

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada era globalisasi, pemenuhan kebutuhan manusia semakin tinggi. Semua orang berlomba-lomba untuk mendapatkan pekerjaan yang layak guna memperoleh pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pekerjaan sendiri mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya. Tidak hanya itu, pekerjaan juga dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan kemampuan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga bagi dirinya, keluarganya, dan lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri setiap manusia yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.<sup>1</sup>

Usaha untuk menciptakan pekerjaan sudah dilakukan oleh pemerintah, namun tidak mungkin semua akan tertampung dalam lapangan pekerjaan yang ada, mengingat besarnya jumlah pengangguran yang terus meningkat. Oleh karena itu, terdapat pula tenaga kerja yang masih menganggur dan ingin bekerja di luar negeri sebagai TKI, mereka yang ingin bekerja ke luar negeri beranggapan bahwa di luar

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 64

negeri gaji yang diperoleh lebih banyak daripada bekerja di dalam negeri, dan jumlah lapangan pekerjaan lebih banyak daripada jumlah lapangan pekerjaan di Indonesia.

Jumlah orang yang menjadi TKI meningkat secara substansial dari tahun ke tahun. Di tahun 2013 diperkirakan ada sebanyak 2,5 juta orang Indonesia menjadi TKI yang merupakan 3 persen dari total angkatan kerja Indonesia. Sekarang ini diperkirakan lebih dari 5 juta pekerja migran asal Indonesia, termasuk mereka yang tidak berdokumen lengkap. Tidak ada angka yang pasti mengenai keseluruhan jumlah pekerja migran asal Indonesia baik yang tergolong legal ataupun ilegal. Hal ini disebabkan tidak jelasnya pengelolaan atau manajemen arus masuk dan arus ke luar TKI setiap bulan atau tahun untuk menjawab pertanyaan mengenai berapa jumlahnya yang masuk, berapa yang keluar, kapan, dari mana, jenis pekerjaan, jumlah remitansi dan lain sebagainya. Belum lagi mereka yang bekerja di luar negeri masuk kategori ilegal atau tidak melalui agen penerah atau secara mandiri dan sebagainya, menjadikan pemerintah semakin sulit mendatanya.<sup>2</sup>

Idealnya TKI yang bekerja ke luar negeri karena melakukan pekerjaan di sektor atau kegiatan dengan kondisi atau suasana kerja yang baik dan menguntungkan, yang terjadi sampai saat ini sebagian besar TKI bekerja di sektor yang buruk, kotor dan berbahaya yang sama sekali tidak diminati oleh penduduk setempat. Keberadaan mereka tidak hanya rawan secara fisik, tetapi juga secara psikis dan pelanggaran oleh majikan dan lingkungan kerja yang buruk tersebut. Sekalipun gaji atau upah yang

---

<sup>2</sup> Nur Solikin AR, 2013, *Orientasi Negara dan Pahlawan Devisa*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm.93-94

ditawarkan lebih tinggi daripada kemungkinan yang dapat diperoleh di negara atau daerah asal, tetapi keseluruhan resiko yang dihadapi sangat tinggi. Animo menjadi TKI tetap saja tinggi, meskipun marak berbagai pemberitaan pelanggaran dan penistaan TKI, bahkan mereka sendiri juga mengalami sendiri buruknya lingkungan kerja dan berbagai bentuk pelanggaran kerja, tetapi hal itu tidak menyurutkan niat mereka kembali bekerja di luar negeri.<sup>3</sup>

Kota Semarang merupakan kota di Provinsi Jawa Tengah yang dapat digolongkan sebagai kota metropolitan. Kota Semarang menjadi salah satu kota di Indonesia yang memiliki tingkat penduduk cukup tinggi. Di Kota Semarang angka pengangguran masih menjadi permasalahan, karena masih banyak tenaga kerja yang tidak terserap oleh lapangan kerja, sehingga angka pengangguran di Kota Semarang masih terbilang cukup tinggi, sebesar 79.000 di tahun 2015 yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang.<sup>4</sup>

Adanya TKI dari Kota Semarang disebabkan karena kurangnya lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja. TKI sendiri dibagi menjadi dua yaitu TKI informal dan TKI formal. TKI informal adalah TKI yang bekerja pada rumah tangga seperti pembantu rumah tangga. Sedangkan TKI formal adalah TKI yang bekerja pada lembaga yang berbadan hukum contohnya seperti

---

<sup>3</sup> Eggi Sudjana, 2009, *Melepas Ranjau TKI: Strategi Pemberdayaan Buruh Migran*, PT. Wahana Semesta Intermedia, Jakarta, hlm.11

<sup>4</sup><http://berita.suaramerdeka.com/2015-pengangguran-di-semarang-capai-79-ribu-orang/>, diakses tanggal 16 September 2017

pabrik, perkebunan, restoran, dan rumah sakit. Alasan ekonomi mendorong kebanyakan TKI pergi ke luar negeri untuk memperbaiki status ekonomi mereka sendiri dan keluarganya. Angka pengangguran yang besar dan kurangnya lapangan pekerjaan di Indonesia mendorong orang-orang untuk mencari kerja di luar daerah asal mereka dan banyak yang memutuskan untuk pergi ke luar negeri setelah mendengar adanya pekerjaan dari agen perekrutan dan jaringan kerja sosial dengan tawaran gaji yang lebih tinggi seperti di Malaysia, Arab Saudi, Hong Kong, Kuwait, Singapura dan Emirat Arab. Banyak orang khususnya perempuan, melihat migrasi sebagai satu-satunya jalan keluar dari kemiskinan bagi mereka sendiri dan keluarganya. Kebanyakan tenaga kerja pergi dengan tujuan bekerja di luar negeri untuk jangka waktu tertentu supaya bisa menabung dan membeli rumah, memulai usaha atau mengirim anak atau saudara ke sekolah. Migrasi tenaga kerja dari Indonesia digolongkan sebagai migrasi temporer karena walaupun banyak dari TKI pergi dengan tujuan untuk tinggal atau menetap di negara tujuan, mereka umumnya tidak memiliki peluang tersebut bahkan jika berubah pikiran. Namun, dikarenakan biaya yang tinggi dalam memperoleh pekerjaan di luar negeri, migrasi tenaga kerja temporer sering berubah menjadi menetap lebih lama dari yang diharapkan dan mungkin bisa sampai beberapa tahun.

Untuk dapat bekerja sebagai TKI di luar negeri tidak mudah, harus ada persyaratan agar dapat berangkat ke luar negeri dan mendapatkan penempatan dan perlindungan dengan baik. TKI membutuhkan waktu lama untuk bisa pergi bekerja di luar negeri. Ada 22 hingga 24 proses dalam jangka waktu lima hingga enam bulan

yang harus dijalani calon TKI sebelum diberangkatkan ke luar dan semuanya itu membutuhkan uang. Calon TKI aktif mencari informasi peluang pasar kerja di luar negeri melalui media informasi (internet) atau media lainnya. Prosesnya itu seperti melapor ke Dinas Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan dan mendaftarkan diri sebagai pencari kerja untuk didata dan mendapatkan kartu kuning (AK 1), calon TKI mengajukan permohonan dengan melampirkan daftar riwayat hidup dan bukti kompetensi kerja kepada pengguna. Setelah melewati proses seleksi dan persetujuan, pengguna akan mengirimkan Rancangan Perjanjian Kerja. Setelah kedua belah pihak bersepakat, pengguna mengirimkan Rancangan Perjanjian Kerja dan Visa Kerja kepada Calon TKI. Calon TKI mendatangi Perwakilan negara tujuan penempatan untuk mendapatkan informasi mengenai keberadaan dan legalitas pengguna dan Visa Kerja. Selanjutnya dimintakan pengesahan. Calon TKI memasukkan biodata melalui aplikasi KTKLN, dan harus memiliki paspor.<sup>5</sup> Selain itu sebelum calon TKI diberangkatkan ke luar negeri, calon TKI diberikan pelatihan terlebih dahulu seperti pelatihan keterampilan berbahasa agar saat bekerja di luar negeri calon TKI dapat berkomunikasi dengan baik oleh majikan. Untuk menjadi TKI yang prosedural itu harus melewati proses yang panjang agar mendapatkan jaminan yang baik pada saat akan berangkat ke luar negeri, saat di luar negeri dan sampai pulang ke kampung halaman di Indonesia.

---

<sup>5</sup> <https://saminson.files.wordpress.com/2011/07/tenaga-kerja-indonesia.pdf> diakses pada 21 Desember 2017 pukul 11.34 WIB

Migrasi antar negara dilakukan secara terorganisasi oleh kelompok-kelompok tertentu di dalam dua atau lebih negara, baik yang secara legal maupun ilegal, misalnya PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta), sponsor, maupun perusahaan-perusahaan yang menyalurkan dan yang menampung tenaga kerja Indonesia yang berminat bekerja ke luar negeri sebagai TKI.<sup>6</sup> Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Pasal 10 Tahun 2004 dijelaskan bahwa :

“Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI harus berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia. Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya harus menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri, mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI, membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri, melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan”.

Masyarakat Kota Semarang yang menjadi TKI ke luar negeri pun tidak terlepas dari keterlibatan calo atau tekong tenaga kerja dalam prosesnya. Calo atau

---

<sup>6</sup> Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm.93

tekong sebagai orang yang menjadi perantara dan memberikan jasanya berdasarkan upah; makelar; perantara.<sup>7</sup> Ada berbagai macam jenis calo yang ada di masyarakat, salah satunya adalah calo tenaga kerja yang terlibat dalam proses penyaluran TKI ke luar negeri asal Kota Semarang.

Keberhasilan perolehan devisa masih terdapat banyak permasalahan yang kompleks, yaitu mulai dari rekrutmen, penempatan TKI baik berdokumen (legal) maupun yang tidak berdokumen (ilegal) dalam penampungan sampai ke negara tujuan, hingga pemulangan kembali ke tempat daerah asal. Pada tahap rekrutmen banyak calon TKI yang mengalami penipuan oleh para calo, pungutan biaya yang cukup besar tanpa mengetahui standar yang pasti, pemalsuan ijazah dan identitas diri. Banyak TKI yang tidak memahami isi perjanjian kerja, kurang kelengkapan dokumen, serta perekrutan sebelum adanya permintaan dari negara penerima.

Keberadaan calo atau tekong tenaga kerja yang menurut pemerintah meresahkan, justru diharapkan mampu mempermudah jalannya proses menjadi tenaga kerja Indonesia di luar negeri oleh calon TKI. Keinginan yang kuat untuk lepas dari kemiskinan dengan tawaran gaji tinggi di negara-negara tujuan tenaga kerja asal Indonesia membuat keberadaan calo atau tekong tenaga kerja memiliki peran yang dibutuhkan oleh calon TKI. Tanpa memperdulikan status calo tenaga kerja di mata hukum yang masih tergolong *illegal* serta akibat yang dapat ditimbulkan nantinya. Tingkat pengetahuan dan pendidikan yang relatif rendah oleh kebanyakan calon TKI

---

<sup>7</sup> Antoen Moeliono dkk, 1981, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm 147.

membuat posisi calo tenaga kerja semakin kuat sebagai pihak yang dianggap mampu membantu dalam mewujudkan keinginan calon TKI yang hendak bekerja menjadi TKI di luar negeri. Dimana kebanyakan calon TKI ini tidak mengetahui prosedur yang benar untuk menjadi TKI di luar negeri. Calo atau tekong tenaga kerja sebagai pihak yang lebih mengetahui prosedur untuk menjadi TKI di luar negeri dibandingkan calon TKI ini, memanfaatkan hal tersebut dan membuat calon TKI mempercayakan semua hal termasuk memberikan semua hal yang dibutuhkan guna kelancaran dalam proses menjadi TKI di luar negeri kepada calo tenaga kerja yang bersangkutan.

Keingintahuan mengenai praktik penyaluran tenaga kerja Indonesia ilegal ke luar negeri yang lebih jauh lagi, mendorong penulis untuk melakukan penelitian terkait hal tersebut. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul : **PRAKTIK PENYALURAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) ILEGAL KE LUAR NEGERI DI KOTA SEMARANG.**



## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka perlu kiranya penulis merumuskan permasalahan yang penulis anggap penting dengan maksud agar penulis memperoleh gambaran yang jelas tentang masalah yang akan penulis bahas. Adapun rumusan permasalahannya adalah sebagai berikut

1. Bagaimana praktik penyaluran tenaga kerja Indonesia (TKI) ilegal ke luar negeri di Kota Semarang ?
2. Apa faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya penyaluran tenaga kerja Indonesia (TKI) ilegal ke luar negeri ?
3. Bagaimana upaya pemerintah Kota Semarang dalam memberantas penyaluran tenaga kerja Indonesia (TKI) ilegal ke luar negeri ?

## **1.3.Tujuan Penelitian**

Pada dasarnya setiap penelitian mempunyai tujuan tertentu, baik tujuan yang bersifat umum maupun tujuan yang bersifat khusus. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menjelaskan praktik penyaluran tenaga kerja Indonesia ilegal ke luar negeri di Kota Semarang
2. Menjelaskan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya penyaluran tenaga kerja Indonesia (TKI) ilegal ke luar negeri di Kota Semarang

3. Menjelaskan upaya pemerintah Kota Semarang dalam memberantas penyaluran tenaga kerja Indonesia (TKI) ilegal ke luar negeri.

#### **1.4.Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan penjelasan mengenai praktik penyaluran tenaga kerja Indonesia ilegal ke luar negeri di Kota Semarang dan hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya pengetahuan ilmu sosial dan ilmu pemerintahan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan gambaran dan analisis tentang praktik penyaluran tenaga kerja Indonesia (TKI) ilegal ke luar negeri di Kota Semarang, sehingga dapat menjadi acuan bagi pemerintah maupun instansi terkait untuk meningkatkan perhatian terhadap TKI dan permasalahan yang dialami, termasuk masalah penyaluran TKI ilegal.

## 1.5. Tinjauan Pustaka

### 1.5.1 Penelitian Terdahulu

Merujuk pada penelitian yang telah ada berkaitan dengan masalah yang diangkat penulis dalam penelitian ini, penulis merangkumnya dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Tabel Penelitian Terkait Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri**

Judul	Metode	Rumusan masalah	Fokus kajian	Hasil penelitian
Faktor yang mempengaruhi minat tenaga kerja untuk bekerja ke Luar negeri (Kasus Kota Semarang). Tita Merisa Rahmawati, Skripsi tahun 2010 Universitas Diponegoro	Kuantitatif	banyaknya jumlah tenaga kerja di Kota Semarang yang belum tertampung oleh lapangan pekerjaan yang tersedia dalam negeri khususnya di Kota Semarang, yang mengakibatkan pengangguran terbuka meningkat tiap tahunnya	Menganalisis faktor yang mempengaruhi minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri (kasus: Kota Semarang), banyaknya jumlah tenaga kerja di Kota Semarang yang belum tertampung oleh lapangan pekerjaan yang tersedia dalam negeri khususnya di Kota Semarang, yang	1. Dari beberapa variabel-variabel yang dihipotesiskan, variabel independen yang mempengaruhi minat tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri, ternyata hanya variabel Umur (prob.0,0001), Pekerjaan responden (Prob.0,0003), Jumlah Tanggungan (Prob.0,0077), Pendidikan (Prob.0.0548*) Pendapatan (Prob. 0,0407) yang memberi pengaruh secara signifikan terhadap minat

			<p>mengakibatkan pengangguran terbuka meningkat tiap tahunnya.</p>	<p>responden untuk bekerja ke luar negeri.</p> <p>2. Dari uji likelihood ratio diketahui bahwa variabel status pernikahan tidak memiliki peran atau pengaruh terhadap variabel dependen dan memiliki peran adalah variabel umur, pekerjaan responden, pendidikan, jumlah tanggungan, pendapatan, sedangkan pada uji wald disimpulkan bahwa keseluruhan dari variabel independen memiliki pengaruh/peran terhadap data dalam model tobit.</p> <p>3. Dari hasil penelitian, responden yang berminat untuk bekerja ke luar negeri sebesar 20 orang dan yang tidak berminat adalah 80 orang. Dengan demikian masih kecilnya minat tenaga kerja asal Kota Semarang yang berminat bekerja ke luar negeri</p>
<p>Perlindungan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri menurut undang-undang No. 39 Tahun 2004</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>Bagaimana perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar</p>	<p>Pembahasan dalam pelaksanaan perlindungan TKI Ke Luar Negeri</p>	<p>1. Perlindungan hukum atas hak-hak TKI dalam bekerja belum berjalan dengan baik, kurangnya pengarahannya tentang arti</p>

<p>tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia (studi pada balai pelayanan penempatan dan perlindungan TKI Provinsi Jawa Tengah). Sunawar Sukowati, Skripsi tahun 2011, Universitas Negeri Semarang</p>	<p>Negeri menurut peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah? Dan Hambatan-hambatan apa yang dihadapi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah untuk melindungi TKI ke Luar Negeri Serta Upaya-upaya apa yang dilakukan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah untuk</p>	<p>menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 (studi pada balai pelayanan penempatan dan perlindungan TKI Provinsi Jawa Tengah) yang menjalankan fungsi adalah Kemnakertrans dan BNP2TKI</p>	<p>hukum bagi para TKI, hal ini mempersulit para TKI dan menghilangkan rasa aman bagi TKI sewaktu di luar negeri.  2.Kendala pelaksanaan perlindungan hukum terhadap TKI adalah adanya kesalahan yang dilakukan oleh TKI, yaitu tidak melaporkan permasalahannya pada pemerintah Indonesia di tempat TKI bekerja, pendidikan yang dimiliki TKI masih rendah.  3.BP3TKI berupaya mengadakan bursa kerja TKI ini diharapkan dapat menjadi wahana komunikasi antara pencari kerja dan perusahaan penyalur TKI. Usaha ini bertujuan untuk meminimalisir kesalahan yang berakibat kerugian saat penempatan dan penyaluran TKI</p>
--	---	---	--

		melindungi TKI ke Luar Negeri?		
<p>Perlindungan hukum terhadap TKI atas klaim asuransi berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang asuransi TKI. Rahayu Lidiyo Wati, Skripsi tahun 2012 Universitas Jember</p>	<p>Metode yuridis normatif, dengan menggunakan pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual.</p>	<p>Bagaimana perlindungan terhadap TKI atas klaim asuransi ?</p>	<p>Penelitian ini membahas apakah bentuk perlindungan hukum yang diberikan terhadap TKI melalui program asuransi TKI berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia? Dan Apakah upaya penyelesaian oleh Tertanggung/Ahli Warisnya yang sah apabila klaim yang diajukan tidak dapat dicairkan?</p>	<p>1. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan terhadap TKI melalui program asuransi TKI berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu program asuransi TKI pra penempatan, program asuransi TKI selama penempatan, dan program asuransi TKI purna penempatan. 2. Tertanggung/ahli warisnya yang sah yang mengajukan klaim asuransi kepada Penanggung kemudian mengalami penolakan atau permasalahan-permasalahan lain dapat mengupayakan melalui berbagai cara seperti musyawarah, arbitrase atau pengadilan, atau dapat pula mengupayakan melalui</p>

				pihak-pihak yang terkait dengan penyelenggaraan program asuransi TKI ini.
--	--	--	--	---

