

**BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA WANITA
DI LUAR NEGERI MENURUT HUKUM ISLAM**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Hukum**

Oleh :

LUPI ARI RAMADAN

502019256 P

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS HUKUM

2022

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN


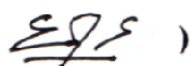
**JUDUL SKRIPSI : BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA
KERJA WANITA DI LUAR NEGERI MENURUT
HUKUM ISLAM**



NAMA : Lupi Ari Ramadan
NIM : 50 2019 256.P
PROGRAM STUDI : Hukum Program Sarjana
PROGRAM KEKHUSUSAN : Hukum Perdata

Pembimbing,

- 1. M. Soleh Idrus, SH., MS**
- 2. Mona Wulandari, SH., MH**


()

Palembang, 27 Agustus 2022

PERSETUJUAN OLEH TIM PENGUJI:

Ketua : Dr. Mulyadi Tanzili, SH., MH

()

Anggota :1. Mona Wulandari, SH., MH

()

2. Dr. Ismail Petanasse, SH., MH

()

DISAHKAN OLEH
DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG




Dr. Nur Husni Emilson, SH., Sp.N., MH
NBM/NIDN : 858994/0217086201

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lupi Ari Ramadan
NIM : 502019256 P
Program Studi : Hukum Program Sarjana
Prog. Kekhususan : Hukum Perdata

Menyatakan bahwa karya ilmiah/skripsi yang berjudul :

BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA WANITA DI LUAR NEGERI MENURUT HUKUM ISLAM

Adalah bukan merupakan karya tulis orang lain, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya. Apabila pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia mendapatkan sanksi akademik.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Palembang, Agustus 2022

Yang Menyatakan








Lupi Ari Ramadan

Motto :

“Kebenaran itu adalah dari Tuhan mu, sebab itu janganlah engkau sekali-kali termasuk orang-orang yang ragu”

(Q.S. Al-Baqarah : 147)

Kupersembahkan Kepada :

-  **Ayahanda dan Ibunda
tercinta**
-  **Saudara-saudaraku tersayang**
-  **Rekan-rekan seperjuangan**
-  **Bangsa dan Agama**
-  **Almamater**

ABSTRAK

BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA WANITA DI LUAR NEGERI MENURUT HUKUM ISLAM

LUPI ARI RAMADAN

502019256 P

Yang menjadi permasalahan adalah bagaimanakah perlindungan tenaga kerja wanita di luar negeri menurut Hukum Islam dan bagaimanakah aspek perlindungan hukum dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Selaras dengan tujuan yang bermaksud untuk menelusuri prinsip-prinsip hukum, terutama yang bersangkutan paut perlindungan tenaga kerja wanita di luar negeri menurut Hukum Islam dan mengenai aspek perlindungan hukum dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, maka jenis penelitiannya tergolong penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif, sehingga tidak bermaksud menguji hipotesis. Teknik pengolahan data dilakukan dengan menerapkan cara content analysis terhadap data tekstual untuk selanjutnya dikonstruksi dalam suatu kesimpulan.

Berdasarkan penelusuran lebih lanjut, terutama yang bersangkutan paut dengan permasalahan, dapat disimpulkan bahwa 1. Perlindungan tenaga kerja wanita di luar negeri menurut Hukum Islam dapat dilihat dan tujuan hukum Islam atau lebih dikerial *maqas idasy-syari'ah*, bisa dilihat dari dua aspek yaitu pertama segi pembuat Hukum Islam (Allah dan Rasulnya), bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang bersifat primer, sekunder dan tersier yang secara akumulatif memberikan proteksi terhadap lima aspek, yaitu; penjagaan agama, terjaminnya perlindungan hak hidup, terjaminnya hak atas pengembangan akal dan pemikiran, terjaminnya perlindungan hak atas kepemilikan harta benda dan yang terakhir adalah terjaminnya hak atas pengembangan jenis dan keturunan, ditaati dan dilaksanakan oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari, ditaati dan dilaksanakan dengan baik dan benar, kedua, pelaku Hukum Islam (manusia) yakni mencapai kehidupan bahagia dan sejahtera dengan cara mengambil manfaat, menolak / mencegah dan melindungi. 2. Aspek perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri yaitu bermula dari pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selam bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*post employment*), yang terfokus pada perlindungan hak-hak tenaga kerja wanita dengan bentuk perlindungan hukum dari aspek hukum administrasi dan aspek hukum pidana.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Wanita, Hukum Islam.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur Alhamdulillah Penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beriring salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju ke zaman yang terang benderang seperti saat ini. Akhirnya tugas penulisan hukum tentang **“BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA WANITA DI LUAR NEGERI MENURUT HUKUM ISLAM”** dapat diselesaikan dengan baik sesuai kemampuan penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini banyak menghadapi kendala, serta masih banyak memiliki kekurangan. Untuk itu kritik dan saran dari semua pihak sangat diharapkan untuk pengembangan dan kesempurnaan skripsi ini. Pada penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhamamdiyah Palembang
2. Bapak Dr. Nur Husni Emilson, S.H., Sp.N., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Wakil Dekan I Bapak M. Soleh Idrus, S.H., M.S., Wakil Dekan II Ibu Mona Wulandari, S.H., M.H., wakil Dekan III Bapak Dr. Mulyadi Tanzili, S.H., M.H., Wakil Dekan IV Bapak Rijalush Shalihin, S.E.I., M.H.I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Yudhistira Rusydi, S.H., M.Hum, selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak M. Soleh Idrus, SH, MS selaku Dosen Pembimbing Skripsi I dan Ibu Mona Wulandari, SH, MH selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah memberi bimbingan, pelajaran, dan arahan serta masukan yang membangun dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Dr. Arief Wisnu Wardhana, SH, M.Hum selaku pembimbing akademik yang selalu memberikan saya arahan dan bimbingan serta saran-saran yang diberikan kepada saya selama menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar serta Staf Administrasi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.

8. Civitas Akademik Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, semoga segala bantuan amal kebaikan kalian mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Oleh karena itu penulis sangat berterima kasih dan juga mengharapkan kritikan dan saran yang membangun dalam rangka perbaikan skripsi ini agar dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2022

Penulis



Lupi Ari Ramadan

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Dan Pengesahan	ii
Surat Pernyataan Orisinalitas Skripsi	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	9
C. Ruang Lingkup dan Tujuan	6
D. Kerangka Konseptual	10
E. Metode Penelitian	11
F. Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Tenaga Kerja	13
B. Pengertian Tenaga Kerja Wanita	17
C. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	
D. Pengertian Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam	25
E. Asas Kontrak Dalam Hukum Islam	29
F. Perundang-Tenaga Kerja Wanita Menurut Undang-Undang	

Nomor 39 Tahun2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri	39
--	----

BAB III PEMBAHASAN

A. Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Di Luar Negeri Menurut Hukum Islam	43
B. Aspek Perlindungan Hukum Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.....	52

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	60
B. Saran-saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan penduduk suatu negara yang diiringi dengan penambahan angkatan kerja telah menimbulkan permasalahan tersendiri. Hal ini antara lain disebabkan belum berfungsinya semua sektor kehidupan masyarakat dengan baik serta belum meratanya pembangunan disegala bidang sehingga ketersediaan lapangan pekerjaan tidak seimbang dengan laju pertumbuhan penduduk yang cepat dan dinamis. Sektor formal tidak mampu memenuhi dan menyerap pertumbuhan angkatan kerja secara maksimal yang disebabkan adanya ketimpangan antara angkatan kerja yang tumbuh dengan cepat dengan lapangan kerja yang tersedia.

Pada masa sekarang ini, hukum harus ditegakkan dalam memberikan perlindungan hukum kepada warga negara. Seperti yang sering menimbulkan permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan. Dimana para pekerja selalu menjadi korban dari tindakan majikan yang selalu melalaikan kewajibannya. Oleh karena itu perlu adanya ketegasan dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh majikan dan pekerja. Dimana dari perjanjian kerja tersebut menimbulkan hubungan kerja. Hubungan kerja untuk menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yaitu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan juga kewajiban-kewajiban terhadap

pekerja. Adapun yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara orang pekerja dengan seorang majikan.¹

Sebagai makhluk hidup, manusia dikodratkan untuk hidup bersama atau bermasyarakat. Manusia tidak mungkin dapat hidup sendiri-sendiri, yang tentunya akan selalu terjadi hubungan-hubungan hukum. Betapa pentingnya hukum bagi manusia adalah suatu hal yang tidak perlu diragukan lagi, sebab hukum adalah bagian dari kehidupan manusia yang bergaul antara sesamanya. Dalam suatu masyarakat segala aspek kehidupannya selalu diatur oleh hukum.

Khususnya bagi bangsa Indonesia yang menggunakan Undang-Undang Dasar 1945 yang telah diamandemen sebanyak empat kali sebagai tolak ukur kegiatan-kegiatan masyarakat dan dalam kehidupan bernegara. Didalam penjelasan resmi Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Keempat dinyatakan bahwa negara Indonesia berdasarkan atas hukum, pengertian ini dapat disimpulkan dari kata-kata melindungi segenap bangsa dan tumpah darah Indonesia, yang artinya melindungi dengan alat hukum. Dalam kehidupan ini manusia juga mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam.

Untuk dapat memenuhi semua keperluan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya 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

¹ Imam Soeparno, *Hukum Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2006, hlm 2

mengutusnya, dimana tunduk dan patuh pada orang yang memberikan pekerjaan tersebut.

Dalam berbagai tulisan tentang ketenagakerjaan sering kali dijumpai istilah yang berbunyi pekerja adalah tulang punggung perusahaan. Istilah ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena ia mempunyai peranan penting. Tanpa adanya pekerjaan tidak mungkin perusahaan itu akan berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen Keempat, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan jaman serta peluang pasar didalam dan diluar negeri menurut peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia pada umumnya serta peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional khususnya, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan.

Pembangunan Nasional adalah semua kegiatan untuk tercapainya pembaharuan kearah yang lebih baik dan untuk menciptakan masyarakat yang adili dan makmur. Pada hakekatnya pembangunan nasional merupakan

pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu unsur penunjang yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan. Dalam hal ini kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam program pembangunan selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin di berbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal ini berlaku pada semua bidang kerja dan bersifat menyeluruh pada semua sektor.

Sebagai pelaku pembangunan, tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan, dan keahlian tenaga kerja perlu ditingkatkan terus menerus melalui perencanaan dan program tenaga kerja termasuk pelatihan, pemagangan, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pemeliharaan kesehatan para tenaga kerja dan keluarganya.

Sebagai tujuan pembangunan, tenaga kerja perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan didalam dan diluar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tenteram, terpenuhinya keadilan serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi dan seimbang.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan kepentingan penguasa, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup perencanaan tenaga kerja, pengembangan sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja di Indonesia.² Menyadari akan pentingnya tenaga kerja bagi Perusahaan, Pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar tenaga kerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan.

Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan tenaga kerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan tenaga kerja, yang mana dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat dipertahankan produktifitas dan kestabilan suatu perusahaan itu sendiri.

Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut baik didalam maupun diluar negeri. Perkembangan pembangunan yang menunjukkan kearah industrialisasi, penggunaan teknologi dan bahan-bahan kimia berbahaya merupakan salah satu

² G. Kartasapoetra dan Riene G. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 2001, hlm 55

penyebab yang dapat mengakibatkan peningkatan kecelakaan kerja di perusahaan-perusahaan. Selain itu untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, maka tenaga kerja memerlukan perlindungan dalam pemeliharaan kesehatan diri dan keluarganya.

Pada umumnya kecelakaan itu terjadi tidak karena penggunaan mesin yang sangat membahayakan, seperti gergaji yang berputar, mesin pengecoran plat baja dan perkakas lainnya atau karena bahan yang membahayakan seperti bahan peledak gas yang mudah terbakar, tetapi juga dikarenakan hal-hal yang sangat biasa seperti tersandung, kejatuhan barang.

Konsekuensi dari hal tersebut tiada lain adalah supaya didalam pembaharuan hukum ketenagakerjaan dapat dimuat nilai-nilai yang menjunjung tinggi hak dan martabat para tenaga kerja sebagai manusia yang sejajar dengan majikannya. Karena ukuran tinggi rendahnya peradaban suatu bangsa dilihat dari cara bangsa itu memberikan tanggapan dan penghargaan terhadap hak-hak asas. Sebagai tindak lanjut dari semua itu, Pemerintah telah memberlakukan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berlaku terhitung tanggal 25 Maret 2003.

Undang-undang ini bertujuan untuk melindungi hak-hak dan kepentingan tenaga kerja, menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, menciptakan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha, meningkatkan produktifitas perusahaan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta memberikan kepastian hukum bagi para tenaga kerja.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah : "Setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat, sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja sesuai dengan jumlah pencari kerja yang ada. Hal ini mengakibatkan ketidakseimbangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia. Apalagi sekarang ini ditambah dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan tempatnya bekerja. Adanya masalah kekurangan kesempatan kerja ini membuat banyak terjadi pengangguran di Indonesia.

Di lain pihak ditinjau dari segi mutu tenaganya, tenaga kerja Indonesia dapat dikatakan belum mempunyai keunggulan kompetitif jika dibandingkan dengan negara-negara maju di dunia. Keunggulan kompetitif yang dimaksud di sini adalah keunggulan dalam hal penguasaan teknologi. Padahal di tengah kemajuan dunia yang sangat pesat sekarang ini tenaga kerja dituntut lebih menguasai teknologi. Dengan adanya masalah seperti ini membuat bangsa Indonesia kadang-kadang masih belum dapat memenuhi sendiri kebutuhan tenaga kerja yang menguasai teknologi, padahal ditinjau dari segi kuantitas, Indonesia

mempunyai banyak tenaga kerja.³ Pada dasarnya jumlah angkatan kerja yang ada pada suatu negara dapat menjadi modal dasar pembangunan yang efektif jika dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang produktif. Namun sehubungan dengan banyaknya tenaga kerja Indonesia yang tidak atau kurang memiliki keahlian, keterampilan dan kemampuan menguasai teknologi, maka banyak perusahaan di Indonesia yang terpaksa raenggunakan tenaga kerja asing. Tenaga kerja asing banyak dipekerjakan dalam bidang teknik, pengelolaan bahan-bahan tambang, elektronika, dan manajemen.

Dalam hal ini bagi tenaga kerja asli Indonesia seharusnya mampu memanfaatkan kedatangan tenaga-tenaga kerja asing itu untuk menimba ilmu pengetahuan sebanyak-banyaknya dan mengalihkan teknologi yang mereka kuasai, sehingga dalam jangka panjang ketergantungan terhadap penggunaan tenaga kerja asing sedikit demi sedikit dapat dikurangi dan akhirnya Indonesia mampu mencukupi kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas dari dalam negeri. Begitu pula sebaliknya dengan tenaga-tenaga kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri terutama wanita.

Dalam kaitannya dengan penggunaan tenaga kerja asing Indonesia di luar negeri, pada Tahun 2004 Pemerintah menyatakan berlakunya Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Undang-Undang ini menentukan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja asing Indonesia yang akan dan telah bekerja di luar

³ *Ibid*, hlm 56

negeri, antara lain, prosedur perizinan penggunaan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, pengawasan, kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi dan sebagainya. Untuk menggunakan tenaga kerja Indonesia di luar negeri terutama bagi tenaga kerja wanita, harus memperoleh izin terlebih dahulu dari Pemerintah, yaitu Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang diberi wewenang dan ditunjuk oleh Menteri.⁴

Dengan adanya Undang-undang ini diharapkan bahwa penempatan tenaga kerja asing Indonesia dapat berjalan tertib dan teratur serta dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi tenaga kerja Indonesia, terutama berhubungan dengan perlindungan tenaga kerja wanita di luar negeri ditinjau dari aspek Hukum Islam dan aspek perlindungan hukum dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

Dalam kaitannya dengan keberadaan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 ini membuat Penulis merasa tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi berjudul : "**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA WANITA DI LUAR NEGERI MENURUT HUKUM ISLAM**".

B. Permasalahan

Di dalam penulisan skripsi ini, penulis bertitik tolak dari permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah perlindungan tenaga kerja wanita di luar negeri menurut Hukum Islam ?

⁴ *Ibid*, hlm 48

- b. Apa saja aspek-aspek perlindungan hukum dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri ?

C. Ruang Lingkup dan Tujuan

Ruang lingkup penelitian dalam skripsi ini terutama dititikberatkan pada penelusuran mengenai perlindungan tenaga kerja wanita di luar negeri menurut Hukum Islam dan mengenai aspek perlindungan hukum dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, tanpa menutup kemungkinan menyinggung pula hal-hal lain yang ada kaitannya dengan pokok permasalahan.

Tujuan dalam penelitian ini secara khusus yaitu upaya ilmiah secara sistematis, logis, objektif dan kritis yang bertujuan sebagai berikut : pertama untuk menganalisis dan mengembangkan perlindungan tenaga kerja wanita di luar negeri menurut Hukum Islam, kedua untuk menganalisis dan mengembangkan aspek perlindungan hukum dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

D. Kerangka Konseptual

1. Perlindungan hukum bagi pekerja adalah perlindungan hukum dari kekuasaan majikan yang akan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang pekerjaan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar

dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.⁵

2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁶
3. Pekerja wanita adalah Tenaga Kerja Wanita dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah.⁷
4. Pemberi kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸
5. Pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan⁹

E. Metode Penelitian

Selaras dengan ruang lingkup dalam skripsi ini dan sesuai dengan prinsip hukum dan sistematika hukum, terutama yang bersangkutan paut dengan pelaksanaan perlindungan tenaga kerja wanita di luar negeri ditinjau dari segi Hukum Islam dan mengenai aspek perlindungan hukum yang berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesi (TKI) di Luar Negeri, maka jenis penelitian dalam skripsi

⁵ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PT. Citra Aditya Bakti, 2003.

⁶ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 16.

⁷ *Ibid*, hlm 21

⁸ *Ibid*

⁹ *Op.Cit*, hlm 97

ini tergolong penelitian hukum Nomatif yang bersifat eksploratoris, sehingga tidak berkehendak untuk menguji hipotesis.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

Penelitian kepustakaan (*Library Research*), dengan cara mengkaji bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang relevan.

Teknik pengolahan data dilakukan dengan menerapkan metode content analisis terhadap data tekstual dan metode kualitatif untuk selanjutnya dikonstruksikan dalam suatu kesimpulan dan saran.

F. Sistematika Penulisan

Rencana penelitian skripsi ini akan tersusun secara keseluruhan dalam 4 (empat) bab dengan sistematika sebagai berikut:

- | | |
|---------|--|
| BAB I | Bab pendahuluan yang menguraikan, latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup dan tujuan, kerangka konseptual, metode penelitian serta sistematika penulisan |
| BAB II | tinjauan pustaka yang berisi tentang Pengertian Tenaga Kerja, Pengertian Tenaga Kerja Wanita, Pengertian Hukum Ketenagakerjaan, Pengertian ketenagakerjaan Menurut Hukum islam, Azas Kontrak Dalam Hukum Islam, Perlindungan tenaga Kerja Wanita menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 |
| BAB III | Hasil penelitian dan pembahasan yang membahas mengenai Perlindungan tenaga kerja wanita di luar negeri menurut hukum Islam dan aspek perlindungan hukum dalam Undang-undang No.39 Tahun 2004 |
| BAB IV | Kesimpulan yang berisi kesimpulan dan saran. |

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Penerbit. PT. Citra Aditya Bakti,
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Fayruz Abadyy Majd al-Din Muhammad Ibn Ya'qub. al-Oamus al-Muhit, jilid 1, dalam *Jurnal Ekonomik Islam (Asas-Asas Perjanjian (Akad) dalam Hukum Kontrak Syari'ah)* oleh Rahmani Timorita Yulianti, Vol. II, No. 1, Juli 2008.
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Gemala Dewi dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, cetakan ke-2, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2006.
- G. Kartasapoetra dan Riene G. Widianingsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 2001
- Iman Soepomo, *Hukum Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2006
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004.
- Taqiyuddin An Nabbani., *Sistem Ekonomi Islam*, Alih Bahasa Redaksi Al Azhar Press, Bogor, 2009.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

B. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKTDi Luar Negeri
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi No. Kep- 104A/ MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.

Kitab Undang-Undang Hukum Per data. Terjemahan Burgerlijk Wetboek, oleh R. Subekti dan R. Tjitro Sudibio, Pradnya Paramita. Jakarta. 1985.