

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Suroso (2015) Indonesia adalah negara yang menjadi salah satu negara berkembang dimana masih banyak permasalahan kesejahteraan masyarakat. Indonesia ialah satu diantara negara yang mempunyai penduduk paling besar di seluruh dunia serta cukup besar pula SDM (Sumber Daya Manusia) sehingga seimbang terhadap total penduduknya yang tinggi pula, 250 juta penduduk Indonesia merupakan angka yang cukup meyakinkan bahwa melebihi sebagian penduduk Indonesia atau melebihi 130 juta penduduk Indonesia merupakan penduduk yang tergolongkan Angkatan kerja, angka yang tinggi ini di satu sisi keunggulan karena melimpahnya tenaga kerja yang siap bekerja untuk membangun Indonesia, tetapi pada kenyataannya lapangan pekerjaan di negara ini sendiri masih kurang, menangani permasalahan ini salah satu solusi paling baik pemerintahan Indonesia yaitu dengan mengirim buruh migran untuk kerja di luar negeri. Hal tersebut dilakukan pemerintah Indonesia untuk memberi peluang bagi WNI (Warga Negara Indonesia) agar tetap mewujudkan kesejahteraan hidupnya di tengah keterbatasan negaranya (Nasrullah, 2014).

Sumber daya manusia menurut Mathis adalah, ialah sebuah desain beragam sistem formal dalam suatu Lembaga yang tujuannya meyakinkan digunakannya keterampilan manusia secara efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan Lembaga yang diinginkan. Artinya segala bentuk pemanfaatan tenaga manusia untuk kegiatan apapun dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia.

Kegiatan penempatan PMI secara resmi dijalankan oleh pemerintah melalui seleksi perekrutan, sebagai bentuk dari Kerjasama internasional. Penempatan juga dilakukan pihak swasta yang bertindak sebagai operator perekrutan yang mewakili pemerintah juga, walaupun

swasta berorientasi pada ekonomi/keuntungan, pihak swasta tersebut biasanya terkenal sebagai PTKIS (pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia swasta).

Bisa dibayangkan bahwasanya PMI ialah warga Indonesia yang berusaha hidup di luar kedaulatan bangsa Indonesia. Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwasanya pekerja migran Indonesia tidak seluruhnya mendapat manfaat dari perlindungan Negara Indonesia karena adanya PMI sudah berada dalam yurisdiksi negara lokasi pekerjaan mereka (Ady, 2014).

Undang-undang No.39/2004 diubah pada Desember 2015 oleh DPR dan awal 2016 baru disahkan. Perubahan ini dimaksudkan guna melindungi dan memberi proteksi PMI, yang mulanya seluruh perlindungan PMI ditanggung oleh swasta, namun kini beralih ke pemerintahan. Forum Diskusi Perubahan Undang-Undang Nomor 39/2004 perihal Perlindungan dan Penempatan TKI Luar Negeri Diketahui oleh Ketua Panitia 9 DPR, Direktur BNP2TKI dan Direktur Peduli Migran.

Ketua DPR IX menjelaskan, kehadiran Negara dalam melindungi PMI di luar negeri membuka dan menutup hubungan antar pemerintah, salah satunya negara guna penempatan PMI. Karena mengikatnya aturan, pemerintah Indonesia tidak mengirim PMI ke wilayah negara yang disebutkan. Perubahan ini dimaksudkan supaya pemerintah dapat melindungi secara aktif kepada PMI di luar negeri, melakukan kontak secara langsung terhadap negara yang dituju, serta memberikan layanan rekrutmen, melatihnya, mengirim, dan melindungi lewat 1 jalan.

Namun, di 22 November 2017, Undang-Undang Nomor 18/2017 disahkan pemerintah untuk melindungi pekerja migran Indonesia. Undang-undang tersebut diubah dan Presiden menandatangani. UU ini merupakan wujud eksistensi negara untuk mengoptimalkan tata kelola buruh migran guna kebaikan buruh migran dan keluarganya sebelum, selama dan setelah kepulangannya ke Indonesia.

Terdapat beberapa hal baru diantara Undang-Undang No.18/2017 dan Undang-Undang No.39/2004 pada tingkat yang lebih rendah karena berlaku untuk PMI, umumnya :

- Perubahan terminologi dari TKI ke PMI
- Peranan pemerintah daerah dikuatkan
- PMI membatasi kemampuan penyaluran bisnis
- Berfokus perlindungan PMI

Indonesia ialah satu diantara negara yang mengirim tenaga kerja dalam jumlah besar ke luar negeri. Dengan berkembangnya hubungan internasional, keperluan beragam sektor internasional menjadi semakin bermacam-macam, menyebabkan keperluan yang berbeda. Singapura ialah negara yang bersahabat dengan satu diantara tetangga terdekatnya, yang sangat krusial terhadap keperluan nasional dan regional Indonesia. Dari perspektif kepentingan nasional, kedua negara erat hubungannya, produktif dan saling untung antara kedua negara mutlak dibutuhkan dan perlu dilanjutkan, khususnya untuk membangun lingkup eksternal yang mendukung kepentingan nasional Indonesia (Kemenperin RI, 2015)

Di sisi lain, dari perspektif keperluan regional, Indonesia perlu memprioritaskan dan memperhatikan untuk memajukan dan memperkuat hubungan, kerjasama dan rasa solid di kawasan Asia Tenggara. Dalam hal ini, memperbaiki hubungan bilateral serta era Indonesia-Singapura ialah satu diantara prasyarat pencapaian tujuan-tujuan tersebut.

Hubungan bilateral Indonesia-Singapura sudah membaik dalam bidang kerja sama, khususnya bidang ekonomi, politik, dan tenaga kerja (Evriliani Faskah 2016). TKI yang bekerjanya di Singapura dengan total 88.644 pekerja mendominasi pekerjaan PLRT (pekerja penata laksana rumah tangga) serta total 17.455 pekerja sektor formal (Chia, 2011).

Menurut PJTKI (2014) Singapura merupakan negara maju dan mempunyai administrasi tenaga kerja yang sangat baik. Hukum Singapura pun memenuhi keadilan dan relatif adil bagi warganya, menurut Kementerian Luar Negeri Indonesia. Perjanjian kerja/konsuler bilateral

Singapura-Indonesia belum diselesaikan. Sejauh ini beragam aturan tenaga kerja yang aturannya tentang BMI tertuang dalam sejumlah peraturan seperti:

1. Undang-undang Ketenagakerjaan Tenaga Kerja Asing 1990 melarang tenaga kerja asing bekerja tanpa izin kerja yang sah dan mengenakan denda kepada majikan yang melakukannya (Pasal 5); Mengatur tata cara dan tata cara bagi tenaga kerja asing di Singapura, termasuk Pasal 9.
2. Undang-undang Keimigrasian mengatur aspek-aspek keimigrasian ke Singapura, termasuk prosedur keluar masuk Singapura. Undang-undang imigrasi Singapura sudah ada sejak tahun 1919 dan sudah mengalami sejumlah perubahan.
3. Meskipun tidak ada undang-undang pekerja rumah tangga, Kementerian Tenaga Kerja Singapura memiliki pedoman untuk memastikan perlindungan pekerja rumah tangga di Singapura. Mengatur kebijakan. Kewajiban majikan untuk menjamin kesejahteraan (perlakuan yang baik) dari pekerja rumah tangga yang dipekerjakan. Saya memiliki kontrak kerja tertulis. Tagihan medis, asuransi, pembayaran waktu istirahat yang wajar, pembayaran iuran bulanan (pajak), pembayaran gaji yang disetujui, dan pungutan potensial yang dikenakan pada majikan jika ditemukan telah melecehkan pembantu, termasuk beberapa jenis hukuman.

UU tersebut memberikan keleluasaan yang luas terhadap inspektur ketenagakerjaan dalam menegakkan aturan dan memperketat hukuman bagi imigran gelap dan majikannya. Kementerian Tenaga Kerja Singapura memberi penawaran pelayanan mediasi guna menyelesaikan selisih secepat dan damai mungkin dan mencapai penyelesaian dengan keadilan dan wajar bagi para pihak yang bersangkutan.

Menurut Government of Singapore (2022) Keberlakuan aturan dan hukum di Singapura berisikan peraturan kehidupan sosial pekerja luar yang menetap di Singapura. Budaya yang berbeda dan adat istiadat antara penduduk Singapura dengan Indonesia yang kerja dan tinggal

di sana seringkali menjadi problematika dan sering dihadapi oleh para pekerja migran Indonesia yang kerjanya menjadi pembantu rumah tangga atau PMI. Rendahnya tingkat pendidikan, ilmu dan wawasan, serta masih terbatasnya daya berkomunikasi dalam bahasa Inggris seringkali menimbulkan salah paham antara pemberi kerja dan asisten. Salah paham tersebut dapat menyebabkan konfrontasi kecil dan tindakan kekerasan

Terlihat dari besarnya masalah PMI di luar negeri, Singapura merupakan masalah yang relatif kecil dan beberapa masalah yang melanda PMI Singapura ialah perselisihan dan ketidaksesuaian dengan pengusaha (Gajimu, 2015). Salah satu penyebab perselisihan dengan pengusaha adalah kurangnya kesiapan mental PMI di Singapura. Situasi ini diperparah dengan gaji yang dipotong dari agen PMI berkisar 80% per bulan guna biaya, akomodasi dan pergantian lain pada awal kerja di Singapura. Selanjutnya, ketidakharmonisan diantara PMI dan pengusaha disebabkan oleh rasa tidak puas pengusaha pada kinerja PMI (Kompas, 2013).

Oleh karena itu, KBRI (Kedutaan Besar Republik Indonesia) membuat kewajiban bagi PLRT guna memperbarui kontraknya tiap dua tahun sekali. Tiap perpanjangan kontrak diharuskan didampingi oleh pemberi kerja. Situasi ini diterapkan supaya kedua pihak dapat memberi penjelasan PMI dan bertanya apa tingkah laku majikannya dan benarkah hak-hak mereka diikuti.

1.2 Identifikasi Masalah

Bersumber uraian latar belakang di atas, peneliti memaparkan permasalahan berikut guna dipertimbangkan, diantaranya :

1. Bagaimana program dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia?
2. Bagaimana Ancaman-ancaman terhadap Pekerja Migran Indonesia di Singapura?
3. Bagaimana Implementasi program BP2MI dalam melindungi pekerja migran di Singapura?

1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat kompleksnya masalah dan perbedaan peristiwa yang dihadapi dalam masalah penelitian, sekaligus membatasi kemampuan peneliti untuk mengambil data, maka permasalahan studi ini dibatasi pada peranan BP2MI (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia) guna melindungi hak PMI di Singapura.

1.4 Perumusan Masalah

Rumusan masalah diusulkan guna mempermudah analisis masalah berdasarkan pengidentifikasian permasalahan yang diselidiki, diantaranya :

“Bagaimana peran BP2MI dan implementasi programnya dalam melindungi Pekerja Migran Indonesia di Singapura?”

1.5 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tentunya ketika sebuah aktivitas berlangsung, penulis memiliki tujuan yang ingin dicapai. Karena itu sejumlah tujuan yang diharapkan penelitian ini meliputi :

- a. Guna mengetahui bagaimana kedudukan dan program dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- b. Guna mengetahui apa saja ancaman-ancaman terhadap Pekerja Migran Indonesia di Singapura.
- c. Guna mengetahui bagaimana implementasi perlindungan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Singapura.

1.5.2 Kegunaan Penelitian

- a. Hasil penelitian ini dikembangkan guna mencukupi satu diantara persyaratan mata kuliah Profesi Studi Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.

- b. Diharapkan hasil studi ini bisa diterapkan baik secara akademis ataupun bagi khalayak pada umumnya, dan bagi peneliti pada khususnya.