Dari tabel penelitian yang terkait dengan penelitian ini, para peneliti sebelumnya mayoritas memfokuskan pada bagaimana perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, faktor yang mempengaruhi minat Tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja ke Luar Negeri dan peran dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam perlindungan dan penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri. Adapun perbedaan dalam kajian fokus penulis dengan penelitian terdahulu yaitu adalah penulis memfokuskan pada bagaimana praktik penyaluran tenaga kerja Indonesia (TKI) ilegal ke luar negeri di Kota Semarang.

## **1.6. Kerangka Teori**

### **1.6.1. Teori Tenaga Kerja**

Tenaga kerja menurut UU 13 Tahun 2003, adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti

bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia.<sup>8</sup>

Tenaga kerja berasal dari dua suku kata yakni tenaga dan kerja. Tenaga berarti potensi atau kapasitas untuk menimbulkan gerak atau perpindahan tempat pada suatu masa. Sedangkan kerja diartikan sebagai banyaknya tenaga yang harus dikeluarkan dalam kurun waktu tertentu untuk dapat menghasilkan sesuatu. Dengan demikian tenaga kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengeluarkan usaha pada tiap satuan waktu guna menghasilkan sesuatu baik berupa barang atau jasa, yang digunakan baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk orang lain.<sup>9</sup>

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Tenaga kerja di pilah kembali ke dalam dua kelompok yaitu kelompok angkatan kerja dan kelompok bukan angkatan kerja. Kelompok angkatan kerja adalah penduduk yang telah menginjak usia kerja yang bekerja atau memiliki pekerjaan tetapi untuk sementara waktu sedang tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan, sedangkan kelompok bukan angkatan kerja adalah penduduk yang telah

---

<sup>8</sup> R. Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm:6

<sup>9</sup> Sri Handono, 2004. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada sentra industry kecil yang telah dibina di Kabupaten Sukoharjo*, Skripsi mahasiswa S-1. Tidak dipublikasikan. Surakarta: Fakultas Ekonomi UNS, hlm 24



menginjak usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan tidak sedang mencari pekerjaan.

Dari uraian tersebut maka tenaga kerja pada dasarnya merupakan seseorang yang pada usia produktif dan berpeluang untuk menghasilkan suatu produk dari pekerjaannya itu. Oleh karena itu seseorang pada usia produktif pasti akan mencari pekerjaan karena selain untuk menghasilkan suatu produk tentu juga akan menghasilkan materi guna menunjang kelangsungan hidup yang bersangkutan dan keluarganya, karena setelah usia produktif terlewati maka apabila tetap bekerjapun hasilnya tidak maksimal seperti pada saat masih usia produktif yang dapat menghasilkan lebih banyak/besar. Oleh karena itu maka instansi baik pemerintah maupun swasta penggunaan tenaga kerja usia produktif dioptimalkan, sebagai contoh instansi pemerintah ada usia pension karena pada usia tersebut sudah diperhitungkan tingkat produktifitasnya mulai menurun, sehingga perlu adanya pensiun. Sedangkan pada instansi swasta ada batasan usia kerja meski instansi swasta tidak dikenal dengan istilah pensiun, namun batasan usia kerja tetap ada.

Indonesia saat ini dalam tahap pembangunan di mana ia memiliki jumlah penduduk usia kerja yang lebih tinggi dibandingkan penduduk usia tua yang mandiri.<sup>10</sup> Untuk mengoptimalkan manfaat yang terkait dengan rasio kemandirian yang rendah ini, pemerintah perlu memperluas investasinya di bidang pendidikan dan

---

<sup>10</sup> <https://jurnalhiuns.files.wordpress.com/2016/08/jurnal-perlindungan-tki-pasca-ratifikasi-icrmw.pdf>  
Diakses pada 23 Desember 2017 Pukul 17.00 WIB

pelatihan keterampilan, terutama karena pekerja dengan latar belakang pendidikan yang tinggi dapat menikmati upah yang lebih besar dan kesempatan kerja yang lebih baik. Hal ini sangat penting, karena ada bukti bahwa perekonomian Indonesia saat ini sedang mengalami kekurangan pekerja trampil dan kelebihan tenaga kerja.

### **1.6.2. Teori Tenaga Kerja Indonesia (TKI)**

Menurut Pasal 1 bagian (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.<sup>11</sup>

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan. Namun istilah TKI yang sering kita dengar adalah jabatan atau predikat seseorang yang dipekerjakan di luar negeri. TKI yang dimaksud disini adalah tenaga kerja Indonesia asal Kota Semarang yang hendak bekerja ke luar negeri. Adanya TKI yang bekerja di luar negeri membutuhkan suatu proses perencanaan. Perencanaan tenaga kerja ialah suatu proses pengumpulan informasi secara reguler dan analisis situasi untuk masa kini dan masa depan dari permintaan dan penawaran tenaga kerja termasuk penyajian pilihan pengambilan keputusan, kebijakan dan program aksi sebagai bagian dari proses perencanaan

---

<sup>11</sup> Eggi Sudjana, 2009, *Melepas Ranjau TKI: Strategi Pemberdayaan Buruh Migran*, PT. Wahana Semesta Intermedia, Jakarta, hlm 16

pembangunan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dilihat dari prosesnya perencanaan tenaga kerja adalah usaha menemukan masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi pada waktu sekarang dan mendatang serta usaha untuk merumuskan kebijaksanaan dan program yang relevan dan konsisten untuk mengatasinya.

