

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan suatu Negara yang sedang berkembang, oleh sebab itu tidak heran masalah kependudukan terjadi di Indonesia. Pertambahan penduduk yang signifikan terus tampak setiap tahunnya, yang menyebabkan tenaga kerja juga terus bertambah pada tahun pada 2019 diproyeksikan mencapai 266,91 juta jiwa. Menurut jenis kelamin, jumlah tersebut terdiri atas 134 juta jiwa laki-laki dan 132,89 juta jiwa perempuan. Indonesia saat ini sedang menikmati masa bonus demografi di mana jumlah penduduk usia produktif lebih banyak dari usia tidak produktif, yakni lebih dari 68% dari total populasi (Bappenas, 2019) sedangkan menurut data Badan Pusat Statistik laju pertumbuhan penduduk pada tahun 2000 sebanyak 206.264.595 jiwa, pada tahun 2010 sebanyak 237.641.326 jiwa (Sensus Penduduk 1971, 1980, 1990, n.d.).

Disisi lain, pertumbuhan ekonomi di Indonesia juga masih lemah, anggaran pemerintah juga tidak bisa lebih banyak diharapkan karena beban hutang pemerintah yang cukup besar. Banyaknya keterbatasan membuat pertumbuhan ekonomi di Indonesia sangat bergantung pada dunia usaha yakni investasi dan ekspor. Pemerintah Indonesia telah melakukan upaya untuk menarik investor asing agar bersedia menanamkan modalnya di Indonesia, tetapi tetap saja tidak

tampak adanya prospek yang baik sehingga banyaknya pengangguran di Indonesia karena jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia tidak seimbang dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Padahal pekerjaan merupakan hal yang sangat penting untuk memenuhi kelangsungan hidup seseorang, khususnya di Indonesia. Banyak sekali masyarakat berbondong-bondong mencari pekerjaan, baik pekerjaan yang menuntut latar belakang pendidikan yang tinggi maupun yang tidak menuntut latar belakang pendidikan. Manusia dibekali oleh Tuhan dengan beberapa potensi dasar, yang sangat membantu manusia dalam melakukan kegiatan-kegiatan hidupnya. Potensi-potensi dasar itu berupa potensi ragawi atau fisik, potensi nalar atau akal dan potensi hati nurani atau qalbu. Pengembangan dan aktualisasi fungsi ketiga potensi tersebut kerap kali tidak berjalan dan berkembang dengan baik, sehingga mengurangi kemampuan manusia dalam menghadapi berbagai persoalan kehidupan (Hasan, 2005).

Tingkat pendidikan di negara Indonesia relatif masih rendah sehingga perusahaan – perusahaan yang ada di Indonesia sebagian besar dimiliki oleh orang asing. Sulitnya mencari pekerjaan di negara sendiri mengakibatkan perekonomian menjadi sulit pula. Keterampilan yang dimiliki juga tidak memadai untuk bekerja di perusahaan – perusahaan. Akhirnya kebanyakan memilih untuk bekerja di luar negeri demi memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan salah satu langkah untuk pembangunan ekonomi yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan adalah tenaga kerja. Oleh sebab itu dibutuhkan lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja,

tetapi tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan (Asikin, 2015).

Tenaga Kerja Luar Negeri atau sering kita dengar dengan sebutan TKW (Tenaga Kerja Wanita) atau TKI (Tenaga Kerja Indonesia) (selanjutnya disebut tenaga kerja migran). Tenaga kerja migran adalah istilah untuk tenaga kerja dalam negeri yang bekerja di luar negeri. Mereka merupakan penghasil devisa negara karena setiap bulan mereka mendapatkan upah atau gaji dari pihak majikan dan upah atau gaji tersebut dikirimkan kepada keluarga mereka dirumah untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga mereka. Pada saat ini, umumnya sebagian besar merupakan seorang wanita. Mereka berusaha mencari pekerjaan dengan gaji yang besar untuk dapat menghidupi keluarga dan dirinya dengan menjadi tenaga buruh dan pembantu rumah tangga. Luapan rasa gembira akan mereka tampilkan jika dapat merasakan hidup di negeri orang dengan target gaji yang besar. Ketika mereka dihadapkan kepada suatu kesulitan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi, maka akan membulatkan tekadnya untuk bekerja di luar negeri. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam hidup di zaman modern ini, uang adalah segalanya dan tanpa uang sulit untuk melakukan sesuatu. Ditambah lagi, dengan program pemerintah yang juga merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lapangan pekerjaan, seakan jalan yang mulus bagi para tenaga kerja wanita untuk bekerja disana. Akan tetapi, program kerja antar negara seharusnya lancar, mengingat Indonesia sudah berpengalaman mengirimkan tenaga kerja ke luar negeri.

Pengiriman Pengiriman TKI telah berlangsung lama jauh sebelum Indonesia merdeka tahun 1945. Hingga sekarang, pengiriman TKI masih berlangsung dengan segala permasalahan yang meliputinya. Prosedur pengiriman TKI ke luar negeri pada saat itu diatur oleh Pemerintah Hindia Belanda melalui Werving Ordonantie Stb 1936 No 650 jo. Stb 1938 No 388 tentang Peraturan Pelaksanaan Pengerahan Orang Indonesia untuk melaksanakan pekerjaan di luar Indonesia. Prosedur melalui peraturan tersebut sampai saat ini masih berlaku, dikembangkan dengan Peraturan Menaker No 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan TKI.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri telah memberikan dampak yang besar bagi Indonesia. Menurut data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), Data Penempatan PMI Periode Tahun 2019 (s.d April) sejumlah 86.225 orang terdiri dari 43.830 orang adalah PMI Formal (51%) dan 42.395 orang PMI Informal (49%). Dari jenis kelamin komposisinya 58.956 perempuan (68%) dan 27.269 Laki-laki (32%) (Pusat Penelitian, 2019).

Berdasarkan data jumlah TKI yang berhasil ditempatkan di luar negeri pada tahun 2010 dapat diketahui bahwa kurang lebih 68% TKI adalah Tenaga Kerja Perempuan (TKW). Kebanyakan para TKW berpikiran bahwa dengan bermigrasi, mereka dapat meningkatkan pengetahuan dan memperluas pengalaman. Selain itu mereka merasakan bahwa bekerja dirantau jauh lebih memuaskan, terutama jika dilihat pada tingkat penghasilan yang mereka terima. Keberhasilan yang mereka peroleh diperantauan, dalam batas-batas tertentu kelihatannya menimbulkan beberapa perubahan pada sikap dan tingkah laku, yang memunculkan gaya hidup

baru pada sebagian mereka. Hal itu antara lain terlihat pada pandangan mereka tentang gambaran dari keluarga ideal adalah keluarganya yang dapat memenuhi ketahanan ekonomi yang dibutuhkan.

Pandangan tersebut juga yang memotivasi wanita-wanita dari desa untuk bekerja sebagai TKW di luar Negeri. Lapangan pekerjaan yang terkesan homogen dan upah kerja yang tergolong rendah serta rendahnya tingkat pendidikan, tidak sebanding dengan tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga. Bagi wanita-wanita yang telah berkeluarga, faktor dari dalam keluarga juga menjadi faktor pendorong wanita-wanita bekerja sebagai TKW hal yang mendorong antara lain, kebutuhan keluarga yang belum dapat tercukupi dikarenakan suami tidak memiliki pekerjaan tetap bahkan suami tidak bekerja hal tersebut mengabaikan banyaknya kebutuhan rumah tangga yang tidak di imbangi dengan pemasukan atau pendapatan keluarga. Keadaan tersebut membuat wanita-wanita banyak yang memutuskan untuk merantau dan melakukan mobilitas ke luar negeri demi mencapai kesejahteraan keluarga dengan menjadi TKW.

Salah satu konsekuensi nyata dari aktivitas migrasi adalah remitensi yang diterima oleh keluarga migran di daerah asal mereka (McKenzie,2006). Dalam hal ini remitensi merupakan salah satu sumber pendapatan bagi rumah tangga. Tidak hanya di tingkat rumah tangga, remitensi juga merupakan konsekuensi nyata dari migrasi di tingkat yang lebih tinggi, yaitu Negara. Selama semester pertama (Januari-Juni) 2016 jumlah remitensi yang tercatat sebesar Rp 62 triliun (US\$4,5 miliar), suatu jumlah yang cukup berarti untuk menopang perekonomian Indonesia (BNP2TKI, 2016). Di Negara pengirim tenaga kerja internasional

