk tiap tahunnya, akan berpengaruh pada meningkatnya kebutuhan tenaga kerja. BPS juga mencatat jumlah angkatan kerja pada Agustus 2020 sebanyak 138,22 juta orang atau naik 2,36 juta orang dibanding Agustus 2019.<sup>2</sup> Belum lagi terkait penyaluran tenaga kerja yang belum merata sehingga timbul masalah baru terkait pengangguran. Kenaikan jumlah angkatan kerja jika tidak diimbangi dengan lapangan kerja yang memadai, akan menyebabkan suatu persoalan terkait pengangguran.

---

<sup>1</sup> Badan Pusat Statistika (BPS), *Hasil Sensus Penduduk 2020*, (Jakarta: BPS, 2021), hal. 8

<sup>2</sup> Badan Pusat Statistika, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia No.86/11/Th. XXII*, (05 November 2020), hal. 1

Keterbatasan lapangan kerja di wilayah domestik juga berpengaruh pada penempatan kerja masyarakat Indonesia. Kesempatan kerja domestik yang minim juga menyebabkan warga Indonesia lebih memilih bermigrasi ke luar negeri untuk mencari pekerjaan sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI) atau secara umum dikenal dengan istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Menurut Pasal 1 angka (2) UU. No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang berbunyi, “Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia<sup>3</sup>”

Pada umumnya PMI yang bekerja di luar negeri dilatarbelakangi oleh tekanan ekonomi, maka timbul asumsi bahwa bekerja di luar negeri akan mampu meningkatkan taraf hidup dengan mendapat upah yang besar dibanding bekerja di wilayah domestik.<sup>4</sup>

Dengan adanya PMI, bukan hanya personal yang diuntungkan. Pun pemerintah Indonesia juga sangat diuntungkan karena remitansi yang diperoleh oleh PMI kepada negara. Pada 2018, tercatat sekitar 3,6 juta TKI yang aktif mengirim uang keringatnya ke tanah air dengan menghasilkan remitansi USD 11 triliun, lebih dari Rp. 155 triliun. TKI juga menjadi

---

<sup>3</sup> Undang-Undang. No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI Pasal 1 angka 2

<sup>4</sup> Susilodan Singgih, "Beberapa Faktor yang Menentukan TKI dalam Memilih Negara Tujuan sebagai Tempat Bekerja, Studi di Desa Aryojeding Kabupaten Tulungagung." *Jurnal Pendidikan Geografi*, No.. 2, Juni tahun 2016, hal. 110

penghasil devisa terbesar kelima setelah migas, batu bara, minyak sawit, serta pariwisata.<sup>5</sup>

Namun, dibalik sumbangsih PMI yang disebut menjadi pahlawan devisa, mereka tak kunjung usai dengan masalah yang dihadapi. Menurut Badan Nasional Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) yang sekarang disebut BP2MI, masalah yang paling banyak diadukan adalah keinginan pulang PMI untuk kembali ke tanah air, dengan aduan sebanyak 524 sepanjang tahun 2015. Masalah lain yang dihadapi PMI adalah putusannya hubungan komunikasi dengan PMI lain serta pekerjaan yang tak sesuai dengan perjanjian kerja.<sup>6</sup>

Seperti seorang PMI yang bekerja di Taiwan yang telah mengalami ketidakadilan, yakni pekerjaan yang tidak sesuai perjanjian kerja. Salah satunya adalah Novi, TKW asal Tulungagung yang diperkerjakan tidak sesuai perjanjian kerja<sup>7</sup>. Jelas hal ini melanggar kontrak kerja yang menyebabkan PMI memiliki beban tambahan yang tidak sesuai kontraknya. Padahal pemerintah Taiwan telah menerapkan hukuman denda bagi pengguna jasa tenaga kerja asing yang memperkerjakan diluar kontrak, namun faktanya masih ada yang melanggar aturan tersebut.

Data permasalahan dan aduan PMI di lingkungan UPT BP2MI Surabaya asal PMI dari Kab. Tulungagung mencatat jumlah aduan

---

<sup>5</sup> Indonesia.go.id, dalam <https://indonesia.go.id/narasi/indonesia-dalam-angka/ekonomi/mendorong-tnki-masuk-jalur-formal>, diakses pada 7 Maret 2021 pukul 20.00 WIB

<sup>6</sup> Yantina Debora, "Nasib TKI yang tak Kunjung Terlindungi" dalam <https://tirto.id/nasib-tnki-yang-tak-kunjung-terlindungi-bwqi>, diakses pada 27 Juni 2021 pukul 20:00 WIB

<sup>7</sup> Anang Basso, "Kerap Disuruh Jaga Anjing, Ini Keluhan TKW Asal Tulungagung" dalam <https://jatimtimes.com/baca/234531/20210131/193200/kerap-disuruh-jaga-anjing-ini-keluhan-tnkw-asal-tulungagung-di-taiwan>, diakses pada 27 Juni pukul 20:00 WIB

pelanggaran kontrak pada tahun 2018 berjumlah 10 aduan, 33 aduan dari tahun 2019, 19 aduan dari tahun 2020, dan 17 aduan dari tahun 2021.<sup>8</sup> Meskipun terlihat tidak begitu besar, namun persoalan dasar terkait kontrak kerja menjadi penting untuk dilindungi agar saat berlangsungnya pekerjaan kedua pihak antara PMI dan pemberi kerja yang melanggar kontrak bisa mendapatkan konsekuensi yang telah disepakati.

Melihat berbagai kasus aduan PMI, hal ini tidak mengurangi antusias masyarakat Tulungagung untuk bekerja ke luar negeri. Pada periode Januari 2020, Jawa Timur menjadi provinsi tertinggi di Indonesia dengan memberangkatkan PMI sejumlah 4.815 orang. Salah satu yang terbanyak adalah Kabupaten Tulungagung. Kabupaten Tulungagung juga sempat dijuluki sebagai Kampung TKI. Data yang termuat pada Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Kabupaten Tulungagung merupakan urutan 12 sebagai pengirim terbanyak di Indonesia dengan jumlah PMI sebesar 501 orang periode Januari 2020.<sup>9</sup> Data penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) di Kabupaten Tulungagung meningkat dari 414 orang pada tahun 2018 menjadi 640 pada tahun 2019.<sup>10</sup>

Dengan demikian, perlindungan atas PMI yang melanggar haknya harus diperhatikan dengan serius. Apalagi hal tersebut sudah diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 Pasal 27 Ayat (2) yang berbunyi,

---

<sup>8</sup> Rekapitulasi Permasalahan PMI di Lingkungan UPT BP2MI Surabaya asal PMI dari Kab. Tulungagung tahun 2021

<sup>9</sup> Data Penempatan dan Perlindungan PMI Periode Januari 2020, Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), hal. 4

<sup>10</sup> Ibid., hal .5

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.”<sup>11</sup> Termasuk pekerja migran sebagai warga negara yang bekerja di luar negeri.

Maka penelitian ini menarik bukan karena banyak sedikitnya jumlah aduan pelanggaran terhadap PMI yang dilanggar haknya, namun untuk memantau sejauh mana perlindungan hukum terhadap pekerja migran terkhusus pada PMI asal Kabupaten Tulungagung dalam pelanggaran kontrak kerja yang merupakan masalah mendasar dalam memulai hubungan kerja. Dan bagaimana perosalan ini ditinjau dari hukum positif dan dimaknai dalam prinsip keadilan dalam Islam atau *al-Adl*.

Konsep keadilan untuk kesejahteraan tidak hanya dijunjung tinggi dalam peraturan perundang-undangan saja. Dalam konteks ketenagakerjaan, Islam juga mengutamakan prinsip keadilan untuk kesejahteraan dan kemaslahatan umat. Islam juga mengenal prinsip *al-Adl*, yakni tegak lurus atau tidak condong juga bisa dikatakan adil. Pun Islam juga mengajarkan hubungan antara manusia dengan sesama manusia, salah satunya mengenai hubungan kerja. Hal itu tidak lepas dari perjanjian yang dalam hukum Islam disebut akad. Akad sendiri merupakan perjanjian tertulis maupun tidak tertulis yang memuat *ijab* (penawaran) dan *qabul* (penerimaan). Sehingga prinsip *al-Adl* perlu digunakan sebagai landasan

---

<sup>11</sup> Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2)

awal untuk melakukan suatu perjanjian agar tidak merugikan orang lain serta tetap pada kemaslahatan umat.

