

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam kehidupan ini mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan 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

Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama umat manusia, yang juga berada dalam kaitan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Maksudnya bila seseorang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya, jika tanpa disertai usaha dengan bekerja, maka hal demikian merupakan sesuatu hal yang mustahil.²

Disebutkan dalam ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud dari tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³

¹Zainal Asikin, et al., Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 1.

²Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 3.

³Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm. 5.

Kebijakan ketenagakerjaan juga diarahkan kepada penyebaran dan pemanfaatan angkatan kerja. Hal ini mengingat bahwa kondisi kependudukan di negara berkembang menunjukkan adanya jumlah angkatan kerja yang meledak sementara itu lapangan pekerjaan semakin menyempit. Problema pengangguran yang terjadi di negara Indonesia tidak terlepas dari permasalahan ketenagakerjaan yang semakin kompleks akibat pertumbuhan jumlah angkatan kerja yang terus meningkat namun tidak dibarengi oleh tersedianya lapangan kerja. Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya meningkat, sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja sesuai dengan jumlah pencari kerja yang ada. Belum lagi kesempatan kerja yang tersedia tidak bisa diisi oleh pencari kerja karena kualitas yang tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Hal tersebut memicu ketidakseimbangan pertumbuhan angkatan kerja setiap tahunnya.⁴

Permasalahan ketenagakerjaan lainnya yang dihadapi saat ini diantaranya pada aspek pendidikan dan keterampilan yaang masih rendah serta kompetensi yang belum mampu bersaing dengan tuntutan dunia kerja. Dalam upaya mendorong perluasan kesempatan kerja maka Pemerintah mengeluarkan kebijakan ketenagakerjaan yang diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan tenaga kerja, dimana hal tersebut di atas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri dalam pasal 5 ayat (1) menyatakan: “Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI keluar negeri”.

Dengan demikian Pemerintah mempunyai wewenang mengatur penyebaran tenaga kerja tetapi dalam pelaksanaannya memberikan peran serta pihak swasta sebagai wujud rasa tanggung jawab dalam program pembangunan. Dalam hal kaitannya pembangunan di bidang ketenagakerjaan khususnya dalam bidang pengerahan tenaga kerja, maka dikeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans RI No.PER.

⁴Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 2005, hlm. 11.

16/Men/VIII/2009) tentang Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia, di mana peraturan tersebut telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja.

Selanjutnya dalam Permenakertrans RI No.PER. 16/Men/VIII/2009 diatur tentang pihak-pihak swasta yang diperbolehkan melakukan pengerahan tenaga kerja. Pihak-pihak swasta tersebut haruslah memenuhi beberapa persyaratan yang telah ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja. Agar memperoleh izin melakukan pengerahan TKI ke luar negeri. Adapun syarat-syarat tersebut antara lain yaitu: (1) Jumlah tenaga kerja yang akan dikerahkan, (2) Prosedur pengerahan, (3) Tempat penampungan, (4) Biaya pengerahan dan transportasi, (5) Upah, (6) Jam kerja dan lembur, (7) Cuti (pulang ke Indonesia), (8) Perumahan/mes, (9) Ujian Kompetensi, (10) Mempertanggungjawabkan tenaga kerja dalam pelbagai peristiwa, (11) Cara pembuatan perjanjian kerja, (12) Pengaturan dalam hal terjadinya kematian.

Adanya persyaratan yang telah ditentukan maka diharapkan dapat tercapainya penyebaran tenaga kerja secara efektif dan efisien. Kemudian untuk mengatasi masalah peningkatan kualitas dan pengiriman TKI khususnya pengiriman ke luar negeri, maka Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang telah memenuhi syarat berfungsi sebagai perantara antara, TKI, Pemerintah Indonesia dan negara peminta tenaga kerja. Dengan adanya PPTKIS ini, merupakan lembaga fungsional yang memprakarsai jaringan kerja sama antara ketiga pihak tersebut. Adapun wawasan metodologi yang ada dalam PPTKIS adalah: (1) Mengandalkan momentum dalam masyarakat sendiri, (2) Mencerminkan prinsip negara Pancasila, dan (3) Mengacu kepada kepentingan nyata.⁵

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas PPTKIS memfungsikan diri sebagai: (1) Kelembagaan Primer yaitu menampung rakyat yang berkeinginan untuk bekerja di luar negeri, (2) Kelembagaan fungsional yaitu lembaga yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pengiriman tenaga kerja ke luar

⁵Departemen Tenaga Kerja Indonesia, Petunjuk Tehnis Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 1991, hlm. 7.

negeri, (3) Kelembagaan Konsultatif yaitu lembaga berkemampuan menjembatani hubungan antara rakyat, Pemerintah Indonesia dan negara penerima tenaga kerja.⁶ Dari ketiga fungsi tersebut PPTKIS sangat potensial dalam perluasan kesempatan kerja yang mana hal ini merupakan realisasi rasa ikut bertanggung jawab rakyat terhadap pelaksanaan program Pembangunan Nasional khususnya di sektor ketenagakerjaan.

Setiap orang termasuk para TKI berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Setiap TKI berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia,⁷ yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun dan oleh siapa pun. Setiap orang khususnya para TKI berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif tersebut.⁸

Mengingat kedudukan tenaga kerja yang lebih rendah daripada majikan atau perusahaan, maka perlu adanya campur tangan Pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Oleh karena itu perlu adanya upaya konkrit dalam melaksanakan dan mewujudkan hal atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk seluruh warga negara.⁹ Campur tangan Pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan telah menyebabkan sifat hukum perburuhan/ketenagakerjaan menjadi publik serta ruang lingkup yang diatur menjadi lebih luas, tidak hanya pada aspek hukum pada hubungan kerja saja,

⁶Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja, Bumi Aksara, Jakarta, 2007, hlm. 10.

⁷Republik Indonesia, Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia, UU No. 39 Tahun 1999, Lembaran Negara Nomor 165 Tahun 1999, menurut Pasal 1 angka 1, yang dimaksud dengan hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

⁸Lihat BAB XA UUD 1945 amandemen ke-4.

⁹Djumadi, Hukum Perjanjian Kerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 121.

tetapi meliputi aspek hukum sebelum hubungan kerja (pra employment), dan sesudah hubungan kerja (post employment) karena itulah sangat tepat jika istilahnya disebut dengan hukum ketenagakerjaan.¹⁰

Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, maka diperlukan pelayanan dan tanggungjawab secara terpadu. Untuk mencapai tujuan tersebut dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (yang disebut dengan BNP2TKI), yang berfungsi merumuskan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan.¹¹

Aspek perlindungan terhadap penempatan tenaga kerja di luar negeri sangat terkait pada sistem pengelolaan dan pengaturan yang dilakukan berbagai pihak yang terlibat pada pengiriman TKI keluar negeri. Untuk langkah penempatan tenaga kerja di luar negeri, Indonesia telah menetapkan mekanisme melalui tiga fase tanggung jawab penempatan yakni fase pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan.¹²

Sistem perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia merupakan hal yang diharapkan oleh banyak pihak, terutama oleh Tenaga Kerja Indonesia dan keluarganya yang selama ini menghadapi berbagai masalah baik ketika akan berangkat keluar negeri, saat bekerja, maupun saat kembali dari tempat kerjanya. Undang-Undang Republik Indonesia No 29 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah yang kemudian diperbaharui dengan Undang-Undang

¹⁰Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 5.

¹¹Ibid., hlm. 54.

¹²Moh. Syaufii Syamsuddin, Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004, hlm. 34.

Otonomi Daerah No. 32 tahun 2004, memberikan satu harapan baru tentang dimungkinkannya daerah-daerah membuat peraturan sendiri untuk daerahnya termasuk untuk masalah Tenaga Kerja Indonesia dari daerahnya yang bekerja di luar negeri.¹³ Dalam Perda Propinsi Jawa Tengah No. 02 tahun 2004 yang dimaksud dengan tenaga kerja Indonesia atau TKI adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI.

Masyarakat mungkin belum mengenal PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang yang beralamat di Jl. Abdul Rahman Saleh No. 262 Kelurahan Manyaran Kecamatan Semarang Barat ini dengan baik, dimana masyarakat awam tidak begitu mengetahui keberadaan dari PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa yang memberikan kemudahan perekrutan bagi masyarakat yang ingin bekerja di luar negeri. Adapun kemudahan tersebut dapat berupa pelayanan yang optimal, penempatan TKI yang benar dan promosi yang diberikan tersebut sesuai dengan harapan calon TKI sehingga menimbulkan kepuasan pada calon TKI tersebut.

Kemudian penempatan TKI yang dilakukan oleh PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang mengalami fluktuasi (naik-turun) pada tiap tahunnya. Fluktuasi pemberangkatan TKI tersebut terjadi karena adanya persaingan dari beberapa PPTKIS di Semarang karena masing-masing agen perusahaan tersebut memberikan kualitas pelayanan yang baik dan promosi yang menyakinkan serta lokasi yang terjangkau sehingga hal ini akan memberikan kepuasan bagi calon TKI yang bersangkutan. Melihat kondisi yang demikian, maka pihak manajemen perusahaan harus melakukan sebuah perubahan dengan menghadirkan inovasi baru yang lebih segar lagi agar dapat memenuhi keinginan dan harapan konsumen, yang pada akhirnya akan memberi rasa percaya masyarakat yang akan menjadi calon TKI. Untuk tetap

¹³Tati Krisnawati, et.al., Pedoman Menyusun Peraturan Daerah tentang Perlindungan Buruh Migran Indonesia Berperspektif Hak Asasi Manusia dan Keadilan Jender, Sejahtera Printing, Jakarta, 2006, hlm. 4.

dapat bertahan, pihak PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang harus dapat menerima dan menampung keluhan dari calon TKI dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada serta lebih meningkatkan kinerja yang selama ini telah dilakukan untuk meningkatkan kepuasan konsumennya terlebih pada upaya perlindungan hukum pada setiap calon tenaga kerja yang berada di bawah naungannya. Berdasarkan dengan apa yang penulis uraikan dalam latar belakang masalah ini, selanjutnya penulis mencoba membuat suatu penelitian yang berjudul **“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri (Studi Kasus di PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang)”**.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari uraian-uraian tersebut di atas jelas bahwa para TKI tersebut sangat perlu untuk mendapat perlindungan untuk dapat bekerja di luar negeri secara baik, mengingat semakin banyak TKI yang bermasalah atau terkena masalah yang memerlukan perlindungan dan diharapkan akan memberikan kenyamanan bagi TKI. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang dilaksanakan mulai dari pra penempatan sampai dengan purna penempatan yang dilakukan oleh PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang.
- b. Hambatan-hambatan yang dihadapi PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang dalam melindungi Tenaga Kerja Indonesia yang berkaitan Hak dan Kewajiban.
- c. Adanya upaya untuk melindungi kepentingan Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

- d. Kurangnya upaya hukum yang dilakukan oleh Pemerintah dalam pemenuhan hak-haknya Tenaga Kerja Indonesia.

2. Pembatasan Masalah

Agar masalah-masalah yang diteliti tidak menyimpang dari tujuan semula maka perlu diadakan pembatasan-pembatasan masalah yang ada tersebut. Hal ini dimaksud untuk memudahkan penulis dalam membahas dan menguraikan permasalahan-permasalahan yang timbul, sehingga penulis hanya akan membatasi mengenai perlindungan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri didasarkan pada hak dan kewajibannya.

- a. Setiap Tenaga Kerja Indonesia di bawah naungan PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu perlindungan hukum yang dilaksanakan pada saat pra penempatan sampai dengan purna penempatan.
- b. Hambatan-hambatan yang dihadapi PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang dalam melindungi Tenaga Kerja Indonesia di bawah naungannya.
- c. Adanya upaya-upaya untuk melindungi kepentingan Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas penulis merasa terdapat pelebaran pembahasan. Oleh karena itu, penulis memberikan pembatasan masalah agar pembahasan pada penelitian ini menjadi lebih fokus dan terarah, pembatasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri menurut peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang?

2. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi oleh PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang untuk melindungi para Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri?
3. Upaya-upaya apa yang dilakukan PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang untuk melindungi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri?

D. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya setiap penelitian mempunyai tujuan tertentu, baik tujuan yang bersifat umum maupun tujuan yang bersifat khusus. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi dalam upaya memberikan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri oleh PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri oleh PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari hasil penelitian terbagi menjadi dua yakni kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi mahasiswa fakultas Syariah STAIN Kudus khususnya Jurusan Syariah (Ahwal Syahsiyah), serta dapat dijadikan bahan dalam pengembangan ilmu pendidikan dan pengetahuan khususnya pada penelitian dalam hal-hal yang berkenaan dengan perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada masyarakat dan aparat Pemerintahan dalam hal perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia mulai dari pengertian, pemahaman dan bentuk perlindungan hukum yang diberikan Pemerintah khususnya Pemerintah Daerah Jawa Tengah kepada Tenaga Kerja Indonesia yang berasal dari Propinsi Jawa Tengah.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sesuai dengan pedoman penulisan skripsi, maka penulis akan membagi skripsi ini dalam lima bab. Menurut uraian dalam bentuk isi yang menggambarkan alur logis dari bagian-bagian skripsi. Dalam setiap bab terdiri dari sub-sub pembahasan, untuk lebih jelasnya sistem penulisan skripsi tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN. Bab ini merupakan bab pendahuluan yang berisi: latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat hasil penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA. Bab ini berisi kerangka pemikiran atau teori-teori yang berkaitan dengan pokok bahasan mengenai ketenagakerjaan pada umumnya dan perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia, kemudian dikemukakan hasil penelitian terdahulu serta kerangka berfikir.

Bab III : METODE PENELITIAN. Bab ini berisi dasar penelitian, lokasi penelitian, fokus dan variabel penelitian, sumber data penelitian yang berisi responden, informan, dan dokumen. Jenis-jenis data yang berisi data sekunder dan data primer. Alat dan teknik pengumpulan data, obyektivitas dan keabsahan data, dan model analisis data.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Bab ini memuat tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang upaya perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia.

Bab V PENUTUP. Bab ini berisi kesimpulan dari keseluruhan bab-bab yang ada, juga diberikan saran-saran yang diharapkan membantu memecahkan permasalahan.

Bagian akhir skripsi ini terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