lainnya seperti Filipina, remitansi dari pekerja migrant internasionalnya di berbagai Negara merupakan sumber utama penerimaan luar negeri (Cabegin & Alba, 2014). Terkait pemanfaatan remitansi, Adam Jr & Cuecuecha (2014) menyebutkan terdapat tiga kategori. Pertama remitansi dipandang sebagai penghasilan rumah tangga, sehingga digunakan sebagaimana layaknya pendapatan rumah tangga yang diperoleh dari pekerjaan-pekerjaan di dalam negeri. Kedua penerimaan remitansi dipandang sebagai penyebab terjadinya perubahan perilaku konsumsi, dalam arti lebih cenderung digunakan untuk keperluan konsumtif daripada untuk investasi. Ketiga, remitansi dipandang sebagai penghasilan sementara (tidak kontinu) yang digunakan untuk keperluan investasi sumber daya manusia seperti pendidikan maupun barang, misalnya rumah (Noveria, 2017).

Kontribusi ekonomi yang dihasilkan oleh pekerja migran berupa remitansi kepada negara pengirim maupun kontribusi ekonomi berupa pajak kepada negara penerima sangat besar. Menurut laporan Bank Dunia April 2013, Negara berkembang menerima sekitar \$401 juta remitansi selama 2012 sehingga nilai remitansi ini masih tetap terbesar mengalahkan angka bantuan resmi pembangunan ke negara-negara dan hutang perusahaan swasta serta *portofolio equity* (The World Bank:2013). India, China, Philippina, dan Mexico merupakan negara-negara penerima remitansi terbesar. Remitansi yang dikirimkan oleh TKI ke Indonesia setiap tahunnya rata-rata mencapai 6 milyar rupiah (Loso, 2010).

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa

“tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 sampai 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja.

Tenaga kerja migran dapat terdiri dari laki-laki dan perempuan yang bekerja dengan sistem kontrak atau *outsourcing*. Tenaga kerja Migran dapat di bagi menjadi dua bagian, yaitu tenaga kerja migran formal dan tenaga kerja migran informal. Tenaga kerja migran formal adalah tenaga kerja yang bekerja di perusahaan atau perindustrian, sedangkan tenaga kerja migran informal adalah tenaga kerja yang bekerja di bidang informal seperti pembantu rumah tangga, pengasuh anak, pengasuh lansia, dan lain sebagainya. Yang banyak menjadi tenaga kerja migran informal adalah seorang wanita Indonesia yang berasal dari pedesaan dengan latar belakang pendidikan dan ekonomi yang rendah. Tenaga kerja migran informal pada umumnya di lepas oleh agen setelah mendapatkan majikan, sehingga tidak ada perlindungan hukum yang langsung mengikat, seperti tenaga kerja migran formal yang bekerja di perusahaan atau badan hukum yang sudah memiliki hukum yang mengikat.

Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak atas Jaminan Sosial muncul karena memang sudah kodratnya bahwa manusia memiliki kehidupan yang tidaklah abadi. Seringkali manusia itu

tertimpa ketidak beruntungan. Kehidupan manusia dapat diibaratkan seperti magnet yang memiliki dua kutub yaitu kutub utara dan selatan. Dimana hal tersebut sesuai dengan keadaan manusia yang berada dalam ketidak pastian (Asyhadie, 2008).

Penanganan kasus tenaga kerja migran ini terlihat tidak serius, sehingga banyak munculnya kasus tenaga kerja migran terbunuh dan terluka, itu semua merupakan suatu bukti bahwa sangat lemahnya perlindungan pemerintah terhadap warga negaranya. Pemerintah bersama para Pengarah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) begitu sangat bersemangat apabila menyangkut urusan uang. tenaga kerja migran diperas keringatnya untuk kepentingan negara. Pengusaha sebelum berangkat keluar negeri, mereka sudah di bebani banyak biaya hingga belasan juta, saat kembalinya tenaga kerja migran ke tanah air, mereka juga diperas oleh banyak pihak, karena dianggap banyak uang. Akan tetapi setelah tenaga kerja migran sudah di serahkan kepada tangan majikannya pemerintah beserta PJTKI telah melepaskan tanggung jawabnya, mereka tidak memantau tenaga kerja tersebut. Seharusnya mereka memantaunya agar mengetahui tenaga kerja tersebut baik-baik saja, dan apabila terjadi kekerasan terhadap tenaga kerja tersebut, mereka langsung menolongnya dan menegur kepada majikannya tersebut agar tidak dilakukannya kekerasan terhadap tenaga kerja.

Kasus yang menimpa tenaga kerja migran tersebut merupakan hal yang ironis karena negara tidak melindungi warga negaranya yang berada di luar negeri. Pihak-pihak yang terkait dengan urusan tenaga kerja migran saling melempar tanggungjawab dalam melakukan perlindungan. Berbagai kasus

tersebut terjadi tidak lepas dari kesalahan penyelenggara tenaga kerja migran sejak awal. Pada umumnya, pelanggaran yang sering dilakukan perusahaan penyelenggara tenaga kerja migran adalah fasilitas penampungan dan pelatihan yang tidak layak, tidak memberi kepastian pemberangkatan dan menahan calon tenaga kerja migran selama masa pendidikan, pemalsuan sertifikat pelatihan tenaga kerja migran, pemalsuan umur calon tenaga kerja migran, serta manipulasi hasil rekam medis dan kelengkapan dokumen diri lainnya yang tidak sesuai dengan data asli dan nyata dari calon tenaga kerja migran.

Tidak seharusnya tenaga kerja migran yang merantau ke luar negeri mendapatkan perlakuan yang sangat tidak wajar, karena mereka orang yang membutuhkan pekerjaan dan uang yang seimbang dengan pekerjaannya. Mereka kebanyakan bekerja sebagai pembantu dengan minim pengetahuan, itu harus menghadapi kehidupan asing di negeri orang dikarenakan terjerat kesulitan ekonomi di dalam negeri. Mereka adalah orang-orang yang memiliki semangat kerja. Sayangnya, pemerintah Indonesia enggan membuka lapangan pekerjaan bagi mereka yang membutuhkan pekerjaan. Tenaga Kerja Wanita (TKW) yang kebanyakan muslim bekerja ke luar negeri untuk mengadu nasib, tenaga kerja tidak akan mengalami suatu asusilasi negara orang lain manakala kemakmuran menghadapi negara ini. Karena Faktor kemiskinan yang menjadi faktor pendorong mereka bekerja di negeri orang. Sulit sekali mencari pilihan bagi mereka selain bekerja di negeri orang. Mereka sangat membutuhkan ekonomi, karena pada zaman sekarang ini, ekonomi sangat penting untuk kesejahteraan di setiap keluarga.

Meskipun Warga Negara Indonesia sedang bekerja di luar negeri, bukan berarti mereka bukan tanggung jawab Negara Indonesia lagi. Mereka tetap Warga Negara Indonesia yang harus di lindungi oleh Negara Indonesia, salah satunya yaitu dengan adanya aturan yang di buat oleh pemerintah Indonesia untuk melindungi hak-hak mereka sebagai tenaga kerja migran atau penduduk sementara di luar negeri dan untuk penegakan hukum.

Penegakan hukum dapat dimaknai sebagai suatu atau serangkaian tindakan yang bertujuan mewujudkan konsep yang ideal (*das sein*) menjadi suatu realitas (*das sollen*) yang terwujud dalam kenyataan sosiologis. Penegakan hukum pada umumnya berada dalam 3 dimensi hukum yaitu hukum administrasi, perdata dan pidana dengan tujuan yang sama yaitu terciptanya kondisi yang menjadi tujuan dari pembentukan suatu Undang-Undang. Ini merupakan penegakan hukum represif yang langsung menyediakan *legal consequences* atau akibat hukum yang berbetuk administratif, pidana atau perdata (Bhakti, 2018).

Pemerintah dan DPR telah mengupayakan upaya untuk penempatan dan perlindungan TKI dengan mengeluarkan berbagai peraturan, antara lain Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI. Pemerintah dan DPR juga telah meratifikasi konvensi internasional seperti ILO Convention Nomor 105 mengenai Penghapusan Kerja Paksa melalui Undang Undang Nomor 19 Tahun 1999, ratifikasi ILO Convention Nomor 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999, ratifikasi ILO Convention Nomor 138 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999,

dan ratifikasi Konvensi PBB tentang Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja. Hak-Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, atau yang dikenal sebagai Konvensi Buruh Migran 1990. Pemerintah juga pernah melakukan moratorium pengiriman TKI ke luar negeri untuk membatasi jumlah TKI dan dalam rangka perlindungan TKI serta pemberian peringatan kepada negara pengguna TKI untuk memperhatikan nasib TKI. Namun, karena kebutuhan akan lapangan kerja yang kurang tersedia di Indonesia, maka pemerintah mencabut moratorium tersebut. Pada 2006, Presiden juga pernah mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2006 Tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Savitri, 1986).

Banyak sekali Negara yang menerima jasa tenaga kerja migran dari Indonesia seperti Singapura, Malaysia, Hongkong, Arab Saudi, dan masih banyak lagi. Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh *International Labour Organization* (ILO), terdapat kecenderungan daerah tujuan yang berubah-ubah selama periode 1995-2002. Meskipun demikian, dari hal itu dapat diidentifikasi pola yang menarik, pertama selama periode 1995-2002 terdapat dua Negara favorit tujuan migrant Indonesia yaitu Malaysia dan Arab Saudi, kedua Negara ini secara bergantian menempati peringkat pertama dan kedua selama periode tersebut. Disamping itu, terdapat pergeseran daerah tujuan favorit ketiga. Selama periode 1995-1999 Singapura menjadi daerah tujuan favorit ketiga, tetapi periode 2000-2001 negara ini turun peringkat menjadi keempat dan pada tahun 2002 turun menjadi urutan kelima atau di bawah Hongkong. Bahkan jika dilihat dari data

Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, jumlah TKI di Singapura pada tahun tersebut lebih kecil dibandingkan dengan Kuwait.

Pada tahun 2003 sampai dengan 2005, Arab Saudi masih menempati urutan pertama sebagai daerah tujuan favorit disusul Malaysia pada urutan kedua. Pada periode tersebut terdapat perubahan urutan ketiga. Kuwait berada pada urutan ketiga pada tahun 2003-2004, tetapi kemudian menurun menjadi urutan kelima karena digeser oleh Taiwan (urutan ketiga) dan Singapura (urutan keempat). Pada tahun 2006, Saudi Arabia tetap sebagai daerah tujuan sebagian besar TKI dari Indonesia (45,2 persen) disusul oleh Malaysia (39,7 persen), Taiwan (4,1 persen), dan UEA/Abu Dhabi (2,3 persen). Pada tahun 2007, untuk kawasan Asia Pasifik, Malaysia masih menjadi tujuan utama para pekerja disusul oleh Taiwan dan Hongkong (Sukamdi, 2007).

Di Negara negara tujuan tersebut, masih banyak sekali tenaga kerja migran Indonesia khususnya wanita yang bekerja di sektor informal yang di perlakukan tidak sebagaimana mestinya. Sebagai contoh, di Negara Malaysia sering kali terdengar bahwa pahlawan devisa kita khususnya yang wanita mendapatkan perlakuan tidak pantas dan menjadi korban kekerasan, padahal Indonesia sudah menempatkan Kedutaan Besar Republik Indonesia di Negara tersebut. Kekerasan dan perlakuan tidak pantas yang di terima oleh tenaga kerja wanita Indonesia di luar negeri tidak sesuai dengan bunyi Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Terkait penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri, pemerintah Indonesia telah membentuk dan menetapkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut UU PPMI) sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKILN) guna sebagai bentuk komitmen kuat pemerintah untuk meningkatkan kualitas perlindungan kepada pekerja migran Indonesia.

Dalam ketentuan Pasal 6 huruf g UU PPMI yang mengatur tentang hak pekerja migran, berbunyi “memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan di Indonesia dan di Negara tujuan penempatan“. Keadilan dan perlindungan hukum untuk tenaga kerja migran wanita sangat minim, terbukti dengan mereka sering menjadi sasaran tindak kekerasan dari majikan mereka dan keefektifan tugas Kedutaan Besar Republik Indonesia di pertanyakan terkait seringnya muncul kasus kasus tenaga kerja wanita yang di siksa dan mendapatkan perlakuan yang tidak pantas. Perlindungan hukum yang paling spesifik terhadap TKI/TKW di luar negeri adalah:

1. Perlindungan terhadap harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenang-wenangan;
2. Berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun;

3. Kumpulan peraturan atau kaidah yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya (Hilmy, 2010).

Berdasarkan fenomena yang terjadi dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir, sering kali kita mendengar dan membaca tentang tenaga kerja wanita Indonesia yang mendapatkan kejadian tragis saat mereka bekerja sebagai pembantu rumah tangga di luar negeri, di mulai dari lumpuh hingga bahkan meninggal karena di siksa oleh majikannya. Sebagai contohnya adalah penyiksaan yang di alami oleh Adelina Sao yang berasal dari Nusa Tenggara Timur yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga di Malaysia, beliau di siksa dan di paksa tidur dengan seekor anjing, hingga beliau meninggal dunia. Adalagi kasus yang di alami oleh Santi Restauli Simbolon, beliau di temnukan meninggal di dalam lemari dan sudah membusuk. Berikutnya, seorang tenaga kerja wanita bernama Unidah yang berasal dari Jawa Barat, beliau bekerja sebagai pembantu rumah tangga di Malaysia, beliau di siksa hingga akhirnya menjadi lumpuh. Contoh yang penulis sampaikan di atas hanya beberapa, masih banyak lagi tenaga kerja wanita Indonesia yang mendapatkan nasib yang sama ketika mereka bekerja di negara orang.