Pada dasarnya perjanjian kerja sebagai landasan awal berlangsungnya pekerjaan sangat penting. Karena perjanjian kerja memuat berbagai aturan bagi kedua pihak. Sehingga perlu ada aturan yang pasti dalam menentukan perjanjian kerja agar kedua pihak tidak merasa dirugikan. Selain perjanjian kerja yang sesuai ajaran Islam, hal yang bersifat personal harus diperhatikan yakni antara pekerja, pemberi kerja, perusahaan penempatan PMI, bahkan pemerintah sebagai pemangku kebijakan.

Dalam konteks hubungan antara pekerja migran dengan pemberi kerja, perjanjian kerja sangat diperlukan dan perlu diperhatikan. Hal ini berkaitan dengan prinsip keadilan dalam penerapan upah, jam kerja, jenis pekerjaan, cuti, dll. Jika dari awal hal tersebut tidak dilakukan, maka jika ada pihak yang merasa dirugikan atau melanggar perjanjian akan mencederai prinsip keadilan. Seperti pada kasus yang dialami TKW asal Tulungagung diatas, yang mana salah satu pihak melanggar perjanjian kerja dan masih banyak lagi pelanggaran-pelanggaran lain yang dihadapi PMI.

Maka perlu memaksimalkan perlindungan hukum serta pendampingan yang utuh untuk melindungi hak-hak para pekerja migran. Sehingga mereka tetap merasa aman dan nyaman ketika bekerja demi menyukupi kebutuhannya masing-masing. Pun dalam menjalankan tugas

sebagai pahlawan devisa yang memiliki andil dalam meningkatkan ekonomi negara. Berdasarkan gambaran di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul skripsi **“Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Dalam Pelanggaran Kontrak Oleh Pemberi Kerja Ditinjau Dari Hukum Positif Dan Prinsip *al-Adl* (Studi Kasus pada Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Tulungagung)”**

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, untuk mempermudah pemahaman terhadap permasalahan yang akan diteliti, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum Pekerja Migran Indonesia dalam pelanggaran kontrak oleh pemberi kerja di BP2MI Tulungagung?
2. Bagaimana perlindungan hukum Pekerja Migran Indonesia dalam pelanggaran kontrak oleh pemberi kerja di BP2MI Tulungagung ditinjau dari hukum positif?
3. Bagaimana perlindungan hukum Pekerja Migran Indonesia dalam pelanggaran kontrak oleh pemberi kerja di BP2MI Tulungagung menurut prinsip *al-Adl*?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan dalam penelitian yang akan dicapai sebagai berikut:

1. Menjelaskan dan mengetahui perlindungan hukum terhadap PMI dalam pelanggaran kontrak oleh pemberi kerja di BP2MI Tulungagung
2. Mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum PMI dalam pelanggaran kontrak oleh pemberi kerja di BP2MI Tulungagung ditinjau dari hukum positif
3. Mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum PMI dalam pelanggaran kontrak oleh pemberi kerja di BP2MI Tulungagung menurut prinsip *al-Adl?*

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan hasil penelitian dapat dilihat dari dua segi yaitu segi teoritis dan praktis. Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk berbagai pihak. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dalam segi teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai sumber data untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan terkait PMI . Selain itu bagi penulis sendiri sebagai tambahan keilmuan yang telah diperoleh dari lingkungan akademik baik pembelajaran bersifat formal maupun non formal. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, kajian, serta informasi tentang perlindungan hukum PMI dalam pelanggaran kontrak oleh pemberi



kerja ditinjau dari hukum positif dan prinsip *al-Adl* di BP2MI Tulungagung.

## 2. Secara Praktis

Secara praktik hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna dan bermanfaat bagi pihak-pihak terkait sebagai berikut:

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

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pengetahuan bagi pekerja migran atas hak dan kewajiban sebagai pekerja serta pentingnya perlindungan hukum PMI dalam pelanggaran kontrak oleh pemberi kerja.

### b. Bagi BP2MI Tulungagung

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai arsip penelitian terkait permasalahan perlindungan PMI dan sebagai bahan evaluasi yang bersifat akademik dalam menjalankan tugas melindungi PMI

### c. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi lingkungan akademik kampus dan sumbangsih koleksi kepustakaan UIN Tulungagung dalam bidang perlindungan hukum PMI dalam hal pelanggaran kontrak oleh pemberi kerja.

### d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang

perlindungan hukum PMI dalam hal pelanggaran kontrak kerja oleh pemberi kerja

## E. Penegasan Istilah

Untuk memudahkan dalam memahami judul penelitian tentang “Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia dalam Pelanggaran Kontrak oleh Pemberi Kerja Ditinjau dari Hukum Positif dan prinsip *Al-adl*, (Studi Kasus pada Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Tulungagung)”, maka penulis memandang perlu untuk memberikan penegasan dan penjelasan seperlunya, sebagai berikut:

### 1. Penegasan Secara Konseptual

#### a. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam memenuhi kepentingan sendiri maupun dalam hubungan dengan manusia lain<sup>12</sup>. Perlindungan hukum juga sebagai gambaran dari fungsi hukum yang harus memberikan keadilan bagi semua manusia.

#### b. Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.<sup>13</sup>

#### c. Pelanggaran Kontrak

---

<sup>12</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2000), hal. 42

<sup>13</sup> Undang-Undang. No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI, Pasal 1 angka (2)

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian bersama yang dilakukan sebelum memulai suatu pekerjaan baik tertulis maupun tertulis antara pemilik pekerjaan dengan pekerja, yang memuat ruang lingkup suatu pekerjaan, identitas, masa kerja dan lainnya. Pelanggaran kontrak kerja berarti ketika salah satu pihak tidak menaati perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

d. Hukum Positif

Dalam hal ini menggunakan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang memuat aturan perlindungan bagi pekerja migran mulai pra penempatan, penempatan, sampai pasca penempatan.

e. Prinsip *al-Adl*

Secara Etimologi, *Al-adl* berarti adil atau sikap dan perilaku seimbang. Keseimbangan yang dimaksud adalah dalam menerapkan hak dan kewajiban dalam hubungan antara manusia dengan manusia lain atas perjanjian atau kerjasama yang dibuat.

2. Penegasan Operasional

Maksud dari judul “Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia dalam Pelanggaran Kontrak oleh Pemberi Kerja Ditinjau dari Hukum Positif dan prinsip *Al-adl*, (Studi Kasus pada Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Tulungagung)” yaitu penelitian yang dilakukan guna mengetahui, mendeskripsikan, menganalisis, serta membandingkan fakta yang didapatkan dari

lapangan terkait perlindungan hukum PMI dalam pelanggaran kontrak oleh pemberi kerja ditinjau dari hukum positif dan prinsip *al-Adl*.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi enam bab dengan masing-masing bab memiliki sub bab yang akan menjelaskan secara rinci dan sistematis. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

Bagian awal berisi halaman sampul depan judul dan halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

Bagian isi terdiri dari enam bab, yaitu:

- BAB I:** Pendahuluan yang terdiri dari konteks penelitian/latar belakang masalah, fokus penelitian/rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, sistematika pembahasan.
- BAB II:** Kajian Pustaka yang menjelaskan dasar teori yang digunakan untuk penelitian, terdiri dari: kajian fokus penelitian dan hasil penelitian terdahulu, yang digunakan sebagai bahan analisis dalam membahas objek penelitian.
- BAB III:** Metode Penelitian untuk mencapai hasil penelitian secara maksimal, yang memuat jenis dan pola penelitian, lokasi

penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan tahap-tahap penelitian. Sehingga dapat diketahui kesesuaian antara metode yang digunakan dengan jenis penelitian yang dilakukan.

**BAB IV:** Paparan data dan temuan yang disusun untuk mendapatkan jawaban atas rumusan masalah yang ada. Pada bab ini sekaligus untuk memaparkan data dan temuan yang disertai analisis dari hasil penelitian, kondisi objektif dari lokasi penelitian, serta tahapan-tahapan dalam rumusan masalah yang diteliti.

**BAB V:** Pembahasan yang memuat keterkaitan antara pola-pola, kategori-kategori dan dimensi-dimensi posisi temuan atau teori yang ditemukan terhadap teori temuan sebelumnya, serta menjelaskan dari temuan teori yang diungkap dari lapangan.

**BAB VI:** Penutup yang merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisi kesimpulan dan saran.

Bagian akhir skripsi memuat daftar rujukan, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.