

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional merupakan serangkaian upaya pembangunan yang berkesinambungan yang meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara. Di sektor pembangunan yang esensial menyangkut hajat hidup bangsa Indonesia diantaranya masalah ketenagakerjaan. Salah satu persoalan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia di bidang ketenagakerjaan adalah tingginya jumlah pengangguran. Pengangguran terjadi akibat pertumbuhan angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan kemampuan menyediakan lapangan pekerjaan.

Berdasarkan data strategis Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Februari 2009 jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 9,26 juta orang atau mengalami penurunan sebesar 169 ribu orang (1,79%) dibandingkan keadaan Februari 2008 yang besarnya 9,43 juta orang. Indikasi tentang penduduk usia kerja yang termasuk dalam kelompok pengangguran diukur dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), di mana TPT merupakan persentase jumlah penganggur terhadap jumlah angkatan kerja. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Februari 2009 sebesar 8,14 persen, mengalami penurunan sebesar 0,32 persen dibandingkan TPT pada Februari 2008 yang besarnya 8,46 persen.

Kondisi tingginya tingkat pengangguran tersebut akibat tidak memiliki sumber pendapatan sama sekali dan terbatasnya lapangan kerja di dalam negeri. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk mengurangi jumlah angka pengangguran, salah satunya adalah penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. Program Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri telah memberikan kontribusi nyata dalam mengurangi pengangguran di dalam negeri yang sampai saat ini belum sepenuhnya dapat diselesaikan Pemerintah.

Indonesia merupakan negara pengirim Tenaga Kerja Indonesia terbesar kedua di Asia Tenggara setelah Philipina. Berdasarkan Data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) bidang Realisasi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PTKLN), jumlah Tenaga Kerja Indonesia di 11 negara tujuan Tenaga Kerja Indonesia mencapai 1.188.316 orang per Desember 2009, dengan penyebaran terbesar di Asia Pasifik, yaitu Malaysia dan Timur Tengah.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia terdapat dua jalur alternatif penempatan yaitu secara jalur legal dan jalur illegal. Jalur legal adalah program difasilitasi pemerintah dengan maksud untuk memberi pengawasan dan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia. Sedangkan jalur illegal adalah penempatan yang hanya bisa dilakukan oleh pihak ketiga, sehingga berdampak minimnya perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bersangkutan. Faktanya banyak Tenaga Kerja Indonesia yang bermasalah dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia yang illegal. Kondisi ini terbukti dari banyaknya kasus pelanggaran hak Tenaga Kerja Indonesia yang terjadi setiap tahunnya. diantaranya adalah pengusiran, perlakuan kasar, bahkan penyiksaan fisik yang menimpa sebagian Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Berkaitan dengan perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia, pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan diantaranya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Selain peraturan perundang-undangan, Indonesia juga mengadopsi Konvensi ILO dan ketentuan internasional lainnya. Indonesia sudah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 29 dan 105 mengenai bebas dari kerja paksa dan perbudakan, serta Konvensi ILO Nomor 111 yang sudah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Perlindungan dari Diskriminasi di Tempat Kerja.

Peraturan tersebut bertujuan untuk memberikan perlindungan dan pelayanan hukum yang prima bagi Tenaga Kerja Indonesia. Serta berusaha untuk memfasilitasi kepentingan para Tenaga Kerja Indonesia pada umumnya, terutama Tenaga Kerja Indonesia yang bermasalah di luar negeri. Dengan adanya undang-undang yang mengatur tentang perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri diharapkan dapat menjadi instrumen perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia baik selama pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan. Selain itu juga dapat menjadi instrumen peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia beserta keluarganya. Untuk dapat mengusahakan agar setiap Tenaga Kerja Indonesia dapat memperoleh kesejahteraan dan keamanan di tempat mereka bekerja, maka perlu adanya perjanjian kerja untuk memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.

Perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara Tenaga Kerja Indonesia dengan Perusahaan Industri Malaysia yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak. Terkait dengan hak dan kewajiban, perjanjian kerja merupakan bukti ikatan antara Perusahaan Industri Malaysia dengan Tenaga Kerja Indonesia, yang menyangkut perlindungan hukum terhadap hak-hak Tenaga Kerja Indonesia. Tanpa perjanjian kerja, Tenaga Kerja Indonesia akan memperoleh perlakuan cara kerja yang tidak manusiawi.

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia sebagai Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. Sebagai contoh adalah 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 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.

PT Mitra Muda Reksa Mandiri hanya mengadakan perjanjian dengan negara Malaysia, yang dibuktikan dengan dokumen resmi antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia, Perusahaan Industri Malaysia dan Tenaga Kerja Indonesia. Dalam dokumen terdapat surat permintaan Tenaga Kerja Indonesia atau *job order* untuk merekrut Tenaga Kerja Indonesia kepada PT Mitra Muda Reksa Mandiri. Dan juga disebutkan secara jelas tentang ketentuan-ketentuan serta hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Pada dokumen tersebut terdapat perjanjian kerja antara Perusahaan Industri Malaysia dengan Tenaga Kerja Indonesia, sehingga dalam pembahasan skripsi ini perjanjian kerja yang dimaksud adalah perjanjian kerja antara Tenaga Kerja Indonesia dengan Perusahaan Industri Malaysia. Dengan itu penulis tertarik untuk melakukan pembahasan secara lebih mendalam mengenai **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Berdasarkan Perjanjian Kerja”**

B. Permasalahan dan Ruang Lingkup

1. Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam skripsi ini adalah bagaimanakah perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri berdasarkan perjanjian kerja, dengan pokok bahasan sebagai berikut.

- a. syarat dan prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri
- b. bentuk perlindungan hukum atas hak Tenaga Kerja Indonesia berdasarkan perjanjian kerja

2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini meliputi dua hal yaitu :

- a. Dalam bidang keilmuan, yakni merupakan bagian dari ilmu hukum perdata ekonomi khususnya hukum perjanjian mengenai perjanjian antara Tenaga Kerja Indonesia dengan perusahaan industri Malaysia.
- b. Dalam bidang kajian, yakni mengenai perjanjian kerja antara Tenaga Kerja Indonesia dengan perusahaan industri Malaysia terdapat 2 hal yaitu
 - (1) syarat dan prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.
 - (2) bentuk perlindungan hukum atas hak Tenaga Kerja Indonesia berdasarkan perjanjian kerja.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung. Namun, berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, antara lain :

- a. untuk memahami syarat dan prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.
- b. untuk memahami perlindungan hukum atas hak Tenaga Kerja Indonesia berdasarkan perjanjian kerja.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini ada 2 yaitu :

1. Kegunaan teoritis

- a. sebagai bahan bacaan dan bahan masukan yang dapat diambil manfaatnya bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum perjanjian pada khususnya.
- b. sebagai sumbangan pemikiran tentang perlunya memberikan upaya perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.
- c. sebagai bahan tambahan dan wawasan mengenai perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

2. Kegunaan praktis

- a. sebagai bahan masukan bagi para pembaca yang berminat untuk memahami bagaimana perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri berdasarkan Perjanjian Kerja.
- b. sebagai bahan masukan bagi para Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia tentang arti pentingnya pemberian perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.
- c. sebagai bahan masukan bagi pemerintah dalam memberikan dan mewujudkan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.