

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TENAGA  
KERJA BEKERJA DI LUAR NEGERI SERTA IMPLIKASI  
TERHADAP KESEJAHTERAAN KELUARGA  
DILIHAT DARI PERSPEKTIF ISLAM**

**Oleh:  
Sri Rahmany, SE.I.M.E.Sy**

***Abstrak***

*Pengiriman TKI ke Malaysia dapat menimbulkan dampak positif dan dampak negatif bagi Indonesia-Malaysia. Dampak positif bagi Indonesia antara lain adalah menambah devisa negara, terpenuhinya lapangan kerja bagi penduduknya, meningkatnya pendapatan dan taraf hidup para TKI. Sedangkan dampak negatifnya antara lain adalah ketergantungan Indonesia pada negara lain dalam hal penyediaan lapangan kerja, citra Indonesia menjadi kurang baik dimata negara lain. Dampak positif bagi Malaysia antara lain adalah mempercepat laju pertumbuhan ekonomi negara Malaysia dengan tersedianya lapangan kerja yang relatif murah. Salah satu langkah kebijakan yang diambil pemerintah untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan ini adalah memfasilitasi pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Untuk mengimplementasikan kebijakan ini, pemerintah membentuk lembaga Antar Kerja Antar Negara (AKAN) di bawah Departemen Tenaga Kerja RI untuk mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan ini, AKAN berkerjasama dengan berbagai Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia. Ada dua faktor yang mendorong pemerintah mengambil kebijakan pengiriman kebijakan pengiriman TKI ke luar negeri. Pertama, semakin kompleksnya masalah kependudukan yang terjadi didalam negeri dengan berbagai implikasi sosial ekonominya seperti masalah pengangguran, menyebabkan harus ditempuh langkah-langkah inovatif untuk berusaha mengurangi tekanan masalah tersebut. Kedua, terbukanya kesempatan kerja yang cukup luas di negara lain dan dapat menyerap tenaga kerja Indonesia dalam jumlah yang cukup besar. Kesempatan kerja tersebut selain dapat menyerap tenaga kerja juga menawarkan tingkat penghasilan dan fasilitas menarik dibandingkan dengan kerja di dalam negeri.*

***Kata Kunci : Tenaga kerja , bekerja diluar negeri dan kesejahteraan keluarga***

**A. PENDAHULUAN**

**1. Latar Belakang Penulisan**

Fenomena global yang terjadi pada sebagian besar negara di dunia adalah migrasi internasional (termasuk migrasi tenaga kerja). Fenomena ini terus berkembang seiring pola hubungan yang terjalin antar negara dalam berbagai dimensi. Meningkatnya hubungan antar negara pada gilirannya berpengaruh pada identitas atau migrasi ke negara bersangkutan. Era globalisasi yang sedang

berproses telah meniupkan angin optimisme yang tinggi dalam bidang ekonomi melebihi masa lalu dalam peradaban manusia. Era ini ditandai antara lain dengan terbentuknya pasar tunggal dalam perekonomian dunia. Pada sisi lain, pergerakan modal termasuk mobilitas sumber daya manusia sedemikian menarik sehingga fenomena migrasi tenaga kerja internasional tidak terelakan.

Meningkatnya jumlah pekerja migran dari tahun ke tahun, untuk bekerja di luar negeri merupakan salah satu indikator dari globalisasi atau integrasi internasional. Indonesia sebagai bagian integral dari ekonomi global tidak dapat melepaskan diri dari dinamika tersebut, sehingga pengiriman pekerja migran ke luar negeri berdampak signifikan pada makro ekonomi. Karena itu dalam perkembangannya, negara-negara tujuan TKI dari tahun ke tahun juga terus bertambah.

Salah satu indikator pertumbuhan ekonomi di suatu wilayah ditunjukkan dengan perbaikan tingkat produk domestik regional bruto (PDRB) yang mengacu pada total nilai moneter dari semua barang dan jasa yang telah dihasilkan di dalam batas-batas geografis tertentu. Secara sederhana produk domestik regional bruto ini dapat dihitung berdasarkan nilai keluaran semua barang dan jasa jadi. Meskipun pendapatan dari buruh migran (remitan) merupakan pendapatan dari luar negeri yang tidak diperhitungkan dalam PDRB, tetapi pemanfaatannya sebagai alat untuk menyukseskan kebutuhan konsumsi rumah tangga dan investasi serta tabungan di dalam negeri, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap produk domestik regional bruto.

Pada kesempatan kali ini penulis akan membahas dengan tema tentang **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Bekerja di Luar Negeri serta Implikasi terhadap Kesejahteraan Keluarga di lihat dari Perspektif Islam”**. Menurut penulis tema tersebut akan menarik jika dibahas sebab banyak fenomena tentang TKI yang disiksa, dianiaya, dilecehkan, dan lain sebagainya di luar negeri oleh para majikannya. Hal tersebut baru sebagian dari sifat negatif TKI di luar negeri dan masih banyak yang akan kita bahas nantinya baik dari sifat negatif maupun dari sifat positifnya.

## **2. Rumusan Penelitian**

1. Apa saja Faktor yang mempengaruhi tenaga kerja di luar negeri?
2. Apa saja Dampak Positif-Negatif Tenaga Kerja Bengkalis di Luar Negeri?
3. Bagaimana bentuk Kebijakan untuk Mengatasi Dampak dari TKI ke Malaysia

## **B. Kajian Teoritis**

Sumber daya manusia di Bengkalis sangat banyak. Namun, dilain pihak sumber daya alamnya belum dikelola dengan baik sehingga lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan potensi tenaga kerja yang ada. Hal inilah yang mendorong minat Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk bekerja di Malaysia terutama di Bengkalis. Selama kurun waktu tujuh tahun terakhir, penempatan TKI ke luar negeri memang banyak mengundang dan mengundang masalah yang memerlukan perhatian dan pemikiran yang bijak. Hingga saat ini belum ada penyelesaian konkret mengenai masalah tersebut. Masalah tersebut belum tuntas

akan tetapi malah justru ditambah oleh pengiriman TKI yang lainnya. Pemerintah kedua negara harus lebih sering bekoordinasi dalam menangani masalah yang menyangkut ketenagakerjaan.

Akan tetapi ada juga dampak positif dari TKI tersebut dimana adalah TKI dapat memperoleh pekerjaan sehingga dapat menghidupi keluarganya masing-masing. Selain mendapat pekerjaan negara juga akan mendapatkan devisa. Sedangkan dampak negatif dari pengiriman TKI adalah terjadinya tindakan kekerasan.

Malaysia banyak membutuhkan tenaga kerja untuk sektor formal maupun informal terutama untuk perkebunan dan juga untuk kepentingan individu warganya. Kebanyakan TKI yang bekerja di Malaysia merupakan tenaga kerja yang tidak terdidik, yang biasanya bekerja sebagai pembantu rumah tangga maupun buruh di sektor perkebunan kelapa sawit. Dengan datangnya TKI ke sana, bagi Negara Malaysia jelas berpengaruh pada pertumbuhan ekonomi dikarenakan terpenuhinya kebutuhan tenaga kerja yang relatif murah untuk perkebunan maupun di sektor informal lain seperti PRT (Pembantu Rumah Tangga) jelas ini sangat menguntungkan bagi Negara Malaysia tersebut.

Indonesia merupakan negara yang kaya raya akan sumber daya alam dan manusianya. Hingga tahun 2015 jumlah penduduk Indonesia telah mencapai angka 300 juta jiwa. Menurut kepala BKKBN jumlah penduduk saat ini sudah 237 juta jiwa dan akan meningkat pada akhir tahun menjadi 241 juta jiwa. Hal ini menandakan bahwa saat ini sumber daya manusia di Indonesia sangat banyak. Namun dilain pihak sumber daya alamnya belum dikelola dengan baik sehingga lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan potensi tenaga kerja yang ada. Malaysia berkembang pesat luar biasa sehingga banyak lapangan kerja yang tersedia di sana. Jika kita melihat jumlah penduduknya, jumlah penduduk di Negara Malaysia sangat sedikit yaitu mencapai 30 juta jiwa. Taraf hidup penduduk Malaysia relatif lebih baik bila dibandingkan dengan taraf hidup penduduk Indonesia. Lapangan kerja banyak tersedia di Malaysia. Hal inilah yang mendorong minat Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk bekerja di Malaysia. Dengan datangnya tenaga kerja ke Malaysia dapat menimbulkan dampak positif dan negatif bagi Indonesia dan Malaysia.

Seperti kita ketahui, Indonesia banyak mengirim TKI-nya ke Malaysia. Jumlah TKI yang ke Malaysia pada tujuh tahun terakhir (2008-2014) terdapat penempatan sejumlah 833.414 orang. Hal ini tidak sebanding dengan jumlah pertumbuhan penduduk yang ada di Indonesia. Selama kurun waktu tujuh tahun terakhir, penempatan TKI ke luar negeri memang banyak mengandung dan mengundang masalah yang memerlukan perhatian dan pemikiran yang bijak. Jumlah korban TKI yang meninggal dan yang mengalami kekerasan sebanyak 44.573 jiwa. Hingga saat ini belum ada penyelesaian konkret mengenai masalah tersebut. Masalah tersebut belum tuntas akan tetapi malah justru ditambah oleh pengiriman TKI yang lainnya. Seperti yang kita ketahui bahwa upah minimum di Indonesia sekitar Rp 1.210.000,- hingga Rp 2.441.000,-. Hal tersebut mengakibatkan banyak penduduk Indonesia yang ingin bekerja menjadi TKI karena menjanjikan upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan bekerja di

Indonesia. Sedangkan di Malaysia standar gajinya minimal RM. 1.500,- sehingga kalau disetarakan dengan nilai rupiah Indonesia adalah Rp. 2.250.000,-. Sehingga bisa dikatakan lumayan tinggi gaji yang diberikan oleh negara tetangga tersebut.

Apalagi di Bengkalis, sebagian masyarakat pulau Bengkalis sedang dihadapkan pada kondisi yang kurang menguntungkan, terutama para petani karet. Hampir dua bulan terakhir karena musim hujan petani karet lebih banyak nganggur ketimbang menakik atau menoreh pohon karet mereka. Tidak hanya karena musim hujan, tapi juga harga karet yang jatuh ke level terendah membuat semangat petani memudar.

Kegundahan Mazlan (41) dan ratusan petani karet di Kecamatan Bantan dan Bengkalis semakin bertambah, ketika harga-harga kebutuhan dapur mulai meroket dampak kenaikan harga BBM yang ditetapkan pemerintah beberapa waktu lalu. Sebagian petani karet ada yang mengadu nasib ke kota, menjadi buruh bangunan, sebagian lagi menjadi buruh serabutan, apapun pekerjaan dilakukan asal menghasilkan dan halal. Sementara Mazlan dan petani lainnya terpaksa berusaha mengadu nasib ke negeri Ringgit Malaysia.

Berangkat ke Malaysia sebetulnya pilihan terakhir, ketika memang di negeri sendiri mereka dihadapkan pada kondisi serba sulit. "Mau noreh musimnya hujan terus, harga ojolpun turun, cuma Rp 5.500-Rp 6000/Kg. Sebagian kawan mengadu nasib menjadi buruh bangunan di Bengkalis. Mumpung ada yang nawarkan kerja di Malaysia, kita ikut sajalah," ujar Mazlan, Minggu (30/11/2014).

Manjadi buruh di negeri orang ada enak dan tak enaknya. Dibanding menjadi pekerja bangunan di kampung atau di kota (Bengkalis, red). Hasil pekerjaan di Malaysia memang agak lebih lumayan. Tapi, tak semua mereka yang mengadu nasib ke Malaysia memperoleh pekerjaan, bahkan ada pula yang terpaksa berurusan dengan aparat kerajaan (polisi, imigrasi, red), karena menyalahgunakan paspor kunjungan dijadikan untuk mencari pekerjaan. Tapi apa mau dikata, ketika musim serba tidak mendukung, apapun kesempatan akan dijalankan, walau mereka yang belum pernah memijakan kaki ke Malaysia sekalipun. Seperti Nawan (45) misalnya, sudah berpuluh tahun dirinya memijakkan kaki di Malaysia, kerja-kerja beratpun sudah lama tak dilakoninya. "Ya mau bagaimana lagi, mau noreh musimnya hujan terus, harga karet pun murah, sementara anak butuh uang untuk sekolah. Ya mumpung ada yang ngajak ngadu nasib ke Malaysia, ya kita cubalah," ujar Nawan.

Diakui Nawan, kondisi ekonomi sebagian masyarakat kampung khususnya petani karet memang sedang sulit-sulitnya. Selain harga karet yang jeblok, sejak dua bulan terakhir kondisinya juga sering hujan, sehingga petani karet tidak bisa bekerja. "Ditambah lagi harga-harga melonjak naik akibat naiknya harga minyak, yang pasti kehidupan sebagian masyarakat semakin sulit," kata Nawan lagi.

Beda dengan karet, sejak beberapa bulan terakhir harga buah pinang lumayan tinggi, beberapa waktu lalu harga pinang kering mencapai Rp 12000/kg, kini turun menjadi Rp 8000/kg. Harga segitupun cukup lumayan dibanding dengan harga karet, sayang tidak semua warga memiliki pohon pinang.

Pemilik pohon pinang juga tidak perlu bersusah-susah menyabit (mengait) buah yang masih lekat di pohon, membelah, menjemur lalu ketika sudah kering

dikeluarkan dari sabutnya. Karena sudah ada pembeli yang datang ke rumah-rumah, menyabit dan membeli buah pinang yang masih bulat dan basah."Harganya memang agak tinggi, 1 ember cat besar dibeli Rp10.000, sayang di kampung ini tidak ada yang berkebun pinang secara khusus, paling hanya menanam di sekeliling rumah atau tumbuh liar di kebun-kebun karet. Tapi alhamdulillah, cukuplah untuk menambah beli garam dapur," ujar Rahmah warga Kembang Luar. Dengan demikian semakin meningkatkan jumlah para pekerja yang pergi ke Malaysia walaupun mereka tidak mempunyai kemampuan yang bisa berkompetensi di sana. Sehingga menjadikan potensi tenaga kerja Indonesia yang luar biasa banyaknya, sedangkan di dalam negeri kita sendiri yang belum bisa menyediakan lapangan kerja yang mencukupi, serta upah buruh dalam negeri yang relatif rendah, mendorong banyak orang Indonesia yang memilih menjadi TKI untuk kerja ke luar negeri, salah satunya ke Malaysia.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengiriman TKI ke Malaysia dapat menimbulkan dampak positif dan dampak negatif bagi Indonesia-Malaysia. Dampak positif bagi Indonesia antara lain adalah menambah devisa negara, terpenuhinya lapangan kerja bagi penduduknya, meningkatnya pendapatan dan taraf hidup para TKI. Sedangkan dampak negatifnya antara lain adalah ketergantungan Indonesia pada negara lain dalam hal penyediaan lapangan kerja, citra Indonesia menjadi kurang baik dimata negara lain. Dampak positif bagi Malaysia antara lain adalah mempercepat laju pertumbuhan ekonomi negara Malaysia dengan tersedianya lapangan kerja yang relatif murah.

Dampak negatif bagi Indonesia-Malaysia adalah sering terjadi tindak kekerasan ataupun kasus kemanusiaan lainnya yang dapat memicu ketegangan kedua negara. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia dan Malaysia harus lebih cepat dan tanggap dalam mengatasi masalah-masalah sosial yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dengan penegakan hukum yang semestinya, lebih mengedepankan kepentingan persahabatan kedua negara. Pemerintah diharapkan dalam kedepannya secara bertahap sebisanya mengurangi jumlah pengiriman TKI keluar negeri, mengolah sumber daya alam yang tersedia sehingga menciptakan peluang kerja di dalam negeri.

Tenaga kerja sebagai sumber daya aktif merupakan salah satu faktor bagi kelancaran suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberadaan tenaga kerja dalam menjalankan aktivitasnya, seharusnya didukung oleh sarana dan prasarana serta bentuk manajemen yang baik dan manusiawi, agar tenaga kerja tersebut dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan tanpa rasa kecewa, ketidakpuasan dan kecemasan.

Tenaga kerja sebagai faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung, tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan. Banyak Negara di Asia Timur, Timur Tengah, Afrika dan Amerika Selatan yang kaya akan sumber alam tapi karena mereka belum mampu menggalinya maka mereka tetap miskin dan terbelakang, oleh karena itu disamping adanya sumber alam juga harus ada rakyat yang bekerja

sejati-sungguh, tekun dan bijaksana agar mampu mengambil sumber alam untuk kepentingannya.

Al Qur'an telah memberi penekanan yang lebih terhadap tenaga manusia. Ini dapat dilihat dari petikan surat An Najm:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya: "Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang diusahakannya." (An Najm: 39)

Siapa yang bekerja keras akan mendapat ganjaran masing-masing yang sewajarnya. Prinsip tersebut berlaku bagi individu dan juga Negara. Al Qur'an menunjukkan prinsip asas tersebut dalam surat Al Anfaal:

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَى قَوْمٍ لَّحَدِّ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ عَلِيمُ سَمِيعٌ

Artinya: "Demikian itu karena sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan mengubah suatu nikmat yang telah dianugerahkan terhadap suatu kaum hingga kaum itu merubah apa yang ada pada mereka sendiri dan sesungguhnya Allah Maha Mendengar Lagi Maha Mengetahui". Al Anfaal:53)<sup>1</sup>

Dengan disahkannya Undang-undang nomor 39 tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, maka semakin jelas dan nyata kewenangan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam mengatur penempatan TKI.<sup>2</sup> Pasal 1 angka (1) Undang-undang nomor 39 tahun 2004 memberikan definisi yuridis "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." Sedangkan dalam pasal 1 angka (3) dalam Undang-undang nomor 39 tahun 2004 bahwa yang dimaksud dengan "Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI 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 sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan." Dalam pasal 31 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 dinyatakan bahwa "Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri." Kemudian dalam pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) dijelaskan bahwa "Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum."

<sup>1</sup>Nurul Huda, *et.al.*, *Ekonomi makro Islam*, Kencana, Jakarta, 2008, hal. 207-208

<sup>2</sup> Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 nomor 139, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Penempatan tenaga kerja terdiri dari: penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan . penempatan tenaga kerja di luar negeri (pasal 33 Undang-undang nomor 13 tahun 2003). Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia (pasal 3 Undang-undang nomor 39 tahun 2004).

Ada beberapa penyebab terjadinya ketidakamanan yang diderita oleh para TKI, khususnya para Pembantu Rumah Tangga (selanjutnya disebut dengan: PRT), yaitu:

1. Tingkat pendidikan TKI di luar negeri untuk sektor PRT yang rendah  
Kondisi ini kurang memberikan daya tawar (*bargaining position*) yang tinggi terhadap majikan di luar negeri yang akan mempekerjakannya. Keterbatasan pengetahuan tersebut meliputi tata kerja dan budaya masyarakat setempat. Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap penguasaan bahasa, akses informasi teknologi dan budaya tempat TKI bekerja. Sebagai TKI, bukan hanya bermodal skill atau keahlian teknis semata tetapi juga pemahaman terhadap budaya masyarakat tempat mereka bekerja. Karena kualitas tenaga kerja dan pendidikan selalu memiliki keterkaitan. Sinergisme tersebut bagi TKI, khususnya yang bekerja di luar negeri masih kurang. Hal ini terbukti dari hasil survey yang dilakukan oleh *The Political and Economic Risk Consultancy* yang memosisikan kualitas pendidikan Indonesia berada pada peringkat ke-12 setelah Vietnam dengan skor 6.56.
2. Perilaku pengguna tenaga kerja yang kurang menghargai dan menghormati hak-hak pekerjanya. Karakter keluarga atau majikan yang keras acapkali menjadi sebab terjadinya kasus kekerasan. Hal ini terjadi karena perbedaan budaya, ritme atau suasana kerja yang ada di Negara tempat TKI bekerja. Posisi TKI yang sangat lemah, tidak memiliki keahlian yang memadai, sehingga mereka hanya bekerja dan dibayar.
3. Regulasi atau peraturan pemerintah yang kurang berpihak pada TKI di luar negeri, khususnya sektor PRT.

Untuk menghindari ketidakamanan yang akan diderita oleh TKI (khususnya Pembantu Rumah Tangga) maka pasal 4 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 menegaskan bahwa "Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Dalam pasal 3 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 dinyatakan bahwa tujuan penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI adalah:

- a) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b) menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia;
- c) meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>Fankiano B. Randang, Jurnal Ilmiah Hukum, *Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan dengan Tenaga Kerja Asing.*, Volume 5, No. 1, Januari 2011, ISSN 1907-162030

## Perlindungan Negara terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Dalam pasal 5 ayat (1) Undang-undang nomor 39 tahun 2004 dinyatakan bahwa "Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri." Dan dalam pasal 6 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 bahwa Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri.

Pasal 27 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 mengatur tentang penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau ke negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing. Oleh sebab itu setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 Undang-undang nomor 39 tahun 2004.

Pasal 53 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 menegaskan bahwa Perjanjian penempatan TKI tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Perjanjian penempatan TKI antara calon TKI dan pelaksana penempatan TKI swasta sekurang-kurangnya memuat:

- 1) nama dan alamat pelaksana penempatan TKI swasta;
- 2) nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI;
- 3) nama dan alamat calon Pengguna;
- 4) hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon Pengguna tercantum dalam perjanjian kerjasama penempatan;
- 5) jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan Pengguna;
- 6) jaminan pelaksana penempatan TKI swasta kepada calon TKI dalam hal Pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja;
- 7) waktu keberangkatan calon TKI;
- 8) biaya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya;
- 9) tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah;
- 10) akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak; dan
- 11) tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan TKI.

Dalam melakukan perlindungan terhadap TKI, pasal 7 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 menyatakan bahwa pemerintah berkewajiban:

- 1) menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
  - 2) mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
  - 3) membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;
-



- 4) melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
- 5) memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Perlindungan bagi TKI yang bekerja di luar negeri dimulai dan terintegrasi dalam setiap proses penempatan TKI, sejak proses rekrutmen, selama bekerja dan ketika pulang ke tanah air.

Sebagaimana ditegaskan dalam pasal 77 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 bahwa setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan. Berdasarkan data majalah Tempo (11 Maret 2003) bahwa kualitas perlindungan terhadap pekerja/buruh migrant Indonesia semakin merosot. Buktinya, jumlah pekerja/buruh migrant yang meninggal tahun 2002 meningkat 400% dari 33 orang menjadi 177 orang. Padahal di dalam pasal 80 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 dinyatakan bahwa Perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri dilaksanakan antara lain:

- a. pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional;
  - b. pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.
- a) Pasal 8 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 menyatakan bahwa setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk: bekerja di luar negeri;
  - b) memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
  - c) memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
  - d) memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
  - e) memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
  - f) memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
  - g) memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
  - h) memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;

Untuk lebih memperketat pengawasan pemerintah maka ada beberapa larangan yang tercantum dalam Undang-undang nomor 39 tahun 2004, yaitu:

- 1) Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri. (Penjelasan pasal 4)
- 2) Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI kepada pihak lain. (penjelasan pasal 19)
- 3) Setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27. (Pasal 30)
- 4) Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI. (pasal 33)
- 5) Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja. (pasal 45)
- 6) Calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan dilarang untuk dipekerjakan.(pasal 46)
- 7) Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memenuhi syarat kesehatan dan psikologi. (pasal 50)
- 8) Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memiliki KTKLN. (pasal 64)
- 9) Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan. (pasal 72)
- 10) Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan. (Penjelasan pasal 72)

Selain itu ada beberapa ketentuan pidana terhadap pelanggaran Undang-undang nomor 39 tahun 2004, yaitu: v Pasal 102 Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap orang yang:

- 1) menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4;
- 2) menempatkan TKI tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12; atau
- 3) menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30.

Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan. v Pasal 103

Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang:

- a) mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19;
- b) mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33;
- c) melakukan perekrutan calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35;
- d) menempatkan TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45;
- e) menempatkan TKI yang tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50;
- f) menempatkan calon TKI/TKI yang tidak memiliki dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51;
- g) menempatkan TKI di luar negeri tanpa perlindungan program asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68; atau
- h) memperlakukan calon TKI secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa di penampungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (3).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

v Pasal 104

(1) Dipidana dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), setiap orang yang:

- a) menempatkan TKI tidak melalui Mitra Usaha sebagaimana dipersyaratkan dalam Pasal 24;
- b) menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis dari Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1);
- c) mempekerjakan calon TKI, yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46;
- d) menempatkan TKI di luar negeri yang tidak memiliki KTKLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64; atau
- e) tidak memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67.

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

### **3. Dampak Positif-Negatif Tenaga Kerja Bengkalis di Luar Negeri**

Sumber daya manusia di Indonesia sangat banyak. Namun, dilain pihak sumber daya alamnya belum dikelola dengan baik sehingga lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan potensi tenaga kerja yang ada. Hal inilah yang mendorong minat Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk bekerja di Malaysia. Selama kurun waktu tujuh tahun terakhir, penempatan TKI ke luar negeri memang banyak mengandung dan mengundang masalah yang memerlukan perhatian dan pemikiran yang bijak. Hingga saat ini belum ada penyelesaian konkret mengenai masalah tersebut. Masalah tersebut belum tuntas akan tetapi malah justru ditambah oleh

pengiriman TKI yang lainnya. Pemerintah kedua negara harus lebih sering bekoordinasi dalam menangani masalah yang menyangkut ketenagakerjaan.

- a. Dampak **positif** dari pengiriman TKI adalah TKI dapat memperoleh pekerjaan sehingga dapat menghidupi keluarganya masing-masing. Selain mendapat pekerjaan negara juga akan mendapatkan devisa. Sedangkan dampak **negatif** dari pengiriman TKI adalah terjadinya tindakan kekerasan,
- b. Malaysia banyak membutuhkan tenaga kerja untuk sektor formal maupun informal terutama untuk perkebunan dan juga untuk kepentingan individu warganya. Kebanyakan TKI yang bekerja di Malaysia merupakan tenaga kerja yang tidak terdidik, yang biasanya bekerja sebagai pembantu rumah tangga maupun buruh di sektor perkebunan kelapa sawit. Dengan datangnya TKI ke sana, bagi Negara Malaysia jelas berpengaruh pada pertumbuhan ekonomi dikarenakan terpenuhinya kebutuhan tenaga kerja yang relatif murah untuk perkebunan maupun di sektor informal lain seperti PRT (Pembantu Rumah Tangga) jelas ini sangat menguntungkan bagi Negara Malaysia tersebut.
- c. Indonesia merupakan negara yang kaya raya akan sumber daya alam dan manusianya. Hingga tahun 2015 jumlah penduduk Indonesia telah mencapai angka 300 juta jiwa. Menurut kepala BKKBN jumlah penduduk saat ini sudah 237 juta jiwa dan akan meningkat pada akhir tahun menjadi 241 juta jiwa. Hal ini menandakan bahwa saat ini sumber daya manusia di Indonesia sangat banyak. Namun dilain pihak sumber daya alamnya belum dikelola dengan baik sehingga lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan potensi tenaga kerja yang ada. Malaysia berkembang pesat luar biasa sehingga banyak lapangan kerja yang tersedia di sana. Jika kita melihat jumlah penduduknya, jumlah penduduk di Negara Malaysia sangat sedikit yaitu mencapai 30 juta jiwa. Taraf hidup penduduk Malaysia relatif lebih baik bila dibandingkan dengan taraf hidup penduduk Indonesia. Lapangan kerja banyak tersedia di Malaysia. Hal inilah yang mendorong minat Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk bekerja di Malaysia. Dengan datangnya tenaga kerja ke Malaysia dapat menimbulkan dampak positif dan negatif bagi Indonesia dan Malaysia.
- d. Seperti kita ketahui, Indonesia banyak mengirim TKI-nya ke Malaysia. Jumlah TKI yang ke Malaysia pada tujuh tahun terakhir (2008-2014) terdapat penempatan sejumlah 833.414 orang. Hal ini tidak sebanding dengan jumlah pertumbuhan penduduk yang ada di Indonesia. Selama kurun waktu tujuh tahun terakhir, penempatan TKI ke luar negeri memang banyak mengandung dan mengundang masalah yang memerlukan perhatian dan pemikiran yang bijak. Jumlah korban TKI yang meninggal dan yang mengalami kekerasan sebanyak 44.573 jiwa. Hingga saat ini belum ada penyelesaian konkret mengenai masalah

tersebut. Masalah tersebut belum tuntas akan tetapi malah justru ditambah oleh pengiriman TKI yang lainnya..

- e. Seperti yang kita ketahui bahwa upah minimum di Indonesia sekitar Rp 1.210.000,- hingga Rp 2.441.00,-. Hal tersebut mengakibatkan banyak penduduk Indonesia yang ingin bekerja menjadi TKI karena menjanjikan upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan bekerja di Indonesia. Dampak positif dari pengiriman TKI adalah TKI dapat memperoleh pekerjaan sehingga dapat menghidupi keluarganya masing-masing. Selain mendapat pekerjaan negara juga akan mendapatkan devisa. Sedangkan dampak negatif dari pengiriman TKI adalah terjadinya tindakan kekerasan,
- f. Potensi tenaga kerja Indonesia yang luar biasa banyaknya, sedangkan di dalam negeri kita sendiri yang belum bisa menyediakan lapangan kerja yang mencukupi, serta upah buruh dalam negeri yang relatif rendah, mendorong banyak orang Indonesia yang memilih menjadi TKI untuk kerja ke luar negeri, salah satunya ke Malaysia.
- g. Malaysia banyak membutuhkan tenaga kerja untuk sektor formal maupun informal terutama untuk perkebunan dan juga untuk kepentingan individu warganya. Kebanyakan TKI yang bekerja di Malaysia merupakan tenaga kerja yang tidak terdidik, yang biasanya bekerja sebagai pembantu rumah tangga maupun buruh di sektor perkebunan kelapa sawit. Bahkan dari mereka ada yang nekat menjadi tenaga kerja illegal, dikarenakan pengetahuan yang kurang ataupun kurangnya pemerintah dalam memfasilitasi mereka. Tenaga kerja illegal inilah yang sering menimbulkan banyak kasus kekerasan maupun kasus kemanusiaan lainnya. Selain menambah devisa negara para TKI ini juga mendapatkan penghasilan yang lebih baik apabila dibanding berkerja di negara kita sendiri.
- h. Dengan datangnya TKI ke sana, bagi Negara Malaysia jelas berpengaruh pada pertumbuhan ekonomi dikarenakan terpenuhinya kebutuhan tenaga kerja yang relatif murah untuk perkebunan maupun di sektor informal lain seperti PRT (Pembantu Rumah Tangga) jelas ini sangat menguntungkan bagi Negara Malaysia tersebut. Sayangnya citra negara kita di negara lain khususnya negri Jiran menjadi kurang baik. Kita kadang dianggap remeh dan rendah oleh mereka.
- i. Dampak sosial seperti kasus kekerasan dan kasus kemanusiaan lain sering timbul yang terkadang dapat memicu memanasnya hubungan Indonesia-Malaysia. Padahal apabila dilihat dari dampak positifnya, kedua negara sama-sama saling diuntungkan dan saling membutuhkan. Oleh karena itu, perlu kearifan untuk segera menyelesaikan permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan yang sering timbul tanpa emosional.
- j. Pemerintah kedua negara harus lebih sering bekoordinasi dalam menangani masalah kemanusiaan yang menyangkut ketenagakerjaan. Pemerintah Indonesia diharapkan dalam ke depannya sebisanya

mengurangi jumlah TKI yang tidak terdidik dengan menyediakan peluang kerja di dalam negeri yang lebih banyak serta mencerdaskan bangsanya menjadi tenaga kerja yang profesional, terdidik dan terampil sehingga apabila jadi TKI mempunyai nilai yang lebih baik dari nilai yang sekarang. Pemerintah Indonesia juga harus mempunyai ketegasan agar kita tidak dilecehkan dengan Negara lain.

- k. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengiriman TKI ke Malaysia dapat menimbulkan dampak positif dan dampak negatif bagi Indonesia-Malaysia. Dampak positif bagi Indonesia antara lain adalah menambah devisa negara, terpenuhinya lapangan kerja bagi penduduknya, meningkatnya pendapatan dan taraf hidup para TKI. Sedangkan dampak negatifnya antara lain adalah ketergantungan Indonesia pada negara lain dalam hal penyediaan lapangan kerja, citra Indonesia menjadi kurang baik dimata negara lain. Dampak positif bagi Malaysia antara lain adalah mempercepat laju pertumbuhan ekonomi negara Malaysia dengan tersedianya lapangan kerja yang relatif murah.
- l. Dampak negatif bagi Indonesia-Malaysia adalah sering terjadi tindak kekerasan ataupun kasus kemanusiaan lainnya yang dapat memicu ketegangan kedua negara. Oleh karena itu pemerintah Indonesia dan Malaysia harus lebih cepat dan tanggap dalam mengatasi masalah-masalah sosial yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dengan penegakan hukum yang semestinya, lebih mengedepankan kepentingan persahabatan kedua negara. Pemerintah diharapkan dalam kedepannya secara bertahap sebisanya mengurangi jumlah pengiriman TKI keluar negeri, mengolah sumber daya alam yang tersedia sehingga menciptakan peluang kerja di dalam negeri.<sup>4</sup>

Dapat disimpulkan penyebab tingginya pergerakan Kaum Migran untuk bekerja diluar negeri disebabkan antara lain :

1. Tingginya angka pengangguran bagi penduduk berusia produktif namun memiliki pendidikan yang rendah
2. Faktor alam di daerah yang tidak mendukung, ekosistem tercemar sehingga sulit untuk bergantung dari alam sebagai matapencaharian (nelayan, petani)
3. Kurangnya sosialisasi pemerintah mengenai upaya bantuan pemerintah dan pemberdayaan penduduk seperti permodalan Kredit Usaha Rakyat (KUR) Bank Pemerintah menyediakan dana bagi penduduk yang berwiraswasta
4. Kurang meratanya pembangunan dan perluasan kesempatan kerja di seluruh wilayah Indonesia<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup><https://hendivaislamis.wordpress.com/2015/11/22/dampak-pengiriman-tki/>

Rabu tgl. 6 desember 2017 jam 11.49 siang

<sup>5</sup>Faisal R. Dongoran, Jurnal Edutech, Analisis Jumlah Pengangguran dan Ketenagakerjaan Terhadap Keberadaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kota Medan, Volume 2, No. 2, September 2016.

#### **4. Kebijakan untuk Mengatasi Dampak dari TKI ke Malaysia**

Pemerintah kedua negara harus lebih sering bekoordinasi dalam menangani masalah kemanusiaan yang menyangkut ketenagakerjaan. Pemerintah Indonesia diharapkan dalam ke depannya sebisanya mengurangi jumlah TKI yang tidak terdidik dengan menyediakan peluang kerja di dalam negeri yang lebih banyak serta mencerdaskan bangsanya menjadi tenaga kerja yang profesional, terdidik dan terampil sehingga apabila jadi TKI mempunyai nilai yang lebih baik dari nilai yang sekarang. Pemerintah Indonesia juga harus mempunyai ketegasan agar kita tidak dilecehkan dengan Negara lain. Terutama di Bengkalis apalagi sebagai pulau yang terdekat dengan Negara Malaysia maka seharusnya semakin memperketat peraturan yang bisa melindungi kehidupan rakyat yang masih keterbelakangan dari perekonomian.

Pemerintah diwajibkan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mempermudah setiap perpindahan tenaga kerja dari satu Negara ke Negara yang lain yang mungkin telah disetujui oleh Pemerintah Negara penerima Tenaga Kerja Indonesia. Pemerintah Indonesia telah sekitar 22 tahun (sejak 1985) menyelenggarakan pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri. Hal serupa telah dijalankan kalangan swasta sejak sekitar tahun 1978. Sumbangan devisa dari TKI tersebut dari tahun ke tahun terus meningkat. Misalnya tahun 2001 dengan jumlah sekitar 338.992 TKI terkirim, devisa yang dihasilkan sekitar 537 juta dolar AS (sekitar Rp 5 triliun) dan tahun 2004 terkirim 886.457 TKI yang menghasilkan devisa sekitar 683 juta dolar AS (sekitar Rp 6,3 triliun) (Depnakertrans, 1984). Namun sayangnya cukup banyak terjadi para TKI yang bekerja di luar negeri atau bahkan sebelum ditempatkan di luar negeri mengalami musibah. Musibah itu bisa berupa penipuan oleh calo, pemerasan, juga penganiayaan oleh majikan. Diperkirakan, TKI yang bermasalah di tempat kerja di luar negeri tersebut sekitar 10 persen dari keseluruhan yang umumnya merupakan TKI ilegal. Juga sering diungkapkan oleh para pengamat bahwa sebagian TKI yang bermasalah tak terlindungi oleh Pemerintah. Sistem perlindungan yang lemah tersebut bisa terlihat dari mulai rekrutmen, pelatihan, pengiriman, penempatan, hingga pemulangan. Semua titik yang dilalui dari mulai direkrut hingga kerja dan pulang, selalu ada kasus kekerasan terhadap TKI.

Pasar tenaga kerja Indonesia ini cukup besar dan pasti ada permintaan (dari majikan Malaysia) dan penawaran (Penduduk Indonesia yang miskin dan yang putus asa mencari pekerjaan di dalam negeri) yang mendukungnya. Menurut undang-undang di Malaysia majikan melanggar hukum jika mempekerjakan Tenaga Kerja Indonesia Ilegal akan tetapi ancaman hukuman tidak diberlakukan secara tegas. Di mata dunia Indonesia adalah negara paling buruk dalam perlindungan warganya di luar negeri. Keputusan Indonesia membentuk beberapa kebijakan terkait upaya sekuritisasi dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Indonesia di luar negeri dari tindakan yang mengancam keselamatan tenaga kerja terdiri dari beberapa perjanjian internasional yang ditandatangani bersama dengan negara tempatan, dalam hal ini Indonesia sebagai negara pengirim TKI dan Malaysia sebagai negara penerima. Beberapa upaya pemerintah Indonesia dalam melindungi warga negara Indonesia yang berkerja sebagai tenaga kerja adalah:

1. *Memorandum of Understanding (MoU) on Recruitment and placement of Indonesian domestic workers* antara pemerintah negara Republik Indonesia dengan pemerintah Malaysia MoU ini ditandatangani pada 13 Mei 2006 di Bali.
2. *Annex to the Memorandum of Understanding signed at Seoul on July 13,2004*. MoU ini ditandatangani di Seoul pada tanggal 4 April 2006 oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan *Ministry of Labour* Republik Korea pada pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Korea.

Perpindahan penduduk dari suatu Negara ke Negara lain diatur melalui Konvensi Internasional yaitu "*The Universal Declaration of Human Right*" pasal 23 menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, memilih pekerjaan, menikmati kondisi kerja yang baik serta perlindungan atas ancaman pengangguran.

Hak WNI untuk mendapatkan pekerjaan dan kebebasan memilih pekerjaan dilindungi UUD 1945, Pasal 27 Ayat 2, bahwa setiap Warga Negara berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengaturan lebih lanjut diatur melalui UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (*Demand dan Supply*) Pasal 34 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri diatur melalui Undang-undang. Pasal 34 uu nomor 13 tahun 2003 keternaga kerjaan yang diatur menyebutkan.<sup>6</sup>

Dengan demikian pemanfaatan dan pengaturan pasar kerja luar negeri (Supply) diatur melalui Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dan Keputusan Presiden R.I Nomor 36 tahun 2002 tentang Ratifikasi Konvensi ILO. Berdasarkan Konvensi ILO Nomor 88 pasal 6 huruf b butir IV 6 Pemerintah diwajibkan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mempermudah setiap perpindahan tenaga kerja dari satu Negara ke Negara yang lain yang mungkin telah disetujui oleh Pemerintah Negara penerima Tenaga Kerja Indonesia.2 Pemerintah Indonesia telah sekitar 22 tahun (sejak 1985) menyelenggarakan pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri. Hal serupa telah dijalankan kalangan swasta sejak sekitar tahun 1978. Sumbangan devisa dari TKI tersebut dari tahun ke tahun terus meningkat. Misalnya tahun 2001 dengan jumlah sekitar 338.992 TKI terkirim, devisa yang dihasilkan sekitar 537 juta dolar AS (sekitar Rp 5 triliun) dan tahun 2004 terkirim 886.457 TKI yang menghasilkan devisa sekitar 683 juta dolar AS (sekitar Rp 6,3 triliun) (Depnakertrans, 1984). Namun sayangnya cukup banyak terjadi para TKI yang bekerja di luar negeri atau bahkan sebelum ditempatkan di luar negeri mengalami musibah. Musibah itu bisa berupa penipuan oleh calo, pemerasan, juga penganiayaan oleh majikan. Diperkirakan,TKI yang bermasalah di tempat kerja di luar negeri tersebut sekitar 10 persen dari keseluruhan yang umumnya merupakan TKI ilegal. Juga sering diungkapkan oleh para pengamat bahwa sebagian TKI yang bermasalah tak terlindungi oleh Pemerintah.Sistem perlindungan yang lemah tersebut bisa terlihat dari mulai rekrutmen, pelatihan, pengiriman, penempatan, hingga pemulangan.Semua titik yang dilalui dari mulai

---

<sup>6</sup> <http://www.bnp2tki.go.id/content/blogcategory/105/163/> ,selasa, 12 Desember 2017.



direkrut hingga kerja dan pulang, selalu ada kasus kekerasan terhadap TKI. Secara umum masalah TKI muncul karena kurangnya perlindungan dan kurangnya fasilitas pelayanan. Kurangnya fasilitas pelayanan itu bisa berupa minimnya sarana pengiriman uang dari negara tempat kerja ke daerah-daerahnya di Tanah Air. Sistem perekrutan, pelatihan dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang selama ini menjadi faktor penyebab penganiyaan, penyiksaan, pelecehan seksual, perkosaan dan perdagangan antar manusia (human trafficking), merupakan isu sentral bagi bangsa Indonesia agenda.<sup>7</sup>

Permasalahan-permasalahan yang menimpa Calon Tenaga Kerja Indonesia Perempuan (CTKIP) adalah: Direkrut secara ilegal, Pemalsuan dokumen, Pemalsuan identitas pada dokumen, Pungutan oleh calo dan dijual ke PPTKIS, Pemotongan gaji terlalu besar oleh PPTKIS bekerjasama dengan Agency-nya di luar negeri, Terjebak rentenir/calor CTKI, Di penampungan oleh PPTKIS disuruh menanda tangani surat, apabila batal berangkat CTKI harus membayar ganti rugi yang cukup besar (pemerasan ketika membatalkan diri berangkat), Penipuan oleh calo/PPTKIS ilegal/dan berbagai pihak, Penyekapan di penampungan karena dijadikan "stok manusia". "Diperjual belikan" antara calo atau PPTKIS. Kondisi penampungan yang buruk Selama ditampung dipekerjakan pada rumah pemilik PPTKIS atau rumah perorangan dan tidak dibayar dengan alasan praktek kerja lapangan (PKL). Sensor surat dari dan kepada dengan CTKI oleh karyawan PPTKIS di penampungan. Kekerasan psikis dan intimidasi di penampungan. Kekerasan fisik di penampungan.

Pelecehan seksual di penampungan. Dilakukan denda yang besar apabila melakukan kesalahan di penampungan. Terlalu lama di penampungan. Tidak diberikan pelatihan, tapi lulus uji kompetensi dan mendapatkan sertifikat pelatihan. Pelatihan dilakukan sekedar formalitas. Diansuransikan, tetapi bila ada masalah tidak bisa diklaim ansuransinya. Pelecehan seksual pada saat medical check up. Menandatangani Surat Perjanjian Kerja dalam situasi yang tergesa-gesa, sehingga CTKI tidak sempat membaca dan mempelajari isi perjanjian kerja. Tandatangan CTKI dipalsukan dalam perjanjian kerja. Sakit tak terawat sehingga meninggal di penampungan. Penelantaran kasus ketika mengadukan kepada pihak berwajib. PPTKIS tidak melaporkan/tidak mendaftarkan di KBRI/KJRI atas kedatangan TKI ke Negara tersebut, sehingga KBRI/KJRI tidak bisa memantau keberadaan TKI di Negara tersebut.

Untuk meminimalisir dampak negative dari pelayanan penempatan dan perlindungan TKI, campur tangan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah secara integral sangat dibutuhkan, guna mencegah TKI menerima pekerjaan-pekerjaan yang non-remuneratif, eksploitatif, penyalahgunaan, penyelewengan serta menimalisir biaya sosial yang ditimbulkannya.

Al Qur'an memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing:

---

<sup>7</sup> *Ibid.* 7

*“Sesungguhnya Kami menciptakan manusia padahal dia dalam kesusahan.  
(Al Balad:4)*

Kabad berarti kesusahan, kesukaran, perjuangan dan kesulitan akibat bekerja keras. Ini merupakan suatu cobaan bagi manusia yakni dia telah diatkrirkan berada dalam kedudukan tertinggi tetapi kemajuan tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dan bekerja keras. Oleh karena manusia diwajibkan berjuang dan bersusah payah untuk mencapai kejayaan di dunia ini, dia dijadikan kuat dari segi fisik untuk menanggulangi kesulitan hidup:

*“Kami telah menciptakan mereka dan menguatkan persendian mereka, apabila Kami menghendaki Kami sungguh-sungguh mengganti mereka dengan orang-orang yang serupa dengan mereka. (Al Insan:28)*

Manusia diberi kekuatan dan ketabahan untuk menahan semua kesulitan akibat bekerja keras dalam perjuangan untuk mencapai kemenangan dan kejayaan.

Hadits Rasulullah s.a.w juga menekankan kepentingan buruh menurut keadaan yang berbeda dan senantiasa memuji usaha-usaha golongan buruh menurut keadaan yang berbeda dan senantiasa memuji usaha-usaha golongan buruh dan pekerja yang ahli dalam pekerjaan mereka.

Rasulullah s.a.w mengingatkan:

*“Allah mengasihi mereka yang berusaha dan bekerja untuk kehidupan mereka”. (HR. Ibnu Majah)*

Pada hakekatnya, seorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah dalam pekerjaannya sebagai contoh ibu Nabi Musa yang menerima upah karena menyusukan anaknya sendiri. Walaupun orang tersebut bekerja untuk diri dan keluarganya tapi disebabkan dia bekerja dengan bekerja dengan jujur untuk mendapatkan rahmat Allah.

Hampir semua Rasul terpaksa bekerja untuk kehidupan mereka, sedangkan Rasulullah s.a.w sendiri bekerja keras seperti orang lain juga. Beliau mengembala kambing dan menasihati orang lain supaya menjalankan pekerjaan tersebut untuk mendapatkan penghidupan mereka dan ini merupakan suatu bukti yang jelas tentang kepentingan buruh dalam Islam:

*“Tidak ada seorangpun yang dapat mencapai kehidupan yang lebih baik melainkan seseorang tersebut berusaha dengan tangannya sendiri (bekerja) dan nabi Daud memakan hasil dari usaha tangannya sendiri”. (HR. Bukhari)<sup>8</sup>*

Abu Hurairah meriwayatkan bahwa Rasulullah s.a.w bersabda: *“Jika seseorang dari kamu mengambil seutas tali dan membawa pulang seikat kayu bakar diatas pundaknya dan menjualnya itu lebih baik baginya dari pada meminta-minta kepada orang lain”*.

---

<sup>8</sup><http://tugasdalamhidup.blogspot.co.id/2011/11/tenaga-kerja-dalam-pandangan-islam.html>, Kamis, tgl. 28 Desember 2017.

Rasulullah s.a.w senantiasa menyuruh umatnya bekerja dan tidak menyukai manusia yang bergantung kepada kelebihan saja. Diceritakan pernah terjadi seorang Anshar meminta kepada Rasulullah s.a.w sedikit bantuan amal. Beliau bertanya kepadanya apa dia mempunyai harta benda. Dia mengatakan bahwa dia hanya mempunyai sehelai selimut untuk menutupi badannya dan cawat untuk minum. Rasulullah meminta dibawakan barang tersebut. Setelah dibawakan barang tersebut, beliau mengambilnya dan melelang kepada orang ramai. Orang lain menawar dua dirham dan membeli barang tadi. Rasulullah s. a. w menyerahkan dua dirham tadi kepada orang tersebut dan menasihatinya supaya membeli sebilah kapak dengan harga satu dirham dan juga berkata, “pergi ke hutan dan potonglah kayu dan jangan menemuiku dalam 15 hari”. Setelah 2 minggu, kembali beliau bertanya tentang keadaannya. Dia memberi tahu bahwa dia memperoleh 12 dirham disepanjang waktu tersebut dan telah membeli beberapa helai pakaian. Rasulullah s.a.w mengingatkan, “ini lebih baik dari meminta-minta dan mendapat keaiban dihari kiamat kelak”.

Hadits tersebut menunjukkan bahwa masa Rasulullah s. a. w dan para sahabat beliau amat menyadari kepentingan tenaga buruh dan bagaimana mereka amat mencintai pencarian penghidupan dengan bekerja keras.

### **5. Implikasi dari Kebijakan**

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Rangkaian implementasi kebijakan dapat diamati dengan jelas yaitu dimulai dari program, ke proyek dan ke kegiatan. Model tersebut mengadaptasi mekanisme yang lazim dalam manajemen, khususnya manajemen sektor publik. Kebijakan diturunkan berupa program-program yang kemudian diturunkan menjadi proyek-proyek, dan akhirnya berwujud pada kegiatan-kegiatan, baik yang dilakukan oleh pemerintah, masyarakat maupun kerjasamapemerintah dengan masyarakat. Van Meter dan Van Horn (dalam Budi Winarno, 2008:146-147) mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai tindakan-tindakan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun makna implementasi menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul Sabatier (1979) sebagaimana dikutip dalam buku Solihin Abdul Wahab (2008: 65), mengatakan bahwa: Implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya

pedoman-pedoman kebijaksanaan Negara yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian. Dari penjelasan-penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan tidak akan dimulai sebelum tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran ditetapkan atau diidentifikasi oleh keputusan-keputusan kebijakan. Jadi implementasi merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh berbagai aktor sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan itu sendiri.

Salah satu langkah kebijakan yang diambil pemerintah untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan ini adalah memfasilitasi pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Untuk mengimplementasikan kebijakan ini, pemerintah membentuk lembaga Antar Kerja Antar Negara (AKAN) di bawah Departemen Tenaga Kerja RI untuk mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan ini, AKAN berkerjasama dengan berbagai Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia. Ada dua faktor yang mendorong pemerintah mengambil kebijakan pengiriman kebijakan pengiriman TKI ke luar negeri. Pertama, semakin kompleksnya masalah kependudukan yang terjadi didalam negeri dengan berbagai implikasi sosial ekonominya seperti masalah pengangguran, menyebabkan harus ditempuh langkah-langkah inovatif untuk berusaha mengurangi tekanan masalah tersebut. Kedua, terbukanya kesempatan kerja yang cukup luas di negara lain dan dapat menyerap tenaga kerja Indonesia dalam jumlah yang cukup besar. Kesempatan kerja tersebut selain dapat menyerap tenaga kerja juga menawarkan tingkat penghasilan dan fasilitas menarik dibandingkan dengan kerja di dalam negeri. Kapabilitas pemerintah untuk menangani persoalan tenaga kerja Indonesia secara menyeluruh lebih ditentukan oleh kapasitas sistem untuk mampu mengatur semua komponen yang berhubungan dengan pengelolaan tenaga kerja Indonesia, United Nation Development Program (UNDP), "Human development Report", 1994 [tp://hdr.undp.org/report/global/en/](http://hdr.undp.org/report/global/en/). Diakses pada 28 juni 2010 pukul 13.00 WIB. Joseph Liow, "Malaysia's Illegal Indonesia Migran Labour Problem: in Search of Solution". *Contemporary South East Asia*, Vol 25, No 1, April 2003, hal:50 ada beberapa faktor yang menyebabkan hancur dan lemahnya pengelolaan tenaga kerja Indonesia. Pertama, tidak adanya konsep dan program yang komprehensif dari pemerintah.

Satu sisi pemerintah menginginkan adanya perbaikan sementara disisi lain pemerintah terlalu dominan dan kebijakan yang dibuat cenderung tidak mendukung berkembangnya usaha tenaga kerja Indonesia. Kedua, belum maksimalnya pelayanan instansi karena sifatnya yang hanya fungsional. Di samping itu, masih lemahnya koordinasi dan sinergi antar instansi terkait juga merupakan kekurangan yang harus diatasi. Kondisi ini cenderung menimbulkan biaya tinggi dan terjadinya pungutan liar. Ketiga, lemahnya pola pelatihan yang seharusnya dilakukan bagi tenaga kerja Indonesia di Malaysia. Badan pelatihan yang ada ternyata belum efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya dari TKI tersebut. Keempat, maraknya praktik KKN dan kecurangan yang terjadi dalam proses pengiriman TKI seperti persyaratan dokumen, penyalahgunaan dan pengiriman tenaga kerja

Indonesia ke Malaysia secara ilegal. Kelima, belum optimalnya upaya sekuritisasi sebagai wujud perlindungan pemerintah atas hak-hak tenaga kerja Indonesia selama berkerja di luar negeri. Jelas terlihat bahwa posisi tenaga kerja Indonesia ilegal memang sangat rentan, terutama karena lemahnya status hukum mereka. Namun masalah tenaga kerja ilegal bukanlah semata-mata persoalan hukum, melainkan merupakan persoalan yang memiliki keterkaitan erat dengan pembangunan sosial-ekonomi nasional. Jumlah pencari kerja terus bertambah, sementara pemerintah memiliki keterbatasan dalam mencitakan lapangan kerja untuk menampungnya. Selain itu, relatif rendahnya upah di tingkat domestik merupakan faktor pendorong bagi tingginya angka mobilitas tenaga kerja Indonesia ke Malaysia.

Sementara itu, konteks implementasinya adalah:

- a) Kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat.
- b) Karakteristik lembaga dan penguasa.
- c) Kepatuhan dan daya tanggap.

Keunikan dari model Grindle terletak pada pemahamannya yang komprehensif akan konteks kebijakan, khususnya yang menyangkut dengan implementor, penerima implementasi, dan arena konflik yang mungkin terjadi di antara para aktor implementasi, serta kondisi-kondisi sumber daya implementasi yang diperlukan.

Teori Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier

Menurut Mazmanian dan Sabatier (dalam Subarsono, 2011: 94) ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yakni karakteristik dari masalah (*tractability of the problems*), karakteristik kebijakan/undang-undang (*ability of statute to structure implementation*) dan variabel lingkungan (*nonstatutory variables affecting implementation*).

Teori Donald S. Van Meter dan Carl E. Van Horn

Menurut Meter dan Horn (dalam Subarsono, 2011: 99) ada lima variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yakni standar dan sasaran kebijakan, sumberdaya, komunikasi antarorganisasi dan penguatan aktivitas, karakteristik agen pelaksana dan kondisi sosial, ekonomi dan politik.

Pertanyaan yang selalu muncul berkaitan dengan pengaruh upah terhadap jumlah jam kerja yang ditawarkan adalah seberapa jauh seorang tenaga kerja akan tetap menambah jam kerjanya seandainya upahnya terus mengalami kenaikan? Pertanyaan ini terutama berkaitan dengan adanya batasan jumlah waktu yang tersedia bagi masing-masing tenaga kerja yang ada. Secara lebih spesifik pertanyaan ini diarahkan untuk mengetahui bagaimana perilaku tenaga kerja terhadap kenaikan upah ketika jumlah waktu bebas yang dipunyai semakin menipis.

Jawaban mengenai ini secara implisit diterangkan dalam persamaan:

Jika jumlah  $W_p$  semakin meningkat maka jumlah tambahan pada  $W_p$  semakin menurun, sesuai dengan hukum penurunan marginal *masalahah*. Hal inipun sebenarnya bisa dirasakan berdasarkan intuisi, yaitu bahwa ketika seorang tenaga kerja mengalami kenaikan upah secara terus-menerus maka ketika jumlah jam kerja  $W_p$  masih rendah maka mereka akan meningkat  $W_p$ . Dalam tahap ini dampak dari

berlakunya hukum marjinal masalah masih belum begitu terasa. Namun ketika upah terus naik dan telah mencapai tingkat yang tinggi dan jumlah jam kerja,  $Wp$ , yang ditawarkan sudah mencapai jumlah yang tinggi pula, maka dampak dari berlakunya hukum penurunan marjinal masalah sudah mulai mendominasi, tambahan manfaat yang diterima ( $dWp$ ) terasa sudah sangat kecil. Dalam tahap ini seorang tenaga kerja semakin merasakan bahwa waktu sisa yang dimiliki semakin menipis. Ketika proses ini terus berjalan dan sisa waktu yang ada sudah tidak ada lagi, maka pada saat ini besarnya  $dWp$  sama dengan nol. Inkuitasinya adalah bahwa pekerja yang bersangkutan tidak lagi merespon kenaikan tingkat upah.

Sehingga bisa dikatakan bahwa dampaknya sangat besar terutama di kota Benkalis peraturan berlaku dari melalui pusat, sehingga ada positif dan negatifnya. Positifnya semua peraturan berlaku sama bagi setiap daerah, sedangkan negatifnya ada peraturan yang tidak bisa diterapkan sesuai dengan versi dan latar belakang daerahnya.

## **6. Kesimpulan**

Melalui uraian di atas maka ada beberapa kesimpulan yang ingin disampaikan disini di antaranya adalah :

- a) Selaku bagian pemerintahan yang melindungi seluruh rakyatnya terutama kedutaan yang berada diluar negeri, maka seharusnya setiap para pekerja yang bekerja diluar negeri mempunyai no hp / kontak person dari pihak kedutaan supaya mempermudah para tenaga kerja diluar negeri untuk bisa berkonsultasi tentang keadaan yang mereka rasakan sehingga akan meminimalisir tingkat kekerasan yang terjadi
- b) Seharusnya peraturan daerah juga harus ada terhadap perlindungan tenaga kerja sehingga setiap daerah terdata dari jumlah ketenagaan kerja yang keluar negeri dan bisa cepat tanggap terhadap kekerasan yang terjadi.
- c) Seharusnya negara lebih meningkatkan pelatihan terhadap masyarakat yang masih keterbelakangan sehingga yang bekerja diluar negeri itu merupakan orang-orang yang mempunyai kemampuan bersaing yang sewajarnya tanpa ada penekanan dan penindasan dari ketidaktahuannya.

## **Daftar Pustaka**

- Fankiano B. Randang, Jurnal Ilmiah Hukum, Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan dengan Tenaga Kerja Asing., Volume 5, No. 1, Januari 2011, ISSN 1907-162030
- Faisal R. Dongoran, Jurnal Edutech, Analisis Jumlah Pengangguran dan Ketenagakerjaan Terhadap Keberadaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kota Medan, Volume 2, No. 2, September 2016.
- Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 nomor 139, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 nomor 133, Undang-undang nomor 39 tahun 2004 tentang PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika  
Huda, Nurul, *et.al.*, *Ekonomi makro Islam*, Kencana, Jakarta, 2008.  
[http://tugasdalamhidup.blogspot.co.id/2011/11/tenaga-kerja-dalam-pandangan-  
isla.html](http://tugasdalamhidup.blogspot.co.id/2011/11/tenaga-kerja-dalam-pandangan-<br/>isla.html), Kamis, tgl. 28 Desember 2017.  
<http://www.bnptki.go.id/content/blogcategory/105/163/>, Selasa, 12 Desember  
2017.  
<https://hendivaislamis.wordpress.com/2015/11/22/dampak-pengiriman-tki/>, Rabu  
tgl. 6 Desember 2017 jam 11.49 siang  
[www.antaraneews.com](http://www.antaraneews.com)., diunduh tanggal 25 Nopember 2010  
[www.tempointeraktif.com](http://www.tempointeraktif.com)., diunduh tanggal 25 Nopember 2010