

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 TINJAUAN PUSTAKA

Pemahaman TKI yang masih minim tentang kondisi pekerjaan di luar negeri merupakan masalah yang banyak dialami oleh TKI. Penelitian mengenai kekerasan yang dialami para TKI bukan hal yang baru, beberapa peneliti sebelumnya mengkaji hal yang sama. Peneliti bernama I Nengah Darthayasa (2016) tentang Pengalaman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang Mengalami Abuse di Mataram Nusa Tenggara Barat.¹ Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman TKI yang mengalami abuse. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Tidak paham kondisi pekerjaan di luar negeri. 2) Mendapat perlakuan yang tidak manusiawi. 3) Mengalami permasalahan kesehatan. 4) Merasakan penderitaan menjadi TKI. 5) Mengupayakan kebebasan diri. 6) Mencari sumber dukungan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Agustin Helfi (2008) tentang Dampak Kesehatan Akibat Kekerasan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Padang Sumatera Barat.² Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kesehatan akibat kekerasan yang dialami para TKI di lihat dari aspek fisik, psikologis, sosial dan ekonomi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa 1) dampak terhadap kesehatan fisik yang mengakibatkan luka fisik dan kekerasan seksual. 2) Dampak terhadap kesehatan psikologis yang mengakibatkan

¹ I Nengah Darthayasa, Pengalaman Tenaga Kerja Indonesia yang Mengalami Abuse di Mataram NTB. Tahun 2016

² Agustin Helfi, Dampak Kesehatan Akibat Kekerasan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di padang Sumatera Barat. Tahun 2008

ketakutan, hilangnya rasa percaya diri dan mengakibatkan psikis berat pada TKI.

3) Dampak kesehatan dari aspek sosial semua informan TKI menyatakan trauma untuk bekerja kembali ke luar negeri. 4) Dampak kesehatan dari aspek ekonomi diperdagangkan sebagai manusia.

Dari kedua hasil penelitian terdahulu, yang menjadi persamaan dari kedua penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji masalah kekerasan yang dialami oleh TKI yang bekerja di luar negeri, sedangkan yang menjadi perbedaan adalah penelitian yang dilakukan oleh I Nengah Darthayasa lebih mengkaji tentang pengalaman Tenaga Kerja Indonesia yang mengalami abuse, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agustin Helfi lebih mengkaji tentang dampak kesehatan akibat kekerasan terhadap Tenaga Kerja Indonesia sedangkan rencana penelitian ini lebih mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kekerasan terhadap TKI di luar negeri.

2.2 LANDASAN TEORI

2.2.1 Kekerasan

Dalam Kamus Besar Indonesia Komtenporer (Eni Purwaningsih, 2008: 15) dijelaskan bahwa kekerasan merupakan sesuatu yang berciri keras, paksaan, perbuatan seseorang yang menyebabkan cedera atau matinya orang lain dan menyebabkan kerusakan fisik atau barang orang lain yang bersifat pemaksaan.³

Menurut Mansur Faqih, kata “kekerasan” yang digunakan sebagai padanan dari kata “*violence*” dalam bahasa inggris, diartikan sebagai suatu serangan atau invasi (*assault*) terhadap fisik maupun integritas mental psikologis seseorang,

³ KKBI, Eni Purwaningsih Tahun 2008 h. 15

inilah yang membedakan dengan yang dipahami dalam bahasa Indonesia, dimana kekerasan hanya menyangkut serangan fisik belaka. Pandangan Mansur Faqih tersebut hanya menunjukkan pengertian kekerasan pada objek fisik maupun psikologis.⁴

Menurut Martin R. Haskell dan Lewis Yablonswky sebagaimana dikutip oleh W. Kusumah membagi kekerasan dalam empat kategori yang mencakup hampir semua pola-pola kekerasan yaitu :

- 1 Kekerasan Legal, kekerasan ini dapat berupa kekerasan yang didukung oleh hukum, misalnya kekerasan yang dibenarkan secara legal seperti tentara yang melakukan tugas dalam peperangan.
- 2 Kekerasan yang secara sosial memperoleh sanksi. Suatu faktor penting dalam menganalisa kekerasan adalah tingkat dukungan sanksi sosial terhadapnya, misalnya tindakan kekerasan oleh masyarakat atas pezina yang akan memperoleh dukungan sosial.
- 3 Kekerasan Rasional. Beberapa tindakan kekerasan yang tidak legal akan tetapi tidak ada sanksi sosial adalah kejahatan yang dipandang rasional dalam konteks kejahatan, misalnya pembunuhan dalam kerangka suatu kejahatan terorganisasi.
- 4 Kekerasan yang tidak berperasaan, "*Irrational Violence*" yang terjadi tanpa adanya provokasi terlebih dahulu, tanpa memperlihatkan motivasi tertentu dan pada umumnya korban tidak dikenal oleh pelakunya. Dapat digolongkan kedalam apa yang dinamakan "*Raw*

⁴ Soedjono Dirdjosisworo, Sinopsis Kriminologi Indonesia (Jakarta : Gapura Media, 1994) h. 12-13.

Violence” yang merupakan ekspresi langsung dari gangguan psikis seseorang dalam saat tertentu kehidupan.⁵

Johan Galtung menjelaskan teori kekerasan dengan menggunakan istilah “Kekerasan Struktural”. Kekerasan Struktural (*Structural Violence*) yang pertama kali diperkenalkan oleh seorang sosiolog asal Norwegia pada tahun 1969. Johan Galtung menggunakan istilah kekerasan struktural untuk membedakan antara kekerasan yang langsung (*Direct Violence*) dan kekerasan yang tidak langsung⁶ “*Struktural*”.

1. Kekerasan secara Langsung

Secara struktural kekerasan secara langsung adalah kekerasan yang telah disiapkan. Jadi kekerasan struktural berarti bahwa kondisi budaya, agama, politik, yang melenyapkan atau melegitimasi kekerasan yang perlu dibahas bersama dengan fenomena kekerasan yang konkret atau langsung, seperti pembunuhan, genosida, perkosaan atau eksekusi, adalah akibat dari faktor-faktor yang terkait dengan budaya, agama, atau politik.

2. Kekerasan secara Tidak Langsung

Akibat dari kekerasan struktural tetapi, dalam konsep kekerasan struktural kekerasan langsung tidak hubungan langsung antara subjek dan objek. Pada umumnya subjek tidak tahu atau sadar bahwa untuk bertanggung jawab atas kekerasan yang terjadi. Istilah ini berkaitan dengan proses global dimana jutaan orang lapar, menderita akibat dari faktor-faktor ekonomi dan faktor ini di ambil dari logika tunggal.

⁵ Mulyanah W. Kusumah, *Analisis Kriminologi tentang kejahatan-kejahatan kekerasan* (Jakarta : Gahlia Indonesia, 1982 h.25-26.

⁶ Johan Galtung, “Cultural Violence”, dalam *Journal Of Peace Research* 27 (1990) 3-29

2.2.1.1 Bentuk-Bentuk Kekerasan

Menurut Undang-Undang Pasal 1 No 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga mengatakan bahwa bentuk bentuk kekerasan berupa:

1. Kekerasan fisik

Mengalami cedera berat, tidak mampu menjalankan tugas sehari-hari, pingsan, luka berat pada tubuh korban dan sulit disembuhkan, kehilangan salah satu panca indra dan terganggu daya pikir selama 4 minggu.

2. Kekerasan Psikis/emosional

Merupakan tindakan pengendalian, manipulasi, eksploitasi, kesewenangan, perendahan dan penghinaan dalam bentuk pelarangan, pemaksaan, isolasi sosial, tindakan atau ucapan yang merendahkan, kekerasan fisik, seksual dan mengakibatkan penderitaan psikis berat.

3. Kekerasan Simbolik

Kekerasan yang dilakukan dengan bahasa, kata-kata kasar dan kalimat yang mengandung serangan kepada orang lain.

4. Kekerasan Seksual

Berupa pelecehan seksual dengan kontak fisik seperti meraba, menyentuh organ seksual dan mencium secara paksa, memaksa menjadi pelacur.

5. Kekerasan Ekonomi

Yakni tindakan yang membuat tergantung secara ekonomi, melakukan kontrol terhadap penghasilan, pembelanjaan.⁷

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kekerasan

Menurut *Departemen Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2002* dalam buku *Pedoman Model Praktik Keperawatan* menerangkan bahwa faktor penyebab terjadinya perilaku kekerasan dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok, yaitu :

⁷ Aroma Elmina Marta, Perempuan, Kekerasan dan Hukum. H.23 Tahun 2004

1. Faktor Pendukung

Secara biologis perilaku kekerasan merupakan akibat dari dorongan naluri (*instinctual drive theory*) yaitu teori yang menyatakan bahwa kekerasan disebabkan oleh dorongan kebutuhan dasar yang sangat kuat untuk marah dan rasa marah yang dialami.

2. Faktor Psikologis

Perilaku kekerasan yang terjadi sebagai akumulasi frustrasi yang terjadi apabila keinginan individu untuk mencapai sesuatu gagal/terhambat. Keadaan tersebut dapat mendorong individu untuk berperilaku agresif dimana perasaan frustrasi akan tampak melalui perilaku kekerasan.

3. Faktor Sosial Kultural

Prespektif social dan *learning social* yang merupakan kekerasan dampak dari pengaruh lingkungan sosial baik secara langsung maupun tidak langsung melalui proses sosialisasi.

2.2.2. Tenaga Kerja

Istilah kerja dalam bahasa Indonesia adalah “kegiatan untuk melakukan sesuatu atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah”. Sedangkan, Tenaga adalah orang yang bekerja atau orang yang menerima upah atas pekerjaannya”.⁸

Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Poin 3 menyatakan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁹

Dari pengertian di atas kita dapat mengetahui unsur yang melekat pada istilah tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu atau sanggup melakukan sesuatu

⁸kKBI 2001 : 551

⁹ Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

kegiatan atau pekerjaan yang dapat menghasilkan barang atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun bagi orang banyak.

2.2.2.1. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Menurut pasal 1 bagian 1 Undang-Undang Republik Indonesia No 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 dalam jangka waktu tertentu dengan menerima upah.¹⁰

Menurut Pasal 1 Kep. Manaketrans RI No 104A/Men/2002 tentang penempatan TKI keluar negeri, TKI adalah baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI. Prosedur penempatan TKI ini harus benar-benar diperhatikan oleh calon TKI yang akan bekerja keluar negeri. Tetapi, jika tidak melalui prosedur yang benar dan sah maka TKI tersebut akan menghadapi masalah di negara tempat mereka bekerja karena CTKI tersebut dikatakan TKI ilegal karena datang ke negara tujuan bekerja tidak melalui prosedur penempatan TKI yang benar.¹¹

Menurut buku Pedoman Pengawasan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia, TKI adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian dan olahraga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan

¹⁰ Undang-Undang Republik Indonesia No 39 Tahun 2004 pasal 1 tentang Perlindungan dan Penempatan TKI di Luar Negeri.

¹¹ Pasal 1 Kep. Manaketrans RI No 104A/Men/2002 tentang Penempatan TKI di Luar Negeri.

perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tertulis baik untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan adanya perjanjian kerja ini TKI akan terlindungi apabila dikemudian hari pihak majikan atau pihak perusahaan tempat TKI bekerja “*wanprestasi*” maka TKI dapat menentukan perjanjian kerja sesuai dengan apa yang telah dibuat sebelumnya. Secara umum TKI merupakan setiap warga negara yang memenuhi syarat untuk bekerja keluar negeri dengan jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan prosedur penempatan TKI dengan menerima upah.¹²

2.2.2.2. Syarat-Syarat Menjadi TKI di Luar Negeri

Syarat-syarat untuk menjadi TKI di luar negeri menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004¹³ Tentang Tenaga Kerja Indonesia, Pasal 51 Tentang Pengurusan Dokumen. Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki kelengkapan dokumen yang meliputi :

1. Kartu tanda penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akta kelahiran atau surat keterangan kenal lahir.
2. Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah.
3. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali.
4. Sertifikat kompetensi kerja.

¹² Umi Marfarthonah, Analisis Kekerasan TKI Terhadap penyimpangan Hak Asasi Manusia terhadap Supriyanto di Taiwan, Tahun 2016

¹³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Pasal 51 Tentang Pengurusan Dokumen.

5. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologis.
6. Paspor yang ditertibkan oleh kantor Imigrasi setempat.
7. Visa kerja.
8. Perjanjian penempatan kerja.
9. Perjanjian kerja dan
10. Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN)

2.2.2.3. Hak dan Kewajiban TKI

1 Hak Tenaga Kerja Indonesia

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Tenaga Kerja Indonesia Bab 3 Pasal 8 menyatakan bahwa setiap calon TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk :

1. Bekerja di luar negeri.
2. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri.
3. Memperoleh pelayanan dan penempatan yang sama di luar negeri.
4. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah dan keyakinan sesuai dengan agama yang dianutnya.
5. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang ada di negara tujuan.

6. Memperoleh hak, kesempatan dan perlakuan yang sama, yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuannya.
7. Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya, serta pelanggaran hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri.
8. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal.
9. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.¹⁴

2 Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No 39 Tahun 2004 tentang TKI Pasal 9 menyatakan bahwa setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk

1. Menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan.
2. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja.
3. Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan
4. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.¹⁵

¹⁴ Undang-undang Republik Indonesia No 39 Tahun 2004 Pasal 8 Tentang Hak Bagi Setiap Calon TKI.

2.2.3. Faktor-Faktor Pendukung TKI ke Luar Negeri

Menjadi TKI adalah menjadi tenaga kerja di negara lain dengan berbagai tujuan. Tujuan utamanya adalah meningkatkan taraf hidup keluarganya baik dari segi ekonomi maupun segi sosialnya. Sehingga, umumnya mereka mencari pekerjaan yang memperoleh pendapatan dan status sosial dari negara tujuannya bekerja. Menurut Rozy Munir dalam *dasar-dasar Demografi 1981* mengatakan bahwa berdasarkan pengelompokannya faktor yang mendorong individu menjadi TKI ada dua yakni faktor pendorong (*push factor*) dan faktor penarik (*pull factor*) wilayah lain¹⁶.

1 Faktor Pendorong

1. Makin berkurangnya sumber-sumber alam.
2. Menyempitnya lapangan pekerjaan di daerah asal, akibat masuknya teknologi yang menggunakan mesin-mesin.
3. Adanya tekanan diskriminasi politik, agama, suku di negara asal.
4. Tidak cocok lagi dengan adat budaya/ kepercayaan di daerah asal.
5. Alasan pekerjaan atau perkawinan yang tidak bisa mengembangkan karier pribadi.
6. Bencana alam baik banjir, kebakaran musim kemarau atau adanya wabah penyakit.

¹⁵ Undang-undang Republik Indonesia No 39 Tahun 2004 Pasal 9 Tentang Kewajiban Bagi Setiap TKI.

¹⁶ Rozy Munir, *Dasar-Dasar Demografi, Lembaga Demografi UI*. Tahun 1981.

2 Faktor Penarik

1. Adanya superior di tempat yang baru atau kesempatan untuk
2. memasuki lapangan pekerjaan yang cocok.
3. Kesempatan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.
4. Kesempatan mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi.
5. Keadaan lingkungan dan keadaan hidup yang lebih menyenangkan.
6. Tarikan dari orang yang diharapkan sebagai tempat berlindung.
7. Adanya aktifitas kota besar, tempat-tempat hiburan, pusat kebudayaan.

2.2.3. Peran Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)

PJTKI dalam menjalankan tugas sebagai penyalur jasa tenaga kerja mempunyai tugas sebagai penyalur tenaga kerja ke tempat-tempat atau perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. selain itu juga PJTKI mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Mengontrol hampir seluruh proses awal mulai dari proses rekrutmen
2. Memeriksa paspor dan aplikasi visa
3. Pelatihan
4. Transit
5. Penempatan TKI ke luar negeri.

2.2.5. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Kekerasan Terhadap TKI di Luar Negeri

Menurut Umi Marfathonat (2016) dalam sebuah makalah tentang “Analisis Kasus Kekerasan TKI Terhadap Penyimpangan HAM Pada Supriyanto di Taiwan” kekerasan merupakan aspek yang penting dalam solusi penerapan kebijakan yang utama.¹⁷ Berdasarkan hasil wawancara dengan agen, korban TKI yang sudah tidak aktif, dan organisasi pemerintah yang bernama IWORK, menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kekerasan terhadap TKI adalah :

1. Kurang Perhatian dari Pemerintah

Dalam menangani kasus kekerasan, pemerintah lebih fokus terhadap pencegahan dari pada penyelesaian kasus itu sendiri. Dalam diskusi, perwakilan dari IWORK juga membahas buruh migran dari Filipina yang memiliki angka tertinggi dalam bekerja terhadap pekerja yang bekerja di luar negeri, namun kekerasan yang dialami buruh migran dari Indonesia lebih tinggi dari Filipina. Riset mencatat bahwa TKI kurang mamamadai untuk bekerja di luar negeri. Kemampuan berbahasa inggris yang dimiliki buruh migran Filipina juga dinilai sebagai faktor untuk menghindari kekerasan.

2. Kesalahpahaman Tanggung Jawab Agen

Agen atau fasilitator yang bekerja mendampingi calon pekerja TKI untuk menemukan pekerjaan di luar negeri dengan cepat menolak dan

¹⁷ Umi Marfathonah, Analisis Kasus Kekerasan TKI Terhadap Penyimpangan HAM pada Supriyanto di Purwokerto. Tahun 2016.

tidak ada tindak lebih lanjut. Fasilitator diwajibkan untuk mendampingi persiapan pekerja termasuk perekrutan, penempatan, dan penyediaan perlindungan kekerasan agar segera di laporkan. Salah satu hal yang melatarbelakangi kekerasan tersebut tidak diketahui dan dilaporkan adalah dilaporkan dikirim secara ilegal dan informasi yang salah. Penempatan yang salah juga menyebabkan resiko yang signifikan terhadap kekerasan. Agen yang tidak resmi atau ilegal juga mempengaruhi tindakan kekerasan terhadap TKI.

3. Pembekalan Keahlian, Bahasa dan Pengetahuan Budaya

Calon TKI akan diberikan keahlian dan berbagai fungsi sebelum pemberangkatan. Hal ini dapat dilakukan dengan pusat dan pelatihan pendidikan. Namun, hal tersebut masih kurang dan mengakibatkan kesulitan dalam memahami suatu pekerjaan dan ditambah lagi tidak diberikan pengetahuan budaya dalam beradaptasi yang akan menyebabkan kesalahan komunikasi dan berujung pada kekerasan.