Terkait poin-poin yang penulis jabarkan di atas, kita dapat melihat bahwa masih banyak tenaga kerja wanita Indonesia yang bekerja di luar negeri mendapatkan perlakuan yang tidak pantas dan nasib yang tragis padahal pemerintah Indonesia sudah membuat Undang Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Oleh karena itu, penulis merasa perlu untuk meneliti topik “ANALISIS YURIDIS TERHADAP

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA” dalam skripsi penulis, dan untuk menegakkan hak-hak para tenaga kerja wanita Indonesia agar mereka mendapatkan kehidupan serta pekerjaan yang layak seperti yang di janjikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

1.2 Identifikasi masalah

Identifikasi merupakan suatu usaha yang dilakukan penulis guna mengetahui pokok permasalahan yang akan di teliti. Permasalahan yang timbul kemudian adalah mengenai bagaimana perlindungan hukum yang diberikan oleh ketentuan hukum positif terhadap tenaga kerja Indonesia khususnya wanita, untuk mendapatkan perlindungan, pada saat diterapkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Banyaknya kasus penyiksaan dan kekerasan yang di alami oleh tenaga kerja wanita Indonesia khususnya yang bekerja di sektor informal.
2. Banyaknya tenaga kerja wanita Indonesia yang menjadi pembantu rumah tangga di luar negeri.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada, tidak semua masalah akan dikaji secara intensif. Untuk menghindari luasnya permasalahan, maka penelitian ini akan dibatasi pada analisa dengan melihat masalah yang

timbul pada penerapan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia antara lain :

1. Penelitian di fokuskan mengkaji penerapan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
2. Pengaturan mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita.

1.4 Rumusan Masalah

Tercapainya tujuan yang diharapkan maka perlu dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Dan adapun yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia?
2. Apakah perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 sudah memenuhi tujuan perlindungan hukum?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka diharapkan dapat menghasilkan tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk menganalisis perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran indonesia.

2. Untuk mengetahui perlindungan tenaga kerja wanita Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tersebut sudah memenuhi tujuan hukum atau belum memenuhi tujuan hukum.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini di harapkan dapat menjadi landasan dalam meningkatkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita Indonesia yang bermigran ke luar negeri.
- b. Penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan literatur yang bermanfaat bagi akademisi lainnya dalam melakukan penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Aparatur Pembuat Peraturan PerUndang-Undangan

Dengan penelitian ini diharapkan bisa memberikan saran dan pertimbangan bagi Aparatur Pembuat Peraturan PerUndang-Undangan khususnya di bidang Pekerja Migran Indonesia, atas diterapkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

- b. Bagi Universitas Putra Batam

Universitas putra Batam sebagai bagian komponen yang dapat berfungsi sebagai lembaga sosial control dengan sistem pendidikan formal yang jalankan diharapkan dapat memberikan gambaran dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi struktur/fungsional lembaga-lambaga penegak hukum, Pembuat

kebijakan hukum (DPR) atau Lembaga yang diberi kewenangan oleh Undang-Undang dan masyarakat tentang pokok-pokok bahasan dalam penelitian ini dan juga diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan lebih mendalam lagi mahasiswa sebagai penulis.

c. Bagi Peneliti

Hasil yang diperoleh selama melaksanakan penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti atas dinamika dan permasalahan pelaksanaan penegakan hukum atas suatu Undang-Undang sehingga dapat membandingkan antara teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yang ada dalam masyarakat sehingga diperoleh gambaran nyata bahwa apa yang diharapkan Undang-Undang dan apa yang menjadi kenyataan di masyarakat masih berbeda dan dengan pemahaman pelaksanaan penegak hukum ini peneliti diharapkan dapat memberikan masukan perbaikan kepada pemangku kebijakan dan masyarakat di masa yang akan datang.