

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Program penempatan Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disingkat dengan: TKI) ke luar negeri merupakan salah satu upaya penanggulangan masalah pengangguran. Peranan pemerintah dalam program ini dititikberatkan pada aspek pembinaan, perlindungan dan memberikan berbagai kemudahan kepada pihak yang terkait, khususnya TKI dan perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia (selanjutnya disingkat dengan: PJTKI). Selain bermanfaat untuk mengurangi tekanan pengangguran, program penempatan TKI juga memberikan manfaat berupa peningkatan kesejahteraan keluarganya melalui gaji yang diterima atau *remitansi*. Selain itu, juga meningkatkan keterampilan TKI karena mempunyai pengalaman kerja di luar negeri. Bagi Negara, manfaat yang diterima adalah berupa peningkatan penerimaan devisa, karena para TKI yang bekerja tentu memperoleh imbalan dalam bentuk valuta asing.¹

Penempatan TKI ke luar negeri juga mempunyai efek negatif dengan adanya kasus kekerasan fisik/psikis yang menimpa TKI baik sebelum, selama bekerja, maupun pada saat pulang ke daerah asal. Mencuatnya masalah TKI yang bekerja di

¹Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hal. 25

luar negeri semakin menambah beban persoalan ketenagakerjaan di Indonesia. Antara lain mengenai ketidakadilan dalam perlakuan pengiriman tenaga kerja oleh perusahaan pengerah jasa tenaga kerja Indonesia (selanjutnya disingkat dengan: PPJTKI), penempatan yang tidak sesuai standar gaji yang rendah karena tidak sesuai kontrak kerja yang disepakati, kekerasan oleh pengguna tenaga kerja, pelecehan seksual, tenaga kerja yang ilegal (*illegal worker*).²

Dengan disahkannya Undang-undang nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, maka semakin jelas dan nyata kewenangan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam mengatur penempatan TKI. Pasal 1 angka (1) Undang-undang nomor 39 Tahun 2004 memberikan definisi yuridis "Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Sedangkan dalam Pasal 1 angka (3) dalam Undang-undang nomor 39 Tahun 2004 bahwa yang dimaksud dengan "Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan."

² Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor. Hal. 45

Dalam Pasal 31 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa "Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri." Kemudian dalam Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) dijelaskan bahwa "Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Globalisasi telah menimbulkan dampak yang sangat besar bagi perekonomian. Meskipun demikian, globalisasi juga menimbulkan dampak negatif bagi masyarakat. Kemiskinan dan ketidakmerataan distribusi pendapatan yang terjadi diakibatkan oleh ketidakmerataan distribusi kesempatan dan lapangan pekerjaan antara wilayah pedesaan dan perkotaan. Ketimpangan ini tampak jelas dalam perkembangan angkatan kerja yang berlangsung jauh lebih pesat dibanding kemampuan penyerapan tenaga kerja. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus, lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita. Kemiskinan, tuntutan ekonomi yang mendesak, dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat

bagi tenaga kerja. Bahkan banyak perempuan Indonesia yang menguatkan diri untuk bekerja ke luar negeri dengan tawaran gaji yang relatif lebih besar.³

Fenomena ini tentu menimbulkan keuntungan dan masalah tersendiri bagi pemerintah. Dengan adanya tenaga kerja yang bekerja di luar negeri tentu dapat menghasilkan devisa bagi negara. Namun tidak sedikit kasus kekerasan yang menimpa tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Permasalahan-permasalahan yang terjadi menyangkut pengiriman TKI ke luar negeri terutama tentang ketidaksesuaian antara yang diperjanjikan dengan kenyataan, serta adanya kesewenangan pihak majikan dalam memperkerjakan TKI. Selain itu sering terjadi penangkapan dan penghukuman TKI yang dikarenakan ketidaklengkapan dokumen kerja (TKI ilegal). Hal-hal ini menimbulkan ketegangan antara pihak pemerintah dengan negara-negara tujuan TKI tersebut dan apabila didiamkan akan menimbulkan terganggunya hubungan bilateral kedua negara. Bukan hanya masalah yang disebabkan karena faktor dari Negara penerima saja yang banyak melanggar hak dari para TKI, akan tetapi masalah-masalahTKI juga dikarenakan faktor dari para calon TKI itu sendiri. Salah satu contoh seperti kurangnya kesadaran bahwa menjadi TKI ilegal tidak memiliki perlindungan hukum. Permasalahan ini menyebabkan banyaknya tindak kejahatan terhadap TKI seperti pelanggaran HAM, pemerkosaan, dan pemotongan gaji oleh majikan. Dalam hal ini pemerintah berkewajiban melindungi para TKI dari permasalahan-permasalahan tersebut seperti yang telah tercantum dalam Peraturan

³ Khakim, Abdul, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung. Hal. 77

Menteri PJTKI RI yang dimana pemerintah wajib memberikan perlindungan kepada TKI sebelum keberangkatan sampai pulang kembali ke Indonesia.⁴

Di Indonesia permasalahan TKI muncul sejak proses awal di Indonesia. Umumnya penyaluran TKI melalui agen tenaga kerja, baik yang legal maupun ilegal. Agen TKI mengontrol hampir seluruh proses awal, mulai dari rekrutmen, paspor dan aplikasi visa, pelatihan, transit, dan penempatan TKI. Banyak TKI baru pertama kali ke luar negeri, direkrut makelar yang datang ke desanya, dengan janji upah tertentu, pilihan pekerjaan yang banyak, dan menawarkan bantuan kemudahan proses.⁵

Rendahnya pendidikan calon TKI mengakibatkan mereka menghadapi risiko mudah ditipu pihak lain. Mereka tidak memahami aturan dan persyaratan untuk bekerja di luar negeri. Rendahnya laporan TKI yang mengalami kasus tertentu ke pihak berwenang juga didasarkan kekhawatiran mereka karena memiliki identitas palsu. Banyak TKI usianya masih terlalu muda, namun demi kelancaran proses, usia di dokumen dipalsukan. Pemalsuan tidak hanya usia, tetapi juga nama dan alamat. Oleh karena itu, tidak mudah melacak para TKI bermasalah di luar negeri.⁶

Pelaksanaan Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI pada dasarnya mempunyai dua sisi kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dalam segala bentuknya yaitu komitmen nasional atas dasar keutuhan persepsi bersama untuk menggalang dan

⁴ Sitorus, Abdul Rahim, Tanpa Tahun, *10 Kisah TKI dan KTKLN, Rekam Jejak Advokasi Kebijakan KTKLN*, Pusat Sumber Daya Buruh Migran (PSD-BM), Yogyakarta

⁵ Asikin, Zainal, 2012, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta. Hal.

6

⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011. Hal . 41

melaksanakan koordinasi lintas regional dan sektoral, baik vertikal maupun horizontal, termasuk perlunya ada kejelasan proporsi peran dan tanggung jawab antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, PJTKI dan sarana pendukung utama dalam penyiapan TKI yang berkualitas dan bermartabat.

Kejelasan proporsi dan tanggung jawab tersebut perlu dijalin dalam rangka menggalang kemitraan (*Spirit Indonesia incorporate*) karena ketika TKI berangkat dan bekerja di luar negeri akan menyangkut permasalahan harkat dan martabat manusia Indonesia, Bangsa, Negara dan Pemerintahan dipercaturan Dunia Internasional. Kegiatan pelayanan penempatan dan perlindungan TKI pada dasarnya bertumpu pada jasa manusia yang melekat pada diri manusia yang memiliki hak asasi, harkat dan martabat yang terkait langsung dengan kegiatan ekonomi dan sosial, sehingga berbagai pihak berminat dan mudah melibatkan diri untuk dapat dimanfaatkan dan dipolitisir untuk kepentingan kelompok atau golongan masyarakat tertentu.⁷

Untuk meminimalisir dampak negatif dari pelayanan penempatan dan perlindungan TKI, campur tangan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah secara integral sangat dibutuhkan, guna mencegah TKI menerima pekerjaan-pekerjaan yang *non-remuneratif*, *eksploitatif*, penyalahgunaan, penyelewengan serta meminimalisir biaya sosial yang ditimbulkannya. Pemerintah sangat menyadari bahwa

⁷Ismantoro Dwi Yuwono, Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2011

untuk melarang atau mempengaruhi keputusan masyarakat untuk tidak bekerja di luar negeri memang sulit, karena di samping menyangkut hak asasi manusia yang dilindungi Undang-undang dan juga menyangkut otoritas dan kedaulatan suatu Negara. Walaupun begitu Undang-undang juga mewajibkan Pemerintah untuk mengambil langkah-langkah Kebijakan yang tepat guna meminimalisir permasalahan dan memberikan perlindungan kepada TKI.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **PERLINDUNGAN HUKUM DARI PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) KEPADA TENAGA KERJA YANG DITEMPATKAN DILUAR NEGERI (Studi Kasus PT Mitra Graha Balindo Kota Semarang)**

B. Perumusan Masalah

Perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah perlindungan hukum dari perusahaan jasa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) terhadap tenaga kerja yang ditempatkan diluar negeri?
2. Apa yang menjadi hambatan perusahaan jasa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) kepada tenaga kerja yang ditempatkan diluar negeri dan bagaimana solusinya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum dari perusahaan jasa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) terhadap tenaga kerja yang ditempatkan diluar negeri
2. Untuk mengetahui hambatan perusahaan jasa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) kepada tenaga kerja yang ditempatkan diluar negeri dan solusinya

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran berupa landasan teoritis bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya, dan landasan teoritis bagi perkembangan perlindungan tenaga kerja ke luar negeri pada khususnya, yang memberikan gambaran dan alur pengiriman tenaga kerja yang sesuai prosedural.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Masyarakat

Agar masyarakat memahami proses penyaluran TKI di luar negeri dengan baik dan aman dari mulai kesiapan SDMnya dan ketrampilan yang harus dimiliki serta penguasaan bahasa yang baik.

b. Bagi Pengelola PJTKI

Agar PJTKI dapat memberikan informasi dan referensi yang baik, dan bekal ketrampilan yang memadai bagi masyarakat khususnya para calon TKI yang akan dikirim ke luar negeri supaya tidak terjadi kasus-kasus yang merugikan para TKI yang dikirim ke luar negeri.

c. Bagi Aparat Hukum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi aparat penegak hukum sebagai bahan pertimbangan dalam proses penegakan hukum terhadap pengelola PJTKI, para calo dalam merekrut TKI yang tidak memenuhi persyaratan, memalsukan data identitas Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan pengiriman TKI secara illegal

d. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan agar pemerintah sungguh-sungguh mengatur dan mengawasi TKI yang dikirim ke luar negeri baik dari mulai pemberangkatan, penempatan dan pemulangan dengan memperhatikan hak-hak dan keselamatannya dan melindunginya.

E. METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan

Jenis penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah jenis penelitian hukum sosiologis. Penelitian hukum sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang

riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata.⁸ Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*).⁹”

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analisis artinya dalam melakukan penelitian itu melukiskan atau menggambarkan objek atau peristiwa untuk dapat mengambil kesimpulan mengenai perlindungan hukum dari perusahaan jasa tenaga Kerja Indonesia (TKI) kepada tenaga kerja yang ditempatkan diluar negeri.

3. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer adalah semua keterangan yang diperoleh secara langsung dari sumbernya atau data yang diperoleh secara langsung di lapangan dari narasumber. Adapun teknik pengumpulan data primer adalah dengan melakukan wawancara dengan bapak /ibu etia Afriani selaku calon TKI yang akan diberangkatkan keluar negeri.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu data yang diperoleh dengan cara mencari dan membaca serta mengkaji konsepsi-konsepsi teori-teori pendapat atau penemuan-penemuan yang

⁸Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press, 1986), h. 51.

⁹Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hal.97.

berhubungan erat dengan pokok permasalahan untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang tidak dapat di peroleh lewat pengamatan-pengamatan dan wawancara serta terkait dengan materi penelitian. Data sekunder dibagi menjadi :

- 1) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mengikat, yaitu :
Bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim dan dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan yaitu Norma hukum positif berupa peraturan perundang-undangan, antara lain :
 - a. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 - b. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
 - c. Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
 - d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - e. Peraturan Menteri PJKI Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- 2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan yang memberi penjelasan bagi bahan hukum primer, terdiri dari : buku-buku referensi, makalah-

makalah, artikel jurnal, laporan penelitian, arsip dan dokumen serta artikel-artikel diinternet.

- 3) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, terdiri dari : Kamus hukum dan Kamus besar Bahasa Indonesia.

4. Metode Penyajian Data

Setelah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari penelitian terkumpul data tersebut akan diolah, kemudian data tersebut akan disunting kembali. Hal ini untuk menjamin apakah sudah dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kenyataannya, selanjutnya disajikan dalam bentuk skripsi.

5. Metode Analisis Data

Setelah seluruh data yang diperoleh dikumpulkan, selanjutnya akan ditelaah dan dianalisis secara kualitatif dengan mempelajari seluruh jawaban kemudian diolah dengan menggunakan metode deduktif dan terakhir dilakukan pembahasan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada, sehingga dapat mencapai suatu kesimpulan. Dengan demikian kegiatan analisis ini diharapkan akan memberi solusi atas permasalahan dalam penelitian ini.¹⁰

¹⁰ Marzuki, Peter Mahmud, 2010, *Penelitian Hukum*, Kencana Perdana Media Grup, Jakarta

F. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang perlindungan hukum, TKI meliputi pengertian Tenaga Kerja Indonesia, Pengertian Calon Tki, Hak dan Kewajiban Calon TKI, TKI menurut pandangan islam dan Persyaratan Tenaga Kerja Indonesia

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang perlindungan hukum dari perusahaan jasa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) kepada tenaga kerja yang ditempatkan diluar negeri dan hambatan perusahaan jasa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) kepada tenaga kerja yang ditempatkan diluar negeri dan solusinya

BAB IV : PENUTUP

Pada bab ini berisi simpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN