

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada perkembangan teknologi saat ini sumber daya manusia memang sangat diperlukan bagi suatu negara. Sumber daya manusia yang berkualitas, merupakan awal dari berkembangnya sebuah negara. Tujuan seseorang mempunyai sumber daya yang baik salah satunya yaitu untuk mendapatkan pekerjaan. Di negara Indonesia pada Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) dituliskan "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Jadi setiap warga negara Indonesia mempunyai hak untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai. Pekerjaan merupakan unsur untuk tercapainya tujuan pembangunan nasional yaitu untuk mencapai masyarakat adil dan makmur. Dengan bekerja seseorang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari baik kebutuhan hidupnya (sandang, pangan, dan papan). Sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan itu dapat menciptakan kesejahteraan baik materiil ataupun spiritual.

Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antar sesama umat manusia, yang juga berada dalam kaitan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Maksudnya bila seorang ingin mempertahankan

kelangsungan hidupnya, jika tanpa disertai usaha dengan bekerja, maka hal demikian merupakan sesuatu hal yang mustahil.<sup>1</sup>

Agar kebutuhannya dapat tercukupi maka seseorang harus bekerja untuk dapat melangsungkan hidupnya. Akan tetapi perkembangan ekonomi di Indonesia saat ini sedang buruk, sehingga menyebabkan lapangan pekerjaan di Indonesia menjadi sempit, lagipula pertumbuhan penduduk di Indonesia cukup pesat. Sehingga kesempatan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia menjadi lebih sulit. Dengan sempitnya lapangan pekerjaan pemerintah Indonesia mempunyai solusi untuk melakukan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di berbagai negara. Penempatan TKI ke luar negeri ini selain menjadi salah satu alternatif pemecahan masalah pengangguran juga menambah penerimaan devisa bagi negara. Peluang untuk bekerja diluar negeri cukup besar ditambah dengan rangsangan akan penghasilan yang relatif tinggi dibandingkan dengan penghasilan didalam negeri, keadaan inilah yang menarik niat para Tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Dalam pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur mengenai penempatan tenaga kerja yaitu “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri”.

Dengan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut maka setiap TKI juga mempunyai hak dan kesempatan yang sama dengan para pekerja

---

<sup>1</sup> Djumadi, S.H.,1995. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta hlm.2.

yang bekerja di Indonesia, baik itu hak untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan penghasilan yang akan mereka terima. Selain itu juga perlindungan bagi para TKI sangatlah perlu diperhatikan oleh pemerintah. Dalam memberikan perlindungan kepada TKI dan calon TKI, pemerintah telah melakukan upaya pembinaan dengan mengeluarkan ketentuan dan peraturan khususnya yang mengenai penempatan TKI ke luar negeri. Kebijakan ini diatur dalam Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia selain itu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga telah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER.19/MEN/V/2006 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dengan dikeluarkannya dua peraturan tersebut tidak lain untuk memberikan perlindungan kepada TKI maupun calon TKI.

Agar tujuan dari penempatan TKI tersebut dapat tercapai dengan lancar dan baik, maka dibentuk suatu lembaga pelaksana yang mengurus mengenai penempatan TKI ke luar negeri yaitu Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dan Instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang penempatan TKI ke luar negeri. Untuk seseorang dapat bekerja diluar negeri sebagai TKI maka harus melalui Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang telah ditunjuk pemerintah dan telah memenuhi syarat-syarat dan prosedur yang berlaku.

“PPTKIS harus bertanggung jawab dan memberikan jaminan perlindungan terhadap hak pekerja dalam hal pengiriman dan penempatan TKI di luar negeri bila pengguna jasa tidak melakukan kewajibannya sama sekali. Bila perlindungan efektif gagal dilakukan oleh PPTKIS, niscaya akan

menguatkan pendapat bahwa pengiriman dan penempatan TKI di luar negeri yang dilakukan oleh PPTKIS adalah suatu penjerumusan tenaga kerja ke dalam lapangan kerja yang penuh resiko”.<sup>2</sup>

Pengertian TKI menurut pasal 1 butir ke-1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER.19/MEN/V/2006 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yaitu “Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”.

Pengertian tersebut bahwa penempatan TKI tersebut harus berdasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bersangkutan dalam penempatan TKI tersebut. Jenis perjanjian yang akan dibuat oleh pihak-pihak yang bersangkutan dengan penempatan TKI yaitu perjanjian penempatan TKI yang dibuat oleh calon TKI dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), perjanjian kerjasama penempatan dan seorang yang akan berangkat ke luar negeri sebagai TKI juga harus menandatangani perjanjian kerja tertulis yang dibuat oleh TKI dengan pengguna jasa TKI yang berisi mengenai hak dan kewajiban para pihak mengenai syarat-syarat dan kondisi kerja. Mengenai masa kerja TKI ditetapkan dalam pasal 56 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yaitu “Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk paling lama dalam jangka waktu 2 (dua) tahun”. Maka perjanjian yang dibuat

---

<sup>2</sup> [www.depnakertrans.com](http://www.depnakertrans.com). Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Studi Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ditinjau dari Aspek Pembiayaan*..06 November 2007.hlm.1.

tersebut merupakan jenis perjanjian waktu tertentu, bahwa TKI yang bekerja di luar negeri tersebut dibatasi oleh waktu, dan tidak boleh diharuskan untuk dikerjakan selama hidupnya TKI. Dalam pembuatan perjanjian kerja yang ditandatangani oleh TKI dengan pengguna, jangka waktu perjanjian kerja tidak selalu lamanya 2 tahun, hal ini tergantung pada jabatan dan jenis pekerjaan tertentu yang akan dilakukan oleh TKI. Salah satu hak yang diberikan oleh PPTKIS kepada TKI adalah hak untuk mendapatkan keselamatan, kesehatan, dan keamanan TKI sejak keberangkatan dari daerah asal, selama dipenampungan, pada masa perjanjian kerja di Negara tujuan sampai kembali ke daerah asal TKI yang bersangkutan.

Permasalahan yang sering muncul saat ini mengenai TKI yang pulang ke Indonesia sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir, para TKI kurang mendapatkan jaminan keselamatan dan keamanan pada waktu pulang ke Indonesia sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir. Kepulangan TKI tersebut disebabkan oleh beberapa hal yang terjadi selama TKI bekerja di luar negeri, baik itu yang dibenarkan menurut perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan maupun yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan itu ataukah karena sebab-sebab yang lain. Dengan adanya berbagai penyebab kepulangan TKI sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir tersebut tidak semua mendapatkan perlindungan terhadap keselamatan dan keamanan pada waktu kepulangan ke Indonesia. Berangkat dari hal diatas penulis ingin mengetahui penyebab-penyebab para TKI pulang ke Indonesia sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir dan

tanggung jawab Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) terhadap Keselamatan dan Keamanan TKI yang pulang ke Indonesia sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir. Maka peneliti mengangkat judul penelitian “TANGGUNG JAWAB PELAKSANA PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA SWASTA (PPTKIS) TERHADAP KESELAMATAN DAN KEAMANAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) YANG PULANG KE INDONESIA SEBELUM JANGKA WAKTU PERJANJIAN KERJA BERAKHIR” (Study Kasus di Kabupaten Klaten di PT Radesa Guna Prima dan PT Dian Yogya Perdana).

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu :

1. Apa yang menjadi penyebab Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pulang ke Indonesia sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir ?
2. Bagaimanakah tanggung jawab Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) terhadap Keselamatan dan Keamanan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang pulang ke Indonesia sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal yang dapat menyebabkan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pulang ke Indonesia sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir.

3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggung jawab Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) terhadap Keselamatan dan Keamanan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang pulang ke Indonesia sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Subyektif :

Penelitian ini merupakan persyaratan bagi peneliti untuk menyelesaikan pendidikan di jenjang S1.

2. Manfaat Obyektif :

- a. Bagi ilmu pengetahuan

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang hukum ekonomi dan bisnis khususnya dalam hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penempatan Tenaga Kerja Indonesia mengenai sebab-sebab Tenaga Kerja Indonesia pulang ke Indonesia sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir dan tanggung jawab Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) terhadap Keselamatan dan Keamanan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang pulang ke Indonesia sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir.

- b. Bagi pemerintah dan pihak-pihak yang berkepentingan

Sebagai bahan masukan untuk pemerintah dan pihak-pihak yang berkepentingan khususnya Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) terhadap sebab-sebab Tenaga Kerja

Indonesia pulang ke Indonesia sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir dan tanggung jawab Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) terhadap Keselamatan dan Keamanan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang pulang ke Indonesia sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir

#### **E. Keaslian Penelitian**

Untuk mengetahui keaslian penelitian yang akan diteliti ini, telah dilakukan penelusuran penelitian pada berbagai macam referensi yang ada yang terkait dengan penelitian ini dan hasil penelitian serta di dalam media baik cetak maupun elektronik.

Penelitian yang berkaitan dengan sebab-sebab Tenaga Kerja Indonesia pulang ke Indonesia sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir dan tanggung jawab Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) terhadap Keselamatan dan Keamanan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang pulang ke Indonesia sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir, belum pernah dilakukan, dan dalam kesempatan ini peneliti akan melakukan penelitian terhadap masalah tersebut, maka dengan demikian penelitian ini adalah asli.

#### **F. Batasan Konsep**

Dalam penulisan hukum atau skripsi ini yang dimaksud dengan :



1. Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya)<sup>3</sup>.
2. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.
3. 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.
4. Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut calon TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

---

<sup>3</sup> W.J.S. Poerwadarminta. 1984. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. PN Balai Pustaka. Jakarta hlm.1014.

5. Pelaksanaan penempatan TKI swasta (PPTKIS) adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
6. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan Pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.
7. Perjanjian Penempatan TKI adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
8. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan mitra Usaha atau Pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di negara tujuan.
9. Keselamatan adalah perihai (keadaan dan sebagainya) selamat, kesejahteraan, kebahagiaan, dsb.<sup>4</sup>
10. Keamanan adalah ketentraman, keadaan aman.<sup>5</sup>

#### **G. Metode Penelitian**

1. Jenis penelitian adalah Penelitian Hukum Empiris, memerlukan data primer sebagai data utama di samping data sekunder (bahan hukum).
  - a. Penelitian Lapangan (data primer)

---

<sup>4</sup> *Ibid.*, hlm.893.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm.34.

Metode ini digunakan dengan cara terjun langsung ke lapangan, dengan tujuan untuk memperoleh data-data yang valid guna mendukung dalam penulisan hukum ini, sehingga akan diperoleh jenis data primer.

b. Penelitian Kepustakaan (data sekunder)

Metode ini digunakan dengan cara mempelajari peraturan perundang-undangan, buku-buku ataupun tulisan-tulisan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

2. Sumber data :

Sumber data penelitian hukum ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara langsung secara terpimpin dari responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari hasil mempelajari bahan-bahan, seperti literatur-literatur dan peraturan perundang-undangan yang mendukung, misalnya :

- Undang – Undang Dasar Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER.19/MEN/V/2006 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

### 3. Metode Pengumpulan Data :

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah data primer yang diperoleh dari hasil wawancara secara terpimpin dari responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari hasil mempelajari bahan-bahan seperti : Undang – Undang Dasar Tahun 1945, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER.19/MEN/V/2006 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan mempelajari buku – buku yang berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti tersebut.

### 4. Lokasi Penelitian :

Penelitian ini dilakukan di :

1. Kantor Dinas Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Klaten
2. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) :
  - a. PT RADESA GUNA PRIMA  
Alamat : Jl. Koprak Sayom No.1 Klaten Utara
  - b. PT DIAN YOGYA PERDANA cabang Klaten  
Alamat : Jl. Merbabu No.11 (Komplek SMKN 3 Klaten)  
Klaten

### 5. Metode penentuan sampel :

Sampel adalah sebagian atau contoh dari populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, yaitu pengambilan sampel dilakukan berdasarkan cirri-ciri tertentu yang dianggap mempunyai hubungan erat dengan obyek yang diteliti.

6. Responden dan Nara Sumber :

Responden adalah subyek yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti dalam wawancara ataupun kuesioner yang terkait langsung dengan permasalahan hukum yang diteliti.

Responden dalam penelitian hukum ini yaitu :

- 5 orang TKI yang pulang ke Indonesia sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir yang berangkat melalui PT RADESA GUNA PRIMA
- 5 orang TKI yang pulang ke Indonesia sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir yang berangkat melalui PT DIAN YOGYA PERDANA cabang Klaten
- Pimpinan PT RADESA GUNA PRIMA
- Pimpinan PT DIAN YOGYA PERDANA cabang Klaten

Nara Sumber adalah subyek yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti yang berupa pendapat hukum berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti.

Nara sumber dalam penelitian hukum ini yaitu :

- Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Klaten

#### 7. Metode analisis data :

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif, yaitu : berdasarkan responden serta apa yang diperoleh dari penelitian kepustakaan kemudian dirangkaikan dalam kalimat-kalimat yang logis. Dalam menganalisis untuk menarik kesimpulan digunakan metode berfikir

Induktif, yaitu pola berpikir yang berdasarkan dari suatu hal yang bersifat khusus kemudian ditarik ke dalam hal-hal yang bersifat umum.

### **H. SISTEMATIKA PENULISAN HUKUM**

Penulisan hukum ini disusun secara sistematis dalam bab per bab yang saling berhubungan antara yang satu dengan yang lainnya dengan tujuan agar terwujud penulisan hukum yang menghasilkan keterangan yang jelas dan sistematis. Adapun bab-bab tersebut sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang diangkat kemudia dituangkan dalam suatu rumusan masalah yang menjadi dasar dilakukannya penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metode penelitian, dan sistematika penulisan hukum.

#### **BAB II PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang teori-teori yang mendukung dan berhubungan dengan masalah yang dibahas, meliputi : 1. tinjauan umum tentang perjanjian kerja, yang berisi pengertian perjanjian kerja, kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, unsur perjanjian kerja, bentuk dan jenis perjanjian kerja, isi perjanjian kerja. 2. tinjauan tentang Tenaga Kerja Indonesia, yang berisi pengertian Tenaga Kerja Indonesia, ketentuan umum dan syarat bagi Tenaga Kerja Indonesia yang akan ditempatkan di luar negeri. 3. tinjauan tentang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS), yang berisi pengertian PPTKIS, ketentuan umum dan syarat berdirinya PPTKIS. 4. tinjauan tentang pelaksanaan penempatan TKI ke luar negeri, yang berisi pra penempatan, masa penempatan, purna penempatan, dan perpanjangan perjanjian kerja. 5. Penyebab-Penyebab TKI Pulang ke Indonesia Sebelum Jangka Waktu Perjanjian Kerja Berakhir. 6. Tanggung Jawab PPTKIS Terhadap Keselamatan dan Keamanan TKI yang Pulang ke Indonesia Sebelum Jangka Waktu Perjanjian Kerja Berakhir, yang berisi tanggung jawab PT Radesa Guna Prima dan PT Dian Yogya Perdana.

### BAB III PENUTUP

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran berdasarkan penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN