

PROBLEMATIKA PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN TERHADAP HAK TENAGA KERJA INDONESIA

PROBLEMS OF INDONESIAN MANPOWER SERVICE COMPANIES (PJTKI) IN PROVIDING PROTECTION OF THE RIGHTS OF INDONESIAN WORKERS (TKI)

Jaenam¹, Zulkifli²

^{1,2} Universitas PGRI Sumatera Barat, Jl. Gajah Mada, Padang, Sumatera Barat, Indonesia.

E-mail: jaenamjae75@gmail.com

ABSTRAK

Sebagai biro pemasok tenaga kerja terbesar di Asia, Indonesia mengalami berbagai masalah dan kendala dalam penyelesaian hak-hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI), karena begitu banyaknya biro-biro penyalur Tenaga Kerja Indonesia baik ke dalam maupun keluar negeri yang tidak maksimal dalam pemberian hak perlindungan hukum. Fenomena ini menjadi semacam gunung es yang merugikan terutama terkait masalah yang dialami biro itu sendiri dalam memberikan perlindungan hukum. Tujuan penelitian ini adalah mengungkap fakta di lapangan terkait masalah hak perlindungan yang diberikan dilihat dari fase pra penempatan, ketika penempatan dan pasca penempatan. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif (paradigma naturalistik) yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan pihak penyalur tidak maksimal dalam memberikan hak perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia. PJTKI perlu memberikan hak perlindungan hukum secara optimal kepada TKI yang tergabung dalam biro masing-masing.

Kata kunci; Hak, PJTKI, TKI, Biro, Indonesia.

ABSTRACT

As the largest labor supply bureau in Asia, Indonesia has experienced various problems and obstacles in the settlement of the rights of Indonesian Migrant Workers (TKI), because there are so many bureaus distributing Indonesian Migrant Workers both inside and outside the country that are not optimal in providing legal protection rights. This phenomenon becomes a kind of detrimental iceberg, especially related to the problems experienced by the bureau itself in providing legal protection. The purpose of this research is to reveal facts on the ground regarding the issue of protection rights given from the pre-placement, placement and post-placement phases. This study uses a qualitative research methodology (naturalistic paradigm) that is research that produces descriptive data in the form of written or spoken words from people and observable behavior. The results of the study indicate that the tendency of the supplier is not optimal in providing legal protection rights for Indonesian workers. PJTKIs need to provide optimal legal protection rights to TKI who are members of their respective bureaus.

Keywords; Rights, PJTKI, TKI, Indonesia

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara pengirim tenaga kerja migran terbesar di Asia yang disebut dengan Tenaga Kerja Indonesia atau TKI (Abdul Haris dan Nyoman Andika, 2012:2). Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disebut dengan PJTKI) adalah institusi swasta yang diberi monopoli oleh pemerintah Indonesia untuk merekrut dan memroses pengiriman TKI ke negara-negara lain, dan menjamin penempatan tenaga kerja di bawah BNP2TKI atau Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Idealnya, mekanisme penyaluran Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang dilakukan oleh Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) ditetapkan melalui tiga fase tanggung jawab penempatan, yakni; fase pra penempatan, selama penempatan, dan purna penempatan. Pada fase pra penempatan, seorang calon TKI harus melengkapi syarat-syarat yang sudah ditetapkan untuk dapat diberangkatkan ke negara tujuan. Pada fase penempatan, PJTKI wajib memiliki dokumen perjanjian kerjasama penempatan dan surat permintaan TKI (*job order/demand letter*) atas nama PJTKI yang bersangkutan dengan negara tujuan. PJTKI wajib menempatkan TKI sesuai dengan perjanjian kerja. Pada fase purna penempatan, PJTKI masih memiliki tanggung jawab untuk keperluan TKI

dengan selamat ke tanah air. Ketiga mekanisme ini ditujukan juga untuk melindungi hak TKI (Muhadjir Darwin, 2015:25).

Boedi Maryoto (2017:4) yang menyatakan bahwa manajemen kerja yang baik dalam sebuah perusahaan PJTKI akan menghindari resiko terjadinya pelanggaran terhadap hak TKI. Manajemen kerja yang dimaksud adalah adanya perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*).

Pelanggaran terhadap hak TKI tidak bisa dilepaskan dari masalah penempatan TKI oleh PJTKI (mulai dari fase pra penempatan, selama penempatan, dan purna penempatan) yang lebih bersifat “ritual massal” atau lebih mementingkan kuantitas belaka. Artinya, perekrutan calon TKI tanpa seleksi yang ketat dan pembekalan yang diberikan hanya memakan waktu yang singkat, kurang lebih satu minggu. Pemerintah pun sepertinya masih belum bisa mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak TKI.

Berdasarkan data di lapangan, tidak ada standar akreditasi berdasarkan sistem kerja dalam PJTKI di Kota Padang, walaupun peraturan perundang-undangan telah ditetapkan mengenai perlindungan terhadap TKI, yaitu Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan

Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa walaupun aspek perlindungan hukum terhadap TKI sudah ditetapkan oleh pemerintah, akan tetapi PJTKI tidak bisa melepaskan tanggung jawab terhadap TKI yang diberangkatkan ke luar negeri melalui jasa mereka. PJTKI tetap memiliki peranan dan bertanggung jawab penuh untuk melindungi hak-hak TKI, baik pada fase pra penempatan, masa penempatan, maupun pasca penempatan.

Penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai masalah PJTKI di Kota Padang dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak TKI, khususnya pada masa pra penempatan, masa penempatan, dan pasca penempatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif (*paradigma naturalistik*) yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan analisis yang digunakan adalah pendekatan *analisis deskriptif*, yaitu penelitian yang tujuannya untuk menguraikan, menerangkan atau menjelaskan secara mendalam tentang variabel tertentu yang ada dalam suatu masyarakat. Dalam

kajian ini, penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menghimpun keterangan yang berdasarkan kejadian atau pengalaman yang telah atau sedang berlangsung, yang menyangkut mengenai peranan PJTKI di Kota Padang dalam memberikan perlindungan terhadap hak TKI yang diberangkatkan ke luar negeri melalui jasa mereka.

Lokasi pelaksanaan penelitian ini adalah Kota Padang. Pemilihan Kota Padang sebagai lokasi penelitian karena Kota Padang merupakan ibukota dan pusat pemerintahan Propinsi Sumatera Barat sehingga bisa dipastikan PJTKI lebih banyak berdiri di Kota Padang jika dibandingkan dengan kabupaten/kota lain di Propinsi Sumatera Barat.

Informan dalam penelitian ini adalah para pimpinan dan beberapa orang karyawan pada masing-masing PJTKI yang diteliti, serta calon TKI, dan mantan TKI yang dikirim oleh PJTKI ke luar negeri. Informan dalam penelitian ini ditetapkan dengan kriteria bahwa informan adalah orang-orang yang benar-benar mengetahui atau terlibat langsung dengan masalah yang ingin dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penentuan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari

populasi yang sudah jelas keberadaannya anggotanya dan telah ditetapkan sebelumnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Masalah yang Dialami PJTKI dalam Melindungi Hak TKI

Masalah yang dialami PJTKI dalam rangka melindungi hak TKI tidak bisa dilepaskan dari fungsi manajemen yang dilakukan oleh PJTKI yang bersangkutan. Setiap kegiatan organisasi yang melibatkan orang-orang memerlukan kerjasama, apakah itu kegiatan yang sifatnya *profit oriented* atau *non profit oriented*, dan sarat dengan manajemen, seperti halnya mengelola, mengatur organisasi (perusahaan), ormas atau perkumpulan olah raga dan lain sebagainya, baik pengelolaannya secara formal, informal, tradisonal, atau modern karena pola intinya manajemen itu adalah *to manage*, bagaimana mengatur, apa yang diatur dan siapa yang mengaturnya, kemudian untuk apa hal itu diatur. Pertanyaan-pertanyaan ini menggambarkan betapa sangat urgennya manajemen dalam pelaksanaan suatu organisasi (SP. Siagian, 1999:12).

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui proses manajemen tersebut, tentunya dimulai dari bagaimana seorang manajer memahami dirinya sendiri sebagai manajer atau pimpinan tentang gaya

atau seni yang akan ditetapkannya, bagaimana kemampuan dan kecakapan yang dimilikinya dan srategi apa yang digunakan untuk mempercepat proses pelaksanaan pencapaian tujuan tersebut, yang pada akhirnya pencapaian yang diinginkan tersebut dapat berjalan secara efisien dan efektif atau berdaya guna. Manajemen yang baik adalah bagaimana alur implementasinya dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, tanpa masalah dan sesuai dengan prinsip-prinsip dan fungsi manajemen (SP. Siagian, 1999:15).

SP. Siagian (1999:1) menjelaskan dalam menjalankan suatu organisasi, manajer harus memiliki dan memahami kaedah-kaedah, prinsip-prinsip, dan konsep-konsep tentang manajemen. Dengan demikian, diharapkan mampu menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Manajer dapat melaksanakan kegiatan manajemen apabila unsur-unsur dan fungsi-fungsi dari manajemen tersebut dapat digerakan sesuai dengan alurnya. Hal ini dapat digambarkan dalam 4 fungsi manajemen, antara lain sebagai berikut.

a. Perencanaan

Perencanaan yang terorganisir dibutuhkan oleh setiap organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dan menetapkan prosedur terbaik untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau

organisasi tersebut. Selain itu, melalui perencanaan yang baik memungkinkan beberapa pencapaian, yaitu berikut ini.

- 1) Organisasi bisa memperoleh dan mengikat sumberdaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan.
- 2) Para anggota organisasi untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang konsisten dengan berbagai tujuan terpilih, dan
- 3) Kemajuan dapat terus dimonitor dan diukur, sehingga tindakan korektif dapat diambil bila tingkat kemajuan tidak memuaskan.

Dengan demikian, berdasarkan data yang ditemui pada empat PJTKI di kota Padang pada temuan khusus penelitian, dapat dijelaskan bahwa masalah yang dihadapi oleh PJTKI dalam memberikan perlindungan terhadap TKI dapat diamati pada perencanaan. Sebagaimana konsep perencanaan, yaitu penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metoda, sistem, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, setiap PJTKI membutuhkan perencanaan yang mengarah kepada pelaksanaan kerja yang memerhatikan perlindungan terhadap PJTKI.

Temuan penelitian menyatakan secara umum PJTKI di kota Padang cenderung

memiliki tujuan untuk mendapatkan TKI sebanyak-banyaknya. Hal ini lah yang menjadi permasalahan dalam tubuh PJTKI karena tidak memiliki strategi yang jelas bagaimana jika terjadi permasalahan pada TKI dan bagaimana memberikan perlindungan pada TKI. Dengan demikian, tidak sedikit TKI dan calon TKI yang melaporkan kerugian yang mereka alami.

b. Pengorganisasian

Setelah perencanaan disusun untuk mencapai tujuan-tujuan dan program-program untuk mencapai tujuan, perlu adanya kegiatan merancang dan mengembangkan suatu pengorganisasian yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah :

- 1) Penentuan sumberdaya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi;
- 2) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat “membawa” hal-hal tersebut kearah tujuan;
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu dan kemudian;
- 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur

formal dimana pekerjaan di tetapkan, dibagi dan dikoordinasikan.

Manajer perlu mempunyai kemampuan untuk mengembangkan (dan kemudian memimpin) tipe organisasi yang sesuai dengan tujuan, rencana dan program yang telah ditetapkan. Perbedaan tujuan akan membutuhkan jenis organisasi yang berbeda pula.

Berdasarkan data yang ditemukan mengenai pengorganisasian, PJTKI di kota padang telah memiliki pengorganisasian yang cukup baik, namun karena tujuan tidak terarah pada pengorganisasian mengatasi permasalahan TKI sehingga hal ini memberikan masalah pada PJTKI untuk memberikan perlindungan kepada TKI. Hal itu terlihat dari adanya ketidak jelasan karyawan yang bekerja pada devisi tertentu sesuai dengan kebutuhan kerja dan kepentingan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan PJTKI untuk menetapkan pengorganisasian untuk perkembangan perusahaan dengan baik.

c. Pengarahan (*directing*)

Sesudah rencana dibuat, organisasi dibentuk dan disusun personalianya, langkah berikutnya adalah menugaskan karyawan untuk bergerak menuju tujuan yang telah ditentukan. Fungsi pengarahan (*leading*), secara sederhana, adalah untuk

membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan. Fungsi ini melibatkan kualitas, gaya, dan kekuasaan pemimpin serta kegiatan-kegiatan kepemimpinan seperti komunikasi, motifasi dan disiplin. Fungsi *leading* sering disebut dengan bermacam-macam nama, antara lain *leading*, *directing*, *motifating*, *actuating* atau lainnya. Bila fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak menyangkut aspek-aspek abstrak proses manajemen, kegiatan pengarahan langsung menyangkut orang-orang dalam organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian juga menjelaskan, pengarahan diperlukan penetapan yang baik, agar tujuan yang diharapkan dapat terwujud. Pengarahan yang baik akan meminimalkan masalah yang dihadapi PJTKI untuk melindungi TKI. Oleh karena itu, manajer atau pimpinan perlu mengarahkan kerja karyawan agar terarah dan tercapai tujuan secara baik artinya dapat melindungi TKI secara baik.

d. Pengawasan

Semua fungsi terdahulu tidak akan efektif tanpa fungsi pengawasan (*controlling*), atau sekarang banyak digunakan istilah pengendalian. Pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa

rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali.

Fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup empat unsur yaitu:

- 1) Penetapan standar pelaksanaan;
- 2) Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan;
- 3) Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, dan
- 4) Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.

Semua fungsi-fungsi manajemen ini harus dilaksanakan oleh manajer kapan saja dan dimana saja kelompok-kelompok diorganisasi, walaupun ada perbedaan tekanan untuk tipe organisasi, jabatan-jabatan fungsional, dan tingkatan manajemen yang berbeda. Satu atau lebih fungsi mungkin lebih ditekankan dari pada fungsi-fungsi lain dengan adanya perbedaan tingkatan manajemen.

Sebagai contoh, perencanaan adalah fungsi yang menjadi perhatian utama

manajemen puncak, dimana manajemen lini-pertama lebih memperhatikan fungsi pengarahan. Akhirnya, kegagalan atau sukses suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan manajer untuk melaksanakan fungsi-fungsi tersebut dengan efektif.

Berdasarkan temuan penelitian dapat dikatakan bahwa PJTKI di Kota Padang menerapkan manajemen kerja dan didasarkan pada empat pola, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Melalui manajemen kerja inilah PJTKI dapat melakukan mekanisme perekrutan dan seleksi calon TKI, pelatihan, dan pengiriman calon TKI menjadi TKI. Rekrutmen dilakukan dengan tujuan untuk menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja yang memenuhi syarat, dan agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan. Selain itu, rekrutmen juga dilakukan untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan. Jika semua pola manajemen itu sudah dilakukan, maka calon TKI sudah layak untuk diberangkatkan ke luar negeri.

Akan tetapi dalam kenyataannya, berbagai masalah juga terjadi pada PJTKI di Kota Padang sekaitan dengan pelaksanaan keempat fungsi manajemen tersebut di atas. Mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengawasan yang dilakukan oleh PJTKI di Kota Padang masih

ada kekurangannya dan imbasnya dapat merugikan pihak TKI maupun calon TKI.

Masalah perlindungan yang diterima TKI dari PJTKI adalah dilihat dari fase pra penempatan adalah pihak PJTKI tidak sepenuh hati dalam melindungi hak TKI. Contoh yang dialami oleh calon TKI yang ditipu oleh calo yang mengatasnamakan PJTKI, sehingga mereka terpaksa mengeluarkan uang dalam jumlah yang besar agar bisa didaftarkan ke PJTKI yang diinginkan. Pada fase masa penempatan, masalah perlindungan yang diterima TKI dari PJTKI pada fase masa penempatan adalah ketika berada di tempat tujuan, TKI dilepas begitu saja termasuk dalam lingkungan domestik majikan tanpa perlindungan dan pengawasan dari pihak PJTKI. Pada fase pasca penempatan, masalah perlindungan yang sering dialami oleh TKI adalah saat pulang ke tanah air sering “diperas” oleh “oknum-oknum” di Bandara Internasional Minangkabau, seperti TKI diserbu oleh pegawai loket penukaran uang yang menawarkan penukaran uang asing ke rupiah dengan nilai tukar yang tentu saja lebih murah

ditipu oleh calo yang mengatasnamakan PJTKI, sehingga mereka terpaksa mengeluarkan uang dalam jumlah yang besar agar bisa didaftarkan ke PJTKI yang diinginkan. Pada fase masa penempatan, masalah perlindungan yang diterima TKI dari PJTKI pada fase masa penempatan adalah ketika berada di tempat tujuan, TKI dilepas begitu saja termasuk dalam lingkungan domestik majikan tanpa perlindungan dan pengawasan dari pihak PJTKI. Pada fase pasca penempatan, masalah perlindungan yang sering dialami oleh TKI adalah saat pulang ke tanah air sering “diperas” oleh “oknum-oknum” di Bandara Internasional Minangkabau, seperti TKI diserbu oleh pegawai loket penukaran uang.

SIMPULAN

Masalah perlindungan yang diterima TKI dari PJTKI adalah dilihat dari fase pra penempatan adalah pihak PJTKI tidak sepenuh hati dalam melindungi hak TKI. Contoh yang dialami oleh calon TKI yang

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haris dan Nyoman Andika. 2002. *Gelombang Migrasi dan Konflik Kepentingan Regional (dari Perbudakan ke Perdagangan Manusia)*. Yogyakarta: LESFI.
- Boedi Maryoto. 2007. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita di Luar Negeri*. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Depkeh RI.
- Hafidi. 2001. *Manajemen & Implementasi dalam Organisasi*. Banten: STIE Bina Bangsa Press.
- I Dewa Rai Astara. 2016. "Aspek Perlindungan Hukum Hak-hak TKI di Luar Negeri". *Tesis*. Tidak diterbitkan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Muhadjir Darwin. 2015. *Bagai Telur di Ujung Tanduk, Mobilitas Lintas Batas dan Eksploitasi Seksual di Kawasan Asia Tenggara dan Sekitarnya*. Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan. Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri