

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada awal pembangunan ekonomi suatu negara, umumnya perencanaan pembangunan ekonomi berorientasi pada persoalan pertumbuhan (*growth*) ekonomi dan pengurangan pengangguran. Hal ini bisa dimengerti mengingat penghalang utama pembangunan negara-negara sedang berkembang adalah terjadinya kekurangan modal, kesempatan kerja yang sedikit, dan teknologi yang rendah. Untuk persoalan kekurangan modal jika dapat diatasi, maka proses pembangunan di negara-negara sedang berkembang akan lebih cepat mencapai sasaran. Pertumbuhan ekonomi pada prinsipnya harus dinikmati penduduk, maka pertumbuhan ekonomi yang tinggi belum tentu dapat dinikmati oleh penduduk jika pertumbuhan penduduk jauh lebih tinggi. Dengan kata lain, mengkaitkan laju pertumbuhan ekonomi dengan laju pertumbuhan penduduk akan memberi indikator yang lebih realistis.

Masalah pembinaan ketenagakerjaan umumnya berakar pada adanya ketidakseimbangan antara perkembangan kesempatan kerja dengan pertumbuhan angkatan kerja. Ketidakseimbangan ini menimbulkan masalah pengangguran, sebuah masalah yang tidak hanya berdimensi ekonomi tetapi juga berdimensi

sosial politik yang luas. Ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja yang ada menyebabkan jumlah pengangguran semakin besar. Mereka semakin sulit bersaing di pasar kerja, apalagi dengan diterapkannya kebijakan industri pasar modal yang cenderung memerlukan input tenaga kerja dengan tingkat pendidikan dan keterampilan tinggi. Besarnya jumlah angkatan kerja dengan tingkat pendidikan yang relatif masih rendah serta jumlah pengangguran yang besar. Hal inilah yang melandasi tenaga kerja Indonesia mengadu nasib di negara asing. Sesuai dengan Pasal 33 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, penempatan tenaga kerja terdiri dari:

- a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri;
- b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Berbagai cara dilakukan oleh mereka yaitu berangkat melalui PJTKI dan juga melalui pelaksana penempatan tenaga kerja swasta (PPTKIS) seperti yang telah diatur dalam Pasal 10 Undang-Undang No. 39 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

Meningkatnya angka kenaikan buruh migran ke luar negeri setiap tahunnya membuat para pengusaha melirik sektor ini dan berlomba-lomba untuk membuat perusahaan pelaksana penempatan tenaga kerja swasta (PPTKIS). Dimana untuk daerah Lampung sendiri berdasarkan data disnakertrans yang termuat dalam harian Tribun Lampung (halaman 8, 28 Mei 2011), terdapat 133 perusahaan PPTKIS. Pekerjaan dari PPTKIS sering menjadi masalah yang kompleks . Banyak perusahaan ilegal telah melakukan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar

negeri. Hasilnya perlindungan yang didapatkan tidak diterima oleh tenaga kerja tersebut. Beberapa korban perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia ilegal minta pemerintah membantu memulangkan rekannya yang masih tertahan di luar negeri, karena kondisi mereka memprihatinkan. Persoalan buruh migran sangat kompleks karena (menyangkut) peran pemerintah dalam membuat perlindungan. Seandainya mekanisme perlindungan yang dibuat negara kepada masyarakat, terutama buruh migran, lebih berorientasi pada perlindungan, mungkin persoalan buruh migran akan teratasi. Persoalan timbul sejak pemberangkatan, saat pulangpun sarat dengan persoalan. Persoalan yang paling mendasar mengapa masyarakat di wilayah pedesaan atau daerah terpencil bermigrasi, tidak lepas dari ketidakmampuan negara menjalankan fungsinya untuk mewujudkan kesejahteraan.

Hasil suatu kajian di Arab dan Hongkong pada Tahun 2005, hampir 90 persen TKI tidak pernah mengikuti pelatihan. Bisa juga pelatihan dilakukan, tetapi uji kompetensi dan sertifikasinya tidak layak. Hal ini bisa terjadi juga karena lemahnya pengawasan pemerintah terhadap perusahaan penempatan TKI. Berdasarkan hasil inspeksi mendadak (sidak) Satuan Tugas (Satgas) Pemantauan dan Pengawasan Penempatan/Perlindungan TKI Kemennakertrans, beberapa waktu lalu, beberapa PPTKIS bahkan diketahui tidak menyediakan tempat pelatihan, tempat makan, sarana MCK, serta tempat tidur yang layak bagi calon TKI. Hingga saat ini, Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Binapenta) dan satgas Kemennakertrans melakukan audit manajemen seluruh PPTKIS di Indonesia yang jumlahnya 500 perusahaan. Audit ini dilakukan untuk mengetahui kondisi riil tempat pelatihan calon TKI, fasilitas penampungan, termasuk

dokumen perizinan. Pemerintah pun harus berkomitmen melindungi Tenaga Kerja Indonesia selain membuat kebijakan untuk pemberangkatan tenaga kerja Indonesia. Selain itu, pemerintah harus menindaklanjuti dengan tindakan nyata, misalnya, peningkatan kualitas Tenaga Kerja Indonesia, peningkatan status menuju Tenaga Kerja Indonesia formal, pembelaan hukum, mempererat kerja sama (MoU) dengan negara tujuan, meningkatkan kerja sama pusat dan daerah, dan tindakan lainnya yang mendukung makin minimnya masalah Tenaga Kerja Indonesia. Instansi yang berwenang harus memberi prioritas khusus agar bisa bekerja dengan lancar baik dari proses di dalam negeri sampai ke negara tujuan. Dalam hal ini siapa yang berhak menempatkan TKI di luar negeri pun masih menjadi tarik ulur antara Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Banyaknya permasalahan-permasalahan yang terjadi membuat pemerintah membuat peraturan-peraturan dengan kuantitas yang tidak sedikit jumlahnya untuk memperketat dan juga untuk melindungi daripada TKI yang berada di luar negeri. Menurut Lalu Husni (2003 : 87-88) pengaturan dan perlindungan TKI sudah seharusnya diatur dengan undang-undang karena :

1. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya;
2. Hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan;
3. Dalam kenyataan selama ini tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sering dijadikan objek perdagangan manusia, kerja paksa, korban

kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang bertentangan dengan hak asasi manusia;

4. Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender dan anti diskriminasi;
5. Penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu produk hukum yang memadai guna memberikan perlindungan yang maksimal

Dengan banyaknya perusahaan penempatan tenaga kerja Indonesia swasta ini, terutama di wilayah Kota Bandar Lampung secara tidak langsung akan menambah persoalan dibidang ketenagakerjaan. Untuk itu tidak terlepas dari perizinan yang harus dibuat oleh perusahaan tersebut untuk menjalankan kegiatan perusahaannya. Dimana perizinan tersebut sebagai indikator apakah perusahaan tersebut sudah layak dan memenuhi syarat-syarat untuk menjalankan kegiatan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri atau belum.

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia Swasta sebagai Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri salah satunya ialah PT Mitra Muda Reksa Mandiri yang beralamat di Jalan Pramuka No. 15 Kemiling Bandar Lampung. Perusahaan tersebut sebagai Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dan salah satu Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia resmi di Lampung.

PT Mitra Muda Reksa Mandiri fokus pada sektor formal, artinya Tenaga Kerja Indonesia yang ingin bekerja ke luar negeri akan ditempatkan di perusahaan yang berbadan hukum. PT Mitra Muda Reksa Mandiri memilih sektor formal sebagai tempat untuk mengirimkan para TKI tersebut karena keamanan yang ditawarkan lebih terjamin. Hal ini dikarenakan perusahaan yang dituju berbadan hukum yang terikat oleh UU nasional maupun internasional. Kesehatan pekerja lebih terjamin karena disyaratkan aturan internasional (ILO). Tingkat keberhasilan dengan standar order dan kinerja TKI yang tidak perlu diragukan lagi. Martabat bangsa akan lebih terangkat dengan semakin banyaknya pekerja sektor formal serta kesejahteraan dapat lebih terjamin.

PT Mitra Muda Reksa Mandiri sendiri sejak berdiri tahun 1999 telah menempatkan Ribuan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Produktif ke Pabrik Pabrik yang besar seperti: SANYO, Mitshubishi, Dhaiwa, TruTech, Hitech, ASAHI di Johor, Cubic di Melaka, ALPS, ACQUTEC di Negeri Sembilan, Flextronics, SSN Gloves, Polymatech di Selangor, Goko camera (M) Sdn.Bhd, Jurong HI-Tech (M) Sdn.Bhd, Maruko (M) Sdn.Bhd, Broadlan Garment Industries, Kung Keng Textiles (M) Sdn.Bhd, Ong Hin Tiang Sydicate Sdn.Bhd, Schee Brother, Kemajuan Mas Jaya dan masih banyak lagi pabrik/kilang lainnya serta perusahaan elektronik terbesar di Malaysia dengan produk hardware komputer yakni Western Digital.

PT Mitra Muda Reksa Mandiri menyediakan fasilitas yang lengkap dengan kualitas sesuai dengan standarisasi yang ditentukan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan disesuaikan dengan standar

kualitas yang berlaku di negara tempat tujuan Tenaga Kerja Indonesia. Perusahaan tersebut mengadakan perjanjian dengan negara tempat tujuan Tenaga Kerja Indonesia.

Dari uraian latar belakang tersebut di atas, maka akan dibahas serta akan dilakukan penelitian mengenai Perizinan Terhadap Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri Oleh PT. Mitra Muda Reksa Mandiri di Bandar Lampung sehingga dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat wawasan bagi semua pihak yang berkepentingan dan membutuhkan.

1.2. Permasalahan dan Ruang Lingkup

1.2.1. Permasalahan

- a. Bagaimanakah prosedur perizinan terhadap PT. Mitra Muda Reksa Mandiri dalam penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri ?
- b. Apa yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan perizinan terhadap penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri oleh PT. Mitra Muda Reksa Mandiri ?

1.2.2. Ruang Lingkup

Skripsi ini masuk kedalam kajian Hukum Administrasi Negara dalam aspek Hukum Ketenagakerjaan dengan objek penelitian berupa perizinan atas penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri oleh pihak swasta, penelitian akan dilakukan di Kota Bandar Lampung mengenai prosedur pemberian izin kepada Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dalam hal ini ialah PT. Mitra Muda Reksa Mandiri, untuk menjalankan kegiatannya

serta penghambat dalam pemberian izin penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri oleh PPTKIS.

1.3. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui secara jelas prosedur pemberian izin terhadap PT. Mitra Muda Reksa Mandiri dalam penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri.
- b. Untuk mengetahui faktor yang menjadi penghambat di dalam pelaksanaan perizinan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri oleh PT. Mitra Muda Reksa Mandiri.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis

Secara teoritis agar dapat mengembangkan pemahaman dibidang ilmu hukum khususnya Hukum Administrasi Negara dalam hal Hukum Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

- b. Secara praktis

Secara praktis untuk memberikan pemahaman bagi semua pihak yang mempunyai perhatian tentang topik penelitian ini yaitu :

1. Bagi pemerintah sebagai tolok ukur apakah kegiatan perizinan yang telah dilakukan dan dijalankan oleh pemerintah telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Bagi dunia usaha dengan diadakannya penelitian ini diharapkan menumbuhkan pemahaman akan kegunaan dan fungsi dari perizinan sehingga memperkecil angka perusahaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ilegal.
3. Bagi masyarakat diharapkan dengan adanya penelitian ini akan menambah wawasan dan juga pemahaman mengenai perizinan serta penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar Negeri oleh pihak swasta sehingga para calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tidak mudah untuk dimanfaatkan oleh pihak-pihak dan golongan tertentu yang mengatasnamakan perusahaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta.