

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 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.¹⁸ Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja

Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.¹⁹

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

¹⁸Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan (vol 17 no 6, 2011), hal 708

¹⁹Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), hal 03

ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

a. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan.²⁰ Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan. Yaitu:

➤ Berdasarkan penduduknya

1) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

²⁰Pius Partanto dkk, *Kamus Ilmiah Popular*, (Surabaya: Arkola, 2001), hal 345

➤ Berdasarkan batas kerja

1) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

➤ Berdasarkan kualitasnya

1) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

2) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.²¹

b. Masalah Ketenagakerjaan

Salah satu masalah mendasar yang dihadapi Indonesia disepanjang perjalanan menjadi bangsa yang merdeka adalah masalah pengangguran, dimana pemerintah dengan berbagai upaya yang telah dilakukan untuk mengurangi akan tingkat pengangguran. Upaya yang ditempuh pemerintah dalam persoalan pengangguran dari waktu ke waktu ditempuh melalui berbagai pendekatan pembangunan bertumpu pada pertumbuhan ekonomi (*production-contered development*). Namun pada kenyataanya masalah ketenagakerjaan di Indonesia masih banyak yang belum bisa diatasi oleh pemerintah.²²

Permasalahan yang timbul dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebagai berikut:²³

²¹Dwiyanto, Agus, dkk. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hal 45

²²Jannes Eudes Wawa, *Ironi Pahlawan Devisa* (Jakarta; PT Kompas Media Nusantara, 2005), hal 39

²³Cosmas Batubara, *Masalah Tenaga Kerja Dan Kebijakan Di Indonesia*, Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Manajemen Konsesnsus Dalam Bisnis, hal 4-7

1) Perluasan lapangan pekerjaan

Masalah perluasan lapangan merupakan masalah yang mendesak, selama pelita IV sebenarnya cukup banyak diciptakan lapangan kerja. Namun, angkatan kerja bertambah melebihi kemampuan penciptaan lapangan kerja, sehingga jumlah pengangguran dan setengah pengangguran masih cukup besar.

Untuk replika ke V tantangan perluasan lapangan pekerjaan tersebut menjadi semakin besar karena angkatan kerja Indonesia diperkirakan akan bertambah dan terus bertambah. Sebagian besar dari mereka terdiri dari angkatan kerja usia muda, wanita dan berpendidikan relatif tinggi (sekolah menengah). Oleh karenanya diharapkan dalam masa perkembangan ini diciptakan lapangan kerja baru diberbagai sektor untuk dapat menampung pertambahan angkatan kerja yang semakin banyak akibat pertumbuhan penduduk yang sangat cepat.

2) Peningkatan mutu dan kemampuan kerja

Mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia keseluruhan relatif masih tergolong rendah. Untuk meningkatkannya telah dilakukan melalui berbagai program pendidikan dan latihan yang selaras dengan tuntutan

perkembangan pembangunan dan teknologi agar dapat didayagunakan seefektif dan semaksimal mungkin.²⁴ Namun demikian, secara keseluruhan mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia masih tergolong rendah yang tercermin dari rendahnya produktivitas kerja, baik tingkatnya maupun pertumbuhannya.

Dalam era modernisasi peningkatan mutu dan kemampuan kerja tidak hanya berkaitan dengan besarnya jumlah angkatan kerja yang harus dididik dan dilatih, tetapi juga berkaitan dengan kesesuaian serta kualitas hasil pendidikan dan latihan dengan kebutuhan lapangan kerja dan persyaratan kerja. Permasalahan ini kadang-kadang bersifat dilematis mengingat terbatasnya sumber daya yang tersedia. Namun demikian disinilah letak tantangan yang harus dihadapi, yaitu bagaimana dengan sumber daya yang terbatas kita dapat meningkatkan mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia secara merata, sehingga dapat dicapai peningkatan produktivitas dan mutu tenaga kerja Indonesia. Menyadari akan masih rendahnya mutu tenaga kerja Indonesia maka diperlukan akan adanya peningkatan pendidikan formal, pendidikan formal yang bersifat umum maupun kejuruan dalam upaya membangun dan mengembangkan pengetahuan,

²⁴Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, hal 27

bakat, kepribadian dan sikap mental, kreatifitas penalaran dan kecerdasan seseorang. Itu semua merupakan fondasi dari semua sumber daya manusia di masa sekarang.

Di samping pendidikan formal, jalur latihan kerja juga sangat penting peranannya dalam peningkatan mutu tenaga kerja Indonesia. Latihan kerja merupakan proses pengembangan keahlian dan keterampilan kerja yang langsung dikaitkan dengan pekerjaan dan persyaratan kerja atau dengan kata lain, latihan kerja erat hubungannya dengan pengembangan profesionalisme tenaga kerja, dan berfungsi sebagai suplemen atau komplemen dari pendidikan formal, selanjutnya dari keduanya disusun dan dikembangkan secara terpadu sebagai satu kesatuan sistem pembinaan sumber daya manusia.

3) Penyebaran tenaga kerja

Penyebaran dan pendayagunaan kerja, telah dikembangkan melalui berbagai program dan kebijakan yang tujuan untuk meningkatkan pendayagunaan serta penyebaran tenaga kerja yang lebih merata baik secara sektoral maupun regional. Secara sektoral pembangunan sektor-sektor di luar sektor pertanian terus ditingkatkan untuk dapat memperbesar peranannya baik menghasilkan nilai lebih atau

penyerapan tenaga kerja. Namun demikian, meningkat sebagian angkatan kerja Indonesia mutunya relatif masih rendah dan berasal dari sektor pertanian.

Sektor regional kita masih menghadapi masalah penyebaran angkatan kerja yang bertumpuk di pulau Jawa. Penyebaran angkatan kerja yang kurang merata baik secara sektoral maupun regional menyulitkan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja secara maksimal, sehingga menimbulkan situasi pasar kerja paradoksal “sesuatu yang bersifat bertolak belakang”.²⁵

Untuk maksud penyebaran tenaga kerja secara regional, kebijakan dan program yang dikembangkan antara lain program kerja antardaerah, transmigrasi, pengupahan dan sebagainya. Sedang untuk penyebaran tenaga kerja secara sektoral dilakukan melalui latihan kerja dan permagangan. Di samping itu juga diperlukan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan dan pasar kerja.

4) Perlindungan tenaga kerja

Perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan agar tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga mereka dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal

²⁵Pius Partanto dkk, *Kamus Ilmiah Populer*, hal 574

ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja, di mana perubahan tersebut tidak memihak kepada tenaga kerja. Para tenaga kerja sering merasa dirugikan ataupun dieksploitasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena menetapkan kebijakan bagi para karyawan maupun para buruh, minimnya upah dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia tenaga kerja Indonesia. Perlu adanya peningkatan kondisi lingkungan kerja dimaksudkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan tenang dan produktif sesuai dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 apabila tenaga kerja dapat hidup layak, maka motivasi dan produktivitas kerjanya akan meningkat.

2. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Sebelum kita lebih jauh membicarakan tenaga kerja Indonesia dan segala yang ada hubungannya dengan tenaga kerja tersebut. Maka terlebih dahulu kita kaji dari pengertian tenaga kerja Indonesia.

Tenaga kerja Indonesia atau sering kita sebut dengan TKI adalah tiap orang yang yang mampu melakukan pekerjaan baik di

dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya²⁶.

Dari definisi di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja Indonesia (TKI) adalah individu yang mampu bekerja dalam rangka menghasilkan jasa guna untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemudian dengan istilah tenaga kerja Indonesia (TKI) yang berasal dari istilah tenaga kerja, kemudian diberi tambahan belakang dengan kalimat Indonesia yang menunjukkan kata arti khusus yaitu tenaga kerja Indonesia. Namun istilah TKI yang sering kita dengar dan yang dimaksud disini adalah TKI yang mempunyai arti sendiri yaitu merupakan jabatan atau predikat seseorang yang dipekerjakan di luar negeri.

a. Tujuan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Yang menjadi pokok dalam hal ini adalah antar kerja antar negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah suatu mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat serta kemampuan baik untuk sementara waktu maupun tetap serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Antar kerja antar negara (AKAN) adalah suatu upaya pemerintah untuk pelayanan kerja bagi untuk seluruh masyarakat

²⁶Depnaker, *Pedoman Penempatan Kerja Ke Luar Negeri, Dirjen Pembinaan Penempatan Tenga Kerja*, (Jakarta 1994), hal 04

Indonesia untuk memperoleh pekerjaan yang proporsional dalam artian pekerjaan tersebut nantinya betul-betul profesional yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, selain itu dalam rangka langkah pemerintah yang efektif untuk mengurangi angka pengangguran serta meningkatkan devisa negara.

Dalam buku pedoman penempatan tenaga kerja ke luar negeri disebutkan tujuan dari TKI ke luar negeri tersebut sebagai berikut:

1. Perluasan lapangan kerja
2. Peningkatan kualitas tenaga kerja
3. Peningkatan perlindungan tenaga kerja
4. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja
5. Peningkatan penerimaan devisa negara

Di samping itu mempunyai sasaran sebagai berikut:

➤ Kuantitas

1. Penempatan tenaga kerja keluar negeri sebanyak 1.250.000 orang.
2. Perolehan devisa negara \$ 3 Milyar
3. Tersedianya perusahaan tenaga kerja indonesia minimal 150 PJTKI

➤ Kualitas

1. Kualifikasi TKI yang ditempatkan di luar negeri, TKI setengah terampil dan TKI terampil
2. Pembinaan kearah PJTKI yang profesional.
3. Meningkatkan harkat dan martabat serata nama baik bangsa dan negara Indonesia di luar negeri²⁷.

b. Macam-Macam Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Tenaga kerja Indonesia ada dua macam:

1) Tenaga kerja melalui DEPNAKER

Tenaga kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia yang melakukan kegiatan sosial ekonomi di luar negeri dalam jangka waktu yang tertentu serta memperoleh izin atau pengesahan dari pemerintah yang menangani masalah TKI.

Pemerintah telah mengatur dalam proses pemberangkatan tenaga kerja Indonesia keluar negeri harus memenuhi beberapa syarat:

1. Usia minimal 18 tahun, kecuali peraturan negara tujuan menentukan peraturan lain.
2. Memiliki kartu tanda penduduk (KTP)

²⁷Depnaker, *Pedoman Penempatan Kerja Ke Luar Negeri, Dirjen Pembinaan Penempatan Tenga Kerja*, hal 13

3. Sehat mental dan fisik yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter atau lulus tes kesehatan sesuai dengan ketentuan, sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang diperlukan dan dibuktikan dengan sertifikat keterampilan.
4. Terdaftar di kantor tenaga kerja di daerah tempat tinggalnya, dibuktikan dengan kartu tanda pendaftaran pencari kerja (AK-I)
5. Memiliki paspor dari kantor imigrasi terdekat dengan daerah asal TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Bersedia mematuhi pelaksanaan perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditanda tangani sebelum berangkat kenagara tempat bekerja.
7. Bersedia untuk memikul biaya yang diperlukan dalam proses penempatan yang telah disepakati sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
8. Mengikuti program pengiriman uang (remittance) tabungan serta program kesejahteraan tenaga kerja²⁸.

2) Tenaga kerja Ilegal

Pemberangkatan tenaga kerja Indonesian yang melalui pemerintah (DEPNAKER) yang sebenarnya memberi

²⁸Depnaker RI, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Tentang Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri*, Balai AKAN, (Jawa Timur, 1994), hal 53

kemudahan bagi masyarakat untuk bekerja di luar negeri serta memberikan kesejahteraan kerja bagi para pekerja di luar negeri, tetapi realitas yang terjadi di masyarakat mereka berasumsi bekerja sebagai TKI ikut program dari pemerintah terlalu banyak persyaratan administratif dan birokrasi yang rumit, sehingga mereka tidak interes pada program pemerintah.

Proses pemberangkatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri telah diatur dengan tertib oleh pemerintah yang ditangani langsung oleh DEPNAKER yang tentunya sangat prosedural dan tertib segala sesuatu mengenai administrasinya antara lain mulai dari persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi sebelum berangkat ke luar negeri, pendidikan dan pelatihan kerja sebagai persiapan sebelum sampai di negara orang lain supaya menjadi TKI yang betul-betul profesional, sampai aturan-aturan tenaga kerja setelah sampai di sana. Dan selain peraturan tersebut harus menunggu panggilan permintaan TKI dari negara yang bersangkutan, dikarenakan tidak mungkin TKI tersebut diberangkatkan apabila tanpa adanya permintaan dari negara-negara tersebut. Rupanya prosedur diatas bagi masyarakat pedesaan sekarang dari semua yang peraturan yang ditetapkan oleh DEPNAKER itu, dianggap terlalu menyulitkan bagi mereka, karena berasumsi berapapun biaya transportasinya bahkan dua kali lipat tidak menjadi permasalahan yang

terpenting mereka tidak dipersulit dan satu hal yang esensial mereka tidak ingin menunggu lama, kronologisnya semacam inilah yang menyebabkan para TKI lebih memilih ikut tekong daripada mengikuti program DEPNAKER walaupun biaya transportasinya lebih murah.

Di suatu daerah tertentu khususnya di masyarakat penulis mengadakan penelitian nampaknya para TKI tidak berminat mengikuti program dari pemerintah, mereka lebih suka mengikuti tekong, yaitu orang yang biasa bekerja memberangkatkan para TKI ke luar negeri secara ilegal. Kalau dibandingkan dengan prosedur DEPNAKER melalui tekong memang lebih mudah dan praktis hanya dengan menyerahkan sejumlah uang sudah beres dan para tenaga kerja dalam waktu yang relatif tidak lama mereka diberangkatkan ke negara yang telah disetujui.

Mengenai biaya transportasinya sangat bervariasi tergantung jalur mana yang mereka (para tenaga kerja) inginkan. Dan jalur yang biasa mereka tempuh bermacam-macam antara lain jalur darat, jalur laut, jalur udara maupun jalur udara-laut.

Selanjutnya paspor yang mereka pakai untuk menuju ke negara tempat bekerja adalah paspor/visa kunjungan, sehingga walaupun mereka sudah membayar biaya sebesar yang telah

disepakati mereka masih diharuskan membawa uang jaminan. Sebagai jaminan setelah sampai di sana (negara tempat kerja), karena karsi dan atas mereka di luar negeri sebagai touris/pelancong.

Sedangkan route yang biasa mereka tempuh juga bervariasi. Untuk jalur udara adalah melalui bandara Juanda Surabaya langsung menuju bandara Kuala Lumpur Internasional Airoort (KLIA) di Malaysia. Dan untuk jalur laut yang di lalui adalah melalui pelabuhan Perak Surabaya menuju Johor, sedangkan untuk jalur udara-laut adalah dari bandara Juanda Surabaya menuju bandara Batam setelah itu naik kapal laut menuju Johor.

c. Faktor Push Dan Full Faktor Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Menjadi TKI adalah menjadi tenaga kerja di Negara lain dengan berbagai tujuan yang telah di jelaskan di atas. Keputusan menjadi TKI didasarkan pada perbandingan untung rugi yang berkaitan dengan kedua daerah tersebut. Tujuan utama menjadi TKI adalah meningkatkan taraf hidup dan keluarganya baik dari segi ekonomi maupun sosial, sehingga umumnya mereka mencari pekerjaan yang dapat memberikan pendapatan dan status sosial yang lebih baik di negara tujuan.

Berdasarkan pengelompokannya, maka faktor yang mendorong individu menjadi TKI dibedakan dalam dua kategori, yaitu push faktor dan pull faktor. Faktor push (daya dorong) suatu wilayah dan faktor pull (daya tarik) wilayah lainnya. Daya dorong wilayah menyebabkan orang pergi ke tempat lain, misalnya karena di daerah itu tidak tersedia sumberdaya yang memadai untuk memberikan jaminan kehidupan bagi penduduknya. Pada umumnya, hal ini tidak lepas dari persoalan kemiskinan dan pengangguran yang terjadi di wilayah tersebut. Sedangkan daya tarik wilayah adalah jika suatu wilayah mampu atau dianggap mampu menyediakan fasilitas dan sumber-sumber penghidupan bagi penduduk, baik penduduk di wilayah itu sendiri maupun penduduk di sekitarnya dan daerah-daerah lain.

Faktor-faktor pendorong (push factor) antara lain adalah:

- 1) Makin berkurangnya sumber-sumber kehidupan seperti menurunnya daya dukung lingkungan, menurunnya permintaan atas barang-barang tertentu yang bahan bakunya makin susah diperoleh seperti hasil tambang, kayu, atau bahan dari pertanian.
- 2) Menyempitnya lapangan pekerjaan di tempat asal (misalnya tanah untuk pertanian di wilayah perdesaan yang makin menyempit).

- 3) Adanya tekanan-tekanan seperti politik, agama, dan suku, sehingga mengganggu hak asasi penduduk di daerah asal.
- 4) Alasan pendidikan, pekerjaan atau perkawinan.
- 5) Bencana alam seperti banjir, kebakaran, gempa bumi, tsunami, musim kemarau panjang atau adanya wabah penyakit.²⁹

Faktor-faktor penarik (pull factor) antara lain adalah:

- 1) Adanya harapan akan memperoleh kesempatan untuk memperbaiki taraf hidup.
- 2) Adanya kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik.
- 3) Keadaan lingkungan dan keadaan hidup yang menyenangkan, misalnya iklim, perumahan, sekolah dan fasilitas-fasilitas publik lainnya.
- 4) Adanya aktivitas-aktivitas di kota besar, tempat-tempat hiburan, pusat kebudayaan sebagai daya tarik bagi orang-orang daerah lain untuk bermukim di kota besar.

d. Negara Tujuan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Banyak negara yang dituju oleh para TKI, namun dari banyak negara yang ada yang sering menjadi tujuan adalah negara sebagai berikut:

²⁹Pudjiwati Sajogyo, *Sosiologi Pedesaan Jili 2*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004), hal 45

- 1) Arab Saudi
- 2) Malaysia
- 3) Singapura
- 4) Hongkong
- 5) Taiwan
- 6) Brunai Darussalam³⁰.

e. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Dalam kaitannya dengan hubungan ketenagakerjaan. Pemerintah Indonesia berperan sebagai pelindung pekerja/buruh, antara lain dalam bentuk penyusunan berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah maupun keputusan paramentri, selain sebagai fasilitator dalam penyelesaian persengketaan TKI.³¹

Sejalan dengan semakin meningkatnya animo tenaga kerja Indonesia yang ingin bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, meningkat dan beragam pula permasalahan yang dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia bahkan berkembang ke arah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan. tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan,

³⁰Depnaker, *Data Penempatan TKI, Balai AKAN*, (Jatim, 1999), hal 23

³¹Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, hal 737

kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", begitu juga dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 BAB IV tentang pembinaan perlindungan kerja tertulis bahwa tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.³² Maka sejalan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah diundangkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia di luar negeri, yang memberikan kesempatan bagi setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja ke luar negeri.

Oleh karena itu pemerintah harus memberikan perlindungan kepada para calon tenaga kerja Indonesia/tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh perlindungan, maka institusi pemerintah dan swasta yang terkait tentunya harus mampu memberikan perlindungan untuk menjamin hak-hak tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri agar tetap

³²Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, hal 183

terlindungi. Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional. Setiap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri merupakan orang pendatang atau orang asing di negara tempat ia bekerja. Mereka dapat dipekerjakan di wilayah manapun di negara tersebut, pada kondisi yang mungkin di luar dugaan atau harapan ketika mereka masih berada di tanah airnya. Berdasarkan pemahaman tersebut kita harus mengakui pada kesempatan pertama perlindungan yang terbaik harus muncul dari diri tenaga kerja Indonesia itu sendiri, sehingga kita tidak dapat menghindari perlunya diberikan batasan-batasan tertentu bagi tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri. Pembatasan tersebut bukan untuk mengurangi hak-hak tenaga kerja Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tetapi semata-mata salah satu upaya pemerintah untuk lebih memberikan perlindungan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja Indonesia. Peraturan pemerintah ini merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004

tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, khususnya Pasal 80 ayat (2), Pasal 81 ayat (3), dan Pasal 84, serta dalam rangka memberikan perlindungan tenaga kerja Indonesia mulai dari pra penempatan, masa penempatan sampai dengan purna penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2), yang memerintahkan perlindungan selama masa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, penghentian dan pelarangan penempatan tenaga kerja Indonesia, dan program pembinaan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia. Perlindungan selama masa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dilaksanakan melalui antara lain pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional dan pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara tenaga kerja Indonesia ditempatkan.

Dalam rangka memberikan perlindungan bagi calon tenaga kerja Indonesia/tenaga kerja Indonesia, pemerataan kesempatan kerja dan untuk kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional, pemerintah dapat menghentikan dan melarang penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri untuk negara tertentu atau penempatan tenaga kerja Indonesia pada jabatan/pekerjaan tertentu di luar negeri. Selanjutnya dalam

Peraturan pemerintah ini juga diatur program pembinaan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia yang dilaksanakan secara terus menerus dan berkesinambungan untuk lebih memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Indonesia.

Peraturan pemerintah ini kedepan dapat menjadi instrumen perlindungan tenaga kerja Indonesia mulai dari pra penempatan, masa penempatan sampai dengan purna penempatan.

3. Kehidupan Sosial dan Ekonomi Masyarakat

Apabila dilihat dari arti kata kehidupan sebenarnya adalah cara atau keadaan tentang hidup, dan arti kata sosial adalah sesuatu yang berkenaan dengan masyarakat, sedangkan arti kata ekonomi adalah ilmu mengenai azas-azas produksi, distribusi dan pemakaian barang-barang serta kekayaan seperti hal keuangan, perindustrian dan perdagangan.³³ Maka kehidupan sosial ekonomi adalah perilaku sosial dari masyarakat yang menyangkut interaksinya dan perilaku ekonomi dari masyarakat yang berhubungan dengan pendapatan dan pemanfaatannya. Bila berbicara mengenai kehidupan sosial ekonomi berarti juga membahas tentang kebutuhan dan bagaimana seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tersebut, dan pemanfaatan hasil ekonomi yang diperoleh.

³³Pius Partanto dkk, *Kamus Ilmiah Popular*, hal 137

Kondisi sosial ekonomi juga merupakan suatu keadaan atau kedudukan yang diatur secara sosial dan merupakan seseorang dalam posisi tertentu dalam struktur sosial masyarakat pemberian posisi ini disertai pula dengan posisi tertentu dalam struktur sosial masyarakat pemberian posisi ini disertai pula dengan seperangkat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pembawa status.³⁴

Menurut Krench, kehidupan sosial ekonomi seseorang atau keluarga diukur melalui pekerjaan, tingkat pendidikan, pendapatan. Sedangkan Werner memberikan ciri-ciri berupa pekerjaan, pendapatan, jenis rumah tinggal dan daerah tempat tinggal. Sementara menurut Sugihen kondisi ekonomi dan sosial seseorang cenderung menjadi rujukan dalam penentuan statusnya dalam masyarakat. Ukuran yang dipakai didasarkan pada salah satu atau kombinasi yang mencakup tingkat pendapatan, pendidikan, prestise atau kekuasaan. Menurut Koentjaraningrat selain faktor pekerjaan, pendapatan, dan pendidikan, faktor lain yang sering diikutsertakan oleh beberapa ahli lainnya adalah perumahan, kesehatan, dan sosialisasi dalam lingkungan masyarakat.

Berhubungan dengan kehidupan sosial ekonomi yang didalamnya terdapat unsur kebutuhan dan pemenuhannya, Abraham Maslow mengelompokkan 5 tingkat kebutuhan manusia, yaitu:

³⁴Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Aksara Baru, 2001), hal 35

- 1) Kebutuhan dasar fisiologis/kebutuhan fisik (Physiological Needs) yang diperlukan untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan akan makanan, istirahat, udara segar, air, vitamin, dan sebagainya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer
- 2) Kebutuhan akan rasa aman (Safety Needs) ditunjukkan oleh anak dengan pemenuhan kebutuhan secara pasti, kontinu, dan teratur. Anak mudah terganggu dalam situasi yang dirasakan sebagai situasi yang membahayakan, situasi yang kacau, tak menentu, ia mudah menarik diri dalam situasi asing baginya. Anak membutuhkan perlindungan yang memberi rasa aman
- 3) Kebutuhan untuk mencintai dan dicintai (Love Needs) merupakan dorongan atau keharusan baginya untuk mendapatkan tempat dalam satu kelompok dimana ia memperoleh kehangatan perasaan dan hubungan dengan masyarakat lain secara umum
- 4) Kebutuhan akan harga diri (Estem Needs) menuntut pengalaman individu sebagai pribadi yang bernilai, sebagai manusia yang berarti dan memiliki martabat. Pemenuhan kebutuhan ini akan menimbulkan rasa percaya diri sendiri, menyadari kekuatan-kekuatannya, merasa dibutuhkan dan mempunyai arti bagi lingkungannya.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (Self Actualization) memberikan dorongan kepada setiap individu untuk

mengembangkan atau mewujudkan seluruh potensi dalam dirinya. Dorongan ini merupakan dasar perjuangan setiap individu untuk merealisasikan dirinya, untuk menentukan dirinya/identitasnya, dan menjadi dirinya sendiri. Kebutuhan ini tumbuh secara wajar dalam diri setiap manusia.³⁵

Kebutuhan-kebutuhan di atas yang harus dipenuhi oleh manusia demi kelangsungan hidupnya, mendorong manusia untuk bekerja sebagai upaya pemenuhan kebutuhan hidupnya. Demikianlah konsekuensi yang tidak dapat ditawar lagi. Manusia memang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, karena dengan demikian manusia akan mendapatkan hasil yang dapat digunakan demi kelangsungan hidupnya.

B. Kerangka Teoretik

Suatu penelitian yang baik dan dapat dikatakan bernuansa akademis ketika suatu masalah yang dibenturkan dengan sebuah teori. Oleh karena itu peneliti akan memulai pembincangan teori dari fakta-fakta sosial obyek penelitian, fakta tersebut berkenaan dengan problematika budaya menjadi TKI yang berimbas pada cara pandang masyarakat terhadap kehidupan sosial ekonomi sebagai tolak ukur akan kesuksesan dari sebuah keluarga dan mempengaruhi pola pikir dan perilaku masyarakat.

³⁵Maslow, Abraham H, *Motivasi dan Kepribadian Dengan Hierarki Kebutuhan Manusia*, (Jakarta: Pustaka Binama Pressindo, 1994), hal 43

Menjadi TKI seakan menjadi solusi masalah sosial ekonomi dan tidak ada habisnya untuk diperbincangkan, seiring berjalannya waktu dan semakin sulitnya mencari pekerjaan dan persaingan yang ketat membuat TKI terus mengalami peningkatan jumlah. Melihat fenomena TKI yang ada di Indonesia mulai pada tahun 1890-an ketika Indonesia belum merdeka, pemerintah Hindia Belanda mengirim buruh kontrak ke Negara Suriname dan Amerika Selatan untuk bekerja di perkebunan milik mereka. Setelah pemerintahan hindia belanda pengiriman TKI menyebar ke Negara Malaysia dan Arab Saudi sebagai Negara tetangga dan Negara yang mempunyai hubungan erat akan nilai religiusnya. Kemudian baru pada awal tahun 1980-an pemerintah Indonesia menetapkan akan kebijakan ataupun peraturan tentang TKI Indonesia di luar negeri.

Semakin tahun semakin banyak warga Negara Indonesia yang mengadu nasib di luar negeri untuk mencari solusi kesulitan ekonomi keluarga dengan alasannya sangat beragam, yakni sempitnya lapangan pekerjaan, gaji yang rendah ataupun mencari jalan pintas akan kesulitan ekonomi yang mereka rasakan pada keluarga. Kondisi ini kemudian membuat warga Negara Indonesia memilih menjadi seorang TKI di luar negeri untuk mengadu nasib di negara-negara tetangga sebagai upaya akan penyelesaian masalah kehidupan sosial ekonominya. Pada saat ini kenyataan tersebut sudah bukan hal yang tabu lagi, melainkan menjadi budaya akan warga desa yang ingin mendapatkan kehidupan yang mewah

dengan memiliki rumah mewah dan seakan menjadi sebagai trend masa kini.

Keadaan seperti itu juga banyak dijumpai di desa Lembah, desa yang terletak jauh dari kota yang masyarakatnya masih tradisional dengan kepercayaan maupun keanekaragaman budaya leluhur yang masih ada dan mereka lestarikan, masyarakat desa Lembah banyak yang bekerja sebagai TKI di luar negeri. Dari masyarakat yang banyak bekerja menjadi TKI tersebut muncullah dampak akan kehidupan sosial ekonomi warga masyarakatnya dan membuat penduduk desa Lembah seakan mempunyai keyakinan yang menjadi budaya di sana. Yang kemudian menjadi pilihan yang rasional untuk mengubah kehidupan sosial ekonomi para warga desa tersebut.

Deskripsi di atas tadi cukup untuk menjadi pijakan dan menemukan teori yang pas, yang akan digunakan peneliti untuk menganalisis problem sosial tersebut, yaitu:

Teori Rasionalitas Max Weber

Dalam hal ini peneliti menggunakan kerangka teorietik yang dinyatakan oleh Max Weber " Teori Rasionalitas". Dimana dalam hal tersebut dinyatakan bahwa tindakan sosial antar hubungan sosial, sehingga dalam tesisnya ia menyebutkan bahwa intinya adalah tindakan sosial yang di pengaruhi rasional dari individu. Maksud dari tindakan rasional yakni tindakan individu

yang di landasi akan rasionalitas individu yang di pengaruhi oleh orang lain.³⁶

Max Weber adalah salah seorang ilmuwan sosial dari Jerman yang dalam dunia sosiologi dianggap sebagai tokoh penting dalam usaha mengembangkan sosiologi dalam tataran paradigma ilmu sosial. Weber menganjurkan melalui penafsiran dan pemahaman (*interpretave understhanding*) atau dengan terminologi *vestehen* dan harus memahami motif tindakan aktor. Tekanan *vestehen* untuk memperoleh data yang valid tentang arti-arti subjektif tindakan sosial. Bagi Weber istilah ini, tidak sekedar introspeksi.

Introspeksi memberikan pemahaman atau motif sendiri atau arti subjektif, tidak cukup memahami arti-arti subjek tindakan orang lain. Sebaliknya apa yang diminta adalah empati kemampuan untuk menempatkan kerangka diri untuk berfikir kerangka orang lain yang perilakunya mau dijelaskan dan situasi-situasi dan tujuannya mau dilihat dalam perspektif itu.

Tindakan rasional bagi Weber adalah suatu tindakan individu sepanjang tindakan itu mempunyai makna atau arti subjektif bagi dirinya dan diarahkan kepada tindakan orang lain Weber menganalisa akan suatu tindakan individu yang diarahkan

³⁶George Ritzer, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, (Jakarta: CV Rajawali, 2003), hal 45

kepada benda mati tidak masuk dalam kategori tindakan rasional. Tindakan tersebut merupakan tindakan yang nyata-nyata diarahkan kepada orang lain. Tindakan ini dapat berupa tindakan yang bersifat membatin atau bersifat subjektif yang mungkin terjadi karena pengaruh positif dari situasi tertentu atau merupakan tindakan perulangan dengan sengaja sebagai akibat dari pengaruh situasi yang serupa atau berupa persetujuan secara pasif dalam situasi tertentu. Jelasnya ada lima ciri pokok yang menurut Weber termasuk sebagai tindakan sosial, yaitu: (1) jika tindakan manusia itu menurut aktornya mengandung makna subjektif dan hal ini bisa meliputi berbagai tindakan nyata, (2) tindakan nyata itu bisa bersifat membatin sepenuhnya, (3) tindakan itu bisa berasal dari akibat pengaruh positif atas suatu situasi, tindakan yang sengaja diulang, atau tindakan dalam bentuk persetujuan secara diam-diam dari pihak mana pun, (4) tindakan itu diarahkan kepada seseorang atau kepada beberapa individu, dan (5) tindakan itu memperhatikan tindakan orang lain dan terarah kepada orang lain itu.³⁷

Selain kelima ciri pokok tersebut, menurut Weber tindakan rasional dapat pula dibedakan dari sudut waktu sehingga ada tindakan yang diarahkan kepada waktu sekarang, waktu lalu, atau waktu yang akan datang. Sasaran suatu tindakan bisa individu tetapi juga bisa kelompok atau sekumpulan orang. Weber

³⁷D.P Johnson. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern. Terjemahan Robert MZ Lawang.* (Jakarta: Gramedia, 1986), hal 54.

membedakan tindakan rasional manusia ke dalam empat tipe. Menurutnya, semakin rasional tindakan itu semakin mudah dipahami. Empat tipe tindakan rasional yang dimaksud adalah:

- 1) Tindakan rasional tujuan.
- 2) Tindakan rasional nilai.
- 3) Tindakan afektif, dan
- 4) Tindakan tradisional.³⁸

Dalam tindakan rasional tujuan, aktor menilai dan menentukan tujuan itu dan bisa saja tindakan itu dijadikan sebagai cara untuk mencapai tujuan lain. Tindakan rasional nilai, aktor dalam memilih cara sudah menentukan tujuan yang diinginkan. Tindakan afektif, lebih didominasi oleh emosi atau kepura-puraan yang menjadikan tindakan aktor susah dipahami. Tindakan tradisional, merupakan tindakan yang lebih didasarkan atas kebiasaan-kebiasaan dalam mengerjakan sesuatu di masa lalu. Sebagaimana dikemukakan oleh Campbell, Weber menjelaskan, bahwa tindakan afektif dan tindakan tradisional lebih hanya merupakan tindakan tanggapan atas rangsangan dari luar yang bersifat otomatis sehingga bisa dimengerti sebagai kurang berarti. Sekalipun demikian kedua tindakan itu pada waktu tertentu bisa berubah menjadi tindakan yang penuh arti atau sebagai tindakan

³⁸Max Weber. *Sosiologi. Terjemahan Noorkholis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hal 55

yang sepenuhnya dapat dipahami. Dalam hubungannya dengan konsep tindakan sosial yang dikemukakan oleh Weber melalui telaah yang dikemukakan oleh para sosiolog tersebut, dalam konteks ini dapat digunakan untuk melihat dan memahami suatu budaya menjadi TKI yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang, di mana tindakan rasional para warga desa Lembah yang memilih sebagai seorang TKI merupakan tindakan rasional tujuan dan rasional nilai. Rasional nilai di mana warga masyarakat Desa Lembah memilih menjadi TKI karena adanya tujuan yang ingin diperoleh yang di dalamnya sudah terdapat rasional nilai-nilai yang akan dicapai oleh individu. Weber juga banyak berbicara mengenai aksi sosial dan motivasi, Weber banyak dipengaruhi oleh rasionalitas formal. Rasionalitas formal meliputi proses berpikir aktor dalam membuat pilihan mengenai alat dan tujuan.³⁹

Dalam konteks ini, aksi sosial, berkaitan dengan motivasi dan rasionalitas formal mengenal 3 sifat hubungan, yaitu⁴⁰:

- 1) Aksi sosial yang bersifat atau didasarkan pada tradisi. Yaitu hubungan sosial yang terbangun atas dasar kebiasaan/tradisi di masyarakat.

³⁹George Ritzer And Barry Smart, *Handbook Teori Sosiologi*, (Jakarta: Diadit Media, 2012), hal 542-543

⁴⁰Graham C Kinloch, *Perkembangan Dan Paradigma Utama Teori Sosiologi*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2005), hal 141

- 2) Aksi sosial yang bersifat atau didasarkan pada koersif/tekanan. Yaitu hubungan sosial yang terbangun dari rekayasa sosial dari pihak yang memiliki otoritas (kekuasaan) terhadap yang powerless.
- 3) Aksi sosial yang bersifat atau didasarkan pada rasionalitas.

Dalam aksi sosial individu dapat terpengaruhi akan pilihan rasional yang akan di ambil untuk kehidupannya, di atas di jelaskan akan beberapa Aksi sosial yang bisa mempengaruhi rasionalitas individu di mana hubungan tersebut membuat individu harus melakukan hal yang sudah menjadi keyakinan maupun tradisi yang sudah ada di lingkungan masyarakat.

Menurut penjelasan teori di atas dapat menggambarkan akan faktor rasionalitas manusia yang bisa di pengaruhi oleh hubungan aksi sosial individu seperti halnya pilihan masyarakat desa Lembah yang bekerja sebagai tenaga kerja bisa di pengaruhi oleh hubungan sosial dan konstruksi akan status sosial yang ada di masyarakat desa Lembah yang seakan menjadi budaya akan yang harus mereka taati akan perintah dari para orang tua mereka.

Menurut Weber kondisi masyarakat saat ini sangat berbeda jauh dengan kondisi masyarakat di masa lalu, masyarakat desa khususnya, masyarakat desa di Indonesia pada umumnya kebanyakan masih hidup dalam garis kemiskinan dan adanya

tenaga kerja Indonesia di anggap sebagai salah satu solusi yang ada dalam pemikiran individu dan di maknai oleh individu lain yang melihat akan keberhasilan individu lain dalam hidupnya. Sedangkan dewasa ini sangatlah susah mencari nafkah di Negara sendiri dengan banyak faktor yang mempengaruhi tertariknya seorang individu masyarakat desa Lembah menjadi seorang tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Kondisi yang seperti itu sangat dimungkinkan karena dipengaruhi oleh adanya budaya setempat seperti yang ada di desa Lembah yang mayoritas masyarakatnya sebagai tenaga kerja Indonesia diluar negeri. Melihat akan kesuksesan yang di peroleh setelah pulang ke tanah kelahiranya, dari hal tersebut memunculkan akan sebuah kebiasaan dalam masyarakat desa Lembah, yakni dengan berbagai cara para orang tua bisa memberangkatkan salah satu keluarganya untuk menjadi seorang tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Berangkat dari masyarakat yang bekerja sebagai tenaga kerja Indonesia tersebut maka beragam pula alasan yang mereka miliki untuk menjadi seorang tenaga kerja Indonesia diluar negeri. Saat menentukan pilihan menjadi TKI tentu ada istilah yang kita kenal dengan istilah *rasionalchoice* yang mengutamakan pilihan-pilihan rasional mereka atau yang cocok dengan mereka, seperti pada masyarakat desa Lembah bagi mereka yang memang

berprofesi sebagai petani biasa mereka lebih memilih menyewakan atau menjual sawah mereka untuk biaya menjadi tenaga kerja Indonesia.

Selanjutnya diperkuat dengan teori *Neoclastic Economic Macro* menjelaskan bagaimana proses dari perpindahan tenaga kerja yang berasal dari negara yang mengalami surplus tenaga kerja tetapi kekurangan kapital menuju negara yang kekurangan tenaga kerja, tetapi memiliki kapital yang berlimpah. Dalam teori ini sebetulnya juga memperbincangkan soal pengambilan keputusan ditingkat individu migrant.

Di mana ada beberapa faktor yang mempengaruhi yakni. Pertama Push Faktor, Pada sisi ini setiap negara mempunyai faktor pendorong. Yang menyebabkan sejumlah penduduk migrasi ke luar daerahnya. Faktor pendorong itu antara lain kesempatan kerja yang terbatas jumlah dan jenisnya, sarana dan prasarana pendidikan yang kurang memadai, fasilitas perumahan dan kondisi lingkungan yang kurang baik. Kedua Pull Factor yaitu faktor penarik yang intinya ialah segala kelebihan dan kemajuan daerah tersebut bagi pendatang. Seperti semakin maju kondisi sosial ekonomi suatu negara, perkembangan industri, perdagangan, pendidikan, perumahan, dan transportasi yang memberikan peluang kerja yang lebih besar dengan upah atau gaji yang lebih besar dari negara asal.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menjadi penting untuk dikemukakan pada halaman ini, mengingat dari segi manfaat akademik, penelitian ini dimaksudkan untuk memberi sumbangsih pengetahuan pada khazanah ilmu-ilmu sosial, disamping itu dapat menjadi rujukan penelitian sosial.

Adapun penelitian terdahulu yang dianggap cukup relevan dengan penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh mahasiswi IAIN Sunan Ampel Surabaya tentang *Kewirausahaan Mantan Tenaga Kerja Indonesia (Peranan Hj. Siti Dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Desa Sugihan Kecamatan Solokura Kabupaten Lamongan)*. Sulistianingsih Fakultas Dakwah jurusan Pengembangan Masyarakat Islam angkatan 2009. Dalam penelitiannya ia lebih cenderung meneliti tentang usaha-usaha yang dilakukan oleh seorang mantan TKI untuk memberdayakan ekonomi masyarakat lingkungannya dan menggunakan jenis penelitian deskriptif. Dalam penelitian tersebut sama-sama meneliti tentang usaha yang dilakukan individu untuk merubah nasib dari keluarga maupun masyarakat desanya namun terdapat perbedaan yakni peneliti mengfokuskan akan eksistensi seseorang mantan TKW sedangkan dalam penelitian ini obyek penelitiannya terhadap TKI bukan hanya TKW.
2. Penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa IAIN sunan Ampel Surabaya tentang *studi Dampak Tenaga Kerja Indonesia Terhadap*

Pendidikan Agama Islam Anak-Anak Di SDN Ko'ol Kecamatan Klampis Kabupaten Bangkalan. Abd Rozak Fakultas Tarbiyah jurusan Pendidikan Agam Islam 1999. Dalam penelitiannya ia lebih cenderung meneliti tentang dampak akan TKI terhadap perilaku keagamaan anak-anaknya bagi masyarakat di Desa Ko'ol dan jenis penelitian kuantitatif. Kesamaan yang ada yakni tentang obyek penelitian yang diambil yakni masyarakat yang bekerja sebagai TKI di luar negeri. Perbedaan dengan penelitian ini adalah fokus akan dampak keluarga yang di tinggalkan oleh para TKI akan pendidikan keagamaanya khususnya anak-anaknya, sedangkan penelitian ini mengfokuskan akan dampak TKI terhadap kehidupan sosial ekonomi keluarga.