Negara Republik Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar dengan wilayah yang cukup luas sehingga memberikan dampak yang signifikan terhadap jumlah tenaga kerja kita. Dengan jumlah tenaga kerja yang besar dan berlatar belakang dari berbagai disiplin ilmu dan ketrampilan yang dimiliki akan memberi peluang untuk saling berkompetisi dalam mendapatkan jenis pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan para pencari kerja. Namun demikian dengan jumlah tenaga kerja yang besar dan ketersediaan lapangan pekerjaan yang tidak seimbang dengan jumlah tenaga kerja yang ada, maka akan terjadi persaingan antar tenaga kerja yang kadang-kadang dengan cara yang tidak sehat atau tidak dibenarkan untuk mendapatkan pekerjaan tersebut. Belum lagi dengan jumlah pencari kerja yang besar namun tidak memiliki keahlian serta terbatasnya lapangan pekerjaan di Indonesia maka akan terjadi arus pencari kerja ke luar negeri baik secara legal maupun ilegal karena semata-mata untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya.

### **1.6.3. Teori Buruh Migran**

Mobilitas tenaga kerja internasional telah semakin meningkat sejalan dengan kemajuan teknologi informasi dan deregulasi di berbagai bidang, sehingga wajar jika persoalan ini telah menjadi isu global. Dari sisi ekonomi-politik, peningkatan ini disebabkan ketimpangan pertumbuhan di berbagai bidang, seperti kesempatan kerja dengan upah lebih baik di negara lain. Saat ini, Indonesia merupakan salah satu negara pengekspor buruh migran terbesar di Asia. Fenomena ini baru muncul pada pertengahan tahun 1970-an dan mengalami peningkatan luar biasa selama 25 tahun terakhir. Menurut data Departemen Tenaga Kerja, selama tahun 1969-1974, jumlah buruh migran yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja hanya 5.624 orang dan 67,5 persen diantaranya bekerja di Belanda, 0,2 persen di Malaysia, dan 0,1 persen di Singapura. Tahun 1974-1979, jumlah ini meningkat menjadi 17.042 orang, dengan 22,4 persen di Arab Saudi. Meski menghasilkan devisa cukup besar dan berpotensi mengurangi angka pengangguran, karena pasar tenaga kerja domestik tak mampu menampung seluruh angkatan kerja yang ada, pengiriman tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri, khususnya wanita tenaga kerja yang tidak memiliki pendidikan cukup, tetap merupakan dilema. Demikian juga dalam pengiriman neto tenaga kerja, jumlah tenaga kerja Indonesia yang dikirim ke luar negeri jauh lebih banyak daripada tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia. Tapi, orang asing yang jumlahnya sedikit itu ternyata justru lebih banyak meraup devisa Indonesia. Dibalik semua aspek positif pengiriman TKI ini, ternyata masih banyak persoalan yang menyangkut tenaga

kerja migran belum ditangani dengan baik, karena menyangkut berbagai kepentingan dari suatu industri besar yang melibatkan uang miliaran dolar Amerika Serikat.<sup>12</sup>

Pada umumnya teori migrasi mempersoalkan faktor-faktor yang mendorong untuk bermigrasi, atau yang mendorong orang untuk mengambil keputusan untuk bermigrasi. Salah satu daya tarik atau daya dorong mobilitas adalah kondisi sosial budaya, yang muncul dan berkembang sebagai akibat dari intervensi manusia melalui proses pembangunan. Harus diakui bahwa baik di daerah tujuan maupun di daerah asal, dan perubahan tersebut telah banyak mendorong mobilitas penduduk.<sup>13</sup>

Dalam corak pemerintahan yang berorientasi pada pertumbuhan ekonomi, cara pandang ekonomi bisnis lebih mendominasi kebijakan mengenai penempatan buruh migran ketimbang pendekatan pemenuhan hak asasi buruh migran. Kenyataan ini diperlihatkan dari ketersediaan data yang dimiliki oleh pemerintah Indonesia. Data yang selalu menjadi acuan adalah data tentang angka penempatan dan data tentang perolehan remitansi, namun pemerintah tak pernah bisa menjawab ketika ditanyakan mengenai data terpilah berdasar jenis kelamin dan juga data mengenai kematian buruh migran dan penyebabnya, data tentang bentuk kekerasan yang dialami buruh migran Indonesia serta jumlah buruh migran yang mengalami berbagai bentuk pelanggaran hak-haknya.<sup>14</sup> Gambaran demografi buruh migran Indonesia sudah banyak diurai dalam berbagai tulisan. Mayoritas mereka adalah perempuan,

---

<sup>12</sup> Eggi Sudjana, 2002, *Buruh Menggugat*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, hlm:139-141

<sup>13</sup> Mulyadi S. 2006, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm: 141

<sup>14</sup> Sutedi Andrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm:21

menjalani hidup dalam tingkat ekonomi yang pas-pasan dan berada pada tingkat pendidikan yang rendah, bahkan sebenarnya ada yang masih terbatas pengetahuan dasar keaksaraan dan kebahasaan (untuk tidak mengatakan mereka dalam status buta huruf total). Namun demikian, realitas tersebut tidak bisa dijadikan dalih pembenar untuk menyatakan kewajaran mengapa mereka mengalami masalah, terutama kekerasan. Situasi ini patut dipertanyakan ketika pada sudut yang lain, pemerintah bertepuk dada bahwa telah berhasil menurunkan angka kemiskinan. Dalam situasi tersebut, masyarakat masih tetap menuding mereka merendahkan martabat bangsa karena mayoritas buruh migran Indonesia “hanya” bekerja sebagai “babu”. Tuntutan untuk penghentian pengiriman buruh migran di sektor PRT selalu muncul ketika merebak kasus penganiayaan yang dialami PRT migran. Namun tampaknya mereka tutup mata, bahwa berkat jerih keringat merekalah pembangunan wilayah bisa digerakkan, daya beli masyarakat meningkat, anak-anak bisa disekolahkan (bukan karena pendidikan gratis) dan pundi-pundi yang gemerincing masuk ke kas negara juga makin gemuruh bunyinya. Dalam perkembangan ekonomi global, uang jerih payah buruh migran atau remitansi telah menjadi salah satu indikator penting untuk mengukur dinamika ekonomi suatu bangsa, selain investasi langsung (*foreign direct investment*) dan bantuan asing (*official development assistance*).

Jika kita menengok balik kondisi di Indonesia, nampak jelas belum ada sinergi antara kebijakan ketenagakerjaan, kebijakan pendidikan dan politik luar negeri sebagai instrumen memperkuat posisi buruh migran Indonesia. Meskipun Indonesia telah memiliki UU khusus tentang migrasi tenaga kerja yaitu UU No. 39

Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, namun produk legislasi ini tidak mampu menjawab masalah pokok buruh migran Indonesia mengenai perlindungan. UU ini hanya menjadi penanda perubahan format kebijakan penempatan buruh migran yang sebelumnya bersifat adhoc menjadi kebijakan permanen berorientasi pada pengambilan keuntungan sebesar-besarnya dari proses migrasi tenaga kerja. Dalam perjalanan 5 tahun undang-undang ini berlaku hanya berhasil menjadi alat pemerah kucuran remitansi dari keringat buruh migran Indonesia, namun gagal menjadi payung perlindungan bagi buruh migran Indonesia.<sup>15</sup> Jadi kesimpulannya adalah kehadiran buruh migran di negara-negara maju, termasuk buruh migran Indonesia diakui telah memberi keuntungan kepada hampir semua negara dalam sektor kerja formal. Pekerjaan-pekerjaan itu termasuk di antaranya kerja industri, pabrik, perkebunan, perdagangan dan pekerja rumah tangga. Tanpa andil buruh migran, negara maju mungkin akan mengalami penurunan produktifitas dan mengarah kepada kebangkrutan ekonomi. Buruh Migran atau TKI merupakan para pekerja yang berstatus warga negara, baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu. Mereka merupakan warga negara yang mencari pekerjaan. Dan pekerjaan mereka akan ditentukan melalui penempatan kerja dan bekerja dalam masa kontrak yang disepakati. Mereka adalah orang-orang yang terlibat dalam kegiatan kerja dan pengupahan di luar wilayah kedaulatan Indonesia. Keutuhan mereka bekerja ke luar negeri, di berangkatkan melalui badan

---

<sup>15</sup> [http://migrantcare.net/wp-content/uploads/2016/09/artikel\\_JP\\_migran\\_dan\\_pendidikan.pdf](http://migrantcare.net/wp-content/uploads/2016/09/artikel_JP_migran_dan_pendidikan.pdf), diakses 9 Februari 2017 pukul 21.45 WIB

penyelenggara maupun tidak, berdokumen maupun tidak. Bekerja harus didasarkan atas pilihan dan insentif, bukan didasarkan atas paksaan atau ancaman. Implikasinya, di antaranya adalah Pekerja migran tidak boleh dipaksa bekerja di bawah ancaman hukuman, pekerja migran secara fisik tidak boleh dikurung, pekerja migran dapat mengakhiri atau diakhiri pekerjaannya sesuai dengan ketentuan hukum nasional, pendisiplinan terhadap pekerja migran yang melanggar aturan di tempat kerja tidak boleh dilakukan dalam bentuk kerja paksa, pekerja migran yang terlibat dalam kegiatan mogok yang sah menurut undang-undang tidak boleh diminta bekerja secara paksa. Walaupun tingkat pengangguran di semua sektor ekonomi Indonesia tinggi, tapi yang paling banyak pergi ke luar negeri justru tenaga kerja berketerampilan rendah. Secara global, migrasi didorong oleh banyaknya kekurangan tenaga kerja di sektor domestik seperti pembantu rumah tangga, sektor pertanian, bangunan, industri pengolahan dan sektor jasa/layanan. Umumnya pekerjaan seperti ini tidak diinginkan oleh warga negaranya sendiri karena gaji yang terlalu rendah bagi mereka. Akibatnya beberapa negara mengadopsi kebijakan untuk memfasilitasi migrasi tenaga kerja. Negara-negara di Timur Tengah dan Asia Tenggara menawarkan gaji yang lumayan lebih besar bila dibandingkan upah di Indonesia, sehingga TKI tertarik pergi dan bekerja ke luar negeri di sektor ini.



#### 1.6.4. Teori Mobilitas Pekerja

Di Indonesia konsep migrasi masih menggunakan konsep *internal migration* sebagaimana yang disarankan oleh PBB (United Nations, 1971) dan ini telah tercermin pada beberapa pertanyaan yang digunakan dalam sensus penduduk tahun 1971, 1980, dan 1990 yang kemudian disempurnakan pada sensus penduduk tahun 2000. Tetapi angka migrasi ini belum sepenuhnya mencerminkan mobilitas yang terjadi sebelum penduduk yang bersangkutan tinggal di Provinsi yang sekarang. Sedangkan konsep diferensial dalam migrasi menunjukkan perbedaan karakteristik antara migran dan non migran di daerah tujuan (United Nations, 1971). Pada dasarnya mobilitas penduduk adalah pergerakan penduduk secara geografis. Terdapat dua kategori mobilitas, yaitu mobilitas permanen dan non permanen. Perbedaan terletak pada tujuan pergerakan tersebut. Jika seorang migran bertujuan untuk pindah tempat tinggal secara tetap, maka migran tersebut dikategorikan sebagai migran permanen. Sebaliknya bila tidak mempunyai tujuan pindah tempat tinggal, migran tersebut dinamakan migran non permanen, seperti mobilitas sirkuler dan mobilitas ulang balik.<sup>16</sup>

Adapun alasan yang menerangkan mengapa seseorang mengambil keputusan melakukan mobilitas. Pertama, seseorang mengalami tekanan, baik ekonomi, sosial, maupun psikologi di tempat ia berada. Tiap-tiap individu mempunyai kebutuhan yang

---

<sup>16</sup> Mulyadi S. 2006, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm: 141

berbeda-beda, sehingga suatu wilayah oleh seseorang dinyatakan sebagai wilayah yang dapat memenuhi kebutuhannya, sedangkan orang lain tidak. Kedua, terjadi perbedaan nilai kefaedahan wilayah antara tempat yang satu dengan tempat lainnya. Apabila tempat yang satu dengan lainnya tidak ada perbedaan nilai kefaedahan wilayah, tidak akan terjadi mobilitas penduduk. Faktor paling dominan yang mempengaruhi seseorang untuk bermigrasi adalah sulitnya memperoleh pekerjaan dan pendapatan di daerah asal dan kemungkinan untuk memperoleh pekerjaan dan pendapatan yang lebih baik di daerah tujuan. Daerah tujuan harus memiliki kefaedahan wilayah (*place utility*) lebih tinggi dibandingkan dengan daerah asal.

Ketenagakerjaan adalah persoalan besar bagi negara berkembang seperti Indonesia. Persoalannya bersifat sentral karena tidak hanya berkaitan dengan masalah ekonomi, tetapi juga karena merupakan salah satu pilar bagi kestabilan politik dalam jangka mendatang. Setiap kebijaksanaan sosial dan ekonomi yang mempengaruhi penghasilan rakyat bagi desa dan kota secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku mobilitas tenaga kerja. Proses ini sendiri pada gilirannya akan cenderung mengubah pula kegiatan ekonomi secara geografis dan sektoral, pemerataan penghasilan, bahkan pertumbuhan populasi. Oleh karena semua kebijaksanaan ekonomi mempunyai efek langsung dan tidak langsung terhadap tingkat pertumbuhan penghasilan, baik di perdesaan maupun di perkotaan, maka kehadirannya juga mempunyai tendensi mempengaruhi keadaan dan besarnya arus mobilitas tenaga kerja. Kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mungkin mempunyai dampak lebih langsung dan lebih cepat adalah kebijaksanaan di bidang pengupahan

dan penghasilan. Oleh karena itu pemahaman mengenai masalah-masalah, determinan dan konsekuensi dari mobilitas tenaga kerja, akan menjadi titik sentral untuk mencapai pengertian yang lebih baik mengenai sifat dan karakter proses pembangunan. Selain itu, mengamati dan mempelajari permasalahan seputar mobilitas tenaga kerja berguna untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang sesuai guna mempengaruhi sifat dan watak proses pembangunan dengan cara-cara yang dikehendaki atau diperlukan oleh masyarakat. Pendekatan sosial-budaya dalam menganalisis perilaku mobilitas tenaga kerja tetap perlu dan penting, sepanjang dilihat kaitannya dengan setting atau konteks dimana mobilitas tenaga kerja itu terjadi pada kurun waktu tertentu. Dalam hal ini, kekuatan-kekuatan tradisional dari aspek-aspek sosial-budaya dilihat sebagai suatu hal yang dinamis, berubah dan berkembang. Mobilitas tenaga kerja tidak dapat dipandang sebagai produk dari kekuatan-kekuatan tradisional, tetapi kekuatan-kekuatan tersebut dapat memperlancar mobilitas tenaga kerja karena adanya determinan penting yang lebih berpengaruh. Determinan mobilitas tenaga kerja sangat kompleks dan tidak dapat dilihat dari satu sisi saja. Banyak faktor yang perlu diperhitungkan dan memerlukan keterbukaan semua pihak dalam rangka pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan hal tersebut.

### **1.7. Operasionalisasi Konsep**

- Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah
- Tenaga Kerja Indonesia Ilegal (TKI) Ilegal yaitu warga negara Indonesia yang bekerja ke luar negeri melalui prosedur penempatan TKI yang tidak benar. Seperti memalsukan dokumen dan memanipulasi data diri calon TKI dan mengabaikan prosedur dan mekanisme penempatan TKI yang telah diatur oleh undang-undang dan ketentuan hukum yang berlaku, seperti penyaluran tenaga kerja yang didalamnya meliputi rekrutmen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan akhir pemberangkatan dan pemberangkatan ke tempat tujuan. Migrasi ilegal sering didenisikan sebagai suatu perpindahan yang terjadi di luar norma aturan di negara asal, transit dan tujuan. Dari perspektif negara tujuan, perpindahan termasuk: datang, tinggal atau bekerja di suatu negara secara ilegal. Artinya, migran tidak mempunyai dokumen yang diperlukan sesuai peraturan imigrasi untuk masuk, tinggal dan bekerja di suatu negara pada saat itu. Dari perspektif negara asal, migrasi ilegal terjadi pada saat seorang warga negara dari suatu negara menyeberang ke perbatasan internasional tanpa dokumen perjalanan yang sah atau tidak memenuhi persyaratan administrasi untuk berangkat ke negara tersebut.

## **1.8. Metode Penelitian**

### **1.8.1. Desain Penelitian**

Penelitian adalah suatu sarana pokok dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Dalam penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten, dengan mengadakan analisis dan konstruksi terhadap data yang dikumpulkan dan diolah.<sup>17</sup>

Penelitian juga merupakan sebuah kegiatan yang ditujukan untuk mengetahui seluk-beluk tentang sesuatu. Kegiatan penelitian muncul dan dilakukan karena adanya permasalahan yang memerlukan jawaban atau untuk mengetahui latar belakang terjadinya sesuatu tersebut.<sup>18</sup>

Penelitian tentang praktik penyaluran tenaga kerja Indonesia (TKI) ilegal ke luar negeri di Kota Semarang, peneliti menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai sebuah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu fenomena/peristiwa secara sistematis sesuai dengan apa adanya.<sup>19</sup> Penelitian deskriptif dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan saat ini. Sedangkan pemahaman deskriptif kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.<sup>20</sup> Metode yang dijelaskan demikian diharapkan nantinya dapat membantu peneliti

---

<sup>17</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, 2004, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali, Jakarta, hlm. 16

<sup>18</sup> H. Afifudin dan Beni Ahmad Saebani, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 41.

<sup>19</sup> Nyoman Dantes. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi. (Hlm.51).

<sup>20</sup> Satori, dkk.. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. (Hlm. 23)

dalam mengkaji dan menganalisis data maupun temuan lainnya selama melakukan penelitian di Kota Semarang mengenai praktik penyaluran tenaga kerja Indonesia (TKI) ilegal di Kota Semarang.

Pemilihan metode kualitatif yaitu supaya dapat mempelajari, menerangkan atau menginterpretasikan suatu kasus dalam suatu masyarakat secara natural, apa adanya, dan tanpa adanya intervensi dari pihak luar. Selain itu, juga akan dapat menggambarkan fenomena yang diperoleh dan menganalisisnya dalam bentuk kata-kata guna memperoleh suatu kesimpulan. Dengan metode ini akan dapat mendeskripsikan secara lebih teliti mengenai bagaimana praktik penyaluran TKI ilegal ke luar negeri dan bagaimana upaya pemerintah Kota Semarang dalam memberantas penyaluran TKI ilegal ke luar negeri.

### **1.8.2. Situs Penelitian**

Lokasi penelitian sangat penting, karena dalam penelitian kualitatif harus menentukan lokalisasi penelitian, menurut H. Afifudin dan Beni Ahmad Saebani dalam penelitian kualitatif tanpa adanya lokasi penelitian, maka penelitian tersebut tidak akan pernah selesai.<sup>21</sup>

Dalam penelitian ini, situs penelitian yang akan di teliti ialah Kota Semarang, yaitu diantaranya adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah yang diketahui merupakan Satuan Kerja yang menjalankan tugasnya dalam bidang yang terkait

---

<sup>21</sup> Afifudin dan Beni Ahmad Saebani, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 91

dengan penelitian ini, yakni ketenagakerjaan. Selain itu situs atau lokasi penelitian ini adalah mendatangi rumah TKI yang sudah kembali ke Indonesia, dan mendatangi rumah penyalur tenaga kerja Indonesia (TKI) ilegal.

### **1.8.3. Subjek / Informan Penelitian**

Untuk mencari informan dalam penelitian ini dilakukan dengan dengan sistem *purposive sample* (pengambilan dengan sengaja) untuk memperoleh *key informan* (orang-orang yang mengetahui dengan benar dan terpercaya)<sup>22</sup> adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tersebut adalah individu-individu yang akan dijadikan sampel/informan diharapkan dapat secara spesifik memberi pemahaman tentang permasalahan dan fenomena dalam penelitian ini.

Subjek Penelitian merupakan informan yang akan dimintai keterangan mendalam mengenai penelitian tentang praktik penyaluran Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ilegal di Kota Semarang. Subjek utama penelitian ini adalah beberapa aktor yang berhubungan praktik penyaluran tenaga kerja Indonesia (TKI) ilegal ke luar negeri di Kota Semarang. Adapun yang akan menjadi informan disini adalah :

1. Penyalur Tenaga Kerja Indonesia Ilegal atau tekong
2. Penyalur Tenaga Kerja Indonesia Legal (PT. Djamin Harapan Abadi)

---

<sup>22</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2009), Cetakan 8, hal: 85.

3. Mantan TKI ilegal asal Kota Semarang
4. Mantan TKI legal asal Kota Semarang
5. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, yang diwakili oleh Kasie Bidang Pentatrans Disnakertrans.

Selain itu, peneliti juga menggunakan data sekunder di lapangan. Dengan demikian, akan diketahui aspek-aspek yang dianggap penting yang dapat membantu melengkapi data yang diolah dan dikaji dalam penelitian ini.

#### **1.8.4. Jenis Data**

Menurut Lofland, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.<sup>23</sup> Berkaitan dengan hal itu, maka jenis data yang digunakan dalam penelitian praktik penyaluran Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ilegal di Kota Semarang ini dapat berupa kata-kata, sumber data tertulis, dan foto yang relevan dengan tema penelitian. Hal ini dapat di peroleh dari subjek dan objek penelitian.

#### **1.8.5. Sumber Data**

Penelitian tentang praktik penyaluran tenaga kerja Indonesia (TKI) ilegal di Kota Semarang ini menggunakan metode penelitian kualitatif sehingga data yang

---

<sup>23</sup> Lexy J Moleong. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. (Hlm. 112)



digunakan berupa teks, kata-kata tertulis. Untuk memperoleh data penelitian, sumber data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari:

1. Data primer, yaitu data yang didapat dari sumber utama (yang secara langsung diperoleh peneliti). Wawancara atau interview dilakukan untuk mendapatkan data primer dalam penelitian.
2. Data sekunder yaitu data-data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder ini selain berasal dari informasi-informasi di berbagai media juga berasal dari internet. Yang diolah menjadi data tambahan dan penguat bagi data primer yang telah di susun.

#### **1.8.6. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah berbagai cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, menghimpun, mengambil dan atau menjanging data yang akan digunakan dalam penelitian.

Dalam pengumpulan data, peneliti akan menggunakan beberapa metode untuk mendapatkan informasi yang jelas. Beberapa metode tersebut adalah :

##### **a. Wawancara**

Yaitu menanyakan pertanyaan dengan format terbuka, mendengarkan, dan merekamnya dan kemudian menindaklanjuti dengan pertanyaan tambahan yang terkait. Wawancara mendalam (*indepth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab

sambil tatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. Peneliti akan berhadapan dengan informan secara intens nantinya dalam mendapatkan informasi yang jelas mengenai praktik penyaluran Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ilegal ke luar negeri di Kota Semarang.

b. Telaah Dokumen

Dokumen adalah setiap bahan yang tertulis baik yang dipersiapkan untuk penelitian, pengujian suatu peristiwa. Pada dasarnya dokumen sebagai sumber data terdiri dari dokumen pribadi dan dokumen resmi. Dokumen merupakan metode pengumpulan data dengan mengumpulkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Oleh karena semua informan sudah ditentukan dan diketahui sejak awal, maka teknik pengambilan informan yang peneliti pakai dalam hal ini menggunakan metode yang disebut dengan *Snowball (Bola Salju)*.

### **1.8.7. Analisis dan Interpretasi Data**

Analisis yang digunakan dalam pengolahan data dilakukan dengan analisis deskriptif. Secara operasional, tahapan analisis deskriptif dilakukan setelah pengumpulan data. Analisis deskriptif dilakukan setelah memperoleh data di lapangan. Data tersebut kemudian disusun secara bertahap agar memudahkan penulis dalam analisisnya. Adapun tahapan analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Reduksi data sebagai proses pemilihan, penyederhanaan, klarifikasi data kasar dari hasil penggunaan teknik dan alat pengumpulan data di lapangan.
2. Penyajian data merupakan suatu upaya penyusunan sekumpulan informasi menjadi pernyataan. Data kualitatif disajikan dalam bentuk teks yang pada awalnya terpisah menurut sumber informasi kemudian disusun pada saat diperolehnya informasi tersebut.
3. Menarik kesimpulan berdasarkan reduksi, interpretasi dan penyajian data yang telah dilakukan pada tahapan-tahapan sebelumnya. Selaras dengan mekanisme pemikiran induktif, maka penarikan kesimpulan akan bertolak dengan hal-hal yang khusus (spesifik) sampai pada merumuskan kesimpulan yang sifatnya umum (general).<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (Hlm. 338)