

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Program penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri merupakan salah satu upaya penanggulangan pengangguran. Peranan pemerintah dalam program ini dititikberatkan pada aspek pembinaan serta perlindungan bagi TKI terkait. Selain bermanfaat mengurangi jumlah pengangguran, program penempatan TKI juga memberikan manfaat lain yaitu meningkatkan kesejahteraan keluarga melalui gaji yang diterima.

Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri diikuti dengan berbagai macam masalah, terkhususnya dalam masa pandemi *Covid-19*. Sejumlah TKI yang berada di Malaysia mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup akibat adanya pandemi *Covid-19*. Sebagian Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dirumahkan, Keputusan ini berdampak pada *overtime*, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, pemberian gaji atau upah tidak tepat waktu dan pemenuhan hak cuti Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang tidak terlaksana.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berada di Malaysia seringkali mendapatkan perlakuan diskriminasi. Hal ini berdampak pada keseriusan pemerintah dalam menyikapi situasi masa pandemi. Para pekerja diberikan beban secara berlebihan tanpa batas. Mengingat intensitas waktu bekerja yang terlalu lama, berkenaan dengan zat-zat kimia berbahaya dapat mempengaruhi kesehatan para pekerja.

Pemerintah dituntut untuk bertanggungjawab atas upaya pemenuhan hak para TKI di Malaysia, khususnya dalam pemenuhan hak gaji dan perlindungan pekerjaan TKI masa Covid-19. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, menyebutkan bahwa pemerintah bertanggungjawab untuk meningkatkan upaya perlindungan hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI).³

Pemerintah dalam memenuhi tugas dan tanggungjawabnya, memiliki kewajiban untuk menjamin terpenuhinya hak TKI baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan maupun yang berangkat secara mandiri, mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI, membentuk sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri, melakukan upaya diplomatik, menjamin pemenuhan hak TKI dan memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan sampai masa purna penempatan.⁴

Setiap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berada di Malaysia mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk bekerja, mendapatkan upah/gaji serta perlakuan yang adil dan layak dalam suatu hubungan kerja.⁵ Pemenuhan hak tersebut termasuk meliputi hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak untuk

³ Pasal 6 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

⁴ Pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

⁵ Pasal 8 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

tidak diperbudak dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun dan oleh siapapun.⁶

Malaysia sebagai salah satu Negara tujuan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), tidak memiliki undang-undang khusus yang mengatur tentang pemenuhan hak gaji Tenaga Kerja Indonesia (TKI).⁷ Segala sesuatu yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan seperti hubungan antara majikan dan pegawai, diatur dan diawasi oleh jabatan perwalian Indonesia di Malaysia.⁸ Terkait dengan urusan mengenai buruh migran, perangkat dan aturan yang dipakai adalah kebijakan Kementerian Dalam Negeri Malaysia dan Kementerian Sumber Manusia.

Dikutip dari *Malaysia Employment Law*, dijelaskan bahwa pemenuhan hak gaji pekerja harus dibayar sesuai kesepakatan antara majikan dan pekerja:

“An employer and employee may agree that the wages of the employee shall be paid at an agreed rate in accordance with the task.”

Artinya: Majikan dan pekerja, masing-masing menyetujui bahwa upah pekerja harus dibayar pada tingkat yang disepakati sesuai dengan tugas.

“An employee who performs work on a public holiday is entitled to, in addition to the holiday pay, an amount equal to 2 days of”

⁶ Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), hal. 46

⁷ Philip S. Robbertson, *Migrant Workers in Malaysia - Issues*, diakses dalam http://www.fairlabor.org/fla/pub/syncImg/fla_migrantworkersinMalaysia.pdf pada tanggal 30 Juli 2022

⁸ Perjanjian Tanda Tangan Kerjasama antara Indonesia-Malaysia, diakses dalam <http://www.antarakl.com/index.php/naxer/376-perjanjian-indonesia-Malaysia> pada tanggal 30 Juli 2022

Artinya: Seorang karyawan yang melakukan pekerjaan pada hari libur umum berhak atas pembayaran hari libur, sejumlah upah yang sama dengan 2 hari biasa.

Selain pemenuhan hak gaji terhadap para pekerja, dalam *Malaysia Employment Law* juga dijelaskan bahwa majikan tidak boleh memaksa karyawan dalam keadaan apapun untuk bekerja lebih dari 12 jam dalam satu hari:

“Any work performed beyond the normal working time of 8 hours per day or 48 hours per week or spread over 10 hours is considered as overtime. No employer shall require any employee under any circumstances to work for more than 12 hours in any one day. For any overtime work carried out more than the normal hours of work, the employee shall be paid at a rate not less than 1.5 times the hourly rate of pay.”

Artinya: Setiap pekerjaan yang dilakukan di luar waktu kerja normal 8 jam per hari atau 48 jam per minggu atau lebih dari 10 jam dianggap sebagai lembur. Majikan tidak boleh memaksa karyawan dalam keadaan apapun untuk bekerja lebih dari 12 jam dalam satu hari. Untuk setiap kerja lembur yang dilakukan lebih dari jam kerja normal, karyawan harus dibayar dengan tarif tidak kurang dari 1,5 kali upah mereka per jam.

Para pekerja juga diberikan kesempatan dan waktu untuk beristirahat. Dijelaskan dalam *Malaysia Employment Law*, bahwa Karyawan yang bekerja lebih dari 5 jam berturut-turut berhak atas istirahat harian dan mingguan:

“An employee who works more than 5 consecutive hours is entitled to a break of not less than 30 minutes. Any break of fewer than 30 minutes in the 5 consecutive hours shall not break the continuity of that 5 consecutive hours. An employee who is engaged in work which must be carried on continuously and which requires his continual attendance may be required to work for 8 consecutive hours inclusive of a period or periods of not less than 45 minutes in the aggregate during which the employee shall have the opportunity to have a meal.”

Artinya: Karyawan yang bekerja lebih dari 5 jam berturut-turut berhak atas istirahat tidak kurang dari 30 menit. Setiap istirahat yang kurang dari 30 menit dalam 5 jam berturut-turut tidak akan memutus kelangsungan 5 jam berturut-turut itu. Seorang karyawan yang terlibat dalam pekerjaan yang harus dilakukan terus-menerus dan yang membutuhkan kehadirannya terus-menerus dapat diminta untuk bekerja selama 8 jam berturut-turut termasuk periode atau periode tidak kurang dari 45 menit secara keseluruhan di mana karyawan harus memiliki kesempatan untuk makan.

“Every employee shall be allowed in each week a rest day of 1 whole day as may be determined from time to time by the employer. For employees engaged in shift work, any continuous period of not less than 30 hours shall constitute a rest day. This shall not apply during the period in which the employee is on maternity leave, on sick leave, or during the period of temporary disablement.”⁹

Artinya: Setiap pekerja harus diperbolehkan dalam setiap minggu hari istirahat selama 1 hari penuh sebagaimana ditentukan dari waktu ke waktu oleh pemberi kerja. Untuk karyawan yang bekerja dalam shift, setiap periode terus menerus tidak kurang dari 30 jam merupakan hari istirahat. Hal ini tidak berlaku selama masa cuti melahirkan, cuti sakit, atau selama masa cacat sementara.

Negara Indonesia melalui Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan RI di Malaysia mengambil langkah kerja sama untuk menerapkan penegakan hukum secara tegas terhadap individu yang melanggar hak asasi manusia Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Malaysia. Salah satu keberhasilan pendekatan ini ialah dengan dibentuknya *Joint Commite* (JC) pada tahun 2009. Respon pihak Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) terkait dengan adanya pembentukan *Joint Commite* (JC) ini adalah dengan membentuk satuan Tugas (Satgas) Pelayanan dan Perlindungan

⁹ The Time Intelligence Company, *Malaysia Employment Law*, diakses dalam <https://www.replicon.com/regulation/Malaysia/#:~:text=Effective%20February%201%2C%202020%2C%20the.date%20%26%20is%20subject%20to%20change> Pada 5 Agustus 2022

Tenaga Kerja Indonesia (TKI).¹⁰ Mekanisme perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tersebut meliputi penanganan dan penyelesaian kasus-kasus TKI yang bermasalah, *Joint Commite* (JC) dapat melakukan pemanggilan terhadap agen tenaga kerja dan majikan yang selama ini melakukan pelanggaran yang merugikan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Bentuk kerjasama lain antara Indonesia dan Malaysia adalah Kesepakatan perbaikan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) oleh Malaysia, dengan kesepakatan perbaikan penyimpanan paspor, pemberian hari libur dan pemberian akses komunikasi bagi TKI. Untuk mengawasi pelaksanaan nota kesepahaman MoU tersebut, Indonesia dan Malaysia membentuk *Joint Task Force* (JTF).¹¹

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) telah banyak berkontribusi bagi pembangunan sektor ekonomi pembangunan di Malaysia, sudah seharusnya para pekerja mendapatkan hak gaji dan perlindungan atas dirinya, bahkan dalam kondisi pandemi *Covid-19* sekalipun tidak dapat dijadikan alasan bagi para majikan untuk tidak memenuhi hak para pekerjanya.

Sehubungan dengan pemenuhan hak gaji dan perlindungan pekerjaan TKI pada masa *Covid-19* maka perlu ditinjau dari sudut pandang fiqih siyasah dauliyah, Fiqih siyasah dauliyah merupakan ilmu hubungan internasional. Setiap Negara memiliki kekuasaan untuk

¹⁰ Yessi Olivia, *Perlindungan TKI pada Masa Penempatan di Malaysia*, (Riau: Universitas Riau, 2019), hal. 38

¹¹ *Ibid.*, hal. 49

mengatur hubungan internasional.¹² Prinsip-prinsip dasar hukum internasional dalam Islam salah satunya adalah mengatur hubungan-hubungan antar bangsa dan Negara. Hal ini dijelaskan dalam Al-Quran surat An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
 إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ
 وَإِيتَائِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ
 تَذَكَّرُونَ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah SWT melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.¹³

Ayat tersebut di atas kaitannya dengan pemenuhan hak gaji dan pekerjaan TKI pada masa *Covid-19* adalah setiap manusia yang hidup harus dipenuhi hak hidupnya, termasuk hak-hak pokok (*daruri*) bagi manusia, yang meliputi perlindungan terhadap jiwa, agama, akal, keturunan atau kehormatan, dan harta benda. hal ini dilakukan untuk mewujudkan kemaslahatan manusia baik di dunia maupun di akhirat.

Berdasarkan keadaan tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian dengan judul: “*Pemenuhan Hak Gaji dan Pekerjaan TKI pada Masa Covid-19 dalam Perspektif Siyash Dauliyyah (Studi Kasus di Johor Malaysia)*”.

¹² Ija Suntana, *Politik Hubungan Internasional Islam (Siyash Dauliyah)*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hal. 15

¹³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahan*, (Bandung CV Diponegoro, 2010), hal. 277

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana pemenuhan hak atas gaji TKI pada masa *covid-19* di Johor Malaysia?
2. Bagaimana pemenuhan hak atas pekerjaan TKI pada masa *covid-19* di Johor Malaysia?
3. Bagaimana pemenuhan hak gaji dan pekerjaan TKI pada masa *covid-19* di Johor Malaysia Perspektif *Siyasah Dauliyyah*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak atas gaji TKI pada masa *covid-19* di Johor Malaysia.
2. Untuk mengetahui pemenuhan hak atas pekerjaan TKI pada masa *covid-19* di Johor Malaysia.
3. Untuk mengetahui pemenuhan hak gaji dan pekerjaan TKI pada masa *covid-19* di Johor Malaysia Perspektif *Siyasah Dauliyyah*.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai diharapkan penelitian ini mempunyai kegunaan. Adapun kegunaan penelitian dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu sebagai berikut:

1. Secara Teoritis:

Hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan masukan, kontribusi, dan sumbangan keilmuan bagi

perkembangan ilmu Hukum Tata Negara, khususnya tentang pemenuhan hak gaji dan pekerjaan TKI pada masa *covid-19* di Johor Malaysia yang ditinjau dalam perspektif *siyash dauliyyah*.

2. Secara Praktis:

a. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Malaysia

Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Malaysia, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap pemenuhan hak para pekerja oleh majikan.

b. Calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI), penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pekerjaan. Sehingga meminimalisir adanya resiko tidak terpenuhinya hak-hak para pekerja di masa depan.

c. Masyarakat

Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan menjadi sarana pengetahuan terkait pemenuhan hak gaji dan pekerjaan TKI pada masa *covid-19*.

d. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan memecahkan problem-problem dalam proses penelitian terutama dalam kasus sosial yang berhubungan dengan pemenuhan hak gaji dan pekerjaan TKI pada masa *covid-19*.

E. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

a. Hak Gaji

Gaji merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi para pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁴

b. Hak Pekerjaan

Hak pekerjaan meliputi hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama, hak untuk mendapatkan pelatihan kerja, hak atas penempatan tenaga kerja, hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan kesejahteraan tanpa adanya diskriminasi.¹⁵

c. Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Tenaga Kerja Indonesia merupakan sebutan bagi warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.¹⁶

d. Fiqih Siyasah Dauliyyah

Fiqih siyasah dauliyyah memiliki arti sebagai kekuasaan kepala Negara untuk mengatur hubungan Negara dalam hal

¹⁴ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 23

¹⁶ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), *KBBI Daring*, dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/tki>, diakses pada 08 Agustus 2022

hubungan internasional, masalah territorial, nasionalitas, ekstradisi, persaingan, tawanan politik, pengusiran warga negara asing, selain itu juga perbedaan agama, akad timbal, hudud dan qisash. Yang pada intinya mengatur segala aspek terkait dengan politik hukum internasional.¹⁷

2. Penegasan Operasional

Berdasarkan penegasan konseptual di atas maka secara yang operasional yang dimaksud dapat sekaligus menambah ilmu pengetahuan tentang “pemenuhan hak gaji dan pekerjaan TKI pada masa *covid-19* perspektif *siyasah dauliyyah*” adalah menjelaskan terkait tidak terpenuhinya hak gaji dan hak pekerjaan Tenaga Kerja Indonesia di Negara Malaysia

F. Sistematika Penulisan

Agar pembahasan dapat tersusun rapi dan sistematis, maka perlu disusun adanya sistematika pembahasan, Penulisan skripsi nantinya akan disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, pada bab ini akan membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi/kegunaan penelitian, dan penegasan istilah, serta rencana sistematika penelitian terkait dengan pemenuhan hak gaji dan pekerjaan TKI pada masa *covid-19* perspektif *siyasah dauliyyah*.

¹⁷ Ali Mansur, *Syariat Islam dan Hukum Internasional Umum*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1999), hal. 46

Bab II Kajian Pustaka, pemenuhan hak gaji dan pekerjaan TKI, pemenuhan hak gaji dan pekerjaan TKI pada masa *covid-19* dalam persepektif fiqih *siyasah Dauliyyah*, dan penelitian terdahulu. Dimana teori yang berasal dari temuan penelitian terdahulu atau para pakar hukum terkait dengan pemenuhan hak gaji dan pekerjaan TKI pada masa *covid-19* dalam perspektif *siyasah Dauliyyah*.

Bab III Metode Penelitian, yang terdiri jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan data dan tahap-tahap penelitian yang berkaitan dengan pemenuhan hak gaji dan pekerjaan TKI pada masa *covid-19* dalam perspektif *Siyasah Dauliyyah*.

Bab IV Hasil Penelitian, pada bab ini memiliki ketentuan berisi tentang paparan data dan temuan penelitian yang telah diperoleh dari penelitian yang dilakukan secara langsung terkait dengan pemenuhan hak gaji dan pekerjaan TKI pada masa *covid-19* dalam perspektif *siyasah Dauliyyah*. Setelah data diperoleh selama kegiatan penelitian yang telah dipaparkan, maka hal berikutnya menyampaikan temuan yang dilakukan secara langsung di lokasi penelitian. Dimana penelitian ini akan dianalisis guna mendapatkan kesimpulan sementara atas penelitian yang dilakukan.

Bab V Pembahasan, dalam bab ini berisi tentang pembahasan, pada bab ini penulis akan membahas mengenai pembahasan atau analisis data yang nantinya akan digabung serta dianalisis dalam bentuk analisis deskriptif guna menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah

dirumuskan diawal. Dimana akan dibagi dalam bentuk sub-bab terkait hasil penelitian mengenai pemenuhan hak gaji dan pekerjaan TKI pada masa *covid-19* Perspektif *Siyasah Dauliyyah*.

Bab VI Penutup, berisi kesimpulan saran-saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian, kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Kemudian juga mencakup saran yang di berikan oleh peneliti berkaitan dengan penelitian yang sudah di lakukan.