

BAB I

PENDAHULUAN

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya. Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 menyatakan bahwa setiap Warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun pada kenyataannya, keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia /TKI mencari pekerjaan ke luar negeri.¹

Tenaga Kerja Indonesia yang sering disebut Tenaga Kerja Indonesia bekerja dalam berbagai jenis pekerjaan, seperti sebagai pekerja di pabrik, pengasuh anak, pembantu rumah tangga, sopir, dan lain sebagainya. Jadi, Tenaga Kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri yang disebut juga buruh migran. Buruh migran atau Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang dikirim ke luar negeri bukanlah hal baru.

Semakin meningkatnya tenaga kerja migran Indonesia keluar negeri para tenaga migran dipandang hanya sekedar komoditi ekspor non migas. Untuk itu banyak usaha perseorangan atau kelompok mendirikan perusahaan

¹ Gunawi Karta Sapoetra, 1983, *Hukum Perburuhan Pancasila dan Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Bandung, Amrico, hlm 12

jasa, yaitu Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) demi memburu keuntungan mudah diperoleh dengan mengirim warga Indonesia menjadi buruh ke luar negeri, seiring dengan meningkatnya permintaan dari beberapa negara asing, seperti Malaysia, Hongkong, Singapura, dan lain-lain. Permintaan itu tidak lepas dari murahnya harga para tenaga kerja migran Indonesia di luar negeri.

Masalah perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Persoalan buruh atau Tenaga Kerja Indonesia semakin hari semakin kompleks, seperti proses perekrutan, pemberangkatan, hubungan kerja, kondisi kerja di negara penempatan, pemulangan, perselisihan, dan pemutusan hubungan kerja, serta tindakan kekerasan oleh majikan mereka.²

Standar atau persyaratan kualifikasi bagi tenaga kerja dilakukan oleh penyelenggara penempatan tenaga kerja, bukan oleh pemerintah. Dalam hal ini memberi celah bagi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia membuat standar yang merugikan tenaga kerja migran, celah yang dimaksud adalah memberikan kekuasaan yang penuh bagi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia untuk membuat peraturan tentang tenaga kerja migran sesuai dengan kebutuhan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia sendiri dan kurang memperhatikan kepentingan tenaga kerja migran.³

Untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan penting bagi Tenaga Kerja Indonesia dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia melakukan perjanjian kerja, dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis

²Taty Krisnawati, *Op Cit.*, hal. 89

³Teten Masduki, 1999, *Politik RUU Ketenagakerjaan*, Jakarta, Mandar Maju, hlm.25

akan memberikan kekuatan sebagai bukti otentik dan kekuatan hukum dalam perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia saat nanti bekerja di luar sampai kembali ke Indonesia. salah satu isi dalam perjanjian kerja adalah adanya tanggung jawab baik pihak Tenaga Kerja Indonesia ataupun pihak Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia apabila salah satu pihak telah melalaikan kewajibannya.

Dari tahun ke tahun jumlah mereka yang bekerja di luar negeri semakin meningkat. Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sedang bekerja di luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri namun mempunyai sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI. Resiko tersebut dapat dialami oleh TKI baik selama proses keberangkatan, selama bekerja di luar negeri maupun setelah pulang ke Indonesia. perlu dilakukan pengaturan agar resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI sebagaimana disebutkan di atas dapat dihindari atau minimal dikurangi. Di dalam UU No 39 Tahun 2004 tentang Peraturan tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri dari 109 pasal hanya 9 pasal yang mengatur tentang perlindungan TKI.⁴

Pengiriman TKI keluar negeri dapat dilaksanakan oleh pemerintah tetapi harus adanya perjanjian secara tertulis sebelumnya antara pemerintah dengan negara pengguna TKI. Pemerintah melakukan kerja sama dengan pihak

⁴ Cornel, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja*, 04 Oktober 2010, <http://www.mediaindonesia.com>, 16.56

swasta untuk melaksanakan pengiriman TKI keluar negeri yaitu perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Kerjasama ini dilakukan untuk menghindari calo-calo TKI yang tidak bertanggung jawab dan sangat merugikan para TKI.

Banyaknya celah untuk melakukan penyimpangan atas mekanisme penempatan tenaga kerja Indonesia dari setiap tahap sejak tahap pra penempatan, penempatan dan pasca penempatan menyebabkan kerugian yang cukup terasa sekali dampaknya bagi para TKI, misalnya pada saat pra penempatan PJTKI harus memberikan pelatihan kepada calon TKI ke balai latihan kerja, setelah sampai pada negara tujuan penempatan apakah pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan oleh pihak PJTKI, baik mengenai jenis pekerjaan maupun upah yang dijanjikan didalam perjanjian penempatan tenaga kerja dan perjanjian kerja.

Di dalam peraturan tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri yang diatur di dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri terdapat pada Pasal 3 Penempatan TKI yang menyebutkan kegiatan pelayanan untuk mempertemukan tenaga kerja Indonesia 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 samapai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

Pengiriman tenaga kerja Indonesia keluar negeri melalui PJTKI baik pusat ataupun melalui perwakilan daerah merupakan salah satu hal yang sangat baik ditengah keterpurukan negara ini dan juga dalam rangka perbaikan tingkat perekonomian para pekerja dan keluarga pekerja, hal ini patut mendapat perhatian yang sangat serius dari pemerintah dikarenakan semakin sempitnya kesempatan kerja yang dibuka atau yang tersedia bagi jutaan pekerja yang menganggur lebih dari 20 juta penduduk Indonesia yang menganggur, hal ini sangatlah memprihatinkan sekali. Pengiriman tenaga kerja Indonesia yang sampai saat ini sangatlah membantu pengurangan pengangguran di Indonesia tidak kurang dari 1,2 juta pekerja yang bekerja di Malaysia baik bekerja di sektor formal maupun dalam sektor Informal⁵. Yacob Nuwawea yang merupakan mantan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengatakan bahwa penempatan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri harus mentaati *Memorandum Of Understanding (MOU)* jika pihak Luar Negeri tidak membuat MOU maka Indonesia tidak usah menempatkan tenaga kerjanya di Negara tersebut⁶.

Masih banyak Tenaga Kerja Indonesia yang belum mendapatkan perlindungan secara optimal seperti kasus pelecehan seksual di tempat kerjanya. Pelecehan seksual di tempat kerja ini akan menurunkan kinerja para pekerja dengan tingginya tingkat ketidakhadiran, bahkan juga bisa berakhir dengan pemutusan hubungan kerja. Sementara di sisi pengusaha, kasus

⁵ Niel, *Pengiriman Tenaga Kerja*, <http://www.Liputan6.com>, 3 Juli 2011

⁶ *Perbahasan Perlindungan Hukum*, Kompas, 10 Oktober 2011, hlm 5

pelecehan juga akan menurunkan produksi, jumlah tenaga kerja, dan menimbulkan citra buruk perusahaan.⁷

Dari segi perlindungan yang dapat diperoleh oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sejak berada di negara tujuan tempat para TKI tersebut bekerja, peraturan perundang-undangan yang dapat melindungi baik dari peraturan dimana TKI itu berasal maupun peraturan yang ada di negara tempat TKI itu bekerja. Serta sejauh mana perjanjian kerja yang para pihak dapat mengatur hak-hak dan kewajiban para pihak.

Dari uraian tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui dan memahami serta meneliti lebih lanjut dengan mengambil judul skripsi : “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Tenaga kerja Indonesia Dengan Perusahaan Doo Yee Manufacturing Sendirian Berhard.

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah adalah: Bagaimana Perlindungan Hukum yang diberikan oleh Dou Yee Manufacturing Sendirian Berhard pada Tenaga Kerja Indonesia?

⁷ Kekerasan Terhadap TKI, Mediaindonesia (Jakarta), 23 November 2011, hlm 3

Berpedoman pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan obyektif

Secara Teoritis tujuan obyektif penelitian ini mengetahui Bagaimanakah Perlindungan Hukum yang dilakukan Doou Yee Manufacturing Sendirian Berhad Terhadap Tenaga Kerja Indonesia. Sedangkan secara prakteknya penulis ingin mengetahui dalam prakteknya dari Bagaimanakah Perlindungan Hukum yang dilakukan Doou Yee Manufacturing Sendirian Berhad Terhadap Tenaga Kerja Indonesia.

2. Tujuan subyektif

Untuk memperoleh data dan informasi yang di perlukan penulis dalam menyusun penulisan hukum guna memenuhi persyaratan yang di wajihkan dalam meraih gelar sarjana strata 1 bidang ilmu hukum di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.