

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP PROSES PENEMPATAN DAN
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) DI
LUAR NEGERI STUDI KASUS PADA PT. GRAHA CIPTA
UTAMA TANGERANG BANTEN**

TESIS



Oleh

JUMANA

NIM : 20302300121

PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP PROSES PENEMPATAN DAN
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) DI
LUAR NEGERI STUDI KASUS PADA PT. GRAHA CIPTA
UTAMA TANGERANG BANTEN**

TESIS

**Oleh
JUMANA**



**NIM : 20302300121
Konsentrasi : Hukum Pidana**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

SEMARANG

2024

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP PROSES PENEMPATAN
DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI
) DI LUAR NEGERI STUDI KASUS PADA PT. GRAHA CIPTA
UTAMA TANGERANG BANTEN**

Diajukan Untuk Penyusunan Tesis
Program Magister Hukum

Oleh:

Nama : **JUMANA**
NIM : 20302300121
Konsentrasi : Hukum Ekonomi dan Bisnis

Disetujui oleh:
Pembimbing
Tanggal,


Dr.H. Jawade Hafidz, S.H.,M.H.
NIDN: 06-2004-6701

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Hukum

Dr.H. Jawade Hafidz, S.H.,M.H.
NIDN : 06-2004-6701

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP PROSES PENEMPATAN
DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI)
DI LUAR NEGERI STUDI KASUS PADA PT. GRAHA CIPTA
UTAMA TANGERANG BANTEN**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal **5 Desember 2024**
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji
Ketua,
Tanggal,


Prof. Dr. Hj. Sri Endah Wahyuningsih, S.H., M.Hum
NIDN: 06-2804-6401

Anggota

Anggota


Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.
NIDN: 06-2004-6701


Dr. Ratih Mega Pusnasari, S.H., M.Kn.
NIDN : 06-2410-8504

UNISSULA
جامعة سلطان أحمد بن أبي بكر الإسلامية
Mengetahui

Dekan
Fakultas Hukum
UNISSULA


Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.
NIDN : 06-2004-6701

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JUMANA

NIM : 20302300121

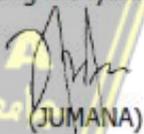
Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul :

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP PROSES PENEMPATAN
DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI)
DI LUAR NEGERI STUDI KASUS PADA PT. GRAHA CIPTA UTAMA
TANGERANG BANTEN**

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang,.....Desember 2024

Yang menyatakan,


(JUMANA)

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JUMANA

NIM : 20302300121

Program Studi : MAGISTER HUKUM

Fakultas : FAKULTAS HUKUM

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul :

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP PROSES PENEMPATAN
DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI)
DI LUAR NEGERI STUDI KASUS PADA PT. GRAHA CIPTA UTAMA
TANGERANG BANTEN**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang,.....Desember 2024

Yang menyatakan,



(JUMANA)

*Coret yang tidak perlu

MOTTO :

Kejarlah mimpi setinggi langit, jangan pernah menyerah dan terus berjuang karena hidup adalah perjuangan.

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan kepada :

1. Ibu H. Jamilah selaku orang tua penulis beserta keluarga yang senantiasa berdoa memberikan dorongan dan dukungan baik secara moril maupun materil.
2. Istri dan anakku tersayang Sean Gelael dan Sifa yang selalu menemani penulis memberi semangat motivasi dan dukungan penuh.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang sampai sekarang masih memberikan saya kesehatan dan umur panjang untuk anak istri ku, untuk doa Ibuku yang tidak bosan-bosan selalu mendoakan penulis , untuk jajaran staf dan Direktur PT Graha Cipta Utama dan spesial untuk teman sejati teman yang hebat yang tahan banting Firdaus Yakhin Bano sehingga tesis yang berjudul: Kajian yuridis terhadap proses penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri studi kasus pada PT Graha Cipta Utama Tangerang Banten dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu, yang mana merupakan salah satu persyaratan guna mencapai derajat Master S2 di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

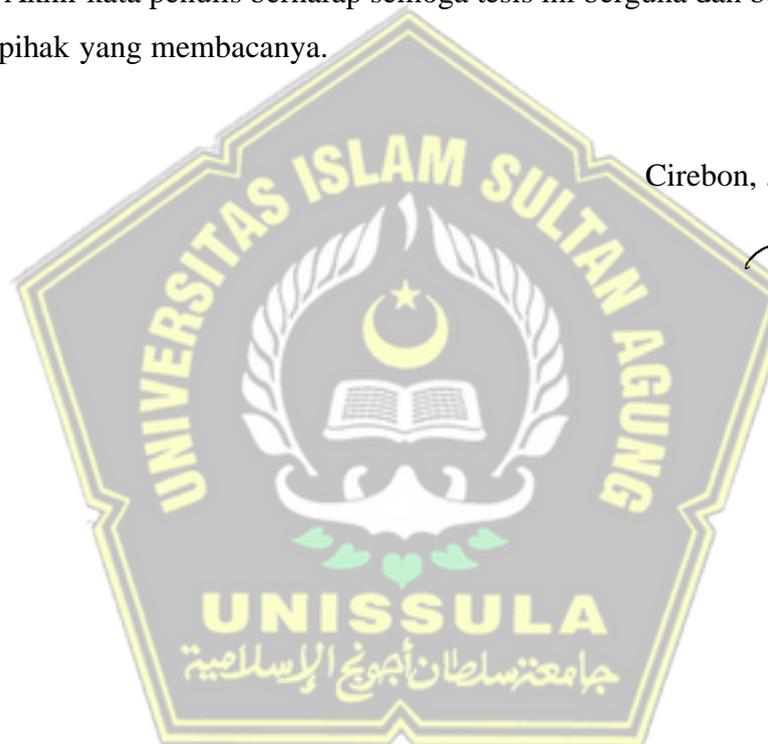
Pada kesempatan ini penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka penyusunan dan penyelesaian Tesis ini

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H, MH selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. H. Jawade Hafidz, SH, MH selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Bapak Dr. Andri Winjaya Laksana, SH, MH selaku Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak DR. H. Jawade Hafidz, SH, MH selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta petunjuk dalam penyusunan Tesis sampai selesainya Tesis ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.

6. Segenap pegawai dan staf di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Teruntuk para pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih sebesar-besarnya yang mana telah ikut memperlancar penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan sehingga jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat korektif dan inovatif sangat penulis harapkan demi tercapainya perbaikan di kemudian hari.

Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.



Cirebon, ..Desember 2024

Penulis,

Jumana

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	x
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Kerangka Konseptual.....	12
F. Kerangka Teori	14
G. Metode Penelitian	37
H. Sistematika Penulisan.....	43
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	46
A. Pengertian penempatan dan perlindungan TKI.....	46
B. Undang-Undang Cipta Kerja.....	47
C. Teori Perlindungan hukum	54
D. Teori keadilan	59
E. Perjanjian kerja dan hubungan kerja sebagai dasar timbulnya hak dan kewajiban para pihak dalam hukum ketenagakerjaan.....	67

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	104
A. Legal dokumen pendirian PT Graha Cipta Utama Tangerang Banten.....	104
B. Proses perekrutan calon TKI/PMI.....	106
C. Implementasi yuridis terhadap proses penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.....	114
D. Kajian yuridis penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri....	149
E. Kendala yang dihadapi dan upaya yang dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI.....	165
 BAB IV PENUTUP.....	 169
A. Kesimpulan.....	169
B. Saran.....	171
DAFTAR PUSTAKA.....	174



ABSTRAK

Masalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri tidak pernah selesai dihadapi pemerintah Indonesia, mulai dari tidak dibayarkannya gaji, sampairaturan TKI yang dianiaya dan terancam hukuman mati di luar negeri, khususnya di negara penempatan. Penyebab utama terjadinya kasus penyiksaan TKI yang bekerja di Negara penempatan, rendahnya kompetensi TKI dan tingginya tuntutan majikan menjadi penyebab tidak puasnya majikan atas hasil pekerjaan TKI yang berdampak kemarahan dan penyiksaan serta perbedaan kultur antara TKI dan majikan. Pemerintah Indonesia masih dinilai oleh belum bersikap proaktif dan komprehensif untuk melakukan perlindungan, baik dari segi fisik, finansial terutama dari segi hukum terhadap para TKI bermasalah dan monitor manajemen data TKI yang tidak sesuai prosedur. Munculnya berbagai permasalahan menyangkut perlindungan dan penempatan TKI tersebut serta berdasarkan berbagai pertimbangan yang ada, maka pemerintah pada tahun 2004 telah mengeluarkan kebijakan mengenai permasalahan TKI yaitu melalui UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKILN).

Perekayasaan dokumen TKI, seperti calon TKI yang sebelumnya belum cukup umur dibuat berumur 20 tahun keatas. Calon TKI yang sebenarnya mengidap penyakit berbahaya dibuatkan keterangan sehat. Modus yang lain, calon TKI yang seharusnya mengikuti pelatihan dan pendidikan selama 200 jam tetapi tidak dilakukan, namun didokumennya ditulis telah mengikuti pelatihan dan pendidikan selama 200 jam. Modus lain seperti menampung calon TKI sebelum dikirim ke luar negeri ditempat penampungan yang tidak layak, seperti over kapasitas dan kotor. Dengan adanya kebijakan tentang TKI, diharapkan mampu mengatasi, memberikan solusi, dan pemecahan permasalahan TKI yang selama ini telah membelenggu masyarakat Indonesia pada umumnya, dan Pemerintah Indonesia serta TKI pada khususnya. Pandangan hukum positif terhadap upaya pemerintah dalam melindungi TKI melalui kerja sama pembuatan hukum dan pengiriman TKI Indonesia di negara penempatan Secara Profesional serta sesuai dengan prosedur yang ada. Apa yang sudah dilakukan pemerintah RI dalam melindungi hak-hak warga negaranya yang bekerja di luar negeri sudah sesuai dengan petunjuk hukum, Namun bagaimanapun kerjasama antar negara, lembaga dan masyarakat sangat diperlukan terutama untuk terciptanya kenyamanan dan keamanan para TKI yang bekerja di luar negeri.

Kata Kunci : Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

ABSTRACT

The problem of Indonesian Migrant Workers (TKI) abroad has never been resolved by the Indonesian government, starting from unpaid salaries, to hundreds of TKI who were abused and threatened with the death penalty abroad, especially in the country of placement. The main cause of cases of torture of TKI working in the country of placement, the low competence of TKI and the high demands of employers are the causes of employers' dissatisfaction with the results of TKI work which results in anger and torture as well as cultural differences between TKI and employers. The Indonesian government is still considered to have not been proactive and comprehensive in providing protection, both in terms of physical, financial, especially in terms of law against problematic TKI and monitoring TKI data management that is not in accordance with procedures. The emergence of various problems concerning the protection and placement of TKI and based on various existing considerations, the government in 2004 issued a policy regarding TKI problems, namely through Law Number 39 of 2004 concerning the Placement and Protection of Indonesian Migrant Workers Abroad (UU PPTKILN).

Engineering of TKI documents, such as prospective TKI who were previously underage were made to be 20 years old and over. Prospective migrant workers who actually suffer from dangerous diseases are given a health certificate. Another mode, prospective migrant workers who should have attended training and education for 200 hours but did not do so, but in their documents it is written that they have attended training and education for 200 hours. Another mode is to accommodate prospective migrant workers before being sent abroad in inadequate shelters, such as over capacity and dirty. With the policy on migrant workers, it is hoped that it will be able to overcome, provide solutions, and solve the problems of migrant workers that have so far shackled the Indonesian people in general, and the Indonesian Government and migrant workers in particular. A positive legal view of the government's efforts to protect migrant workers through cooperation in making laws and sending Indonesian migrant workers to the country of placement Professionally and in accordance with existing procedures. What the Indonesian government has done to protect the rights of its citizens working abroad is in accordance with legal instructions, However, cooperation between countries, institutions and communities is very much needed, especially to create comfort and security for migrant workers working abroad.

Keywords : *The placement and Protection of Indonesian Migrant Workers abroad.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya negara telah menjamin hak setiap orang untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 27 ayat (2)¹ Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi: “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal ini menjelaskan agar semua warga negara yang mau dan mampu bekerja supaya diberikan pekerjaan agar mereka dapat hidup layak sebagai manusia yang mempunyai hak yang dilindungi oleh hukum. Pencapaian tujuan menurut Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 sungguh hal yang sangat berat untuk dilaksanakan, mengingat jumlah penduduk yang cukup besar dengan dukungan perkembangan perekonomian yang kurang mendukung.

Pekerjaan 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. Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun

¹ Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat 2 “ *tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.* ”

lingkungannya, oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Namun kemudian pada kenyataannya tugas ini belum dapat dilaksanakan dengan baik oleh pemerintah karena berbagai macam faktor antara lain jumlah penduduk Indonesia yang besar, daya serap ekonomi yang terbatas, tingkat pendidikan dan produktivitas yang rendah serta penebaran penduduk dan angkatan kerja yang tidak merata. Oleh karenanya kebijaksanaan, program pembinaan dan penempatan tenaga kerja harus diarahkan untuk memecahkan masalah-masalah tersebut.

Indonesia mempunyai tenaga kerja yang sangat berlimpah, akan tetapi sangat disayangkan lowongan pekerjaan di dalam negeri (Indonesia) terasa sangat kurang sekali, sehingga mobilitas tenaga kerja tidak hanya perpindahan dari desa ke kota saja hal ini bisa dimengerti karena pertumbuhan industri lebih kuat berada di perkotaan dan semakin dirasakan penghasilan yang didapat lebih memadai, sehingga lebih lanjut menunjukkan adanya tenaga kerja telah melintas antar negara.

Kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara tujuan telah menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional. Pendapatan yang meningkat di negara yang sedang berkembang memungkinkan penduduk di negara berkembang untuk pergi melintas batas negara, informasi yang sudah mendunia dan kemudahan transportasi juga berperan meningkatkan mobilitas tenaga kerja secara

internasional.

Banyak cara dan upaya yang telah dilakukan dalam pengembangan dan penyiapan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia baik disektor formal maupun informal. Maka, di tengah serangkaian kebijakan pemerintah yang dinilai kurang mampu mengubah kesejahteraan masyarakat khususnya masyarakatgolongan ekonomi rendah, terdapat sektor pekerjaan lain yang dimaksudkan dapat memperbaiki perekonomiannya menjadi lebih berkecukupan yaitu sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) merupakan program pemerintah yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan praktik demi peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya dengan memanfaatkan kesempatan kerja internasional yang tersedia. Menurut Undang- undang Republik Indonesia nomor 39 tahun 2004 ² tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri: Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang mempunyai syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Kurangnya lapangan pekerjaan dan rendahnya upah serta cerita kesuksesan para TKI yang telah berhasil meningkatkan taraf hidupnya dan keluarga di daerah asal, membuat banyak masyarakat tertarik untuk mencoba mengikuti jejak mereka.

Kepala Kepala Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang *Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*.

(BP2MI), Benny Ramdani mengatakan jumlah pendaftar di tahun 2024 meningkat pesat bila dibandingkan tahun 2023. Dimana di tahun 2023 pendaftar hanya mencapai 25 ribu orang. lebih lanjut Benny Ramdani menyebut Pekerja Migran Indonesia (PMI) atau Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sumbang devisa sebesar Rp 156,9 triliun per tahun bagi pendapatan negara. Melihat besarnya sumbangan devisa TKI seharusnya pemerintah dapat melakukan upaya memperbesar jumlah pengiriman tenaga kerja ke luar negeri.

Pengiriman TKI ke hampir seluruh negara penempatan, didominasi oleh perempuan dan mayoritas mereka bekerja di sektor informal, seperti pembantu rumah tangga (PRT), *baby sitter* dan perawat manusia lanjut usia (manula). Penempatan TKI ke luar negeri juga mempunyai efek negatif dengan adanya kasus kekerasan fisik/psikis yang menimpa TKI baik sebelum, selama bekerja maupun pada saat pulang ke daerah asal. Mencuatnya masalah TKI yang bekerja di luar negeri semakin menambah beban persoalan ketenagakerjaan di Indonesia. Antara lain mengenai ketidakadilan dalam perlakuan pengiriman tenaga kerja oleh perusahaan pengerah jasa tenaga kerja Indonesia (selanjutnya disebut dengan: PPJTKI), penempatan yang tidak sesuai standar gaji yang rendah karena tidak sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati, kekerasan oleh pengguna tenaga kerja, pelecehan seksual, dan tenaga kerja yang illegal.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan

yang layak di dalam atau di luar negeri. Penempatan TKI ke luar negeri merupakan program nasional dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumber daya manusia. Penempatan TKI tersebut dilakukan dengan memanfaatkan pasar kerja internasional melalui peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja dengan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri sampai tiba kembali ke Indonesia.

Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja Indonesia dilaksanakan berdasarkan asas-asas:

1. **Terbuka**, adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini dimaksudkan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.
2. **Bebas**, adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak ada pemaksaan satu sama lain.
3. **Objektif**, adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak pada kepentingan pihak tertentu.

4. **Adil dan setara tanpa diskriminasi**, adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan aliran politik.

Zaeni Asyhadie³ mengemukakan pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan penempatan TKI ke luar negeri adalah: Calon Tenaga Kerja Indonesia, Pelaksana Penempatan TKI, Mitra Usaha, Pengguna Jasa dan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI. Pengertian dari para pihak tersebut, baik menurut UU No. 39 Tahun 2004 maupun peraturan pelaksanaannya adalah:

1. "Calon Tenaga Kerja Indonesia atau disebut TKI adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Pelaksana penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di Luar Negeri.
3. Mitra Usaha adalah instansi atau badan usaha yang berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab dalam penempatan TKI kepada Pengguna.
4. Pengguna jasa adalah instansi pemerintah, badan hukum

³Zaeni Asyhadie, "*Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*", Rajawali Pers, Jakarta : 2015, hlm.228

pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan TKI.

5. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, (yang selanjutnya disebut BNP2TKI) adalah Lembaga Pemerintah non departemen yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden, untuk melaksanakan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia secara terkoordinasi dan terintegrasi.

Semua pihak-pihak sebagaimana dikemukakan di atas tertuang dalam ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja ke luar negeri yang diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004. Oleh karena itu, yang lebih diutamakan dalam rangka perlindungan maksimal bagi TKI adalah ketaatan semua pihak dalam menjalankan prosedur sebagaimana yang telah diatur.

Pasal 7 UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, bahwa pemerintah berkewajiban untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 5 dan Pasal 6:

- a. Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
- b. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
- c. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;

- d. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
- e. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelumnya pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Perusahaan pelaksana penempatan TKI swasta (PPTKIS/PJTKI) punya kewenangan yang besar dalam melakukan perekrutan dan penempatan buruh migran ke luar negeri. Lebih dari itu, UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPTKILN) mengatur PPTKIS untuk bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan kepada buruh migran. Kendati demikian peran PJTKI itu belum berjalan optimal. Jumlah jenis masalah terkait proses penempatan TKI sebagai berikut.

1. UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPTKILN) mengatur PPTKIS untuk bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan kepada buruh migran belum berjalan optimal.
2. Masih banyak TKI yang tidak menerima penjelasan tentang perjanjian penempatan yang memuat hak dan kewajiban PPTKIS/PJTKI dan calon buruh migran.
3. Buruh migran tidak memegang salinan kontrak kerja. Padahal UU PPTKILN mengamanatkan perjanjian penempatan buruh migran dibuat sekurangnyanya rangkap 2 dan masing-masing pihak mendapat perjanjian penempatan. Perjanjian kerja itu paling tidak memuat

nama dan alamat pengguna, nama dan alamat buruh migran, jabatan atau jenis pekerjaan, hak dan kewajiban para pihak, kondisi dan syarat kerja seperti jam kerja, upah, hak cuti dan waktu istirahat serta jangka waktu perjanjian kerja.

4. Bentuk pelanggaran lainnya terkait *overcharging* atau pembiayaan penempatan oleh PPTKIS/PJTKI kepada buruh migran.
5. Masih ada buruh migran tidak mengantongi Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN).
6. Buruh migran tidak didaftarkan asuransi. UU PPTKILN mengancam sanksi bagi pihak yang menempatkan buruh migran tanpa program asuransi yakni pidana paling singkat 1 tahun paling lama 5 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp1 milyar paling banyak Rp5 milyar.
7. Buruh migran tidak memperoleh salinan perjanjian kerja dan tidak menyimpannya.
8. Buruh migran mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang ditandatangani sebelum berangkat ke negara penempatan.

Berdasarkan permasalahan di atas, penempatan pekerja migran sekalipun melalui jalur prosedural tidak sepenuhnya menjamin buruh migran terhindar dari pelanggaran hak dan perdagangan orang. Pencegahan itu bisa dilakukan pemerintah dengan melakukan penindakan tegas terhadap setiap pelanggaran yang dilakukan PPTKIS/PJTKI.

Melihat dari banyaknya angkatan kerja yang berpendidikan terakhir

adalah SD dan SMP maka untuk menghindari permasalahan yang diderita oleh TKI khususnya yang bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga) maka pada Pasal 4 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 menegaskan bahwa: “Orang perseorangan dilarang menempatkan Warga Negara Indonesia untuk bekerja di Luar Negeri. Dalam Pasal 3 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, dinyatakan bahwa tujuan penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI di luar negeri adalah:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, dan sampai kembali ke tempat asal di Indonesia;
- c. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Selain itu, pembinaan dan pelatihan sangat diperlukan, mengingat sektor yang paling banyak diambil oleh negara lain adalah sektor rumah tangga, buruh lapangan dan pelayan restoran. Pembinaan dan pemberdayaan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia dibutuhkan sehingga banyak dari para Calon TKI dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul Kajian Yuridis terhadap Proses Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri studi kasus pada PT. Graha Cipta utama Tangerang Banten.

B. Rumusan Masalah

Berkaitan dengan rumusan masalah di atas akan dirumuskan beberapa tujuan penelitian, sebagai berikut :

1. Bagaimana proses penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri studi kasus pada PT. Graha Cipta Utama Tangerang Banten .
2. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri studi kasus pada PT Graha Cipta Utama Tangerang Banten.
3. Bagaimana kendala-kendala dan solusi yang di hadapi dalam prosedur penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri.

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah di atas akan dirumuskan beberapa tujuan penelitian, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri studi kasus pada PT. Graha Cipta Utama T angerang Banten .
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri studi kasus pada PT Graha Cipta Utama Tangerang Banten.
3. Untuk mengetahui kendala-kendala dan solusi yang di hadapi dalam prosedur penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Pada hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang hukum pidana sehingga dapat menjadi acuan dalam mengurangi kasus khususnya terhadap tindak pidana melaksanakan penempatan pekerja migran Indonesia oleh orang perseorangan. Selain itu pada penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi tambahan literatur bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan kepada berbagai pihak yang memberikan pemahaman secara mendalam terkait dengan tindak pidana melaksanakan penempatan pekerja migran Indonesia oleh orang perseorangan.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah jenis kerangka yang fungsinya untuk menjelaskan alur pemikiran antara satu konsep dengan konsep lainnya, dan tujuannya untuk memberikan gambaran atau gambaran ilustratif berupa asumsi- asumsi terkait variabel-variabel yang akan dibahas kemudian. Sugiyono⁴ berpendapat bahwa kerangka konseptual secara teoritis akan menghubungkan berbagai variabel penelitian, yaitu variabel terikat atau dependen dengan variabel bebas atau independen yang akan diukur serta diamati melalui proses penelitian. Sebuah kerangka konsep

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*, CV. Alfabeta, Bandung, 2017, hlm .38

bukanlah sekedar sekumpulan informasi yang di dapat dari berbagai sumber-sumber, atau juga bukan sekedar sebuah pemahaman. Tetapi, kerangka Pemikiran membutuhkan lebih dari sekedar data-data atau informasi yang relevan dengan sebuah penelitian,dalam kerangka pemikiran dibutuhkan sebuah . pemahaman yang didapat peniliti dari hasil pencarian sumber- sumber, dan kemudian di terapkan dalam sebuah kerangka pemikiran. Pemahaman dalam sebuah kerangka konsep akan melandasi pemahaman-pemahaman lain yang telah tercipta terlebih dahulu. Kerangka konsep ini akhirnya akan menjadi pemahaman yang mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran lainnya. Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan di atas, maka tergambar beberapa konsep yang akan dijadikan sebagai acuan peneliti dalam mengaplikasikan penelitian ini.

Kerangka pemikiran teoritis di atas akan diterapkan dalam kerangka konseptual sesuai dengan judul penelitian yaitu Kajian Yuridis terhadap Proses Penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri Studi Kasus PT. Graha Cipta Utama Tangerang Banten. Perusahaan pelaksana penempatan TKI swasta (PPTKIS/PJTKI) punya kewenangan yang besar dalam melakukan perekrutan dan penempatan buruh migran ke luar negeri. Lebih dari itu, UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPTKILN) mengatur PPTKIS untuk bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan kepada buruh migran. Pemerintah membuat Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, agar PPTKIS melakukan prosedur untuk penempatan TKI. Perjanjian penempatan dan perjanjian kerja dibuat agar pengguna jasa dan TKI sama-sama mentaati semua peraturan yang sudah ditanda tangani. PPTKIS berperan dalam melakukan perlindungan hukum terhadap TKI baik mulai dari pra-penempatan, masa penempatan dan purna-penempatan.

F. Kerangka Teori

Beberapa pengertian dan penjelasan mengenai Proses penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2013 tentang tata cara penilaian dan penetapan mitra usaha dan pengguna perseorangan Bab I pasal 2 Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan. Prosedur penempatan TKI adalah dimulai dari tahap :

- a. Perekrutan,
- b. Pemeriksaan psikologi dan kesehatan, jenis pemeriksaan kesehatan masing – masing negara pengguna ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pemerintah dengan pemerintah pengguna TKI,
- c. Perjanjian penempatan TKI,

- d. Pengurusan paspor,
- e. Pengurusan asuransi TKI.

a. Wujud perjanjian TKI

Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

b. Kendala/hambatan penempatan TKI

Berdasarkan data pengaduan Crisis Center Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) tahun 2022, beberapa permasalahan yang dihadapi sepanjang 2019-2021 antara lain, gaji tidak dibayar, PMI gagal berangkat, perdagangan orang, pekerjaan tidak sesuai perjanjian kerja, tindak kekerasan dari majikan, depresi, Permasalahan yang mungkin terjadi antara lain tidak adanya dokumen (Illegal),overstay, melarikan diri dari pemberi kerja, dan gaji yang tidak sesuai dengan yang dijanjikan DPR RI.

Kerangka Teoritis

1. Tinjauan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Sebelum istilah TKI, dikenal istilah yang mempunyai pengertian hampirsama dengan TKI, yakni buruh migran dan pekerja migran. Buruh migran diartikan sebagai orang yang bekerja sebagai buruh di luar negeri. Pekerja migran mempunyai pengertian yang lebih luas dari buruh migran.

Istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sekarang adalah istilah populer atau bisa juga disebut dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) atau Buruh Migran Indonesia (BMI). Pengertian PMI atau BMI, dan TKI sama, yaitu warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri. Secara bahasa, pekerja artinya orang yang menerima upah atas hasil kerjanya, orang yang bekerja, buruh, atau karyawan. Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa, "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Pengertian tenaga kerja dalam undang-undang tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Pokok- Pokok Tenaga Kerja yang memberikan pengertian "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi penghidupan nya.

Hamalik mengemukakan ⁵bahwa tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berdayaguna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga guna n bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan.

Menurut Imam Santoso ⁶yang dimaksud dengan pekerja yaitu: "tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun luar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas".

⁵ Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Bumi Aksara.n Jakarta, 2008, hlm 7

⁶ Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan* cet. Ke 7.Djambatan, Jakarta, 1985, hlm.26

Secara khusus Abdul Khakim⁷ pengertian buruh atau pegawai adalah:

- a. Bekerja pada atau untuk majikan atau perusahaan.
- b. Imbalan kerjanya dibayar oleh majikan atau perusahaan
- c. Secara resmi terang-terangan dan kontinu mengadakan hubungan kerja dengan majikan atau perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu lamanya.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja antara Tenaga Kerja Indonesia dengan Perusahaan Industri yang ada di luar negeri dengan menerima upah.

2. Syarat-Syarat Menjadi TKI

Menurut Pasal 35 Undang-Undang No. 39 tahun 2004 perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan sebagai berikut.

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
- b. Sehat Jasmani dan rohani;
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan

⁷ Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm 2-3

- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

Selain syarat perekrutan calon TKI, ada persyaratan kelengkapan dokumen yang harus dipenuhi oleh calon TKI. Pasal 51 Undang-Undang No. 39 tahun 2004 Tentang Pengurusan Dokumen. Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki kelengkapan dokumen yang meliputi:

- a. Kartu tanda penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akta kelahiran atau surat keterangan kenal lahir.
- b. Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah.
- c. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali.
- d. Sertifikat kompetensi kerja.
- e. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil-pemeriksaan kesehatan dan psikologis.
- f. Paspor yang diterbitkan oleh kantor Imigrasi setempat.
- g. Visa kerja.
- h. Perjanjian penempatan kerja.
- i. Perjanjian kerja dan
- j. Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN)

3. Hak dan Kewajiban Calon TKI

Hak dan Kewajiban yang mengatur tentang Tenaga Kerja Indonesia yang diatur pada UU Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Hak TKI telah di atur pada pasal 8 poin a sebagai berikut.

- a. Bekerja di luar negeri;
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
- f. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- g. Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang undangan selama penempatan di luar negeri;
- h. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan

kepulangan TKI ke tempat asal;

- i. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Sedangkan kewajiban TKI di atur pada pasal 9 poin a - d UU Nomor 39 tahun 2004 sebagai berikut.

- a. Menaati peraturan perundang-undangan baik didalam negeri maupun di negara tujuan;
- b. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang- undangan; dan
- d. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Selain itu mengenai Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia diatur dalam UU Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran. Hak pekerja migran Indonesia diatur Pasal 6 angka (1) sebagai berikut:

- a. Mendapatkan pekerjaan di luar Negeri dan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- b. Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara

penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;

- d. Memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- e. Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
- f. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
- g. Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
- h. Memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
- i. Memperoleh akses berkomunikasi;
- j. Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- k. Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- l. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
- m. Memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Sedangkan kewajiban pekerja migran Indonesia diatur Pasal 6

angka (2) sebagai berikut:

- a. Menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
- b. Menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- c. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja.
- d. Melaporkan kedatangan, keberadaan, dan keperluan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

Menurut Djumiadi ada tiga⁸ kewajiban pekerja atau buruh, yaitu

:

Pekerja atau buruh berkewajiban melakukan pekerjaan.

- a. Pekerja atau buruh berkewajiban menaati tata tertib perusahaan.
Pekerja atau buruh berkewajiban bertindak sebagai pekerja/buruh yang baik.
- b. Adanya kewajiban pekerja atau buruh bertindak sebagai pekerja atau buruh yang baik merupakan kewajiban timbal balik dari pemberi kerja yang wajib bertindak pengusaha yang baik.
- c. Apabila pekerja/buruh melaksanakan kewajibannya dengan baik akan terjadi hubungan yang harmonis antar pekerja dengan pengusaha.

Berdasarkan hak dan kewajiban di atas, maka dapat disimpulkan bahwa

⁸ Djulmaji, F.X. *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika Jakarta, 2008, hlm 42

hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keluasan kepada individu dalam melaksanakannya. Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia (TKI) merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya.

4. Tinjauan Tentang Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)

Prinsip yang perlu dilakukan dalam hal penempatan tenaga kerja adalah *The Right Man and The Right Job* (orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat). Hal ini dimaksudkan agar penempatan tenaga kerja yang dilakukan menjadiefektif dan pelaksanaan kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan. Penempatan tenaga kerja yang tepat akan menghasilkan kemampuan melaksanakan tugas dengan baik, tingkat kreativitas, inisiatif yang tinggi, tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Menurut keputusan Menteri KEP-104 A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri pasal 1 ayat (6) Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia selanjutnya disebut PJTKI adalah badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang mendapat izin dari menteri untuk berusaha di bidang jasa penempatan TKI ke luar negeri. Sedangkan menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pelaksana penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari

pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.

Menurut Undang-Undang No. 39 tahun 2004 pasal 10, pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri terdiri dari a) Pemerintah; dan b) Pelaksanaan penempatan TKI swasta. Lanjut pasal 11 ayat 1 Undang- Undang No. 39 tahun 2004 yang berbunyi: Penempatan TKI di luar negeri oleh Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a, hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan.

Pasal 12 Undang-Undang No. 39 tahun 2004 menyatakan perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri. Untuk dapat memperoleh SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, lebih lanjut pasal 13 Undang-Undang No. 39 tahun 2004 pelaksana penempatan TKI swasta harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundangan-undangan;
- b. Mempunyai kantor dan peralatan kantor yang lengkap serta alamat yang jelas sesuai dengan surat keterangan domisili dan instansi yang berwenang;
- c. Mempunyai Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP);
- d. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp. 3.000.000.000,- (tiga

- milyar rupiah);
- e. Menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) pada bank pemerintah;
 - f. Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahunberjalan;
 - g. Memiliki unit pelatihan kerja; dan
 - h. Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatanTKI.

Hasibuan ⁹enyatakan penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendegelasikan authority kepada orang tersebut. Lanjut Rusli (2007:31) mengemukakan bahwa penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang 6tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Pasal 29 UU Nomor 39 tahun 2004 berbunyi:

- 1) Penempatan calon TKI/TKI di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan.
- 2) Penempatan calon TKI/TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak azasimanusia, perlindungan hukum, pemerataan kesempatan kerja, dan

⁹ Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm 63

ketersediaan tenaga kerja dengan mengutamakan kepentingan nasional.

Penempatan tenaga kerja dilakukan oleh lembaga pelaksana yang terdiri dari pemerintah dan pelaksana penempatan TKI swasta sesuai pasal 10 UU Nomor 39 tahun 2004. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan dari Tenaga Kerja Indonesia dengan pihak pemberi kerja di luar negeri meliputi keseluruhan dari proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan TKI, pemberangkatan, sampai ke negara tujuan, dan juga pemulangan dari negara tujuan.

Bahwa penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri merupakan upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama rata bagi Tenaga Kerja Indonesia untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang mana pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan juga perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang sesuai dengan kebutuhan nasional.

Bahwa dalam hal penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri harus dilakukan secara terpadu yang dilakukan antara instansi Pemerintah, baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah dan peran serta dari masyarakat dalam suatu, sistem hukum guna melindungi tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri.

5. Proses Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia

Penempatan TKI hanya dapat dilakukan jika pemerintah

negara tujuan telah membuat perjanjian tertulis dengan pemerintah RI, atau negara tujuan memiliki peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing. Ini dimaksudkan untuk menghindari perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI.

Proses penempatan TKI ke luar negeri diatur dalam Undang-Undang nomor 39 tahun 2004 dari mulai pasal 31 yang meliputi beberapa hal:

a. **Pengurusan Surat Izin Penyerahan (SIP)**

Menurut Undang-Undang nomor 39 tahun 2004 pasal 31, pelaksana penempatan TKI swasta yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari Menteri. Untuk mendapatkan SIP, pelaksana penempatan terlebih dahulu harus memiliki:

1) Perjanjian kerja sama penempatan
Perjanjian ini dibuat oleh PPTKIS dengan mitra kerja atau pengguna. Perjanjian kerja ditandatangani kedua belah pihak dan akan disahkan oleh perwakilan RI di negara setempat.

2) Surat permintaan tenaga kerja dari pengguna jasa
Surat permintaan tenaga kerja ini disebut AN 01 atau *job order* dibuat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Negara tujuan atau dengan menggunakan formulir yang tersedia (lampiran dari keputusan menakertrans). Surat permintaan TKI sekurang-kurangnya harus memuat:

a) Jumlah TKI;

- b) Jenis dan uraian pekerjaan atau jabatan;
- c) Kualifikasi TKI;
- d) Syarat-syarat kerja;
- e) Kondisi kerja;
- f) Jaminan sosial; dan
- g) Masa berlakunya surat permintaan.

Surat permintaan TKI wajib dilaporkan pada dirjen Binapenta dan harus disahkan oleh perwakilan RI di negara setempat. Selain itu PPTKIS wajib melaporkan rekapitulasi perolehan permintaan TKI setiap bulan kepada dirjen bina penta dengan menggunakan formulir yang sudah tersedia.

3) Perjanjian penempatan

Perjanjian penempatan sekurang-kurangnya harus memuat:

- a) Kepastian waktu berangkat calon TKI;
 - b) Biaya penempatan calon TKI ke negara tujuan;
 - c) Jabatan atau pekerjaan calon TKI;
- d) PPTKIS dilarang menempatkan TKI pada pekerjaan yang melanggar asusila dan negara yang sedang terjadi konflik. Perjanjian kerja ini disahkan oleh dinas tenaga kerja kabupaten/kota berdasarkan asal daerah calon TKI.

4) Perjanjian kerja

Perjanjian kerja harus memuat sekurang-kurangnya:

- a) Nama dan alamat pengguna;
- b) Jenis atau uraian pekerjaan atau jabatan;
- c) Kondisi dan syarat kerja meliputi jam kerja, gaji dan cara pembayarannya, upah lembur, cuti dan waktu istirahat serta jaminan sosial.

Masa perjanjian kerja adalah dua tahun. Perjanjian kerja ditandatangani oleh pengguna kerja, calon tenaga kerja, mitra kerja, PPTKIS dan disahkan oleh perwakilan negara RI di negara tujuan.

b. **Perekrutan dan Seleksi**

Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 pasal 34, menyebutkan, proses ini didahului dengan memberikan informasi kepada calon tenaga kerja Indonesia sekurang-kurangnya tentang tata cara perekrutan, dokumen yang diperlukan, hak dan kewajiban calon tenaga kerja Indonesia, situasi, kondisi dan risiko negara tujuan, dan perlindungan

bagi tenaga kerja Indonesia. Perekrutan calon tenaga kerja Indonesia dilakukan bagi mereka yang memenuhi syarat, antarlain berusia sekurang- kurangnya 18 tahun, kecuali untuk calon tenaga kerja Indonesia yang akan dipekerjakan pada pengguna perorangan sekurang-kurangnya 21 tahun, berpendidikan sekurang-kurangnya

SLTP atau sederajat. Persyaratan ini penting untuk menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan atau perlakuan yang tidak manusiawi seperti penyiksaan dan tindak kekerasan lain yang menimpa tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Namun mereka tidak dapat berbuat apa-apa karena tidak mengerti harus mengadu ke mana. Setelah melewati tahap perekrutan ini maka kemudian baru diadakan interview atau seleksi terhadap calon tenaga kerja Indonesia untuk mengetahui sejauhmana kesiapan para calon tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri.

c. **Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 pasal 41 menyebutkan, calon tenaga kerja Indonesia yang akan dipekerjakan ke luar negeri harus memiliki sertifikat kompetensi kerja. Jika calon tenaga kerja Indonesia belum memiliki sertifikat kompetensi kerja, PPTKIS wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI sebagaimana pada ayat (1) dimaksudkan untuk :

- 1) Membekali, menempatkan dan mengembangkankompetensi kerja calon TKI;
- 2) Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi,kondisi, adat istiadat, budaya agama, dan risiko bekerjadi luar negeri;
- 3) Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahas negara

tujuan; dan

- 4) Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calonTKI/TKI.

d. **Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologis**

Menurut pasal 48 dan pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon TKI dimaksudkan untuk mengetahui dengan kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Setiap calon TKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan serta lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi yang ditunjuk oleh pemerintah. ketentuan mengenai penyelenggara pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon TKI dan penunjukkan sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan peraturan menteri.

e. **Pengurusan Dokumen**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 pasal 51, menyebutkan, untuk dapat ditempatkan di luar negeri calon tenaga kerja Indonesia harus memiliki dokumen yang meliputi:

- a) KTP (Kartu Tanda Penduduk), ijazah pendidikan terakhir, akta kelahiranatau surat keterangan kenal lahir;

- b) Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
- c) Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- d) Sertifikat kompetensi kerja;
- e) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- f) Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- g) Visa kerja;

Perjanjian penempatan kerja, sekurang-kurangnya memuat:

- h) Nama dan alamat pelaksana penempatan TKI swasta;
- i) Nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI;
- j) Nama dan alamat calon pengguna.
- k) Hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon pengguna tercantum dalam perjanjian kerja sama penempatan.
- l) Jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan pengguna.
- m) Jaminan pelaksana penempatan TKI swasta kepada calon TKI dalam hal ini pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada

TKI sesuai perjanjian kerja;

- n) Waktu keberangkatan calon TKI;
- o) Hanya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya;
- p) Tanggung jawab pengurusan penyelesaian musibah;
- q) Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak, dan
- r) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan TKI.
- s) Perjanjian kerja, dan
- t) KTKLN (kartu tenaga kerja Luar Negeri)

f. **Uji Kompetensi**

Pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, pasal 44 menyebutkan, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja dengan jam pelatihan yang sudah ditetapkan oleh dinas tenaga kerja, maka calon tenaga kerja diikutkan dalam uji kompetensi. Apabila calon TKI dinyatakan kompeten maka akan diterbitkan sertifikat dari lembaga yang sudah terakreditasi dari BNSP

g. **Pembekalan Akhir Pemberakatan(PAP)**

PPTKIS wajib mengikutkan calon tenaga kerja pada (PAP) di dinas tenaga kerja provinsi. Apabila calon tenaga kerja Indonesia sudah menjalankan semua tahapan diatas, PAP sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Pembinaan mental kerohanian;
- 2) Pembinaan mental, disiplin dan kepribadian;
- 3) Kondisi adat istiadat negara tujuan;
- 4) Tata cara keberangkatan;
- 5) Program pengiriman uang dan tabungan;
- 6) Kelengkapan dokumen Tenaga Kerja Indonesia.
- 7) Hak dan Kewajiban calon tenaga kerja Indonesia/tenaga kerjaIndonesia.

h. Pemberangkatan

Tahapan pemberangkatan calon tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah sebagai berikut:

- 1) Calon TKI harus mempunyai kelengkapan dokumen sebagai syarat sebagai TKI
- 2) Calon TKI harus lolos seleksi tes kesehatan dan psikologis.
- 3) PPTKIS wajib menyediakan tempat penampungan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi calon TKI sesuai dengan jam pelatihan yang sudah ditetapkan oleh dinas tenaga kerja.
- 4) CTKI wajib diikutkan dalam uji kompetensi, apabila kompeten akan diterbitkan sertifikat.
- 5) PPTKIS menguruskan paspor CTKI ke kantor imigrasi setempat berdasarkan daftar nominasi CTKI yang diperoleh dari dinas tenaga kerja kabupaten/kota berdasarkan asal CTKI.

- 6) CTKI dan PPTKIS menandatangani perjanjian penempatan yang disahkan oleh dinas tenaga kerja kabupaten/kota berdasarkan asal CTKI.
- 7) CTKI dan pengguna menandatangani perjanjian kerja diketahui oleh mitra kerja dan PPTKIS kemudian disahkan oleh KBRI (Kedutaan Besar Republika Indonesia) atau KJRI (Konsulat Jenderal Republika Indonesia) dinegara tujuan.
- 8) PPTKIS atau mitra kerja akan menguruskan visa kerja CTKI.

PPTKIS wajib mengikutkan CTKI dalam program asuransi perlindungan TKI pada konsorsium asuransi yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

- 9) PPTKIS wajib mengikutkan CTKI pada PAP yang diadakan oleh dinas tenaga kerja provinsi.
Setelah poin-poin di atas dilaksanakan, CTKI dibawa ke dinas tenaga kerja provinsi untuk mengajukan rekomendasi penerbitan kartu tenaga kerja luar negeri (KTKLN). KTKLN sebagai identitas TKI di luar negeri.
- 10) PPTKIS wajib memberitahukan setiap pemberangkatan TKI kepada UPT P3TKI (Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia) dinas tenaga kerja provinsi, mitra kerja, pengguna dan perwakilan RI di negara tujuan.
- 11) PPTKIS wajib melaporkan hasil penempatan TKI secara berkala setiap bulan ke dinas tenaga kerja provinsi, BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia), PPTKLN (Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri).

Beberapa pengertian dan singkatan

1. UU No 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 51 UU No 39 Tahun 2004 .

“ Bahwa negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia.”

2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja UU ini mengatur mengenai upaya cipta kerja yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi. Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Sepuluh ruang lingkup UU ini adalah: 1) peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha; 2) ketenagakerjaan; 3) kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan Koperasi dan UMK-M; 4) kemudahan berusaha; 5) dukungan riset dan inovasi; 6) pengadaan tanah; 7) kawasan ekonomi; 8) investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional; 9) pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan 10) penerapan sanksi.
3. KEMNAKER : Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

4. BNP2TKI : Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan TKI.
5. BP2MI : Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
6. BP3TKI : Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI.
7. LP3TKI : Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI.
8. PJTKI : Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia.
9. PPTKIS : Perusahaan Pelaksana Penempatan TKI Swasta.
10. TPPO : Tindak Pidana Perdagangan Orang.

G. Metode Penelitian

Telah diketahui bahwa ilmu hukum merupakan ilmu yang memiliki karakteristik tersendiri, dimana hukum tidak hanya dikonsepsikan sebagai law in the book yang berkarakter normatif (doctrinal), tetapi juga law in action yang berkarakter empiris (non-doctrinal), maka dengan sendirinya tipologi pengkajian ilmu hukumnya juga menjadi berbeda.

Menurut Peter¹⁰ Penelitian hukum adalah “suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi”.

Adapun metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Secara etimologi, “istilah penelitian hukum normatif berasal dari bahasa Inggris, yaitu normative legal research, dalam bahasa Belanda disebut dengan

¹⁰ Marzuki, Peter M.. *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada MediaGroup, Jakarta, 2005, hlm. 47

istilah normative juridsch onderzoek, sedangkan dalam bahasa Jerman disebut dengan istilah normative juristische recherche”. Berbagai istilah tersebut diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan istilah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan salah satu penelitian yang paling banyak dilakukan oleh mahasiswa hukum. Hal ini disebabkan karena penelitian ini hanya cukup dilakukan di ruang kerja, tanpa bersusah payah untuk menggali data yang berasal dari masyarakat.

Peter Mahmud Marzuki ¹¹ Penelitian hukum secara umum dapat dikategorikan menjadi penelitian doktrinal dan penelitian non doktrinal. Dalam Penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian doktrinal atau disebut juga penelitian hukum normatif. Penelitian doktrinal adalah suatu penelitian hukum yang bersifat preskriptif bukan deskriptif sebagaimana ilmu sosial dan ilmu alam Sifat dalam penelitian ini adalah preskriptif. Dalam penelitian hukum tidak diperlukan adanya hipotesis, di dalam penelitian hukum juga tidak dikenal data. Menurut Peter Mahmud Marzuki (2006: 22), “penelitian hukum normatif bersifat preskriptif dimana objek ilmu hukum merupakan koherensi antara norma hukum dan prinsip hukum, antara aturan hukum dan norma hukum, serta antara tingkah laku individu dengan norma hukum”. Penelitian ini akan memberikan informasi tentang kajian yuridis terhadap proses penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berdasarkan pasal 35 dan pasal 51 Undang- Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Studi Kasus PT. Graha Cipta Utama Tangerang Banten).

¹¹ *Ibid*, hlm.53

2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, penulis akan mendapat informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabnya. Peter Mahmud Marzuki menguraikan pendekatan- pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum tersebut sebagai berikut:

- 1) Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.
- 2) Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan yang tetap.
- 3) Pendekatan historis dilakukan dengan menelaah latar belakang apa yang dipelajari dan perkembangan pengaturan mengenai isu yang dihadapi.
- 4) Pendekatan komparatif, pendekatan ini dilakukan dengan membandingkan undang-undang suatu negara dengan undang-undang dari satu atau lebih negara lain mengenai hal yang sama.
- 5) Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.
- 6) Pendekatan historis dilakukan dalam kerangka pelacakan sejarah lembaga hukum dari waktu ke waktu. Pendekatan ini sangat

membantu peneliti untuk memahami filosofi dari aturan hukum dari waktu ke waktu. Di samping itu, melalui pendekatan demikian peneliti juga dapat memahami perubahan dan perkembangan filosofi yang melandasi aturan hukum tersebut.

- 7) Pendekatan perbandingan dilakukan dengan mengadakan studi perbandingan hukum.

Dari pendekatan-pendekatan tersebut di atas, pendekatan yang relevan dengan penelitian hukum yang penulis angkat adalah pendekatan undang-undang (statute approach) yaitu dengan menggunakan regulasi dan legislasi. Dalam hal ini penelitian yang dipakai penelitian regulasi yang digunakan sebagai acuan Pasal 35 dan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

3. Sumber dan Jenis Bahan Hukum

Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif yang artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Sedangkan bahan sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan

komentar-komentar atas putusan pengadilan menurut Peter Mahmud Marzuki.¹²

Jenis bahan yang digunakan di dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

a. Bahan Hukum Primer : Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Undang- Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020

b. Bahan Hukum Sekunder :

- 1) Jurnal-jurnal hukum yang terkait.
- 2) Hasil karya ilmiah para sarjana yang relevan dan/atau terkait dalam penelitian ini.
- 3) Hasil-hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini.
- 4) Buku-buku atau media massa penunjang lain seperti Teori keadilan dan teori perlindungan hukum

c. Bahan non hukum

Di dalam penelitian hukum bahan non hukum dapat membantu.

Contoh: seorang calon doktor hukum akan menulis mengenai apakah euthanasia pasif merupakan suatu tindakan yang bertentangan dengan hukum. Seorang ahli hukum tentu tidak paham tentang hal tersebut. Untuk memahami, seorang ahli hukum tidak perlu harus belajar di fakultas kedokteran, tetapi

¹² *Ibid*, hlm.141

harus berhubungan dengan dokter dan membaca literatur mengenai euthanasia . Sehingga bahan-bahan non hukum dapat berupa:

- 1) Hubungan dengan para ahli non hukum seperti:dokter, arsitek, gurudan, lain-lain.
- 2) Membaca literatur terkait hal-hal yang akandijadikan penelitian hukum.
- 3) Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

4. Teknik Analisis Hukum

Karena penelitian yang penulis angkat merupakan penelitian doktrinal, maka dalam pengumpulan sumber hukumnya dilakukan dengan studi kepustakaan/studi dokumen. Teknik ini merupakan cara pengumpulan sumber hukum dengan membaca, mempelajari, mengkaji, dan menganalisis serta membuat catatan dari buku literatur, peraturan perundangan-undnagan, dokumen dan hal-hal lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan teknik analisis sumber hukum dengan logika dekuktif. Menurut Peter Mahmud Marzuki yang mengutip pendapat Philipus M. Hadjon menjelaskan, metode deduksi sebagaimana silogisme yang diajarkan oleh Aristoteles, penggunaan metode deduksi berpangkal dari pengajuan premis major (pernyataan bersifat umum). Kemudian diajukan premis minor (bersifat khusus), dari kedua premis

ini kemudian ditarik suatu simpulan atau *conclusion*. Akan tetap di dalam argumentasi hukum, silogisme hukum tidak sesederhana silogisme tradisional Peter Mahmud Marzuki¹³.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa logika deduktif atau pengolahan bahan hukum dengan cara deduktif yaitu, menjelaskan suatu hal yang bersifat umum kemudian menariknya menjadi kesimpulan yang lebih khusus. Dalam penelitian ini, sumber hukum yang diperoleh dengan cara menginventarisasi sekaligus mengkaji penelitian dari studi kepustakaan, aturan perundang-undangan beserta dokumen-dokumen yang dapat membantu menafsirkan norma untuk menjawab permasalahan yang diteliti. Tahap terakhir yaitu, dengan menarik simpulan dari sumber hukum yang diolah, sehingga pada akhirnya dapat menjawab tentang proses penempatan terhadap calon TKI/TKI menurut Undang- Undang nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

H. Sistematika penulisan

Sistematika dalam sebuah karya tulis tidak sekedar bermakna sebuah aturan penyusunan draft belaka, namun lebih pada susunan pikiran atau ide yang teratur logis dan konsisten. Dalam penulisan hasil dari penelitian ini, penulis menyajikan dalam BAB V (Lima) dengan harapan mempunyai sistematika yang dapat membantu dan memudahkan

¹³ *Ibid*, hlm.47

untuk mengetahui dan memahaminya. Adapun sistematika penulisan yang dimaksud sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini terdiri dari 6 (enam) sub bab yakni 1) latar belakang masalah yang menjelaskan tentang pentingnya masalah tersebut diteliti yang terkait dengan permasalahan yang ada; 2) perumusan masalah yaitu pengenalan dari sebuah masalah atau inventarisasi masalah; 3) tujuan penelitian, dalam hal ini harus mengarah pada tujuan yang hendak diperoleh. 6) Manfaat penelitian yaitu menyebutkan manfaat praktis dan manfaat teoritis.

Bab II Tinjauan Pustaka

Merupakan bab yang meliputi deskripsi atau uraian tentang bahan-bahan teori, doktrin, atau pendapat ahli dan kajian yuridis berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku dan berkaitan langsung serta menjadi kerangka ilmiah permasalahan yang menjadi obyek penulisan hukum.

Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan

Metode penelitian yaitu menguraikan tentang cara pelaksanaan penelitian mulai dari menentukan pendekatan penelitian yang digunakan hingga analisa data.

Bab IV: Penutup

Bab ini adalah bab terakhir yang didalamnya ada 2 sub bab, berupa kesimpulan dan saran. kesimpulan harus sesuai dengan

permasalahannya sebab kesimpulan ini dapat disebut sebagai ringkasan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, Kemudian dari simpulan-simpulan tersebut dimungkinkan pula timbul hal-hal yang perlu disarankan sebagai srekomendasi terhadap pihak-pihak yang berkepentingan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dalam pandangan Islam

1. Pengertian Tenaga Kerja dalam pandangan Islam

Secara konseptual, Syari'at Islam mempunyai dasar-dasar yang kuat untuk dikembangkan dalam upaya untuk membentuk sebuah rumusan tentang ketenagakerjaan. Kesimpulan pertama di atas dapat dipahami langsung, bahwa dalam Syari'at Islam terdapat konsepsi ketenagakerjaan yang dapat dikembangkan dan dibangun dalam rangka untuk menambah dan memberikan nilai tambah ke dalam konsepsi ketenagakerjaan yang berlaku secara konvensional selama ini. Konsepsi ketenagakerjaan tersebut akan semakin mempunyai ciri khas, bila sistemnya didasari serta dilandasi oleh prinsip-prinsip dasar utama, yaitu prinsip tauhid, prinsip kemanusiaan dan prinsip akhlak (etika). Disamping itu pula, untuk menciptakan seorang tenaga kerja yang Islami, maka diperlukan adanya sikap dan tindakan serta karakter yang Islami pula.

Manusia diciptakan Allah SWT sebagai Khalifa di muka bumi untuk mengatur dan memanfaatkan serta mengeksploitasi segala macam sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Hal ini tentunya menuntut adanya peran dan tanggung jawab manusia untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam tersebut.

Dalam upaya mengoptimalkan fungsi, peran dan tugasnya Allah SWT memerintahkan agar manusia berusaha semaksimal mungkin untuk dapat merubah dan meningkatkan serta memperbaiki taraf hidupnya di dunia. Sebagai bahan acuan, maka berikut ini akan dikemukakan beberapa ayat al-Qur'an yang menjelaskan tentang kesempurnaan ajaran Islam, seperti yang terdapat dalam Q.S. al-Maidah (5) ayat 3, al -An'am (6) ayat 38 dan an-Nahl (16) ayat 89 dan sebagainya.

Dari ketiga firman Allah di atas, telah dapat dipahami bahwa ajaran Islam dengan sumber utamanya, yaitu Al-Qur'an dan As-Sunnah (hadis) Nabi Muhammad SAW., mempunyai beberapa keistimewaan, sekaligus sebagai gambaran kesempurnaan ajaran Agama Islam itu sendiri. Dari keterangan yang di diperoleh dari ayat-ayat Al-Qur'an tersebut, juga dapat diidentifikasi beberapa factor yang membuat ajaran (syari'at) Islam itu sempurna, yaitu (1) Agama Islam telah terpilih dan di pilih oleh Allah SWT., sebagai agama yang diridhoi-Nya, (2) Dalam al-Kitab (al-Qur'an) termuat segala masalah yang meliputi seluruh aspek kehidupan manusia (dapat dipahami dari surat Al-An'am ayat 38), dilengkapi dengan (3) Misi Kerasulan Nabi Muhammad SAW., sebagai saksi terhadap seluruh umat manusia.

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka dapat dipahami bahwa syari'at Islam juga membahas dan memperhatikan kehidupan manusia dalam kapasitasnya sebagai "pekerja" dan tentunya memuat prinsip-prinsip dan aturan serta konsepsi tentang "kerja" dan ajaran untuk selalu "bekerja".

Sebelum mengemukakan dan menguraikan inti masalah, maka perlu diketahui bahwa manusia dalam posisinya sebagai makhluk social, di tuntut untuk selalu bekerja dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, disamping untuk mengelola sumber daya alam serta mengeksploitasinya.

Pekerja menurut pasal 1 angka 3 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian tenaga kerja menurut pasal 1 angka 2 adalah Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dapat kita temukan di pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, 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.

2. Pengertian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai kenegara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

3. Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

B. Undang-undang Cipta Kerja

Omnibus law adalah undang-undang yang menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi, *Omnibus Law* merupakan konsep produk hukum yang berfungsi untuk mengkonsolidir berbagai tema, materi, subjek, dan peraturan perundang-undangan pada setiap sektor yang berbeda untuk menjadi produk hukum besar dan holistik. *Omnibus law* adalah langkah menerbitkan satu UU yang bisa memperbaiki sekian banyak UU yang selama ini dianggap tumpang tindih dan menghambat proses kemudahan berusaha. Dengan diterbitkannya satu Undang-Undang untuk memperbaiki sekian banyak Undang-Undang diharapkan menjadi jalan keluar permasalahan di sektor ekonomi, sebab dengan banyaknya Undang-Undang tidak bisa dilakukan percepatan-percepatan karena banyaknya Undang-Undang masih mengatur dan bisa saling bertentangan. konsep *Omnibus Law* ini merupakan sebuah aturan yang dibuat untuk memangkas beberapa aturan yang dianggap tumpang tindih dan menghambat pertumbuhan negara yang juga sekaligus

untuk menyinkronkan beberapa aspek menjadi produk hukum yang besar.¹⁴

Konsep ini digunakan oleh negara-negara yang menggunakan sistem hukum *Anglo Saxon Common Law*. Beberapa negara seperti Amerika, Kanada, Irlandia, dan *Suriname* telah menggunakan pendekatan *Omnibus Law* atau *Omnibus Bill* dalam perundang- undangannya. Di Asia Tenggara *Omnibus Law* pertama kali di praktekan oleh negara Vietnam yang pada waktu itu hendak mengadopsi hasil aksesinya dengan WTO pada tahun 2006. Untuk mengimplementasikan hal tersebut Perdana Menteri memerintahkan Kementerian Hukum setempat untuk melakukan penelitian terkait kemungkinan penerapan pendekatan *Omnibus* di Vietnam. Undang-undang nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan tidak dijelaskan secara eksplisit mengenai tata cara pembentukan perundang- undangan dengan konsep *Omnibus Law*. Ini dikarenakan *Omnibus Law* dalam lingkup negara yang menggunakan sistem hukum *Civil Law* masih sangat jarang sekali menggunakan konsep *Omnibus Law* dalam proses pembentukan perundang-undangan, meskipun ada beberapa negara yang telah menggunakannya. Pada dasarnya *Omnibus Law* merupakan sebuah konsep yang sebenarnya tidak berkaitan dengan sistem hukum yang berlaku, namun substansi daripada *Omnibus Law* yang menjadikan konsep ini sangat tepat untuk dijadikan sebuah solusi dalam pembuatan peraturan perundang- undangan.

Terbentuknya RUU Cipta Kerja menunjukkan telah ada politik hukum dari eksekutif untuk dilanjutkan melalui proses legislasi. Saat ini pemerintah sedang

¹⁴ Antoni Putra, “*Penerapan Omnibus Law Dalam upaya Reformasi Regulasi*”, Jurnal Legislasi Indonesia, No. 1. Vol. 17. Maret 2020.

melakukan aktivitas untuk menentukan pola atau cara membentuk hukum dan memperbarui hukum melalui proses legislasi, sehingga terbentuk suatu legal policy yang bersifat sebagai hukum yang akan diberlakukan untuk penciptaan lapangan kerja. Ini berarti politik hukum dari RUU Cipta Kerja adalah pembentukan hukum dengan menerapkan *omnibus law* dalam perumusan hukum untuk peningkatan investasi sehingga tercipta lapangan kerja.

Arah politik hukum RUU Cipta Kerja, yaitu pembentukan hukum baru dengan mengadopsi konsep *omnibus law* untuk simplifikasi regulasi dengan pemangkasan, penyederhanaan, dan deregulasi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan cipta kerja. *Omnibus law* ini merupakan terobosan hukum yang dapat menjadi penggerak (trigger) bagi penguatan kapasitas Indonesia sebagai negara hukum dan fungsi legislasi DPR. Politik hukum ini mencakup serangkaian tahapan pembentukan RUU Cipta Kerja mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan. Keseluruhan tahapan tersebut akan mempengaruhi karakter RUU Cipta Kerja sebagai suatu produk hukum.

Secara formal, RUU Cipta Kerja telah berproses di eksekutif untuk dilanjutkan dengan pembahasan bersama legislatif. Dalam setiap proses politik hukum dari RUU Cipta Kerja, harus melibatkan seluruh elemen bangsa karena hukum dalam proses tidak dapat dipandang sebagai pasal-pasal bersifat imperatif atau keharusan-keharusan bersifat *das sollen*, tetapi harus dipandang sebagai subsistem dalam kenyataan (*das sein*) yang sangat ditentukan oleh dinamika dalam perumusan materi dan normanya.

Hierarki tersebut seharusnya dalam ttatanan pembentukan perundang-undangan di Indonesia mulai dirubah dan dimasukkan konsep Omnibus Law agar Pemerintah dan DPR memiliki opsi lain sehingga mampu menciptakan harmonisasi perundang- undangan yang lebih baik. Hierarki dan tata urutan peraturan perundang-undangan tersebut belum ada konsep Omnibus Law Sebagai salah satu asas dalam sumber hukum. ketika pemerintah memaksakan RUU Omnibus Law ini akan mengkualifir dan melabrak Teori Pembentukan peraturan Perundang- undangan Kita yang sudah diatur lebih jelas dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan peraturan perundang- undangan, haldemikian pasti akan menimbulkan permasalahan norma baru lagi padahal tujuan dari *omnibus Law* ini sebagai Upaya Penyegaran atau harmonisasi peraturan perundang-undangan.

Permasalahan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep *Omnibus Law* Pada Klaster Ketenagakerjaan terdapat penghapusan cuti melahirkan serta Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK. Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa harus ada cuti bagi wanita yang melahirkan dan pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.¹³ Hubungan kerja antara perusahaan atau pengusaha dengan pekerja, secara yuridis, penerima kerja atau pekerja memiliki prinsip kebebasan karena negara kita tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun.

Penjelasan tersebut menggambarkan bahwa pekerja tidak bisa dipekerjakan dengan semena-mena oleh perusahaan, sehingga perusahaan tetap memberikan

tunjangan- tunjangan sebagai bentuk kesejahteraan kepada pekerja. Namun di dalam UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini hanya mengatur ketentuan cuti dan penghitungan pemberian uang pesangon kepada pekerja yang di PHK namun secara umum pemberian uang pesangon tersebut tidak dijelaskan di didalam UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. cuti dan pemberian pesangon ini sebuah apresiasi kepada pekerja yang telah memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Sehingga kesan dari pada memperbudak pekerja oleh perusahaan dihilangkan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Cuti melahirkan merupakan hak bagi wanita, sedangkan pesangon merupakan pembayaran kepada pekerja sebagai akibat dari adanya pemutusan hubungan kerja. Kedua hal ini seharusnya tertera didalam kontrak kerja sebagai dasar adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Prinsip tersebut tertuang jelas didalam KUHPerdata pasal 1320 yang menerangkan syarat sah nya perjanjian. disebabkan mengubah beberapa regulasi seperti Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial dan Undang-Undang nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggaran jaminan sosial menjadi satu bentuk peraturan yang selaras dengan visi penciptaan lapangan kerja yang masif hingga beberapa tahun ke depan.

Pembentukan RUU Cipta Kerja masih memerlukan upaya untuk menjembatani aspirasi semua pihak agar sesuai dengan tujuan pembentukan dan bisa diterima oleh semua kalangan dan produk legislasi yang dihasilkan dapat mengakomodasi seluruh kepentingan secara seimbang Untuk itu, RUU Cipta Kerja harus dilakukan secara mendalam dengan melibatkan semua pihak yang

berkepentingan. Oleh karena itu, pembahasan di DPR ini harus melibatkan masyarakat melalui dukungan publik (*people endorsement*) selain dukungan politik (*political endorsement*) sebelum akhirnya ada persetujuan hukum (*legal approval*) berupa persetujuan bersama antara DPR dengan Presiden sebagaimana diamanatkan Konstitusi. Hal ini penting untuk memastikan ada dukungan seluruh unsur rakyat Indonesia, yaitu birokrasi, akademisi, dunia usaha dan dunia industri, masyarakat pekerja, dan media massa dalam proses pembentukan rancangan undang-undang.

Politik hukum RUU Cipta Kerja berkaitan dengan isi kebijakan sebagai dasar pembenaran bagi perbuatan pemerintah dalam menetapkan ius *constitutum* berupa RUU Cipta Kerja. Berdasarkan *konsiderans* menimbang, dasar pembenaran dari RUU Cipta Kerja, yaitu: negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak melalui cipta kerja untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur; penyerapan tenaga kerja Indonesia melalui cipta kerja di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi. Penyesuaian berbagai aspek pengaturan untuk mendukung cipta kerja; dan pengaturan yang berhubungan dengan kemudahan dan perlindungan UMKM, peningkatan ekosistem investasi, percepatan proyek strategis nasional, dan perlindungan pekerja tersebar di berbagai undang-undang sektoral yang saat ini tidak memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan melalui pembentukan UU dengan menggunakan metode *omnibus law*.

Hal tersebut menunjukkan bahwa RUU Cipta Kerja secara filosofis ingin memajukan kesejahteraan umum dan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Kondisi perekonomian nasional yang dipengaruhi oleh globalisasi ekonomi, serta penyerapan tenaga kerja menjadi latar belakang sosiologis, sedangkan aspek yuridis berupa pengaturan yang masih tersebar di beberapa undang-undang sektoral serta penerapan *omnibus law* merupakan landasan yuridis RUU Cipta Kerja.

Konsep Omnibus Law memiliki karakteristik mampu mengubah dan menghapus beberapa regulasi menjadi satu peraturan yang mampu mencakup seluruh aspek. Proses pembentukan yang singkat mampu mengganti puluhan undang-undang menjadi satu regulasi yang sejalan. Sejauh ini tidak diatur secara jelas didalam Undang-Undang nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan perundang-undangan. Seharusnya regulasi konsep pembentukan undang-undang tersebut diatur lebih dulu agar pesan baik yang terdapat pada konsep tersebut mampu dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menimbulkan permasalahan baru di masyarakat. Pemerintah berupa penerapan omnibus law untuk cipta lapangan kerja. Tetapi tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang mampu menghindari konflik-konflik yang telah terjadi selama ini. RUU Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kelemahan yang berpotensi membuat masalah baru di kalangan masyarakat. Masalah ini ada pada perubahan ketentuan cuti, pemberian pesangon dan lain lain. Secara yuridis perubahan tersebut semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya dan memberikan dominasi kaum pengusaha untuk melakukan eksploitasi terhadap buruh..

C. Teori Perlindungan Hukum

A. Teori Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran darifungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut :

- 1) Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.
- 2) Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya

untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

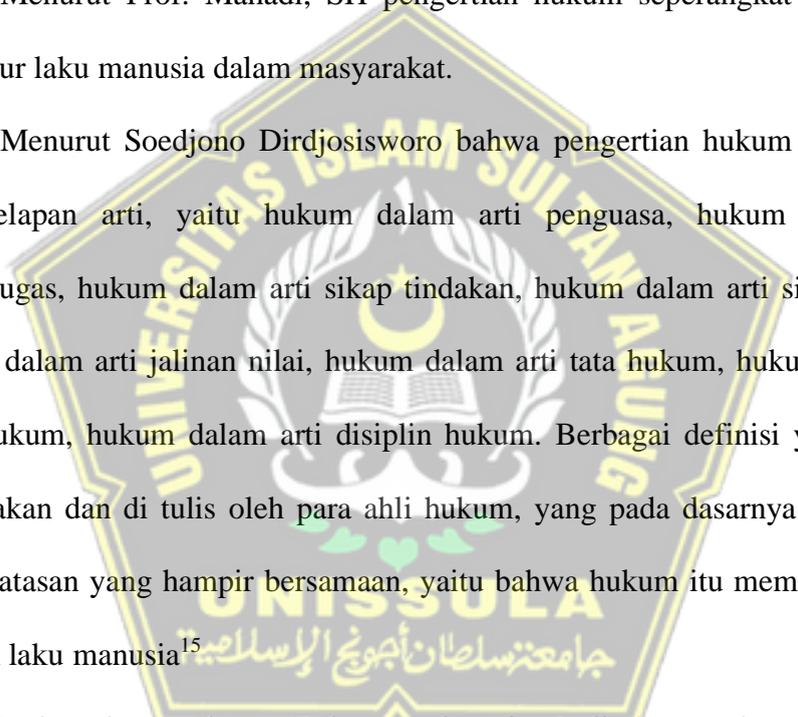
- 3) Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah - kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.
- 4) Menurut Philipus M. Hadjon Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk social.

Dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh Dr. O. Notohamidjojo, SH Hukum ialah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan manusia dalam masyarakat negara serta antara negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat.

Menurut Prof. Mahadi, SH pengertian hukum seperangkat norma yang mengatur laku manusia dalam masyarakat.

Menurut Soedjono Dirdjosisworo bahwa pengertian hukum dapat dilihat dari delapan arti, yaitu hukum dalam arti penguasa, hukum dalam arti parapetugas, hukum dalam arti sikap tindakan, hukum dalam arti sistem kaidah, hukum dalam arti jalinan nilai, hukum dalam arti tata hukum, hukum dalam arti ilmu hukum, hukum dalam arti disiplin hukum. Berbagai definisi yang telah dikemukakan dan di tulis oleh para ahli hukum, yang pada dasarnya memberikan suatu batasan yang hampir bersamaan, yaitu bahwa hukum itu memuat peraturan tingkah laku manusia¹⁵ 

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan

¹⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta. Sinar Grafika, 2009, hlm 34

maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan Perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranatadan sarana hukum.

Namun dalam hukum Pengertian perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak - hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang- undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

2. Bentuk Perlindungan Hukum

Bentuk pelindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon dapat dipahami melalui dua macam sarana pelindungan hukum, sebagai berikut:

a) Sarana Pelindungan Hukum Preventif

Pada pelindungan hukum preventif ini, subjek hukum diberikan kesempatan

untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah, tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Pelindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya pelindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.¹⁶

b) Sarana Pelindungan Hukum Represif

Pelindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. penanganan pelindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori pelindungan hukum ini. Prinsip pelindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan pelindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan pelindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.¹⁷ Serupa dengan Philipus M. Hadjon, Muchsin menggunakan istilah ‘perlindungan hukum’. Untuk konsistensi penggunaan istilah dalam penelitian ini, penulis mengutip pendapat beliau dengan menggunakan istilah ‘pelindungan hukum’ untuk menjelaskan bentuk pelindungan hukum melalui sarana pelindungan hukum, sebagai berikut:¹⁸

1. Pelindungan Hukum Preventif

¹⁶ Philipus, M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm.2

¹⁷ *Ibid*, hlm 2

¹⁸ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hkum Bagi Investor dio Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program pAscasarjana Universitas Sebel;as Maret, Surakarta , 2003, hlm. 16

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu- rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

2. Perlindungan Hukum Represif

Pelindungan hukum represif merupakan pelindungan akhirberupa sanksi, denda, penjara dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatupelanggaran.

D. Teori Keadilan

1. Keadilan Menurut Filsuf

a. Teori Keadilan Aristoteles

Aristoteles dalam karyanya yang berjudul *Etika Nichomachea* menjelaskan pemikiran pemikirannya tentang keadilan. Bagi Aristoteles, keutamaan, yaitu ketaatan terhadap hukum (hukum polis pada waktu itu, tertulis dan tidak tertulis) adalah keadilan. Dengan kata lain keadilan adalah keutamaan dan ini bersifat umum. Theo Huijbers menjelaskan mengenai keadilan menurut Aristoteles di samping keutamaan umum, juga keadilan sebagai keutamaan moral khusus, yang berkaitan dengan sikap manusia dalam bidang tertentu, yaitu menentukan hubungan baik antara orang-orang, dan keseimbangan antara dua pihak. Ukuran keseimbangan ini adalah kesamaan numerik dan proporsional. Hal ini karena Aristoteles memahami keadilan dalam pengertian kesamaan. Dalam kesamaan numerik, setiap manusia disamakan dalam satu unit. Misalnya semua orang sama di hadapan

hukum. Kemudian kesamaan proporsional adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya, sesuai kemampuan dan prestasinya. Selain itu Aristoteles juga membedakan antara keadilan distributif dengan keadilan korektif. Keadilan distributif menurutnya adalah keadilan yang berlaku dalam hukum publik, yaitu berfokus pada distribusi, honor kekayaan, dan barang-barang lain yang diperoleh oleh anggota masyarakat. Kemudian keadilan korektif berhubungan dengan pembetulan sesuatu yang salah¹⁹, memberikan kompensasi kepada pihak yang dirugikan atau hukuman yang pantas bagi pelaku kejahatan. Sehingga dapat disebutkan bahwa ganti rugi dan sanksi merupakan keadilan akorektif menurut Aristoteles. Teori keadilan menurut Aristoteles yang dikemukakan oleh Theo Huijbers adalah sebagai berikut.²⁰

- 1) Keadilan dalam pembagian jabatan dan harta benda publik. Disini berlaku kesamaan geometris. Misalnya seorang Bupati jabatannya dua kali lebih penting dibandingkan dengan Camat, maka Bupati harus mendapatkan kehormatan dua kali lebih banyak daripada Camat. Kepada yang sama penting diberikan yang sama, dan yang tidak sama penting diberikan yang tidak sama.
- 2) Keadilan dalam jual-beli. Menurutnya harga barang tergantung kedudukan dari para pihak. Ini sekarang tidak mungkin diterima.
- 3) Keadilan sebagai kesamaan aritmetis dalam bidang privat dan juga publik.

¹⁹ Hyronimus Rheti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik kePostmodernisme)*, Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015, hlm. 241.

Kalau seorang mencuri, maka ia harus dihukum, tanpa mempedulikan kedudukan orang yang bersangkutan. Sekarang, kalau pejabat terbukti secara sah melakukan korupsi, maka pejabat itu harus dihukum tidak peduli bahwa ia adalah pejabat.

- 4) Keadilan dalam bidang penafsiran hukum. Karena Undang- Undang itu bersifat umum, tidak meliputi semua persoalan konkret, maka hakim harus menafsirkannya seolah-olah ia sendiri terlibat dalam peristiwa konkret tersebut. Menurut Aristoteles, hakim tersebut harus memiliki epikeia, yaitu “suatu rasa tentang apa yang pantas”.

b. Teori Keadilan John Rawls

Menurut John Rawls, keadilan adalah fairness (justice as fairness). Pendapat John Rawls ini berakar pada teori kontrak sosial Locke dan Rousseau serta ajaran deontologi dari Imanuel Kant. Beberapa pendapatnya mengenai keadilan adalah sebagai berikut:

- 1) Keadilan ini juga merupakan suatu hasil dari pilihan yang adil. Ini berasal dari anggapan Rawls bahwa sebenarnya manusia dalam masyarakat itu tidak tahu posisinya yang asli, tidak tahu tujuan dan rencana hidup mereka, dan mereka juga tidak tahu mereka milik dari masyarakat apa dan dari generasi mana (*veil of ignorance*). Dengan kata lain, individu dalam masyarakat itu adalah entitas yang tidak jelas. Karena itu orang lalu memilih prinsip keadilan.
- 2) Keadilan sebagai *fairness* menghasilkan keadilan prosedural murni. Dalam keadilan prosedural murni tidak ada standar untuk menentukan apa yang disebut “adil” terpisah dari prosedur itu sendiri. Keadilan tidak dilihat dari

hasilnya, melainkan dari sistem (atau juga proses) itu sendiri.

3) Dua prinsip keadilan.

Pertama, adalah prinsip kebebasan yang sama sebesar- besarnya (*principle of greatest equal liberty*). Prinsip ini mencakup:²⁰

- a. Kebebasan untuk berperan serta dalam kehidupan politik (hak bersuara, hak mencalonkan diri dalam pemilihan);
- b. Kebebasan berbicara (termasuk kebebasan pers);
- c. Kebebasan berkeyakinan (termasuk keyakinan beragama);
- d. Kebebasan menjadi diri sendiri (*person*)
- e. Hak untuk mempertahankan milik pribadi.

Kedua, prinsip keduanya ini terdiri dari dua bagian, yaitu prinsip perbedaan (*the difference principle*) dan prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*). Inti prinsip pertama adalah bahwa perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Istilah perbedaan sosio-ekonomis dalam prinsip perbedaan menuju pada ketidaksamaan dalam prospek seorang untuk mendapatkan unsur pokok kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas. Sedang istilah yang paling kurang beruntung (paling kurang diuntungkan) menunjuk pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapatan dan otoritas. Dengan demikian prinsip perbedaan menurut diaturnya struktur dasar masyarakat adalah

²⁰ Damanhuri Fattah, “ *Teori Keadilan Menurut John Rawls*”, terdapat dalam <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/TAPIS/article/view/1589> , Diakses terakhir tanggal 12 September 2018.

sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas diperuntukkan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang diuntungkan.

c. Teori Keadilan Thomas Hobbes

Menurut Thomas Hobbes keadilan ialah suatu perbuatan dapat dikatakan adil apabila telah didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa keadilan atau rasa keadilan baru dapat tercapai saat adanya kesepakatan antaradua pihak yang berjanji. Perjanjian disini diartikan dalam wujud yang luas tidak hanya sebatas perjanjian dua pihak yang sedang mengadakan kontrak bisnis, sewa-menyewa, dan lain-lain. Melainkan perjanjian disini juga perjanjian jatuhnya putusan antara hakim dan terdakwa, peraturan perundang-undangan yang tidak memihak pada satu pihak saja tetapi saling mengedepankan kepentingan dan kesejahteraan publik.²¹

d. Teori Keadilan Roscoe Pound

Roscoe Pound melihat keadilan dalam hasil-hasil konkrit yang bisa diberikannya kepada masyarakat. Ia melihat bahwa hasil yang diperoleh itu hendaknya berupa pemuasan kebutuhan manusia sebanyak-banyaknya dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya. Pound sendiri mengatakan, bahwa ia sendiri senang melihat “semakin meluasnya pengakuan dan pemuasan terhadap kebutuhan, tuntutan atau keinginan-keinginan manusia melalui pengendalian sosial; semakin meluas dan efektifnya jaminan terhadap kepentingan sosial; suatu usaha untuk menghapuskan pemborosan yang terus-menerus dan semakin efektif

²¹ Muhammad Syukri Albani Nasution, *Hukum dalam Pendekatan Filsafat*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2017, hlm. 217-218.

dan menghindari perbenturan antara manusia dalam menikmati sumber-sumber daya, singkatnya *social engineering* semakin efektif".²²

e. Teori Keadilan Hans Kelsen

Menurut Hans Kelsen, keadilan adalah suatu tertib sosial tertentu yang dibawah lindungannya usaha untuk mencari kebenaran bisa berkembang dan subur. Karena keadilan menurutnya adalah keadilan kemerdekaan, keadilan perdamaian, keadilan demokrasi – keadilan toleransi. Hukum dan Keadilan

Hukum sangat erat hubungannya dengan keadilan, bahkan ada pendapat bahwa hukum harus digabungkan dengan keadilan, supaya benar-benar berarti sebagai hukum, karena memang tujuan hukum itu adalah tercapainya rasa keadilan pada masyarakat. Suatu tata hukum dan peradilan tidak bisa dibentuk begitu saja tanpa memerhatikan keadilan, karena adil itu termasuk pengertian hakiki suatu tata hukum dan peradilan, oleh karenanya haruslah berpedoman pada prinsip-prinsip umum tertentu. Prinsip-prinsip tersebut adalah yang menyangkut kepentingan suatu bangsa dan negara, yaitu merupakan keyakinan yang hidup dalam masyarakat tentang suatu kehidupan yang adil, karena tujuan negara dan hukum adalah mencapai kebahagiaan yang paling besar bagi setiap orang.²³

Di dalam Pancasila kata adil terdapat pada sila kedua dan silalima. Nilai kemanusiaan yang adil dan keadilan sosial mengandung suatu makna bahwa hakikat manusia sebagai makhluk yang berbudaya dan berkodrat harus berkodrat adil, yaitu adil dalam hubungannya dengan diri sendiri, adil terhadap manusia

²² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Ctk. Kedelapan, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 174.

²³ M. Agus Santoso, *Op. Cit*, hlm. 91

lain, adil terhadap masyarakat bangsa dan negara, adil terhadap lingkungannya serta adil terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Konsekuensi nilai-nilai keadilan yang harus diwujudkan meliputi:²⁴

f. Keadilan distributif,

Yaitu suatu hubungan keadilan antara negara terhadap warganya, dalam arti pihak negaralah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk keadilan membagi, dalam bentuk kesejahteraan, bantuan, subsidi serta kesempatan dalam hidup bersama yang didasarkan atas hak dan kewajiban;

g. Keadilan legal, yaitu suatu hubungan keadilan antara warga negara terhadap negara dan dalam masalah ini pihak wargalah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam negara; dan

h. Keadilan komutatif, yaitu suatu hubungan keadilan antara warga satu dengan yang lainnya secara timbal balik.

2. Hukum dan Keadilan Masyarakat

Masalah keadilan merupakan persoalan yang rumit yang dapat dijumpai di setiap masyarakat. Hukum memiliki dua tugas utama yakni mencapai suatu kepastian hukum dan mencapai keadilan bagi semua masyarakat. Diantara sekian banyaknya pemikiran dan konsep keadilan, salah satu konsep keadilan yang cukup relevan adalah sebagaimana yang dikonsepsikan oleh Roscoe Pound, yang selanjutnya diketahui dengan keadilan sosiologis; keadilan yang didasarkan pada kebiasaan, budaya, pola perilaku dan hubungan antar manusia dalam

²⁴ *Op.Cit*, hlm. 92.

masyarakat.²⁵

Keadilan hukum bagi masyarakat tidak sekedar keadilan yang bersifat formal-prosedural, keadilan yang didasarkan pada aturan- aturan normatif yang rigidyang jauh dari moralitas dan nilai-nilai kemanusiaan. Lawan dari keadilan formal-prosedural adalah keadilan substantif, yakni keadilan yang ukurannya bukan kuantitatif sebagaimana yang muncul dalam keadilan formal, tetapi keadilan kualitatif yang didasarkan pada moralitas publik dan nilai-nilai kemanusiaan dan mampu memberikan kepuasan dan kebahagiaan bagi masyarakat.²⁶

3. Keadilan Sosial

Sebagaimana diketahui, keadilan sosial adalah bagian dari rumusan sila kelima Pancasila. Keadilan sosial ini dengan sendirinya mengandaikan adanya keadilan individual. Artinya, sikap atau perilaku individu Pancasila adalah sikap dan perilaku yang memiliki keutamaan atau kebajikan berupa keadilan itu. Disamping itu individu juga menjadi tujuan dari keadilan itu. Maksudnya adalah keadilan tidak hanya ditujukan kepada masyarakat seumumnya, melainkan juga kepada individu. Namun individu ini bukan sekedar entitas atomistik yang terlepas sama sekali dari konteks sosial budayanya, melainkan individu dalam keterhubungannya dengan individu lain dan dengan masyarakatnya. Disini keadilan sosial tidak sama dengan sosialisme yang tidak terlalu peduli dengan kepentingan individu.²⁷

Meskipun dalam keadilan sosial perhatian terhadap individu tetap ada,

²⁵ Umar Sholehudin, *Op.Cit*, hlm. 43.

²⁶ Umar Sholehudin, *Op.Cit*, hlm. 44.

²⁷ Hyronimus Rhiti, *Op.Cit*, hlm. 251

namun keadilan sosial tidak tergantung dari kehendak individu, melainkan dari struktur-struktur. Dengan demikian, keadilan sosial adalah keadilan struktural. Keadilan ini tercapai apabila struktur seperti proses-proses ekonomi, politik, sosial, budaya dan ideologis dalam masyarakat menghasilkan pembagian kekayaan masyarakat yang adil dan menjamin bahwa setiap warga memperoleh yang menjadi haknya. Keadilan sosial lebih mudah diperoleh dengan membongkar struktur-struktur yang tidak adil.²⁸

E. Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja Sebagai Dasar Timbulnya Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 14²⁹ adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

Menurut pendapat Iman Soepomo yang menerangkan perihal pengertian perjanjian kerja, beliau mengemukakan bahwa :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan

²⁸ Hyronimus Rhiti, *Ibid*, hlm. 252

²⁹ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*.

menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”³⁰

Menurut pendapat Subekti menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah :³¹

Perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda “*dierstverhanding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Per). Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa :

“Pasal 52 ayat (1), perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
- 4) Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban

³⁰ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan*, djambatan, Jakarta, 1987, hlm. 57

³¹ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni, Bandung, 1977, hlm. 63.

umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

5) Selain berpedoman pada ketentuan pasal 1320 KUHPerdata dan pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, masih ada unsur-unsurlain yang harus dipenuhi, menurut Prof. Mr.M.G. Rood ada 4 unsur yang ada dalam suatu perjanjian kerja:³²

1) Adanya unsur work atau pekerjaan.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1603 a yang berbunyi:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan ketrampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2) Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di

³² Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hlm.36.

sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.³³

3) Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

4) Waktu Tertentu

Yang hendak ditunjuk oleh perkataan waktu tertentu atau *zekere tijd* sebagai unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja adalah bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak berlangsung terus-menerus atau abadi. Jadi bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja.³⁴ Waktu tertentu tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, dapat pula tidak ditetapkan. Di samping itu, waktu tertentu tersebut, meskipun tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja mungkin pula didasarkan pada peraturan perundang-undangan atau kebiasaan.

³³ Ibid. hlm.73

³⁴ Lalu Husni, Op.Cit,hlm. 41

b. Hubungan Kerja

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan- kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.³⁵

Selanjutnya Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungankerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.³⁶

Aloysius Uwiyono memandang hubungan kerja dalam konteks hukumIndonesia adalah bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karena itu hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturanperusahaan.³⁷

Hubungan hukum yang berdasarkan pada hubungan kontraktual sebenarnya telah dianut di Indonesia sejak berlakunya Burgelijk Wetboek (BW) atau Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Prinsip kebebasan berkontrak dalam hukum perdata/hukum privat, menyatakan bahwa siapapun yang memenuhi syarat berhak melakukan perjanjian dengan pihak lain dan perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak

35 Hartono, Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hlm. 10.

³⁶ Tjepi F. Aloewir, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, BPHN, Jakarta, 1996, hlm. 32

³⁷ Aloysius Uwiyono, "Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon" dalam <http://www.Hukumonline> diakses pada tanggal 9 November 2013.

yang membuatnya.

Dalam hukum perburuhan di Indonesia, harus dibedakan antara hubungan kerja dengan hubungan industrial. Beberapa negara baik yang termasuk di dalam sistem hukum Kontinental (*Continental Law*) maupun *Common Law* membedakan kedua bentuk hubungan ini. Judge Bartolome` Rios Salmeron mengatakan bahwa hubungan kerja (*labour relationship*) selalu didasarkan pada adanya perjanjian kerja (*labour contract*)³⁸

Dalam hubungan industrial, tidak terdapat hubungan hukum akan tetapi peran serta negara (dalam hal ini Pemerintah) diatur di dalamnya. Sedangkan dalam konteks hubungan kerja, terdapat hubungan hukum yang jelas yaitu hubungan hukum privat atau hubungan hukum keperdataan, karena hubungan kerja di dasarkan pada kontrak kerja atau perjanjian kerja.³⁹ Bentuk pertanggungjawaban dalam hukum perdata

Pengertian perjanjian atau kontrak berbeda dengan perikatan. Perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan. Sumber perikatan yang lain adalah undang-undang. Perbedaan antara perikatan yang bersumber dari perjanjian dan undang-undang terletak pada akibat hukum dari hubungan hukum tersebut.⁴⁰

Akibat hukum perikatan yang lahir dari perjanjian dikehendaki oleh

³⁸ Judge Bartolome` Rios Salmeron, *dalam General Report Social Dialogue Eight Meeting of European Labour Court Justice*, Jerusalem, September 3, 2000.

³⁹ Dikutip dari <http://sekartrisakti.wordpress.com/2011/05/15/hubungan-kerja-dan-perjanjian-kerja-dalam-perspektif-hubungan-industrial/>, diakses pada 12 Januari 2014

⁴⁰ Rosa Agustina dkk. –Ed.1, *Hukum perikatan (Law of obligations)*, Denpasar: PustakaLarasan; Jakarta: Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen, 2012. hlm, 4.

para pihak karena perjanjian dibuat atas dasar kesepakatan para pihak, sementara akibat hukum dari perikatan yang lahir dari undang-undang ditentukan oleh undang-undang, pihak yang melakukan perbuatan tersebut mungkin tidak menghendaki akibat hukumnya.⁴¹

Pelanggaran terhadap perjanjian yang telah disepakati disebut wanprestasi dan pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan wanprestasi. Sedangkan pelanggaran terhadap suatu ketentuan UU dan menimbulkan kerugian terhadap orang lain disebut Perbuatan Melawan Hukum (PMH), pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan perbuatan melawan hukum.⁴²

1) Tanggung jawab kontraktual⁴³

Tanggung jawab kontraktual didasarkan adanya hubungan kontraktual. Hubungan kontraktual adalah hubungan hukum yang dimaksudkan untuk menimbulkan akibat hukum, yaitu menimbulkan hak dan kewajiban terhadap para pihak dalam perjanjian. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya dan karenanya menimbulkan kerugian bagi pihak lain, pihak yang dirugikan tersebut dapat mengugat dengan dalil wanprestasi.

Pengertian umum tentang wanprestasi adalah tidak terlaksananya perjanjian karena kelalaian salah satu pihak. Bentuk dari kelalaian tersebut dapat berupa sama sekali tidak melaksanakan prestasi, terlambat

⁴¹ *Ibid*, hlm.52

⁴² *Ibid*.hlm.58

⁴³ *Ibid*.,hlm. 62

melaksanakan prestasi atau debitur keliru dalam melaksanakan prestasi. Konsekuensi hukum dari wanprestasinya debitur adalah keharusan bagidebitur untuk membayar ganti rugi.

Dengan adanya wanprestasi salah satu pihak, pihak yang lainnya dapat menuntut pembatalan perjanjian atau pemenuhan perjanjian. Gugatan wanpretasi bertujuan menempatkan penggugat pada posisi seandainya perjanjian terlaksana (*pay on time*). Ganti rugi yang diberikan tersebut adalah kehilangan keuntungan yang diharapkan (*expectation loss*).

KUH Perdata mengatur hal tersebut pada pasal 1244 , Pasal 1245 dan Pasal 1246 KUH Perdata, ganti rugi terdiri dari biaya, rugi dan bunga. Dengankata lain, ada hubungan sebab akibat atau *causal-verband* antara kerugian yang diderita dengan perbuatan wanprestasi, kerugian harus merupakan akibat langsung dari wanprestasi.

2) Tanggung jawab perbuatan melawan hukum⁴⁴

Tanggung jawab perbuatan melawan hukum hadir untuk melindungi hak- hak seseorang. Hukum dalam perbuatan melawan hukum mengariskan hak-hak dan kewajiban-kewajiban saat seseorang melakukan perbuatan baik kesalahan atau kelalaian atau melukai orang lain dan perbuatan tersebut menimbulkan kerugian bagi orang lain.

Perbuatan melawan hukum di Indonesia secara normatif selalu merujuk pada ketentuan Pasal 1365 KUH Perdata. Rumusan norma dalam pasal ini unik, tidak seperti ketentuan-ketentuan pasal lainnya. Perumusan norma pasal 1365

⁴⁴ *Ibid.* hlm, 78

KUH Perdata lebih merupakan struktur norma dari pada substansi ketentuan hukum yang sudah lengkap. Oleh karenanya substansi ketentuan pasal 1365 KUH Perdata senantiasa memerlukan materialisasi diluar KUH Perdata.

Pasal 1365 KUH Perdata menentukan bahwa tiap perbuatan melawan hukum yang mengakibatkan kerugian pada orang lain, mewajibkan orang yang melakukan perbuatan tersebut untuk mengganti kerugian.⁴⁵

c. Pihak-Pihak dalam Penempatan dan Perlindungan TKI ke Luar Negeri.

Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah RI atau ke negara tujuan yang mempunyai Peraturan Perundang-undangan yang melindungi tenaga asing. Berikut beberapa pihak yang dalam penempatan TKI ke luar negeri:

1. **Pekerja/ Tenaga Kerja Indonesia**

a. **Pengertian Tenaga Kerja**

Menurut Pasal 1 angka 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.⁴⁶

Hak dan kewajiban TKI :

⁴⁵ *Ibid.* hlm, 83

⁴⁶ R.Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT.Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hlm. 346.

Menurut pasal 8 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004,⁴⁷ menyatakan bahwa :

“ Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh:

- a. pekerjaan dan bekerja di luar negeri,
- b. informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur
- c. penempatan TKI di luar negeri,
- d. Pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan diluar negeri,
- e. Kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya,
- f. Upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan,
- g. Hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan di negara tujuan,
- h. Jaminan perlindungan hukum sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan selama penempatan di luar negeri,
- i. Jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal, dan naskah perjanjian kerja yang asli .”Menurut pasal

⁴⁷ Pasal 1 angka 1, UU No. 39 Tahun 2004 *tentang Penempatan dan Perlindungan tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.*

9 Undang-Undang nomor 39 Tahun 2004, menyatakan bahwa :

“Setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk:

- a. Menaati Peraturan Perundang-undangan baik dalam negeri maupun di negara tujuan,
- b. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja, membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan, dan
- c. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangannya kepada Perwakilan RI di negara tujuan.”

b. Persyaratan Tenaga Kerja Indonesia

Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri bahwa setiap calon TKI yang akan mendaftarkan diri untuk bekerja di luar negeri harus memenuhi prosedur yang telah ditentukan.

Dalam pasal 35 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 menyatakan bahwa :

Pasal 35 :

“ Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun.

- b. Sehat jasmani dan rohani.
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.”

Selain persyaratan tersebut di atas, menurut Pasal 51 Undang- Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, menyatakan bahwa :

“ Calon TKI juga wajib memiliki dokumen-dokumen, yaitu :

- a. Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir.
- b. surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah.
- c. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali.
- d. sertifikat kompetensi kerja.
- e. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
- f. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat.
- g. visa kerja.
- h. perjanjian penempatan kerja;
- i. perjanjian kerja, dan
- j. KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) adalah kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan

prosedur untuk bekerja di luar negeri.”

Sebelumnya ketentuan khusus mengenai persyaratan pengiriman TKI ke Arab Saudi diatur dalam pasal 5 KEP-196/MEN/1991 Tentang Petunjuk Teknis Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia Ke Arab Saudi, menyatakan sebagai berikut:

Pasal 5

“(1) Calon TKI yang akan dipekerjakan di Arab Saudi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. usia untuk bekerja di sektor formal laki-laki dan perempuan minimal 18 tahun ;
- b. usia untuk bekerja di sektor informal laki-laki minimal 18 tahun dan untuk perempuan minimal 25 tahun atau sudah menikah ;
- c. berkelakuan baik ;
- d. mempunyai keterampilan atau keahlian yang sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang diminta ;
- e. sehat fisik dan mental ;
- f. berpendidikan minimal tamat sekolah dasar ;
- g. terdaftar sebagai pencari kerja di Kantor Departemen Tenaga Kerja atau BKS mitra kerja PPTKI ;

(2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

huruf f tidak berlaku bagi calon TKI yang telah berpengalaman bekerja di luar negeri sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang diminta.”

2. PJTKI/ Pelaksana Penempatan TKI Swasta

a. Pengertian PJTKI

Pengertian PJTKI/ Pelaksana Penempatan TKI Swasta terdapat pada pasal 1 angka (5) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, sebagai berikut :

“ Pelaksanaan penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.”

b. Kewajiban PJTKI

Kewajiban PJTKI terdapat pada pasal 12 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004, sebagai berikut :

“Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa PPTKIdari Menteri.”

Selanjutnya menurut ketentuan pasal 13 Undang-Undang Nomor 39Tahun 2004, sebagai berikut :

Pasal 13

“ (1) Untuk dapat memperoleh SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, pelaksana penempatan TKI swasta harus

memenuhi persyaratan:

- a. berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundangan-undangan;
 - b. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp. 3.000.000.000,00 (tiga milyar rupiah);
 - c. menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp.15.000.000,00 (lima belas juta rupiah) pada bank pemerintah;
 - d. memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan;
 - e. memiliki unit pelatihan kerja; dan
 - f. memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.
- (2) Sesuai dengan perkembangan keadaan, besarnya modal disetor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan jaminan dalam bentuk deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dapat ditinjau kembali dan diubah dengan Peraturan Menteri.
- (3) Ketentuan mengenai penyusunan rencana kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, dan bentuk serta standar yang harus dipenuhi untuk sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.”

Selanjutnya ketentuan pasal 20 Undang-Undang Nomor 39

Tahun 2004, sebagai berikut :

Pasal 20

“(1) Untuk mewakili kepentingannya, pelaksana penempatan TKI swasta wajib mempunyai perwakilan di negara TKI ditempatkan.(2)Perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.”

Dalam ketentuan pasal 2 PER.07/MEN/IV/2005 Tentang Standar tempat Penampungan Calon TKI disebutkan sebagai berikut:

Pasal 2

“(1) PPTKIS yang memiliki tempat penampungan calon TKI wajib memiliki ijin yang diterbitkan oleh Instansi Kabupaten/Kota.

(2) Untuk memperoleh ijin sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) harus memenuhi persyaratan administrasi dan teknis.”

Selanjutnya dalam pasal 4 :

Persyaratan teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) meliputi:

- a. bangunan tempat penampungan calon TKI laki-laki dan perempuan harus terpisah;
- b. ruang tidur untuk setiap orang minimal 7 m³;
- c. satu kamar tidur maksimal dihuni oleh 8 orang, dilengkapi dengan tempat tidur tunggal, kasur, bantal dan sprei, tempat pakaian/barang

- calon TKI, ventilasi, kipas angin, dan lampu penerangan yang cukup;
- d. lantai dan dinding tempat penampungan calon TKI harus bersih dan tidak lembab;
 - e. lokasi tempat penampungan jauh dari sumber pencemaran yang mengganggu kesehatan fisik dan mental;
 - f. pagar halaman tidak tertutup rapat dan dijagaselama 24 jam oleh satpam;
 - g. lokasi tempat penampungan dekat dengan jalan raya dan mudah dijangkau;
 - h. di halaman depan dipasang papan nama berukuran 100x200cm etinggi 300 cm dan diberi penerangan yang cukup;
 - i. menyediakan fasilitas :
 - Ruang administrasi untuk mengerjakan pekerjaan kantor;
 - 1) Penitipan barang berharga calon TKI;
 - 2) Papan daftar penghuni tempat penampungan;
 - 3) Ruang istirahat dengan TV/Radio;
 - 4) Ruang untuk penerima tamu;
 - 5) Ruang makan yang sehat dan bersih;
 - 6) Ruang dapur yang bersih dan layak pakai;
 - 7) Ruang ibadah;
 - 8) Air bersih untuk minum, cuci, dan mandi;
 - 9) Kamar mandi dan WC yang bersih dan tertutup;

- 10) Ruang cuci dan menjemur pakaian yang cukup;
 - 11) Penerangan ruangan dan halaman yang cukup;
 - 12) Alat pemadam kebakaran ringan (APAR);
 - 13) Sarana telekomunikasi berupa telepon permanen yang dapat diakses oleh calon TKI;
 - 14) Sarana transportasi berupa kendaraan roda empat; dan
 - 15) Ruang klinik.
- j. dilengkapi dengan tempat pembuangan sampah yang tertutup dengan jumlah yang memadai dan pada waktunya sampah harus dibuang ke pembuangan akhir atau dibakar di tempat yang aman; dan
- k. tersedia pintu darurat atau jalan keluar dengan arah buka keluar yang aman dari bahaya kebakaran.”

Jika kita kategorikan beberapa tanggung jawab yang harus dilakukan PPTKIS dalam perekrutan dan seleksi sebagai berikut:

- 1) PPTIKS yang akan melakukan rekrutmen harus memberikan informasi yang telah disetujui oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Informasi tersebut sekurang-kurangnya berisi tentang: Tata cara perekrutan, Dokumen yang diperlukan, Hak dan kewajiban Calon TKI/ TKI, Situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan, dan Tata cara perlindungan bagi TKI.
- 2) Perekrutan calon TKI oleh PPTKIS wajib dilakukan terhadap calon

TKI yang telah memenuhi persyaratan: berusia sekurang- kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang- kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun, sehat jasmani dan rohani, tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan, dan berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

- 3) Perekrutan dilakukan oleh PPTKIS berasal dari pencari kerja yang terdaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- 4) PPTKIS membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan diketahui oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- 5) Membiayai segala hal yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan calonTKI.

Selanjutnya PPTKIS dalam hal ini sesuai Undang-Undang No.39

Tahun 2004 dibebankan kewajiban sebagai berikut:

- 1) Apabila TKI belum memiliki kompetensi kerja sesuai persyaratan jabatan PPTKIS diwajibkan melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

2) Pendidikan dan pelatihan bagi Calon TKI dimaksudkan untuk:

- a. membekali, meningkatkan, dan mengembangkan ompetensikerja calon TKI.
- b. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan risiko bekerja di luar negeri;
- c. membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan;
- d. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dankewajiban calon TKI/TKI.

3) Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh PPTKIS atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan. Pendidikan dan pelatihan ini harus memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja.

Calon TKI memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang apabila lulus dalam sertifikasi kompetensi kerja.

- 4) Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja.
- 5) PPTKIS dilarang mempekerjakan calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan.

3. Pemerintah

Pemerintah Indonesia bertanggung jawab untuk mengawasi operasi agen tenaga kerja swasta/PPTKIS, menyediakan informasi bagi para pekerja, serta melakukan seleksi dan memberikan persetujuan bagi para pekerja yang berangkat ke luar negeri.⁴⁸

a. Lembaga Nasional (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi)

Kementerian Tenaga Kerja memiliki tanggung jawab untuk mengelolamigrasi tenaga kerja keluar negeri di Indonesia berdasarkan Undang-Undang No. 39 tahun 2004. Peran Kementerian Tenaga Kerja adalah untuk menetapkan standar serta mengembangkan aturan dan peraturan bagi pelaksanaan hukum dan penegakan hukum. Kementerian juga bertanggung jawab atas pengembangan kerjasama internasional dalam rangka perlindungan migran, misalnya negosiasi perjanjian bilateral, serta menentukan negara mana yang dapat menerima buruh migran Indonesia (Pasal 90).

⁴⁸ Bassina Farbenblum, Eleanor Taylor-Nicholson, dan Sarah H. Paoletti, *Migrant Worker Access to Justice Project (Proyek Akses Buruh Migran Terhadap Keadilan)*, Open Society Foundations, New York, NY 10019, Amerika Serikat, 2013. hlm. 48.

b. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja

Indonesia (BNP2TKI)

BNP2TKI bertanggung jawab untuk pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan buruh migran di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi, termasuk melakukan pemeriksaan dokumen, memberikan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) memberikan informasi pada calon dan buruh migran, mengelola keberangkatan dan kepulangan para buruh migran melalui pelabuhan Indonesia, serta melakukan penyelesaian masalah.

BNP2TKI juga menempatkan buruh migran yang direkrut melalui program rekrutmen antara pemerintah-kepemerintah. Berbeda dengan Kemenakertrans, BNP2TKI tidak memiliki wewenang penegakan hukum terhadap PPTKIS atau aktor-aktor lainnya.

a. Kementerian Luar Negeri (Kemenlu)

Kemenlu bertanggungjawab atas warga negara Indonesia di luar negeri, yang dilaksanakan terutama melalui kedutaan dan konsulat di negara tujuan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, tanggung jawab khusus kedutaan bagi pekerja migran mencakup:

- 1) Melakukan penilaian terhadap kualitas majikan dan Mitra Usaha tenaga kerja di negara tujuan yang mencari tenaga kerja Indonesia, serta melakukan akreditasi lembaga mitra.
- 2) Berdasarkan penilaian ini, memberikan persetujuan dokumen yang dipersyaratkan dalam penempatan (termasuk Perjanjian Penempatan dan Perjanjian Kerja)

sebelum memberikan ijin kepada pekerja untuk melakukan perjalanan ke negara tujuan (Pasal 25 ayat 2).

- 3) Mendokumentasikan kedatangan pekerja migran di negara tujuan, alamat, dan tanggal keberangkatan, setelah pekerja melaporkan kehadirannya di negara tersebut (Pasal 9(d)).
- 4) Penilaian mitra usaha tenaga kerja didasarkan pada apakah agen tenaga kerja mitra itu berbentuk badan hukum yang didirikan sesuai dengan Undang-Undang di negara tujuan (Pasal 24-Pasal 25 ayat 1).
- 5) Perwakilan RI harus menetapkan dan mengumumkan daftar mitra usaha yang bermasalah setiap tiga bulan (Pasal 25 ayat 3-4).⁴⁹

b. Dinas Tenaga Kerja Tingkat Provinsi (Disnaker) dan BP3TKI

Disnaker umumnya bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan semua aktivitas dan aktor yang terkait dengan penempatan dan perlindungan buruh migran yang berasal dari propinsi, termasuk mengkoordinasikan kerja BP3TKI.⁵⁰

Disnaker juga memberikan ijin kepada PPTKIS untuk merekrut calon buruh migran di propinsi tersebut. BP3TKI ini bertugas untuk melakukan implementasi, yaitu memberikan kemudahan pelayanan

⁴⁹ *Ibid.* hlm. 47

⁵⁰ Permenakertrans No. 14 Tahun 2010, Pasal 42.

pemrosesan seluruh dokumen penempatan pada provinsi ini.⁵¹

c. Dinas Tenaga Kerja Tingkat Kabupaten/Kota

Dinas Tenaga Kerja bertanggung jawab untuk menangani semua interaksi pemerintah dengan calon buruh migrant hingga seseorang secara resmi dipilih oleh PPTKIS.

Pertama, mereka memeriksa calon buruh migran, dan menyediakan kartu tanda pencari kerja. Mereka kemudian bertugas melakukan seleksi terhadap calon pekerja dengan PPTKIS yang berada dalam yurisdiksi mereka.⁵²

Setelah pekerja dipilih, Dinas Tenaga Kerja setempat memberikan persetujuan untuk persiapan pembuatan paspor, BP3TKI kemudian akan mempersiapkan dokumen yang relevan di tingkat provinsi.

A. Perlindungan Hukum Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

1. Sejarah Pengaturan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Berdasarkan Program AKAN (Antar Kerja Antar Negara)

Sejak 1970-an, secara resmi pemerintah melakukan pengerahan TKI dengan Program Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Dengan Peraturan Pemerintah, swasta diberikan kewenangan mengatur proses pengiriman TKI ke luar negeri. Pada masa ini,

⁵¹ *Ibid*, Pasal 1 ayat 8.

⁵² *Ibid*, Pasal 19 ayat 5

Program/ Seksi AKAN membentuk Divisi atau Satuan Tugas Timur Tengah dan Satuan Tugas Asia Pasifik.

Sementara pelayanan penempatan TKI ke luar negeri di daerah dilaksanakan oleh Kantor Wilayah Depnakertranskop untuk tingkat provinsi dan Kantor Depnakertranskop Tingkat II untuk kabupaten.⁵³

Pada 1986, Seksi AKAN berubah menjadi “Pusat AKAN” yang berada di bawah Sekretariat Jenderal Depnakertrans. Pusat AKAN dipimpin oleh pejabat setingkat eselon II dan bertugas melaksanakan penempatan TKI ke luar negeri. Di daerah pada tingkat provinsi/Kanwil, kegiatan penempatan TKI dilaksanakan oleh “Balai AKAN.”⁵⁴

Pada 1994 Pusat AKAN dibubarkan dan fungsinya diganti Direktorat Ekspor Jasa TKI (eselon II) di bawah Direktorat Jenderal Binapenta. Namun pada 1999 Direktorat Ekspor Jasa TKI diubah menjadi Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PTKLN).

2. Pengaturan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 dan Peraturan Terkait.

Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

⁵³ <http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/berita-foto-mainmenu-31/4054-sejarah-penempatan-tki-hingga-bnp2tki-.html>

⁵⁴ Sejarah Penempatan TKI Hingga BP2TKI”, <http://kampungtki.com/baca/27301>.

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Berkenaan dengan penempatan tenaga kerja di luar negeri, secara terperinci lebih lanjut diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, dinyatakan bahwa :

“Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan kepada keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia.”

Dalam pasal 5 ayat (1) Undang-undang nomor 39 tahun 2004 dinyatakan bahwa :

“Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.”

Dalam pasal 6 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 bahwa :

“Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri.”

Perlindungan terhadap TKI diatur dalam pasal 7 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 menyatakan bahwa:

pasal 7:

“Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6 pemerintah berkewajiban:

- a. menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri.
- b. mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI.
- c. membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri.
- d. melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan.
- e. memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.”

Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI beraskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia.

Menurut ketentuan pasal 30 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 dinyatakan bahwa :

Pasal 30 :

“Setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai- nilai kemanusiaan dan

kesusilaan serta peraturan perundang- undangan, baik di Indonesia maupun di negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27.”

Ketentuan tersebut secara eksplisit melarang penempatan TKI ke luar negeri yang tidak mempunyai keahlian. Ini berarti bahwa pelaksanaan penempatan TKI haruslah dilakukan dengan sangat maksimal agar perlindungan TKI terjamin.

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ⁵⁵ yang diberikan pemerintah dalam rangka penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dimulai sejak prapenempatan, masa penempatan sampai dengan purna penempatan, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 77 Undang- Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sebagai berikut :

Pasal 77 :

“ayat (1) bahwa setiap calon TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang- perundangan.

ayat (2) bahwa perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan sampai dengan purna penempatan.”

Peraturan yang terkait dengan perlindungan dan penempatan tenaga kerja

⁵⁵ Hadi Subhan, *Pengkajian Hukum Tentang Perlindungan TKI* BPHN Kemenhumham, 2012, hlm. 15-17.

antara lain

- 1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri.
- 2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional.
- 3) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.
- 4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.
- 5) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pencegahan Tindak Pidana Perdagangan Orang.
- 6) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan Republik Indonesia.
- 7) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan.
- 8) Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.
- 9) Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).
- 10) Instruksi Presiden No. 06 Tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- 11) Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia.
- 12) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia
- 13) Nomor : PER.07/MEN/III/2005 tentang Ketentuan Sanksi Administratif

dan Tata Cara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

- 14) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.07/MEN/IV/2005 tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia.
- 15) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.32/MEN/XI/2006 tentang Rencana Kerja Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Sarana dan Prasarana Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
- 16) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.10/MEN/V/2009 tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan dan Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
- 17) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- 18) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.
- 19) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- 20) Peraturan Menteri Luar Negeri No. 04 Tahun 2008 tentang Pelayanan Warga pada Perwakilan RI di Luar Negeri.
- 21) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor

KEP-261/MEN/XI/2010 tentang Penunjukan Pejabat Penerbit Surat Ijin Pengerahan.

22) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-262/MEN/XI/2010 tentang Penunjukan Pejabat Penerbit Ijin Penempatan TKIdi Luar Negeri untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri.

23) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor SE-04/MEN/IV/2011 tentang Pengetatan Penempatan Dalam Peningkatan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

3. Pandangan Para Ahli Mengenai Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

Menurut Satjipto Rahardjo yang dimaksud dengan perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untukbertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.⁵⁶

Muchsin menyebut Perlindungan hukum sebagai kegiatan untuk melindungi individu dengan menyerasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah- kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.⁵⁷Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum,

⁵⁶ Satjipto Rahardjo, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hlm.121

⁵⁷ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor diIndonesia.*:Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, hlm. 14.

Menurut teori konvensional, tujuan hukum adalah mewujudkan keadilan (*rechtsgerechtigheid*), kemanfaatan (*rechtsutiliteit*) dan kepastian hukum .

Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur, dalam arti, ditentukan keluasannya dan kedalamannya. Kekuasaan yang demikian itulah yang disebut hak. Tetapi tidak di setiap kekuasaan dalam masyarakat bisa disebut sebagai hak, melainkan hanya kekuasaan tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu pada seseorang.⁵⁸

Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.” Menurut Muchsin, “ perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah- kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.”

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek- subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang

⁵⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm. 89

berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

2. Perlindungan Hukum Represif.

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Hukum sangat berperan dalam menciptakan dan memperbaharui tatanan masyarakat, bahkan hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Pendapat Sunaryati Hartono mengatakan bahwa hukum dibutuhkan untuk melindungi mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan

sosial.⁵⁹

Mekanisme Penempatan TKI Menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 :

1. Pra penempatan

Tahap Pra Penempatan TKI diatur dalam Pasal 31

Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, sebagai berikut :

Pasal 31

“ Kegiatan pra penempatan TKI di luar negeri meliputi:

1. pengurusan SIP;
2. perekrutan dan seleksi;
3. pendidikan dan pelatihan kerja;
4. pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
5. pengurusan dokumen;
6. uji kompetensi;
7. pembekalan akhir pemberangkatan (PAP); dan
8. pemberangkatan.”

2. Penempatan

Tahap penempatan TKI diatur dalam Pasal 71 dan Pasal 72

Undang- Undang No. 39 Tahun 2004, sebagai berikut :

Pasal 71

“ Setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan

Republik Indonesia di negara tujuan.Kewajiban untuk melaporkan

⁵⁹ Lili Rasjidi dan I.B Wisa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, RemajaRusdakarya, Bandung, 1993, hlm. 118.

kedatangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi TKI yang bekerja pada Pengguna Perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.”

Pasal 72

“ Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan.”

3. Purna penempatan

Pada tahapan ini, PJTKI mempunyai kewajiban untuk melaporkan kepulangan para TKI, hal tersebut diatur dalam pasal 74 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, sebagai berikut:

Pasal 74

- (1) Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia negara tujuan.
- (2) Pelaporan bagi TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.
- (3) Konsep dan Teori Pengawasan Pemerintah

Menurut Sondang P. Siagian pengawasan adalah proses pengamatan dari pengamatan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Fungsi pengawasan adalah mencegah dan menindak segala bentuk penyimpangan tugas-

tugas pemerintahan dari yang telah digariskan dan menghindari/mengoreksi kekeliruan baik yang disengaja atau tidak dalam rangka administrasi negara. Tujuan pengawasan adalah untuk mengetahui tercapainya tujuan negara.⁶⁰

Pengawasan dari segi kedudukan badan/organ terdiri dari pengawasan intern dan pengawasan ekstern. Dari segi waktu pelaksanaan adalah pengawasan preventif (*a-priori*) dan pengawasan represif (*a-posteriori*).

1. Pengawasan intern adalah pengawasan yang dilakukan oleh suatu badan yang secara organisatoris atau struktural masih termasuk dalam lingkungan pemerintah sendiri.
2. Pengawasan ekstern adalah pengawasan yang dilakukan oleh organ/lembaga yang secara organisatoris/struktural berada di luar pemerintah (dalam arti eksekutif).
3. Pengawasan Preventif
Dilakukan sebelum dilakukannya/dikeluarkannya suatu keputusan/penetapan pemerintah. Contoh: Setiap perda harus dilakukan evaluasi dan klarifikasi terlebih dahulu kepada menteri/gubernur.
4. Pengawasan Represif
Dilakukan setelah dilakukannya atau dikeluarkannya suatu keputusan/penetapan pemerintah. Contoh: Pembatalan keputusan oleh

⁶⁰ <http://justiceforsociaty.blogspot.com/2010/03/perbuatan-pemerintah-dan-pengawasan-han.html>. diakses pada hari jumat 15 Agustus 2014

PTUN, Interpelasi DPR atas kebijakan pemerintah.⁶¹

Pengawasan pemerintah terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI ini diatur pada Pasal 92 Undang- Undang No.39 Tahun 2004.

Menurut pasal 92 disebutkan bahwa :

“Pasal 92

- (1) Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota.
- (2) Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.
- (3) Pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.”

⁶¹ *Ibid.* hlm .103

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Legal dokumen pendirian PT. Graha Cipta Utama Tangerang Banten (International Labour Supplier Manpower And General Contra Contractor).

Berkantor pusat di kota Tangerang Banten Berdasarkan keputusan Menteri Ketenagakerjaan republik Indonesia Nomor 52 Tahun 1999 Tentang Perubahan Surat Izin Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada PT. Graha Cipta Utama memutuskan Garaha Cipta Utama dengan pendirian Akta Notaris Nomor 2 tanggal 22 Maret 2018 berkedudukan di Kota Tangerang Banten dan telah di catat dan diterima dalam sistim administrasi badan hukum .Berawal dari pembelian saham PT dari pemilik PT yang lama H.Agusta Tjahyono ke pemilik PT yang baru oleh Hendra Wijanarko yang bermula awal PT. Cahaya Fajar beralamat di Jalan Raya Mampang Prapatan Jakarta Selatan . Setelah perubahan Akta nama perusahaan oleh pemilik yang baru.

Adapun struktur organisasi untuk PT Graha Cipta Utama adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Cabang.
- b. Sekretaris.
- c. Bendahara.
- d. Bagian operasional
- e. Bagian Administrasi umum

f. Legal Administrasi

Wilayah Jawa barat termasuk salah satu pemberi sumbangsih tenaga kerja Indonesia terbesar untuk sumber devisa di Indonesia dan khususnya di wilayah 3 Cirebon Indramayu ini termasuk terbesar untuk wilayah Jawa Barat. Penelitian tentang proses pengiriman TKI ke luar negeri di PT Graha Cipta Utama berawal dari banyaknya kekurangan lapangan pekerjaan di daerah.

Salah satu yang menjadi pemikiran tenaga kerja Indonesia di luar negeri yaitu banyak dari masyarakat berpikir dan tertarik dengan penghasilan yang besar dengan alasan nilai mata uang/Kurs (Currency) di luar negeri lebih besar dibanding dengan negara Indonesia. Tenaga kerja Indonesia pun yang sudah ke kampung halaman Indonesia menjadi sukses sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan primer, sekunder dan tertier sudah bisa terpenuhi contohnya membangun rumah, membeli tanah dan membuka usaha sendiri.

Banyak juga beberapa cerita TKI yang tidak sukses mengalami nasib yang kurang beruntung di luar negeri contohnya tidak di gaji, mengalami pelecehan seksual, tidak di beri makanan, dan juga kekerasan dari perlakuan majikan; sehingga TKI tersebut pulang ke tanah air dengan tangan hampa dan lebih tragis nya TKI tersebut meninggalkan hutang di rumah sehingga tidak bisa membayar hutang.

B. Proses perekrutan calon TKI/PMI

PT. Graha Cipta Utama sendiri secara khusus memproses calon TKI untuk negara tujuan asean yang meliputi hongkong, singapura dan Malaysia. Sistem perekrutan yaitu dengan mengisi dan mendaftar di PT. Graha Cipta Utama . Calon TKI datang sendiri langsung ke PT, karena calon TKI tersebut mendapat info dari media social atau yang selama ini sudah berkembang pesat .Terutama yang paling banyak dilakukan oleh perekrut yang didaerah yang di kenal dengan namanya sponsor TKI/calor TKI. Setelah calon TKI sudah datang ke kantor; staf kantor PT akan melakukan pendaftaran dengan mengisi formulir biodata calon TKI, pengukuran berat badan dan di ukur tinggi badan. Selanjutnya akan dilakukan proses wawancara/Interview berisi tanya jawab seputar umur, pengalaman pekerjaan dan keahlian apa yang bisa dilakukan calon PMI/TKI tersebut. Setelah selesai proses wawancara akan dilakukan pemeriksaan berkas- berkas kelengkapan calon PMI/TKI oleh petugas/staf kantor .

Dalam pemeriksaan dokumen staf kantor akan mengecek kelengkapan dokumen, kalau di nyatakan ada kekurangan atau kesalahan dokumen maka akan diberitahukan ke calon TKI tersebut dan akan diberitahukan kepada sponsor/calor. Perlu diketahui sesuai dengan aturan dan undang- undang yang berlaku untuk proses TKI informal/pembantu rumah tangga syarat minimal 21 tahun keatas tidak boleh kurang walaupun 1 minggu. Pemberkasan yang terakhir akan dilakukan MCU (Medical

Check Up) di klinik/ RS yang sudah ada kerjasama dengan PT. Hasil medical check up akan keluar di hari berikutnya/1 hari. Hasil dari medical check up kalau ada calon TKI/PMI yang Unfit / tidak sehat pihak PT akan memberitahu ke calon TKI dengan kriteria kalau penyakit tersebut ringan/biasa maka akan di sarankan untuk berobat lagi sampai benar-benar di nyatakan sembuh atau fit saat medical check up.

Beberapa jenis penyakit yang serius dan dikatakan unfit seperti HBsag/HIV/AIDS/Paru-paru kronis/flek paru/TBC secara otomatis akan di tolak oleh pihak PT dan tidak akan dilanjutkan proses. Bagi calon TKI yang hasil medical check up di nyatakan fit maka akan dilakukan proses lanjutan seperti calon TKI akan dibawa untuk proses rekom, pembuatan ID di Disnaker daerah masing-masing sesuai dengan alamat domisili calon TKI.

Setelah proses rekom ID; Disnaker akan mengeluarkan nomor ID calon TKI, dan akan mengeluarkan surat rekomendasi untuk calon TKI untuk proses pembuatan paspor di kantor Imigrasi (Immigration Office) Biasanya pembuatan paspor akan dilakukan di kantor imigrasi daerah masing-masing calon TKI dengan dasar aturan pemerintah yang sekarang tujuannya untuk mempermudah calon TKI/PMI proses di daerah masing-masing sesuai domisili. Maka sekarang di tiap daerah yang banyak mengirimkan Calon TKI/PMI sudah di buka namanya LTSP/LTSA (Layanan Terpadu Satu Pintu Layanan Terpadu Satu Atap). Yang mana layanan LTSP/LTSA terdapat beberapa pelayanan instansi menjadi satu

diantaranya Disdukcapil, Disnaker, Imigrasi, BP2MI, Kepolisian dan sangat diharapkan dengan adanya pelayanan satu atap/satu pintu dapat mempercepat proses birokrasi diharapkan agar lebih baik lagi.

Setelah proses rekom ID calon TKI/PMI dan paspor selesai di buat artinya calon TKI/PMI tersebut sudah dinyatakan siap dan selanjutnya akan mengikuti ujian di BLK (Balai Latihan Kerja) yang sudah tersertifikasi oleh BP2PMI dan sudah ada kerjasama dengan PT. Pelatihan dan keterampilan kerja kepada calon TKI/PMI akan dilakukan di BLK dan setelah dinyatakan lulus akan di keluarkan sertifikat dari BLK.

Sebelum pemberangkatan akan di buat BPJS Ketenagakerjaan dengan tujuan untuk melindungi cpmi dari awal pemberangkatan sampai cpmi itu pulang lagi ke Indonesia.

Setelah dokumen dinyatakan siap ; semua calon pekerja migran Indonesia akan dicarikan majikan biasanya proses pencarian majikan itu pihak PT akan mengirimkan biodata lengkap cpmi beserta foto ke pihak agency di negara penempatan yang sudah kerjasama dengan PT. Dari pihak agency tersebut lah yang akan mencarikan majikan untuk calon pmi tersebut.

Sambil menunggu pencarian majikan , biasanya calon TKI/PMI akan di tampung di PT sambil melakukan pembelajaran bahasa dan melakukan praktek latihan tata cara kerja di negara penempatan. Sudah sangat jelas Negara Indonesia dan Negara penempatan ada perbedaan tata cara kerja adat istiadat, budaya dan kebiasaan orang luar. Sehingga nanti diharapkan cpmi tersebut sampai di Negara penempatan sudah siap kerja.

Kemudahan sambil berjalannya proses di PT, pihak PT juga akan intens berhubungan dengan pihak agency untuk memasarkan cpmi. Biasanya pihak agency akan memberitahu pihak PT bahwa ada cpmi atas nama calon TKI tersebut sudah ada pihak majikan yang minat dan kadang pihak agency/majikan menginginkan interview langsung calon TKI untuk memastikan kesanggupan. Kalau sudah sama- sama sepakat antara calon TKI dan majikan maka dinyatakan Calon TKI/PMI tersebut sudah dinyatakan mendapat majikan.

Proses selanjutnya pihak agency akan mengurus kontrak kerja dan akan meminta legalisir job dari Depnaker Negara tersebut, setelah berkas keluar baru diminta legalisir berkas juga dari kedubes Indonesia di Negara penempatan setelah itu baru dikirimkan overing job/work permit dan akan dikirim ke PT di Indonesia.

Setelah job over di PT pihak PT akan melegalisir job tersebut ke bp2pmi setelah selesai dilegalisir job, baru pihak PT akan mendaftarkan calon cpmi tersebut utk apply visa, biasanya utk apply visa itu PT juga akan melengkapi berkas-berkas yang dibutuhkan oleh pihak kedutaan seperti KTP,akta lahir, sertifikat Medical Check Up ,Paspor, surat ijin orang tua/wali, Perlu diketahui ada beberapa Negara tujuan yang meminta SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian) polda setelah berkas untuk apply visa lengkap , baru di daftarkan di kedutaan untuk jadwal apply visa. Setelah keluar jadwal apply visa cpmi tersebut dibawa kekedutaan Negara penempatan untuk wawancara dan sidik jari visa kalo tidak ada masalah berkas visa calon TKI/PMI akan dikeluarkan dalam 4 hari kerja.

Setelah visa keluar pihak PT akan melanjutkan proses cpmi selanjutnya

yaitu utk OPP. Untuk OPP biasanya pihak PT juga akan melengkapi dulu berkas-berkas yang dibutuhkan diantaranya surat permohonan dari PT untuk bisa ikut OPP ditujukan ke BP2PMI daftar nominasi cpmi, paspor, ktp, kk, akte lahir, ijazah, perjanjian kerja perjanjian penempatan, visa kerja spt MCU, surat izin ortu/wali, buku nikah dan sertifikasi kompetensi, setelah berkas lengkap semua didaftarkan baru keluar jadwal OPP untuk calon TKI/PMI.

Berikutnya setelah selesai OPP pihak PT akan berkoordinasi dengan pihak agency dan majikan Negara penempatan kapan di berangkatkan, kalo sdh ada jadwal baru pihak PT akan memastikan tiket pesawat baru cpmi tersebut, diantar ke bandara oleh petugas PT untuk penerbangan ke Negara tujuannya.

Demikian proses cpmi yang sesuai prosedur sesuai dengan peraturan pemerintah yang memerlukan banyak keluar tenaga dan pikiran juga dan membutuhkan waktu yang tidak sebentar, biasanya estimasi dari cpmi mendaftar sampai proses terbang memakan waktu 1-5 bulan.

Di PT Graha Cipta Utama tersebut memproses cpmi informal tujuan hongkong dengan perincian biaya yang dikeluarkan oleh pihak PT untuk memproses 1 cpmi dibutuhkan biaya meliputi untuk rekom ID, paspor, OPP leges job, ujian serftifikasi BLK sebesar 3 jt, cpmi akan dapat pinjaman 3 juta fee utk sponsor/calor pmi untuk perekrutan 1 orang mendapat 5 juta untuk koordinator sponsor 1 jt, BPJS cpmi 450 ribu jadi total +- 12 juta yang nantinya pmi kalo sudah sampe Negara tujuan hongkong akan mendapatkan gaji pokok 4500\$HK dan akan dikenakan potong gaji sama PT dengan perincian biaya proses selama 4 bulan dikenai potongan sesuai aturan BP2PMI sebesar 2500\$HK yang mana kurs

1 \$HK : 1800 fluktuatif / naik turun.

Dari sekian panjangnya waktu dan proses untuk cpmi yang resmi dan sesuai dengan prosedur pemerintah tersebut akan setimpal dengan apa yang akan didapatkan pmi tersebut di Negara penempatan. Mereka akan mendapatkan gaji yang layak , bonus tahunan, cuti tahunan dan juga perlindungan diri jika ada sesuatu hal yang tidak diinginkan oleh pmi tersebut sampai pmi tersebut meninggal dunia dinegara tujuan akan di urus pemulangan jenazahnya dan juga akan di berikan hak- hak yang masih dimiliki pmi tersebut sampai mendapatkan santunan dari majikan pemerintah Negara penempatan bahkan sampai di Indonesia pun akan mendapatkan santunan karena sudah di daftarkan BPJS ketenagakerjaan sebelum berangkat menjadi pmi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan penanggung jawab PT di jelaskan proses rekrutmen yang tidak sesuai prosedur biasanya dilakukan secara terselubung dengan label pengiriman calon TKI yang selanjutnya dinamakan dengan perdagangan manusia (*human trafficking*). Walaupun pemerintah sudah memberikan aturan dan kemudahan regulasi masih ada juga beberapa oknum PT dan oknum perekrut dilapangan yang bermain kotor dengan memanfaatkan keadaan.

Pelaku tindak perdagangan orang biasanya orang- orang yang berdiri sendiri, seperti calo/mafia yang mempunyai jaringan dengan PJTKIS, orang-orang yang merupakan pengurus atau bahkan pimpinan dari PJTKIS, oknum birokrat dan oknum aparat keamanan seperti TNI, Polri, Kejaksaan, dan Hakim (secara tidak langsung), pimpinan atau pemilik PJTKI ini biasanya mempunyai hubungan

yang erat dengan pejabat di lembaga pemerintah terkait seperti Kemnakertrans, BNP2TKI, dan Polri, sehingga tindakan kejahatan mereka selalu terlindungi, hal ini dilakukan semata-mata untuk mendapatkan keuntungan secara ekonomi.

Ketidaktahuan cpmi juga tidak di pungkiri karena faktor SDM (Sumber Daya Manusia) dan terutama faktor ekonomi yang mendesak apalagi kalau sudah berurusan dengan perut hal apapun jika berpikir pendek bisa dilakukan dengan iming bujuk rayu pemberangkatan yang serba cepat dan tidak membutuhkan banyak dokumen pendukung, kadang umur masih belum cukup umur di buat sudah cukup umur sehingga bisa di proses. Faktor kemiskinanlah yang mendorong orang untuk mengadu nasib ke luar negeri.

Ada beberapa hal internal yang penulis sampaikan disini bahwa biasanya didalam proses perekrutan yang tidak sesuai prosedur calon TKI/PMI tersebut apabila dalam hal proses dokumen tidak memenuhi syarat sebagai calon TKI/PMI , beberapa oknum yang bermain nakal/mafia akan membuat dokumen atau merubah dokumen. Beberapa contoh untuk merubah dokumen seperti KTP, Kartu Keluarga, Akta lahir, Ijazah, Surat Ijin dari orang tua/Wali, dan dokumen pendukung lain seperti sertifikat ketrampilan.

Disinilah awal proses cpmi tidak sesuai prosedur berawal. Biasanya cpmi dibujuk rayu oleh sponsor/calor TKI untuk di berangkatkan ke Negara penempatan yang tidak ada MoU (Memorandum of Understanding) dan yang sudah ada MoU dengan negara penempatan tetapi tetap tidak ada pengiriman calon TKI/PMI serta sponsor/calor juga tidak akan bisa bermain /memproses kalo PJTKI tersebut juga tidak memberikan lampu hijau untuk bermain di proses yang tidak sesuai prosedur

(Unprocedure).

Menjadi calon TKI/PMI yang tidak sesuai prosedur mudah yang penting calon TKI tersebut mau dan setuju dengan persyaratan jg lebih mudah biasanya cpmidiminta ktp, kk, akte lahir saja, dan tidak ada surat ijin ortu/wali walaupun ada surat ijin itu tidak harus diketahui pihak kepala desa, cpmi yang umurnya belum cukup umur biasanya sponsor akan membuat dokumen sesuai umur agar bisa di proses. Setelah lengkap semua berkas cpmi tidak dibawa ke Disnaker setempat untuk proses rekom ID tetapi langsung dibuatkan paspor saja, setelah paspor keluar pihak PJTKI akan berkoordinasi dengan agency negara penempatan dan mengajukan visa agar visa calon TKI/PMI tersebut bisa diterbitkan. CPMI tersebut akan dibelikan tiket pesawat lebih cepat di terbangkan ke Negara penempatan. Sesampainya di Negara penempatan cpmi tersebut akan di jemput sama agency Negara penempatan.

Berbeda halnya dengan proses sesuai prosedur cpmi setelah sampai di Negara tujuan langsung di jemput agency ke rumah majikan masing-masing sesuai dengan perjanjian kontrak. CPMI unprosedural biasanya akan ditampung terlebih dahulu di rumah agency; baru agency akan menjual/mencarikan majikannya sehingga banyak terjadi pmi yang kalau kurang beruntung akan mendapatkan majikan yang tidak baik dan menyebabkan gaji tidak dibayarkan, penganiayaan, pelecehan seksual, kekerasan, dan juga sering terjadi pembunuhan oleh pihak majikan.

Setelah semuanya itu terjadi cpmi tersebut barulah akan menyadari apa yang terjadi pada dirinya. Terkadang pihak majikan tidak memberikan

komunikasi kepada keluarga di Indonesia sehingga banyak terjadi pmi yang hilang kontak dengan keluarga di Indonesia, bertahun-tahun bahkan ada juga yang sampai puluhan tahun karena untuk melacak keadaan pmi yang prosesnya tidak sesuai prosedur agak susah karena tidak ada nya rekam ID TKI sehingga pihak yang berwenang seperti BP2PMI kesulitan untuk mencari keberadaan PMI tersebut.

C . Implementasi yuridis terhadap proses penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri

Pada Bab II penulis telah uraikan dengan jelas berbagai perangkat hukum baik nasional maupun internasional yang mendasari pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Penjelasan tersebut memberikan pemahaman bahwa penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan suatu kegiatan yang dibatasi oleh rambu-rambu hukum, baik hukum nasional maupun hukum internasional. Dengan demikian, bagaimana mekanisme penempatan dan perlindungan dilakukan bagi TKI adalah suatu hal yang sangat penting, karena pada aturan mekanisme inilah nantinya dapat diuji apakah penempatan dan perlindungan TKI telah dilaksanakan dengan benar.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, berikut ini akan dijelaskan mekanisme penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dapat dilihat dalam UU No, 39 Tahun 2004, yang selanjutnya diatur lebih teknis dalam Permenakertrans No. 14 Tahun 2010.

1. Penempatan

Kebijaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri menjadi salah satu usaha

nasional strategis untuk mengatasi kelangkaan kesempatan kerja dan pengangguran di dalam negeri. Kebijakan ini didasarkan pada prospek peluang kerja ke luar negeri yang terbuka luas di beberapa negara pada beberapa sektor diantaranya perkebunan, industri, kelautan, transportasi, perhotelan, konstruksi, pertambangan, migas dan kesehatan.

Penempatan tenaga kerja Indonesia dengan memperhatikan perlindungan dan pembelaan untuk mencegah timbulnya eksploitasi tenaga kerja. Yudo Swasono; 1998 mengemukakan; bahwa dalam kerangka pembangunan, penempatan tenaga kerja Indonesia diselenggarakan secara tertib dan efisien untuk :

- 
- a. Meningkatkan perlindungan.
 - b. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.
 - c. Perluasan lapangan kerja.
 - d. Meningkatkan kualitas tenaga kerja.
 - e. Peningkatan devisa Negara dengan memperhatikan harkat dan martabat manusia, bangsa dan Negara.
 - f. Meningkatkan upah dan kondisi kerja yang lebih baik bagi pekerja.
 - g. Mengurangi biaya pengiriman.
 - h. Menyediakan jaring pengaman bagi pekerja dan keluarganya.
 - i. Mengurangi tenaga kerja Indonesia ilegal atau tenaga kerja Indonesia biaya dokumen yang sah.

- j. Meningkatkan jumlah tenaga kerja Indonesia yang dikirim dan meningkatkan devisa negara tujuan penempatan.
- k. Meningkatkan tingkat keterampilan tenaga kerja Indonesia secara gradual.
- l. Penempatan TKI sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk penggunaan tenaga kerja di dalam negeri dan masadepan.

Menurut kedua peraturan perundang-undangan tersebut di atas, terdapat setidaknya tiga kelompok besar tahapan yang harus dilaksanakan dalam proses penempatan, yakni: (1) persiapan, (2) perekrutan, dan (3) pemberangkatan.

a. Persiapan

Langkah pertama yang harus dilakukan oleh PPTKIS sebelum melakukan proses penempatan TKI ke luar negeri adalah memperoleh Surat Ijin Pengerahan (SIP) dari Menakertrans. Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh PPTKIS untuk memperoleh SIP termaksud, yakni::

- 1) Memiliki perjanjian kerjasama penempatan (recruitment agreement) yang sudah disetujui oleh KBRI atau Perwakilan RI di negara tujuan.
- 2) Memiliki surat permintaan tenaga kerja (job order/visa wakalah/demand letter) dari calon pengguna yang sudah disetujui oleh KBRI atau Perwakilan RI di negara tujuan.

- 3) Memiliki Rancangan Perjanjian Penempatan antara calon pengguna atau agency di luar negeri dengan PPTKIS.
- 4) Memiliki Rancangan Perjanjian Kerja antara calon pengguna dan calon TKI (CTKI) yang sudah memperoleh persetujuan dari Perwakilan RI di negara tujuan).

Berdasarkan ketentuan ini, maka PPTKIS tidak diperkenankan melakukan penempatan TKI ke luar negeri tanpa memiliki SIP. PPTKIS yang melanggar ketentuan ini akan mendapat sanksi tegas berupa pencabutan SIPPTKI, yang berarti PPTKIS tersebut tidak boleh beroperasi lagi (lihat Paragraph. V mengenai sanksi). Selanjutnya, sambil menunjukkan SIP yang telah diperoleh, PPTKIS menyampaikan maksudnya untuk merekrut CTKI kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kota dimana PPTKIS akan merekrut CTKI sambil menunjukkan SIP.

b. Perekrutan

Dengan telah memenuhi persyaratan tersebut di atas, maka PPTKIS sudah memiliki dasar hukum yang kuat untuk melakukan tahap perekrutan CTKI sebagai salah satu bagian dari proses penempatan TKI ke luar negeri. Langkah-langkah yang harus dilakukan oleh PPTKIS dalam tahapan perekrutan ini cukup banyak, dan bersifat sangat ketat karena kualitas TKI yang akan ditempatkan sangat tergantung pada tahapan ini. Demikian ketatnya persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi dalam setiap langkah yang tercakup dalam tahapan ini, sehingga ada beberapa diantaranya yang mengandung sanksi, mulai dari peringatan sampai pencabutan SIPPTKI.

Penjelasan mengenai sanksi ini akan diuraikan secara tersendiri pada Paragraph. V.

1) Sosialisasi atau penyuluhan

Agar kesempatan kerja di luar negeri dapat diketahui oleh masyarakat luas, maka Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota bersama-sama dengan PPTKIS harus melakukan sosialisasi atau penyuluhan. Hal-hal yang perlu disampaikan dalam sosialisasi atau penyuluhan ini adalah:

(1) persyaratan dan dokumen yang diperlukan untuk bekerja di luar negeri, (2) hak dan kewajiban CTKI/TKI; (3) situasi, kondisi dan risiko di negara tujuan; dan (4) tata cara perlindungan bagi TKI.

Sosialisasi atau penyuluhan ini sangat penting karena ia dapat menjadi saringan pertama dalam tahapan perekrutan, dimana masyarakat yang merasa dirinya tidak memenuhi persyaratan tidak akan mendaftarkan dirinya ke Dinas Ketenagakerjaan setempat.

2) Pendaftaran CTKI yang berminat

Masyarakat yang berminat dan merasa dirinya telah memenuhi persyaratan awal untuk bekerja di luar negeri, mendatangi dan mendaftarkan dirinya ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat sebagai pencari kerja dengan prosedur dan persyaratan yang sama dengan pencari kerja biasa, yakni: Umur minimal 18 Tahun, atau 21 Tahun (bagi yang akan bekerja pada perorangan) yang dibuktikan dengan KTP dan Akte kelahiran./Surat Kenal Lahir. Memiliki Surat Keterangan Sehat dan lain-lain

3) Penseleksian CTKI

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan PPTKIS melakukan penseleksian CTKI dari daftar pencari kerja yang sudah tercatat di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dasar penseleksian adalah sebagaimana ditentukan dalam UU No. 39 Tahun 2004, yakni:

(1) berusia sekurang-kurangnya 18 tahun, (2) sehat jasmani dan rohani, (3) berusia sekurang-kurangnya 21 tahun bagi CTKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perorangan, (4) tidak dalam keadaan hamil bagi perempuan, (5) sekurang-kurangnya lulus SLTP atau yang sederajat.

4) Penanda-tanganan Perjanjian Penempatan

CTKI yang sudah memenuhi persyaratan dan menyatakan bersedia untuk ditempatkan di luar negeri menanda-tangani Perjanjian Penempatan bersama-sama dengan PPTKIS, serta diketahui oleh Dinas Ketenagakerjaan setempat.

5) Pemberian rekomendasi Paspor

Selanjutnya, sebagai bahan pengurusan Paspor bagi CTKI, maka Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota menerbitkan Rekomendasi Paspor.

6) Pemeriksaan kesehatan dan psikologi CTKI

Untuk menjamin kesehatan fisik dan psikologi setiap CTKI, maka mereka harus menjalani proses berikutnya yaitu pemeriksaan

kesehatan dan psikologi (medical check-up) di lembaga yang ditunjuk pemerintah.

7) Memasukkan CTKI dalam penampungan/asrama

Khusus bagi CTKI yang akan ditempatkan pada pengguna perorangan, setelah lulus pemeriksaan kesehatan dan psikologi wajib masuk penampungan/asrama milik PPTKIS, dimana proses berikutnya akan dilaksanakan. Penjelasan mengenai asrama atau penampungan ini akan diuraikan lebih lengkap dan jelas pada Paragraf. V. *(Ketentuan ini tidak berlaku bagi CTKI yang akan ditempatkan pada pengguna badan usaha.)*

8) Pelatihan

CTKI yang sudah memenuhi persyaratan sampai dengan langkah tersebut di atas dan akan ditempatkan pada pengguna perorangan, wajib mengikuti langkah berikutnya yaitu pelatihan keterampilan apabila belum memiliki kompetensi sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dijalankannya. Pelatihan ini dilakukan oleh PPTKIS sendiri atau oleh lembaga pelatihan yang telah memenuhi persyaratan. *(Ketentuan ini tidak berlaku bagi CTKI yang sudah memiliki kompetensi sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dijalankannya dengan menunjukkan sertifikat kompetensi, dan bagi CTKI yang akan ditempatkan pada pengguna badan usaha.)*

9) Uji kompetensi

Selanjutnya, setiap CTKI yang menjalani pelatihan wajib

menjalani proses berikutnya yaitu uji kompetensi. Langkah ini dilakukan untuk memastikan apakah CTKI sudah dapat dianggap memenuhi kualifikasi keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang akan dipegangnya di luar negeri. Oleh karena itu, UU No. 39 Tahun 2004 menentukan bahwa uji kompetensi hanya dapat dilakukan oleh lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah.

Apabila dalam pengujian tersebut CTKI dinyatakan sudah memenuhi kompetensi untuk jenis pekerjaan yang akan dijalankannya, maka ia akan memperoleh sertifikat kompetensi. *(Ketentuan ini tidak berlaku bagi CTKI yang sudah memiliki kompetensi sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dijalankannya dengan menunjukkan sertifikat kompetensi, dan bagi CTKI yang akan ditempatkan pada pengguna badan usaha.)*

- 10) Mengikuti sertakan CTKI dalam Asuransi CTKI Langkah berikutnya dalam tahap perekrutan ini adalah mengikuti sertakan CTKI dalam program Asuransi TKI pada Maskapai Asuransi yang sudah ditunjuk oleh pemerintah.
- 11) Pengurusan Paspor CTKI
Berdasarkan Rekomendasi Paspor yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan, CTKI atau PPTKIS mengurus penerbitan Paspor CTKI ke Kantor Imigrasi.
- 12) Pengurusan Visa Kerja CTKI
Setelah memperoleh Paspor, CTKI atau PPTKIS mengurus Visa Kerja CTKI ke Kantor Kedutaan atau Perwakilan Negara Tujuan, dengan membawa persyaratan untuk itu, termasuk Curriculum Vitae (CV) CTKI.

13) Pembayaran DP3TKI dan Asuransi TKI

Dengan diperolehnya Paspor dan Visa Kerja, kemungkinan bagi CTKI untuk bekerja di luar negeri sudah semakin terbuka. Untuk itu, CTKI diminta untuk memenuhi persyaratan berikutnya, yaitu membayar Dana Pembinaan, Penempatan, dan Perlindungan TKI (DP3TKI) sebagai Pendapatan Negara Bukan Pajak (*akan tetapi, kewajiban ini sedang dalam pembahasan, dan kemungkinan akan ditiadakan pada tahun mendatang*). Bersamaan dengan itu pula CTKI membayarkan premi Asuransi TKI pada Maskapai Asuransi yang ditunjuk oleh pemerintah.

14) Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Dengan selesainya langkah-langkah tersebut di atas, kini pemberangkatan TKI ke luar negeri tinggal menunggu saatnya. Namun masih ada satu langkah penting yang harus dilakukan untuk meyakinkan kesiapan CTKI melakukan pekerjaannya di luar negeri, yaitu Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).

Sebagaimana dinyatakan Pasal 69 ayat (1) UU No. 39 Tahun 2004, PPTKIS wajib mengikut sertakan tenaga kerja Indonesia yang akan diberangkatan ke luar negeri dalam PAP. Dan Pasal 69 ayat (2) dinyatakan pula, bahwa untuk memberi pemahaman dan pendalaman terhadap: (1) Peraturan perundang-undangan di Negara tujuan dan (2) Materi/isi perjanjian kerja. Secara rinci, materi yang harus diberikan dalam PAP adalah:

- a. Pembinaan Mental Kerohanian.
- b. Pembinaan Kesehatan Fisik

- c. Pembinaan Mental dan Kepribadian
- d. Bahaya Perdagangan Perempuan dan Anak.
- e. Bahaya Perdagangan Narkoba, Obat Terlarang dan Tindak Kriminal Lainnya
- f. Sosialisasi Budaya, Adat Istiadat dan Kondisi Negara penempatan.
- g. Peraturan Perundang-undangan Negara Tujuan Penempatan
 - (1) Peraturan perundang-undangan negara tujuan.
 - (2) Peraturan mengenai ketenagakerjaan di negara tujuan penempatan.
 - (3) Hukum yang berlaku di negara tujuan penempatan.
- h. Tata Cara Keberangkatan dan Kedatangan di Bandara Negara Penempatan
 - (1) Prosedur keberangkatan / kepulangan di bandara/ pelabuhan laut.
 - (2) Ketentuan bepergian dengan pesawat terbang.
 - (3) Tata cara pengisian surat-surat keimigrasian.
 - (4) Prosedur kedatangan di negara tujuan.
- i. Tata Cara Kepulangan ke Tanah Air
 - (1) Pulang karena cuti, perpanjangan perjanjian

- kerja dan selesai perjanjian kerja.
- (2) Pulang karena bermasalah, PHK dan sakit.
 - (3) Cara menghindari calo dan modus-modus penipuan.
- j. Peran Perwakilan RI dalam pembinaan dan perlindungan WNI / TKI di LN
- (1) Pembinaan dan perlindungan WNI / TKI di luar negeri.
 - (2) Kewajiban tenaga kerja Indonesia sebagai WNI di luar negeri.
 - (3) Penyelesaian perselisihan WNI / TKI di luar negeri.
- k. Program Remittance Tabungan dan Asuransi Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
- (1) Tata cara menabung dan mengambil uang.
 - (2) Tata cara mengirim uang.
 - (3) Bank perwakilan di negara tujuan.
 - (4) Tata cara klaim asuransi.
- l. Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dan Perjanjian Kerja
- (1) Penjelasan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja Indonesia dan pengguna.
 - (2) Akibat hukum atas penyimpangan dan

pelanggaran terhadap perjanjian penempatan
dan perjanjian kerja.

(3) Jenis dan kegunaan dokumen tenaga kerja Indonesia.

m. Pengetahuan Tentang Perjalanan Ke / Dari Luar Negeri

(1) Tiketing.

(2) Fiskal

(3) Airport tax.

(4) Baggaje.

(5) Baggake claim.

(6) Situasi Bandar Udara.

(7) Tata cara dalam pesawat.

(8) Boarding pass.

(9) Pengenalan loket.

(10) Taxi dan bus route.

n. Dokumen Keimigrasian

(1) Paspor.

(2) Visa

o. Pengetahuan Teknis Lainnya

(1) Uang asing dan pemeliharaannya.

- (2) Nilai tukat mata uang.
- (3) Transfer uang dan tata caranya.
- (4) Tabungan dan tata cara penyetoran/penarikan dengan atautanpapenggunaan ATM.
- (5) Kartu nomor rekening tabungan.
- (6) Tata cara pengambilan dan angsuran kredit.
- (7) Materi teknis lainnya.

15. Penanda-tanganan Perjanjian Kerja

Apabila tidak ada lagi masalah sampai dengan langkah tersebut di atas, CTKI dan PPTKIS menanda-tangani Perjanjian Kerja, dengan diketahui oleh aparat yang berwenang pada Dinas Ketenagakerjaan setempat.

16. Pengurusan rekomendasi BFLN/KTKLN

Sebagai langkah terakhir dalam tahapan perekrutan ini adalah pengurusan Bebas Fiskal Luar Negeri (BFLN) ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Berdasarkan BFLN inilah nantinya CTKI bebas dari kewajiban untuk membayar Fiskal di Bandara.

C. Pemberangkatan TKI.

Setelah segala sesuatu hal yang berkenaan dengan persyaratan dan kesiapan pengguna sudah terpenuhi, adalah pemberangkatan. Apabila CTKI belumbisa diberangkatkan karena sesuatu hal, maka CTKI dapat ditampung di

dalam asrama milik PPTKIS. Setelah CTKI dianggap dapat diberangkatkan, maka PPTKIS harus melaporkan keberangkatan tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat. Kemudian, setelah TKI tiba di negara tujuan, PPTKIS wajib melaporkan kedatangan TKI tersebut kepada perwakilan RI. Para pengelola PPTKIS sebaiknya mengingat setiap saat untuk tidak coba-coba menahan-nahan keberangkatan CTKI yang sudah memenuhi seluruh persyaratan, karena hal itu akan berakibat dijatuhkannya sanksi sangat berat, yaitu pencabutan SIPPTKI anda (lihat Paragraph. V mengenai sanksi). Ketentuan ini tidak berlaku bagi CTKI yang akan ditempatkan pada pengguna badan usaha.

Keseluruhan tahap dan langkah sebagaimana diuraikan di muka dapat digambarkan sebagai berikut.

2. Perlindungan

Penempatan tenaga kerja Indonesia dapat dilakukan ke semua negara dengan ketentuan:

- a. Negara tujuan memiliki peraturan perundangan perlindungan tenaga kerja asing.
- b. Negara tujuan membuka kemungkinan kerjasama bilateral dengan negara Indonesia dibidang penempatan tenaga kerja Indonesia.
- c. Keadaan di negara tujuan tidak membahayakan keselamatan tenaga kerja Indonesia.
- d. Penempatan TKI sesuai dengan potensi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di berbagai jenis pekerjaan atau jabatan di darat, laut dan udara. Sebelum diputuskan penempatan tenaga kerja Indonesia

disuatu negara,
terlebih dahulu harus diketahui dengan jelas kondisi, adat istiadat dan budaya negara tujuan terutama aturan hukumnya yang menjamin perlindungan tenaga kerja Indonesia.

Perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri mencakup segala upaya baik preventif maupun represif/kuratif dilakukan untuk memenuhi segala hak dan kewajiban serta yang berkaitan dengan pekerjaannya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabakemanusiaan serta mendapat perlindungan dari kekerasan, diskriminasi dan eksploitasi.

a. Perlindungan Secara Preventif/Educatif

Perlindungan seperti ini dapat diwujudkan dengan membuat perangkat hukum yang melindungi tenaga kerja Indonesia, seperti :

- 1) Membuat Undang-Undang yang mengatur penempatan tenaga kerja Indonesia (Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri) yang perlu dilengkapi dengan peraturan pelaksanaannya.
- 2) Kesepakatan bilateral atau multilateral dengan pengguna tenaga kerja Indonesia yang juga membuat mekanisme penempatan tenaga kerja Indonesia dan perlindungannya.
- 3) Mengupayakan lembaga organisasi tenaga kerja

Indonesia melalui organisasi pekerja Negara penempatan.

b. Perlindungan Represif atau Kuratif

- 1) Mendirikan krisis centre (terutama di Negara penempatan tenaga kerja Indonesia dan di dalam negeri untuk tenaga kerja Indonesia yang menghadapi masalah hukum, ketenagakerjaan, sosial budaya dan sebagainya.
- 2) Mengikutsertakan tenaga kerja Indonesia dalam program asuransi yang dapat meng-cover seluruh resiko (all risk) kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya.
- 3) Moratorium.

A. Tanggung Jawab Penempatan Dan Perlindungan TKI Ke Luar Negeri Oleh Pemerintah

Kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri diarahkan untuk memaksimalkan penempatan dan perlindungan terhadap TKI dengan mengedepankan aspek perlindungan terhadap harkat dan martabat serta keselamatan dan kesehatan TKI sejak masa pra-penempatan, selama bekerja di negara penempatan sampai kembali ke tanah air di daerah asal TKI.

Sebagai sebuah kebijakan dan atau program yang melibatkan warga negara, maka sesuai amanat Konstitusi, pemerintah memikul tanggung jawab yang sangat besar. Tanggung jawab ini juga sangat luas, terutama yang berkaitan dengan perlindungan terhadap keselamatan warga negara

atau TKI yang bekerja di luar negeri.

Dengan mencermati UU No. 39 Tahun 2004, dapat dilihat distribusi tanggung jawab⁶² yang dipikul oleh pemerintah mulai dari tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota, sampai dengan perwakilan RI di luar negeri, yakni sebagai berikut:

1. Pemerintah Pusat
 - a. Mengatur, membina dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia (Pasal 5, 86 dan 92).
 - b. Bertanggung jawab utk meningkatkan upaya perlindungan TKI (Pasal 6).
 - c. Melaksanakan penempatan TKI di luar negeri (Pasal 10).
 - d. Menerbitkan dan mencabut SIPPTKI (Pasal 12 dan 18).
 - e. Mengumumkan daftar PPTKIS, Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah setiap 3 (tiga) bulan [Pasal 25 ayat (4)].
 - f. Menjamin terpenuhinya hak calon tenaga kerja Indonesia/ tenaga kerja Indonesia baik yang berangkat melalui preusan penempatan tenaga kerja Indonesia maupun yang berangkat secara mandiri.
 - g. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon tenaga kerja di luar negeri.

⁶² Reyna Usman, *Penyempurnaan Proses Penyediaan dan Penempatan TKI di Luar Negeri serta Perlindungan WNI di Luar Negeri*. Jakarta : Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

- h. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di negara penempatan.
 - i. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa para penempatan, masa penempatan dan masa purna penempatan (Pasal 7).
 - j. Menetapkan negara yang tertutup untuk TKI [Pasal 27 ayat (2)].
 - k. Membuat ketentuan tentang diklat kerja bagi CTKI (Pasal 47).
 - l. Membuat ketentuan tentang penyelenggaraan pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi CTKI (Pasal 49).
 - m. Menerbitkan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (Pasal 62).
 - n. Menyediakan pos pelayanan di pelabuhan pemberangkatan dan pemulangan TKI (Pasal 66).
 - o. Mengatur program asuransi untuk TKI [Pasal 68 ayat (2)].
 - p. Melaksanakan pembekalan akhir pemberangkatan [Pasal 69 ayat (3)].
 - q. Mengurus kepulangan TKI sampai ke daerah asal dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit dan deportasi [Pasal 73 ayat (3)].
 - r. Melakukan pembinaan dalam bidang informasi, sumber daya manusia, perlindungan tenaga kerja Indonesia (Pasal 87).
 - s. Melakukan penyidikan terhadap tindak pidana yang diatur UU (Pasal 101).
2. Pemerintah Propinsi

- a. Pelimpahan sebagian kewenangan atau tugas perbantuan dari pemerintah pusat dalam mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri [Pasal 5 ayat (2)].
 - b. Bersama pemerintah mengurus kepulangan tenaga kerja Indonesia sampai ke daerah asal dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit dan deportasi [Pasal 73 ayat (3)].
 - c. Membantu menyelesaikan masalah antar tenaga kerja Indonesia dengan PPTKIS [Pasal 85 ayat (2)].
 - d. Melaporkan hasil pengawasan pelaksanaan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ke pusat [Pasal 93 ayat (1)].
 - e. Melakukan penyidikan tindak pidana (Pasal 101).
3. Pemerintah Kabupaten/Kota
- a. Pelimpahan sebagian wewenang atau tugas perbantuan pemerintah mengatur, membina dan mengawasi PPTKIS [Pasal 5 ayat (2)].
 - b. Melakukan pendaftaran calon tenaga kerja Indonesia [Pasal 36 ayat (1)].
 - c. Sebagai saksi penandatanganan perjanjian penempatan [Pasal 38 ayat

- (2)].
- d. Sebagai saksi perundingan perjanjian kerja [Pasal 55 ayat (3)].
 - e. Bersama pemerintah mengurus kepulauan tenaga kerja Indonesia sampai ke daerah asal dalam hal terjadinya perang, bencana alam, wabah penyakit dan deportasi [Pasal 77 ayat (3)].
 - f. Membantu penyelesaian masalah TKI dgn PPTKIS [Pasal 85 ayat (2)].
 - g. Melaporkan hasil pengawasan pelaksanaan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri Pusat [Pasal 93 ayat (1)].
 - h. Melaksanakan penyelidikan terhadap tindak pidana (Pasal 101).
4. Kantor Perwakilan RI
- a. Menilai mitra usaha dan pengguna (Pasal 25).
 - b. Menyetujui job order dari pengguna, perjanjian kerjasama penempatan dan kewenangan perjanjian kerja [Pasal 32 ayat (3)].
 - c. Menyetujui perpanjangan perjanjian kerja (Pasal 58).
 - d. Bersama pemerintah mengurus kepulauan tenaga kerja Indonesia sampai ke daerah asal dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit dan deportasi [Pasal 73 ayat (3)].
 - e. Memperoleh informasi dari PPTKIS tentang keberangkatan

dan kepulauan tenaga kerja Indonesia [Pasal 9 dan Pasal 7 ayat (1)].

f. Memberikan perlindungan dan pembinaan pada tenaga kerja Indonesia [Pasal 78 ayat (1)].

g. Melakukan binwas terhadap Perwakilan PPTKIS (Pasal 79).

h. Melakukan pengawasan thd penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di negara penempatan [Pasal 92 ayat (2)].

B. Tanggung jawab Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)

Perlindungan hukum dan tanggung jawab perusahaan yang mengirim TKI ke luar negeri merupakan dua variabel yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Pengiriman TKI ke luar negeri termasuk salah satu masalah krusial dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia karena penerimaan devisa negara⁶³ yang sangat besar dari pengiriman dan penempatan TKI ke luar negeri. Peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan terhadap TKI (baik selama masa prapenempatan, selama penempatan, dan purnapenempatan) termasuk tanggung jawab perusahaan pengirim TKI telah banyak dibuat oleh pemerintah, tetapi Tim Kementerian

⁶³ Editorial Media Indonesia”, *Surat Kabar Harian Media Indonesia*, 19 Juni 2007.

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia masih banyak menemukan permasalahan pokok di lapangan yang kerap menimpa TKI antara lain :

a. Dokumen jati diri asli tetapi palsu.

Hal ini banyak ditemukan pada berbagai kasus yang menimpa TKI dalam pemberangkatannya menuju luar negeri. Banyak di antara dokumen kelengkapan kerja para TKI dari sebelum keberangkatan ke luar negeri, asli tetapi palsu. Maksudnya, dari data yang terkandung di dalam dokumen tersebut kadang kala sudah dimanipulasi atau direkayasa sedemikian rupa, sehingga melegalkan segala cara untuk tetap memberangkatkan calon TKI ke luar negeri walaupun dengan kekurangan persyaratan dan keterbatasan kompetensi TKI. Dokumen jati diri asli tetapi palsu tersebut seperti data diri pribadi (umur, pendidikan terakhir calon TKI), KTP, hasil *medical checkup*, surat pengantar, paspor keberangkatan kenegara tujuan, dan lain sebagainya. Jika ini terjadi dan diketahui oleh pihak yang berwenang menangani masalah buruh migran di negara tujuan penempatan TKI, maka akan terjadi deportasi terhadap TKI yang bersangkutan. Upaya yang dapat dilakukan pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada TKI berkenaan dengan masalah ini, seperti melakukan peninjauan ulang, mengevaluasi, dan mengawasi PPTKIS untuk melengkapi data-data diri para TKI serta menjamin kembali keberangkatan TKI melalui prosedur resmi ketika TKI telah dideportasi dari negara tujuan. Pada kenyataannya, pemerintah telah menyadari bahwa banyak PPTKIS membiarkan hal seperti ini terjadi dan

kadang kala ada beberapa dokumen TKI yang ikut dipalsukan oleh PPTKIS untuk memenuhi kuota pengiriman TKI ke luar negeri yang menjadi target PPTKIS, namun pemerintah terus embiarkan hal semacam ini terjadi, tanpa ada tindakan tegas untuk menindakdan menghentikan perbuatan ini.

- b. Sertifikat Pelatihan, Sertifikat Uji Kesehatan, Sertifikat Uji Kompetensi yang dipalsukan.

Kasus seperti ini sudah tidak asing lagi terjadi. Hal ini dimaksudkan agar para TKI walaupun tidak mengikuti pelatihan oleh PPTKIS, gagal dalam proses *medical checkup*, memiliki keterbatasan kompetensi seperti *skill* dan bahasa, tetap dapat di berangkatkan ke luar negeri dengan modal nekat dan kemauan semata untuk memenuhi permintaan TKI di luar negeri oleh pengguna serta untuk memenuhi keuntungan balas jasa yang akan diterima oleh PPTKIS selaku perusahaan penyalur TKI ke luar negeri. Mengenai pemalsuan Sertifikat Pelatihan, Sertifikat Uji Kesehatan, dan Sertifikat Uji Kompetensi pada kenyataannya tidak sedikit PPTKIS yang juga ikut melakukan praktek kecurangan seperti ini dengan membantu meloloskan TKI yang tidak memenuhi syarat kelulusan dalam pelatihan, uji kesehatan, dan uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat tersebut.

- c. Asuransi yang tidak dibayarkan sesuai dengan ketentuan dan tidak langsung kepada TKI tetapi melalui PPTKIS.

Asuransi bagi TKI yang bekerja di luar negeri pada dasarnya merupakan suatu bentuk perlindungan bagi TKI dalam bentuk santunan berupa uang sebagai akibat resiko yang dialami TKI sebelum, selama, dan

sesudah bekerja di luar negeri. Setiap TKI yang akan bekerja di luar negeri akan didaftarkan dalam program asuransi, berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 68 ayat (1) UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RINomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia. Sesuai dengan kedua instrumen peraturan perundang-undangan tersebut PPTKIS diwajibkan untuk mengikutsertakan TKI pada program asuransi TKI, dan pada kenyataannya memang banyak PPTKIS yang sudah mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi TKI, akan tetapi yang terjadi kemudian adalah banyak asuransi yang dibayar tidak sesuai dengan ketentuan (sesuai dengan prosedur) dan tidak langsung dibayarkan kepada TKI, melainkan melalui PPTKIS terlebih dahulu. Hal ini menyebabkan TKI tidak dapat menerima pencairan dana asuransi secara utuh sesuai dengan haknya karena melalui meja PPTKIS terlebih dahulu. Selain itu proses klaim pengurusan pencairan dana asuransi TKI pada implementasinya cukup sulit. Seperti yang dikemukakan oleh Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Mochamad Jumhur Hidayat mengenai asuransi TKI. Beliau mengatakan bahwa "Hal ini juga menjadi salah satu masalah yang dihadapi Tenaga Kerja Indonesia, mereka sudah membayar asuransi namun pengurusan klaimnya cukup sulit" kata Jumhur saat menghadiri Rapat Koordinasi dengan Bupati dan Walikota se-NTB di Mataram Kamis 1

Oktober 2009.

- d. Proses penampungan calon TKI/TKI yang melanggar ketentuan dan tidak manusiawi.

Banyak terjadi bahwa proses penampungan calon TKI di tempat PPTKIS, sebelum diberangkatkan oleh PPTKIS ke luar negeri tidak memenuhi syarat standar tempat penampungan yang layak sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER.07/MEN/IV/2005 tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia, yang merupakan kewajiban PPTKIS untuk melindungi TKI pada masa pra penempatan⁶⁴. Sebagai salah satu contoh berkenaan dengan proses penampungan calon TKI/TKI yang tidak layak, Tim Satuan Tugas Pemantauan Pengawasan Pelayanan TKI Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menemukan tiga PPTKIS yang dua diantaranya terdapat di daerah Bekasi, Jawa Barat dan di daerah Jakarta Timur. Tanggal 21 Januari 2010 tim menemukan PT Bumi Mas Indonesia Mandiri dan PT Mitra Karya Sarananusadi Jatiasih, Bekasi, serta PT Pancaran Batu Sari di Pasar Rebo, Jakarta Timur, menampung ratusan calon TKI dengan tidak layak. Ketua Satgas Jazil Fawaid mengatakan, “PT Pancaran Batu Sari hanya memiliki izin penempatan TKI, tetapi malah menampung 216 calon TKI tujuan Timur Tengah. Mereka tinggal berdesakan di aula dan kamar mandi di lantai dua yang disulap menjadi ruang tidur, dan sejumlah calon TKI yang baru tiba di penampungan malah tidur di loteng beralas karpet tipis dengan

⁶⁴ Edy Gustan. “Rp 550 M Dana Asuransi TKI Belum Dibayarkan”, <http://nasional.vivanews.com/news/read/93720>, diunduh tanggal 20/10/2011

ventilasi seadanya. Pengelola hanya menyediakan satu pintu kamar mandi umum dan satu pintu toilet dengan 10 kloset untuk ratusan orang”. Kondisi PPTKIS di Bekasi juga tidak jauh berbeda. Walaupun 642 calon TKI ditampung di gedung baru, sebagian dari mereka tidur di lantai dan pengelola menjadikan ruang tidur sekaligus sebagai tempat belajar calon TKI. Kedua perusahaan itu (PT Bumi Mas Indonesia Mandiri dan PT Mitra Karya Sarananusa) berada di satu lokasi dan memanfaatkan satu gedung.

- e. Majikan yang tidak memenuhi perjanjian kerja/upah tidak dibayar.

Sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat oleh PPTKIS dan telah disepakati oleh calon TKI/TKI dengan pengguna/ majikan (*user*) di luar negeri, maka di dalam perjanjian kerja dimuat mengenai klausul hak dan kewajiban kedua belah pihak. Salah satu klausul tersebut yaitu kewajiban pengguna/majikan membayar upah dari hasil kerja TKI dengan sejumlah uang yang besarnya sudah ditentukan setelah TKI melaksanakan kewajibannya. Dalam beberapa situasi, kasus majikan yang tidak memenuhi perjanjian kerja/upah yang tidak dibayar marak terjadi terhadap TKI khususnya TKW yang bekerja dalam sektor rumah tangga. Hal ini disebabkan karena daya jual dan kompetensi TKI kurang siap untuk memenuhi kebutuhan praktek kerja yang sesungguhnya. Dalam mengatasi permasalahan ini sangat sedikit sekali upaya pemerintah dan PPTKIS untuk membantu TKI menyelesaikan perselisihan dengan majikannya. Pemerintah maupun PPTKIS cenderung lepas tanggung jawab dalam memberikan perlindungan ketika TKI telah selesai menempatkan TKI untuk bekerja di

luar negeri.

- f. Penganiayaan terhadap TKI dan pelecehan seksual serta proses pemulangan TKI yang menjadi objek pemerasan/pemerkosaan/pembunuhan.

Banyak kasus penganiayaan dan penyiksaan TKI yang berada di luar negeri disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut tak jarang bermula dari ketidakprofesionalan pihak-pihak yang menangani kebijakan penyaluran dan penempatan TKI ke luar negeri.

Berikut ini beberapa faktor yang menyebabkan berbagai penganiayaan dialami oleh para tenaga kerja terutama kaum wanita⁶⁵

- 1) Kemampuan berbahasa yang tak memadai

Salah seorang anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Nusa Tenggara Barat bidang Kesejahteraan Rakyat dan Tenaga Kerja bernama TGH Hazmi Hamzar menyebutkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya penganiayaan dan penyiksaan TKI di negara Saudi Arabia adalah persoalan bahasa. Para tenaga kerja banyak yang diberangkatkan dalam kondisi kephahaman bahasa yang minim. Hal ini jelas akan menjadi faktor penghambat komunikasi antara seorang pekerja dengan majikan. Oleh sebab itu hal penting yang harus dipenuhi seorang tenaga kerja yang akan diberangkatkan adalah persoalan bahasa, bahasa harus

⁶⁵ Tempat Penampungan Tidak Layak bagi Ratusan TKI".<http://kesehatan.kompas.com/read/2010/01/22/03262654/Tempat.Penampungan.Tidak.Layak.bagi.Ratusan.TKI> diakses tgl. 20/10/2011.

dikuasai sebab merupakan kunci utama dalam komunikasi.

2) Kemampuan mengenal budaya negara yang akan dituju

Kemampuan membaca dan memahami budaya suatu daerah merupakan modal penting untuk seseorang dapat hidup di daerah bersangkutan. Kesalahan dalam memahami sebuah budaya bukan hanya akan menghambat komunikasi, namun lebih parah lagi dapat mengancam keselamatan dirinya. Penyiksaan TKI di luar negeri salah satunya disebabkan oleh ketidaktahuan para tenaga kerja terhadap budaya dan adat istiadat suatu daerah. Pemahaman penting yang perlu ditanamkan pada para pekerja yang akan diberangkatkan selain bahasa adalah pemahaman budaya. Dua hal ini akan menjadi hal berimbang yang akan membantu keberadaan seseorang di sebuah negara asing.

3). Kemampuan intelektualitas

Daya intelektual dan wawasan yang dimiliki oleh seseorang akan menjadi faktor bagaimana orang lain akan bersikap terhadap kita. Tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang kerap mendapat penyiksaan⁶⁶ dan penganiayaan fisik, mayoritas berasal dari tenaga kerja tidak terdidik. Biasanya, berasal dari kalangan pekerja rumah tangga yang kebanyakan kaum wanita. Perspektif negara-negara maju memandang Indonesia adalah sebuah negara besar yang masih miskin dan dilanda persoalan dalam negeri yang tak kunjung putus.

4). Deportasi karena bekerja ilegal/*overstay*

⁶⁶ Faktor –faktor penyebab penyiksaan TKI <http://anneahira.com/penyiksaan-tki-htm,diunduh> tanggal 20/10/2011

Kegiatan deportasi ini dilakukan karena TKI tidak memiliki dokumen kelengkapan keberangkatan yang disyaratkan seperti kelengkapan paspor, identitas diri, perlindungan asuransi dan sebagainya. Selain itu juga bagi TKI yang menempuh jalur ilegal dengan perantara oknum calo untuk dapat bekerja di luar negeri, jika terjaring dan tertangkap dalam razia di negara tujuan maka akan di deportasi atau bagi para TKI yang bekerja setelah selesai masa kontrak dan masih tinggal melebihi izin tinggal di negara tujuan, akan di deportasi. Usaha Pemerintah dalam memberikan perlindungan untuk mengurangi masalah deportasi karena bekerja ilegal/*overstay*, yaitu dengan memberikan sosialisasi pentingnya bekerja di luar negeri dengan melengkapi dokumen asli dan melewati jalur penempatan resmi oleh PPTKIS resmi yang memiliki izin dan terdaftar di instansi pemerintah bidang ketenagakerjaan serta pemahaman mengenai aturan- aturan yang tercantum dalam perjanjian kerja.

Sampai saat ini TKI yang dirugikan jarang sekali menerima nasihat atau perwakilan hukum, baik di Indonesia maupun di luar negeri. Dalam kasus-kasus di mana pengacara disediakan, pengacara tersebut didanai dan ditunjuk oleh perusahaan asuransi pekerja migran tersebut. Hal ini seringkali menimbulkan konflik kepentingan karena perusahaan asuransi adalah perusahaan yang akhirnya bertanggungjawab untuk membayar ganti rugi.⁶⁷ Selain itu, banyak hak- hak TKI sebagaimana yang tercantum dalam

⁶⁷ Sangheetha Chandrashekeran, “*Review of Regulatory Framework on Labour Migration in donesia*”, *akalah*, ILO, Jakarta, 2002, hlm. 19.

Pasal 8 UU No. 39 Tahun 2004 tidak dimasukkan ke dalam sebuah kontrak sehingga tidak jelas bagaimana hak-hak ini akan ditegakkan.

Masalah yang umum terjadi adalah bahwa calon TKI diminta menandatangani kontrak di tempat. Selain mereka tidak memiliki waktu yang cukup untuk mempertimbangkan pro dan kontra dari kontrak tersebut, seringkali mereka juga tidak memahaminya. Fakta bahwa banyak pekerja migran hanya menerima pendidikan formal yang terbatas, penting untuk memberikan waktu bagi mereka guna menunjuk-kan dan mendiskusikan kontrak dengan keluarga mereka, kelompok ber-basis kepercayaan, LSM, dan sebagainya. Keadaan seperti itu menunjukkan bahwa pertanggungjawaban perusahaan yang mengirim Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri belum bisa dikatakan baik karena banyak perusahaan/agen yang memberangkatkan TKI untuk bekerja di luar negeri seolah- olah melepaskan tanggung jawabnya sehingga banyak TKI yang dirugikan baik secara finansil maupun non-finansil, baik material maupun spiritual. Untuk mengatasi berbagai macam permasalahan yang merugikan TKI tersebut, maka pada tanggal 3 Juni 2011 Presiden RI, Susilo Bambang Yudhoyono menyatakan enam keputusan dan instruksinya untuk perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Keputusan tersebut dinyatakan Presiden di istana negara setelah dilakukan rapat kabinet terbatas. Keenam keputusan tersebut adalah :

- 1). Pemerintah Indonesia memutuskan untuk melaksanakan moratorium pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Saudi Arabia terhitung mulai 1

Agustus 2011. Langkah-langkah kearah tersebut akan dilakukan sejak hari ini berupa pengawasan dan pengetatan pengiriman TKI. “Sayamenyerukan agar seluruh warga negara patuh mendukung keputusan ini dan tidak berupaya sendiri mencari jalan pintas, karena ini demi mereka semua” tegas Presiden.

- 2). Moratorium pengiriman TKI ini akan berlaku hingga adanya kesepakatan atau perjanjian dengan Pemerintah Arab Saudi yang menjamin perlindungan dan pemberian hak serta hal lainnya yang diperlukan oleh tenaga kerja Indonesia.
- 3). Presiden akan mengirimkan surat kepada Raja Arab Saudi untuk menyatakan tiga hal, yaitu (1) menyatakan hubungan bilateral yang berjalan baik walaupun mempunyai kasus dan persoalan tenaga kerja; (2) mengucapkan terima kasih atas penghargaan atas pembebasan tanpa syarat ratusan tenaga kerja Indonesia di Arab Saudi, dan; (3) Menyatakan kepri- hatinan yang mendalam terhadap eksekusi Al. Sdri Ruyati yang menabrak norma dan tata karma internasional dengan tidak menginformasikan terlebih dahulu dengan pihak Indonesia.
- 4). Presiden akan membentuk satuan tugas (Satgas) khusus untuk penanganan dan pembelaan WNI kita yang terancam hukuman mati di luar negeri. “Walaupun sebenarnya secara fungsional sudah dilakukan oleh kementerian terkait, namun satgas ini dipandang perlu untuk dapat lebih fokus dan terus menererus menangani

permasalahan tersebut” ujar Presiden.

- 5). Membentuk Atase Hukum dan HAM di kedutaan besar Indonesia di luar negeri di negara-negara yang memiliki jumlah tenaga kerja Indonesia yang cukup besar, terutama apabila kerap terjadi permasalahan.
- 6). Kebijakan nasional mengenai TKI akan ditetapkan lebih lanjut setelah Presiden RI mendapatkan hasil rekomendasi yang tengah dirumuskan oleh Tim Terpadu. Hal ini diantaranya perlu tidaknya penerapan moratorium pengiriman TKI (selain Arab Saudi) ke negara-negara tujuan tenaga kerja Indonesia.

Kenyataan sampai kini menunjukkan bahwa Keputusan dan Instruksi Presiden tersebut masih belum dilaksanakan sepenuhnya. Pemerintah dinilai setengah hati dalam melaksanakan perlindungan TKI di luar negeri karena menyerahkan kepada Perusahaan Jasa TKI (PJTKI) melalui asuransi yang dibayar TKI. Padahal sesuai perundangan, mestinya perlindungan itu menjadi kewajiban pemerintah.⁶⁸ Ketua Himpunan Pengusaha Jasa TKI (Himsataki) Yunus M Yamani, menilai seperti melepas tanggung jawab perlindungan dan menyerahkan kepada swadaya swasta penuh. "Saya melihat pemerintah bersikap mendua dalam program perlindungan TKI," kata Yunus. Dia menunjuk UUD 1945 dan UU Nomor 37/1999 tentang

⁶⁸ *Perlindungan TKI Setengah Hati*, uaramerdeka.com/v1/index. *Perlindungan-an-TKI-Setengah-Hati*, diakses tgl. 31 Maret 2012 pk. 21.00

Perlindungan WNI dan BHI menyatakan, Kemenlu RI bertanggung jawab atas perlindungan TKI di luar negeri. Selanjutnya UU Nomor 39/2004 tentang Perlindungan TKI di Luar Negeri khususnya BAB VI pasal 77, 78, 79, 80 mengatakan perlindungan TKI akan diatur oleh Peraturan Pemerintah (PP). Sesuai aturan dan perundang-undangan yang berlaku yang mempunyai kewajiban dan tanggung jawab TKI di luar negeri itu Kemenlu melalui perwakilannya KBRI/KJRI, namun dia menambahkan, pada praktiknya perlindungan TKI di luar negeri dilakukan oleh swasta dengan melakukan penghimpunan dana secara ilegal melalui konsorsium perusahaan asuransi. "Saya gunakan kata 'ilegal' karena dana yang dihimpun melalui program asuransi tetapi tidak jelas penggunaannya dan sejauh saya Kemenlu dan perwakilan RI di luar negeri tidak pernah menerima dana perlindungan tersebut. Kemenakertrans menunjuk sekelompok perusahaan swasta yaitu konsorsium perusahaan asuransi perlindungan TKI. Kebijakan ini jelas tidak tepat dan salah sasaran karena mengaburkan program perlindungan TKI. Di satu sisi UU mengatakan, Kemenlu bertanggung jawab atas perlindungan WNI (termasuk TKI) dan badan hukum Indonesia di luar negeri, tambah Yunus, tetapi di sisi lain, ada pihak yang menghimpun dana dengan dalih perlindungan TKI. Kondisi ini, menurut dia, juga menunjukkan ketidakserasian antara Kemenlu dan Kemenakertrans yang berdampak pada pengambinghitaman perusahaan jasa TKI (PJTKI) setiap terjadi kasus TKI di luar negeri. Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, sebagai kepala pemerintahan, mungkin tidak mendapat laporan secara komprehensif

tentang perlindungan TKI. Indikasinya, belum disusunnya Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan TKI di Luar Negeri sebagaimana yang diamanatkan UU Nomor 39/2004 yang sudah berjalan selama delapan tahun. Kondisi ini membuat KemenluRI tidak bisa melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya untuk membuat program dan sistem perlindungan TKI di luar negeri secara maksimal. Demikian Yunus M Yamani.

Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dilakukan oleh pemerintah dan pihak swasta. Hal ini sesuai dengan amanat dari UU No. 39 Tahun 2004 menyatakan bahwa “pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri terdiri dari : pemerintah dan Pelaksanaan penempatan TKI swasta.”.

Pemerintah sebagai salah satu lembaga yang berkewajiban mengurus penempatan para TKI di luar negeri, seharusnya membuat lembaga dan sistem yang teruji dalam penempatan TKI di luar negeri tersebut sesuai dengan amanat Undang-Undang tersebut. Lembaga ini seharusnya merupakan lembaga pemerintahan non departemen/kementerian sebagai operator dalam pelaksanaan penempatan TKI ini. Sedangkan lembaga yang departemental/kementerian (dalam hal ini adalah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi) berfungsi sebagai regulator dan supervisor.

Dalam kenyataannya, sistem yang diamanatkan oleh UU No. 39 Tahun 2004 tidak berjalan sebagaimana mestinya. Kementerian tenaga kerja dan transmigrasi melalui Direktorat Jenderal Binapenta belum maksimal mengeluarkan regulasi dan melakukan supervisi baik terhadap lembaga pemerintah yang melakukan penempatan maupun terhadap PPTKIS.

Ketidakmaksimalan tersebut dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain, pengaturan penempatan TKI yang berubah-ubah, masih banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh BNP2TKI maupun PPTKIS yang dibiarkan, serta lemahnya kordinasi antar sektor dan lembaga pemerintah yang bersinggungan dengan penempatan TKI ini.

BNP2TKI yang sejatinya merupakan lembaga pemerintah yang melaksanakan tugas penempatan malah tidak jelas sistem yang digunakan dan bahkan BNP2TKI melakukan fungsi regulasi. Dalam implementasinya bahkan BNP2TKI yang mengeluarkan KTKLN bagi semua TKI baik yang ditem[atkan oleh BNP2TKI maupun yang melalui PPTKIS. Dua fungsi ganda ini yakni sebagai eksekutor dan sebagai regulator yang menyebabkan ketidakefektifan bagi sistem penempatan TKI di luar negeri.

BNP2TKI yang tidak terjangkau dalam supervisi Kementerian Tenaga Kerja dapat menyebabkan lembaga ini terlepas dari pengawasan negara. Ketidadaan pengawasan ini dapat menyebabkan munculnya kebijakan yang dikeluarkan oleh lembaga ini. Hal ini dapat disinyalir dari beberapa kebijakan yang dikeluarkan oleh BNP2TKI yang menghambat penempatan TKI diluar negeri, seperti penerbitan KTKLN, aturan para calo TKI yang harus memiliki sertifikasi yang ditunjuk oleh BNP2TKI, serta kebijakan pemulangan TKI yang harus melewati terminal khusus di Bandara Soeta di Cengkareng.

Dalam pada itu, PPTKIS juga banyak melakukan pelanggaran dalam melaksanakan tugasnya sebagai penempat TKI diluar negeri. Pelanggaran yang

sering dilakukan oleh PPTKIS itu baik dalam bentuk prosedural maupun dalam bentuk substansial. Pelanggaran prosedural antara lain PPTKIS yang tidak memiliki ijin operasional atau surat ijinnya yang sudah kedaluarsa, menempatkan TKI yang tidak memiliki job order, serta penyimpangan pekerjaan yang diberikan pada para TKI yang tidak sesuai dengan perjanjian semula.

Sedangkan secara substansial PPTKIS juga kerap melakukan pelanggaran, seperti, mengenakan biaya penempatan diluar *cost structure* yang ditentukan pada awalnya, menempatkan TKI yang masih dibawah umur, serta tiadanya pembekalan yang cukup bagi para calon TKI.

Dalam implementasi penempatan TKI diluar negeri, terlihat sangat kurangnya koordinasi antar lembaga yang memiliki kewenangan dibidang penempatan TKI di luar negeri ini, seperti kemenakertrans, BNP2TKI, pemerintah daerah, keimigrasian, dan kementerian luar negeri. Kekurangkoordinasian ini menyebabkan beberapa wewenang terjadi overlapping sementara pada beberapa urusan malah tidak ada yang mengurus. Sehingga jika terjadi sesuatu permasalahan dikemudian hari, terjadi saling lempar tanggung jawab antar satu instansi dengan instansi yang lain dan bahkan mencari kambing hitang pada lembaga swsata seperti PPTKIS.

D. Kajian yuridis penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

A. Pengaturan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di

Luar Negeri

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

mengatur bahwa penempatan tenaga kerja terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri. Selanjutnya Undang-Undang Ketenagakerjaan ini mengamanatkan bahwa Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri harus diatur dengan undang-undang. Dengan demikian Undang-Undang tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri adalah sebuah keniscayaan dalam konteks ketenagakerjaan.

Pada saat ini Undang-Undang yang mengatur tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri adalah Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4445). Jadi Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia merupakan undang-undang organik dan peraturan pelaksanaan dari UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sejatinya dimaksudkan untuk menciptakan suatu sistem penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Berbagai persoalan yang menimpa para TKI tersebut, baik keruwetan prosedur penempatan, pelaksanaan bekerja di negara tujuan serta kepulangan pasca penempatan diharapkan dapat di carikan jalan keluar dengan hadirnya sebuah peraturan perundang-undangan yang berupa

Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 ini. Namun demikian harapan untuk dapat mengatasi semua persoalan-persoalan para TKI ini tidak dapat dijawab dengan lahirnya UU 39 Tahun 2004 tersebut.

Dalam perkembangannya, UU 39 tahun 2004 ini tidak dapat mengantisipasi persoalan-persoalan TKI tersebut dan bahkan UU ini terdapat banyak kelemahan-kelemahan yang dapat menyebabkan kontraproduktif bagi calon TKI yang akan bekerja di luar negeri maupun bagi pelaksana penempatan TKI swasta yang merupakan mitra pemerintah dalam penempatan TKI di luar negeri. Kelemahan-kelemahan ini jika tidak segera dibenahi maka akan merugikan semua *stakeholders* (para pemangku kepentingan) yang ada baik pemerintah selaku regulator dan supervisor, para TKI/ calon TKI, Perusahaan penempatan TKI, masyarakat dan pihak-pihak terkait lainnya.

Beberapa norma yang perlu dan menjadi prioritas untuk dilakukan penyempurnaan terhadap UU 39 Tahun 2004 tersebut adalah norma yang mengatur tentang batas minimal usia calon TKI, kelengkapan dokumen calon TKI, keharusan adanya perwakilan perusahaan penempatan TKI di luar negeri, keharusan adanya asuransi bagi TKI, kelembagaan BNP2TKI serta ketentuan pidana. Diperlukannya perubahan-perubahan norma-norma tersebut oleh karena berbagai sebab, yakni, ada yang bertentangan dengan ketentuan dalam UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan induk dari UU 39 Tahun 2004, ada pula bertentangan dengan kaidah hukum internasional, ada pula yang menjadi penghambat para calon

TKI yang akan bekerja di luar negeri, terdapat juga norma yang dapat menimbulkan biaya ekonomi tinggi (*high cost economy*), serta adanya norma yang menyebabkan kriminalisasi baru dalam urusan penempatan TKI.

Ketentuan-ketentuan yang perlu diamandemen tersebut adalah merupakan sebuah upaya untuk melakukan sinkronisasi dan harmonisasi terhadap UU No. 39 Tahun 2004 terhadap Peraturan Perundang-undangan lainnya serta terhadap prinsip-prinsip dan kaidah hukum yang ada. Hal ini karena jika terjadi disinkronisasi dan disharmonisasi dalam UU 39 Tahun 2004 maka akan menimbulkan persoalan-persoalan yang bukan hanya persoalan substansi dari undang-undang ini, melainkan juga persoalan-persoalan dalam *law enforcement*nya.

Disamping itu pula perlunya melakukan amandemen terhadap UU No. 39 Tahun 2004 adalah mempertegas fungsi perlindungan terhadap TKI karena UU No. 39/2004 lebih cenderung mengedepankan aspek penempatan dan mengesampingkan aspek perlindungan. Dalam perkembangan terakhir, DPR telah mengagendakan inisiatif merevisi/mengamandemen UU No. 39/2004 dalam proses legislasi prioritas dengan nama RUU Perlindungan pekerja Indonesia di Luar Negeri. Proses ini kemudian direspons oleh Presiden RI dengan menerbitkan Amanat Presiden yang menunjuk 6 Kementerian (yaitu Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi, kementerian Luar negeri, Kementerian Dalam negeri, Kementerian Hukum dan HAM, kementerian Pemberdayaan perempuan dan Perlindungan Anak

serta kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi) untuk mewakili pemerintah dalam pembahasan RUU pengganti UU No. 39/2004.

Kajian ini juga menemukan unsure-unsur yang disharmonis dalam UU No. 39/2004 yang menimbulkan kerancuan dalam rezim hukum penempatan TKI di luar negeri, yang pada gilirannya nanti dapat menimbulkan ketidakadilan bagi para pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang ada, baik pemerintah, calon TKI/ TKI, PJTKI maupun masyarakat secara luas. Jika hal ini terjadi maka tujuan dari sebuah peraturan perundang-undangan menjadi tidak dapat dicapai (*useless*).

Materi yang disharmonis

1. Usia Calon TKI

Dalam Pasal 35 menyatakan bahwa “Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

- a. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21(dua puluh satu) tahun;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan;
- dan;
- d. berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan

Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

Ketentuan yang mensyaratkan calon TKI harus berumur sekurang-kurangnya 21 tahun bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan merupakan ketentuan yang kontraproduktif bagi calon TKI itu sendiri. Hal ini karena mayoritas usia potensial untuk calon TKI adalah pada usia 18 tahun ke atas. Disamping itu pula, penentuan usia minimum 21 tahun tidak didasari oleh konsep yang matang baik dari segi ilmu psikologi maupun dari konsep ilmu hukum.

Dalam pada itu, dalam kelaziman norma yang terdapat dalam berbagai peraturan perundang-undangan ditentukan bahwa usia anak-anak adalah usia di bawah 18 tahun. *Argumentum a contrario* nya adalah bahwa usia dewasa adalah usia yang bukan usia anak-anak, yakni usia 18 tahun dan keatas. Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa "Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun" (vide : pasal 1 angka 26).

Oleh karena itu, penentuan usia 21 tahun dalam Pasal 37 UU 39 Tahun 2004 tersebut bertentangan dengan UU No. 13 tahun 2003. Padahal UU 39 Tahun 2004 adalah UU pelaksanaan lebih lanjut dari norma yang ada dalam UU 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 34 UU 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa "Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang". Amanat pasal 34 UU 13 tahun 2003 tersebut diwujudkan dengan lahirnya UU 39 tahun 2004. Sehingga menjadi tidak logis jika ada

ketentuan yang ada dalam UU 39 Tahun 2004 itu bertentangan dengan UU 13 Tahun 2003.

Dalam pada itu, jika secara sistematis dilakukan pemahaman yang secara komprehensif dalam UU 39 Tahun 2004, bahwa terdapat ketentuan yang mengharuskan adanya sertifikat kompetensi terhadap calon TKI. Sertifikat kompetensi ini sudah menunjukkan pada kemampuan dan kesiapan dari calon TKI yang bersangkutan dari pada penentuan batas umur 21 tahun. Oleh karena sudah menunjukkan kemampuan dan kesiapan dari calon TKI ini maka menjadi tidak relevan jika kemudian calon TKI diharuskan minimal berusia 21 tahun.

Demikian pula secara sosiologis, bahwa terdapatnya banyak potensi calon TKI yang berumur 18 tahun keatas untuk berkehendak untuk memperoleh penghidupan dan penghasilan yang layak dengan bekerja sebagai TKI di luar negeri. Dan kehendak tersebut jelas dilindungi dan dijamin baik dalam konstitusi maupun dalam UU 13 tahun 2003. Dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 dinyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Sementara Pasal 31 UU 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa "Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri". Sehingga jika para calon TKI yang telah berusia 18 tahun akan tetapi belum berusia 21 tahun dihalangi untuk bekerja sebagai TKI di luar negeri, maka hal ini merupakan bentuk

peniadaan hak dasar para pekerja tersebut.

Dalam catatan statistika yang ada bahwa tingkat pengangguran yang banyak adalah pada usia 18 tahun ke atas. Mereka telah siap bekerja akan tetapi lapangan pekerjaan yang terbatas. Sehingga cukup disayangkan jika tersedia banyak potensi kesempatan untuk bekerja di luar negeri tapi terhalang karena batasan usia yang harus 21 tahun.

Dengan demikian, ditinjau baik dari segi normatif, segi psikologis, segi sosiologis, pembatasan minimal usia 21 tahun bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan tidak memiliki dasar yang kuat, sehingga ketentuan ini harus dilakukan perubahan. Perubahannya adalah mengubah usia minimal 21 tahun menjadi usia minimal 18 tahun.

2. Kelengkapan Dokumen

Dalam pasal 51 UU 39 Tahun 2004 dinyatakan bahwa “Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi:

- a. Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
- b. surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
- c. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- d. sertifikat kompetensi kerja;
- e. surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan

- dan psikologi;
- f. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
 - g. visa kerja;
 - h. perjanjian penempatan kerja;
 - i. perjanjian kerja, dan
 - j. KTKLN.”

Persyaratan yang sedemikian banyak tersebut cenderung menghalangi-halangi bagi para calon TKI untuk bekerja di luar negeri sehingga akan menjadi kontraproduktif bagi para calon TKI itu sendiri dan hal ini berarti tidak melindungi kepentingan hukum bagi mereka. Persyaratan-persyaratan ini lebih tidak memberikan nilai tambah bagi para calon TKI daripada memberikan perlindungan terhadapnya.

Dalam pada itu, terdapatnya *overlapping* (tumpang tindih) dari adanya persyaratan tersebut, seperti disyaratkannya memiliki paspor, sementara pada sisi lain juga disyaratkan adanya KTP. Bukankah orang yang memiliki paspor sudah dianggap telah memiliki identitas kependudukan seperti KTP. Demikian pula disyaratkannya adanya akta kelahiran. Adanya akta kelahiran ini dianggap berat bagi para calon TKI terutama para calon TKI yang berdomisili di daerah-daerah terpencil yang tidak familier dengan adanya akta kelahiran. Bukankah didalam paspor sudah menunjukkan kapan dan dimana seseorang dilahirkan?. Sehingga persyaratan adanya KTP dan akta kelahiran tidak diperlakukan lagi

sepanjang calon TKI yang bersangkutan telah memiliki paspor.

Demikian pula adanya syarat ijazah terakhir. Syarat ini juga tidak diperlukan karena tidak ada ketentuan syarat minimal pendidikan bagi para calon TKI. Memang dalam pasal 35 huruf d bahwa calon TKI harus berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat. Tapi ketentuan ini telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor : PUU 019-020/PUU-III/2005.

Syarat adanya surat keterangan izin orang tua atau wali juga tidak logis. Hal ini calon TKI adalah mereka yang telah dewasa (talih berumur 18 tahun atau lebih). Orang yang telah dewasa maka jika hendak melakukan perbuatan hukum tidak memerlukan persetujuan pihak lain. Demikian pula calon TKI yang telah dewasa maka dia tidak memerlukan persetujuan pihak lain seperti persetujuan orang tua. Bisa dibayangkan calon TKI yang telah berumur 50 tahun tetap harus memerlukan persetujuan orang tuanya. Demikian pula calon TKI yang telah kawin, diharuskan mendapat surat persetujuan dari orang tua.

Syarat surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi tidak relevan bagi para TKI yang akan bekerja ke luar negeri. Pemeriksaan psikologi tidak memiliki manfaat bagi para CTKI karena ukuran dan standar hasil pemeriksaan psikologi sangat kabur. Bukankah sudah ada uji kompetensi terhadap calon TKI.

3. Ketentuan Pidana

Ketentuan pidana dalam UU 39 Tahun 2004 diatur dalam Bab 13 Pasal 102, 103, dan 104. Pengenaan denda menunjukkan bahwa sanksi pidana yang ada dalam UU 39 tahun 2004 tidak memiliki landasan filosofi dan landasan yuridis yang jelas. Hal ini dapat disalahgunakan oleh aparat penegak hukum untuk melakukan hal-hal yang berada diluar koridor hukum. Dalam pasal 103 huruf f dinyatakan bahwa “Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang :

- e. menempatkan calon TKI/TKI yang tidak memiliki dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51.

Sedangkan Pasal 51 menyatakan bahwa :” Untuk dapat ditempatkan diluar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi:

- a. Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
- b. surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
- c. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- d. sertifikat kompetensi kerja;
- e. surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan

- kesehatandan psikologi;
- f. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
 - g. visa kerja;
 - h. perjanjian penempatan kerja;
 - i. perjanjian kerja, dan
 - j. KTKLN.

Ketentuan pidana Pasal 103 huruf f adalah berlebihan karena tidak dibedakan mana dokumen yang prinsip dan mana dokumen yang hanya pendukung saja. Padahal dokumen yang dipersyaratkan dalam pasal 51 tidak sepenuhnya relevan dengan perlindungan hukum bagi TKI/ CTKI. Sebaiknya hanya dokumen tertentu saja yang jika tidak dipenuhi maka dapat dipidana, seperti dokumen paspor, visa kerja, dan sertifikat kompetensi kerja.

Demikian pula dalam Pasal 103 Ayat (1) hurug g yang menyatakan bahwa : “Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang : g. menempatkan TKI di luar negeri tanpa perlindungan program asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68. Ketentuan pidana dalam Pasal 103 Ayat (1) hurug g menjadi tidak relevan karena keharusan untuk mengasuransikan CTKI/ TKI akan berbenturan dengan kewajiban

asuransi bagi pengguna jasa TKI terhadap TKI yang dipekerjakan.

4. Perwakilan PPTKI Swasta di luar negeri;

Dalam pasal 20 Ayat (1) UU 39 Tahun 2004 dinyatakan bahwa “Untuk mewakili kepentingannya, pelaksana penempatan TKI swasta wajib mempunyai perwakilan di negara TKI ditempatkan”. Sedangkan Ayat (2) nya dikatakan bahwa “Perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan di negara tujuan”. Ketentuan ini jelas sangat tidak realistik mengingat normanya mengatur wilayah dan hukum Negara lain.

Disamping itu pula, ketentuan keharusan adanya perwakilan PPTKI di luar negeri adalah ketentuan yang tidak memberikan manfaat apapun terhadap adanya keberadaan perwakilan PPTKI diluar negeri tersebut, baik bagi TKI maupun bagi Negara Indonesia. Hal ini karena keberadaan mereka tetap harus mematuhi hukum Negara yang bersangkutan. Urusan warga Negara Indonesia baik yang sedang bekerja sebagai TKI maupun yang sedang urusan lain seharusnya menjadi tanggung jawab pemerintah.

Adanya perwakilan PPTKI diluar negeri disamping tidak bermanfaat malah justru menyebabkan *high cost economy*. Hal ini tentunya akan merugikan semua pihak baik bagi TKI, bagi PPTKI, maupun bagi Indonesia sendiri.

Dalam konsep hukum internasional, diketahui bahwa urusan-urusan yang berhubungan dengan pemerintahan dan kewarganegaraan suatu

Negara di Negara lain adalah diwakili dan diurus oleh pemerintahan Negara yang bersangkutan. Dengan demikian urusan-urusan para TKI yang sedang bekerja di luar negeri adalah domein kekuasaan suatu Negara. Hal ini juga berkaitan dengan hukum dan kedaulatan (*sovereignty*) dari negara setempat, sehingga urusan-urusan yang berkaitan dengan TKI yang bekerja disuatu negara adalah sepenuhnya tunduk pada negara yang bersangkutan.

Dalam pada itu, departemen dan badan teknis yang mengurus keberadaan TKI di luar negeri sudah banyak yang berwenang mengurusinya, seperti departemen luar negeri, departemen tenaga kerja dan transmigrasi, serta terdapat badan nasional penempatan dan perlindungan TKI (BNP2TKI). Departemen dan badan teknis ini adalah representasi dari Negara untuk melakukan pengurusan-pengurusan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri dan bukannya pelaksana penempatan TKI swasta.

5. Kewajiban Mengasuransikan

Dalam Pasal 68 (1) UU 39 Tahun 2004 ditentukan bahwa” Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi”.

Kewajiban terhadap PPTKI swasta ini terlalu berlebihan oleh karena TKI yang sudah ditempatkan dan bekerja pada pengguna di luar negeri adalah kewajiban pengguna TKI untuk mengasuransikan TKI yang bersangkutan. Hal ini karena sudah menjadi kelaziman didalam hubungan kerja bahwa pekerja mendapatkan asuransi dari pemberi kerja. Sehingga

jika PPTKI swasta juga mengasuransikan TKI/ CTKI maka akan terjadi asuransi ganda, dimana TKI diasuransikan oleh penggunanya di luar negeri dan juga diasuransikan oleh PPTKI swasta. Hal ini jelas bertentangan dengan salah satu prinsip asuransi, yakni prinsip *indemnity*.

Dalam pada itu, jumlah pertanggungan yang didapat TKI di luar negeri dari asuransi yang dibayar oleh pengguna mesti jauh lebih besar dari nilai pertanggungan yang di *cover* asuransi yang di bayar oleh PPTKI swasta. Sehingga dengan demikian maka tidak terdapat nilai tambah sedikitpun atas pengasuransian TKI oleh PPTKI swasta tersebut. Bahkan bisa jadi pengasuransian TKI oleh PPTKI menjadi kontraproduktif, dimana pengguna jasa TKI diluar negeri malah menarik diri dari pengasuransian para TKI karena mengetahui bahwa TKI tersebut sudah diasuransikan oleh PPTKI. Hal ini justru akan merugikan kepentingan para TKI itu sendiri.

Hal yang realistis adalah mungkin kewajiban PPTKI untuk mengasuransikan TKI/ CTKI pada pra-penempatan dan pasca penempatan. Hal ini karena pada pra-penempatan dan pasca penempatan adalah kewajiban PPTKI untuk mengcover resiko-resiko yang mungkin terjadi bagi TKI/ CTKI tersebut, dan pengguna jasa sudah tidak berkaitan lagi dengan TKI/ CTKI tersebut. Hal-hal ini semua akan menimbulkan high cost economy yang ujung-ujungnya dibebankan pada CTKI itu sendiri. Dalam perkembangannya, skema asuransi perlindungan TKI harus menjadi bagian yang ta terpisahkan dari skema perlindungan sosial melalui mekanisme BPJS sesuai dengan UU No. 24 tentang Badan pelaksana Jaminan Sosial.

6. Kelembagaan Penempatan TKI

Dalam UU 39 Tahun 2004 diamanatkan untuk dibentuk BADAN NASIONAL PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TKI (vide : bab X pasal 94 – 99). Kelembagaan yang dibentuk berdasarkan amanat UU No. 39 Tahun 2004 tersebut dalam implementasinya tidak memberikan banyak nilai tambah dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Kelembagaan BNP2TKI perlu dilakukan reposisi mengenai kedudukan, tugas, kewenangan dan tanggung jawabnya. Sejatinya BNP2TKI merupakan organ dari pemerintah untuk melaksanakan penempatan TKI di luar negeri, sedangkan organ yang mengeluarkan regulasi dan policy adalah tetap berada di tangan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Hal ini untuk menghindari tumpang tindih kewenangan dan tanggung jawab.

Kelembagaan PPTKIS (sektor swasta) harus juga didiskusikan secara mendalam. UU No. 39/2004 terlalu detil mengatur soal PPTKIS padahal PPTKIS sebenarnya hanya perusahaan berbadan hukum perseroan terbatas, sehingga bisa diatur dengan UU No. 40/2007 tentang Perseroan Terbatas. Selain itu perlu ada penegasan bahwa penempatan TKI adalah pelayanan public pemerintah, sehingga membuat penempatan TKI tidak lagi berorientasi bisnis sehingga perlu dipikirkan tahapan-tahapan untuk mengurangi peran PPTKIS. Usulan ini tentu harus disertai dengan konsekuensi pembebanan biaya dalam APBN.

Dalam perkembangannya, skema asuransi perlindungan TKI harus

menjadi bagian yang terpisahkan dari skema perlindungan sosial melalui mekanisme BPJS sesuai dengan UU No. 24 tentang Badan pelaksana Jaminan Sosial.

e. Kendala yang Dihadapi dan Upaya yang Dilakukan Oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Adapun kendala-kendala yang dihadapi oleh Pelaksana

Penempatan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

1. Sistem penempatan yang masih belum establish; Birokrasi dan masalah administratif;
2. Kurangnya kordinasi antar lembaga baik antar lembaga pemerintah maupun antar penempat TKI;
3. Lemahnya sumber daya manusia dari TKI;
4. PPTKIS yang tidak berijin maupun yang ijin operasionalnya sudah daluarsa;
5. Banyaknya pungutan diluar sistem;
6. Ketentuan umur TKI yang terlalu tinggi;
7. Kewajiban asuransi yang akhirnya dibebvankan pada TKI;
8. Kriminalisasi pelanggaran administratif;
9. Dan sebagainya

Sistem penempatan TKI di luar negeri belum memiliki pola yang establish (mantap dan tetap) merupakan kendala yang sangat signifikan dalam pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri. Ketidak mantapan sistem ini dibuktikan dengan

rangkapnya fungsi BNP2TKI yang sejatinya harusnya berfungsi sebagai eksekutor (pelaksana) penempatan TKI, berfungsi pula sebagai regulator dan bahkan supervisor. Sementara Kemenakertrans tidak jelas dalam berposisi sebagai apa. Sistem penempatan TKI ini juga sering diubah, melalui peraturan- peraturan Kemenakertrans, dan bahkan pada tahun 2009-2010 Permenakertrans dijudicial review oleh BNP2TKI.

Kendala yang lain adalah masalah birokrasi dan masalah administratif. Birokrasi seringkali menghambat proses penempatan TKI diluar negeri. Hal ini misalnya, sulitnya mengurus kartu tanda kerja di luar negeri (KTKLN) maupun persyaratan lainnya. Demikian pula masalah administratif sering menghambat bagi para calon TKI yang akan mencari pekerjaan di negeri jiran. Masalah administrasi yang menghambat misalnya, banyaknya persyaratan administrasi yang harus dipenuhi seperti KTP, surat ijin dari orang tua, surat nikah, parport, dan sejenisnya. Seharusnya, jika sudah ada persyaratan paspor maka persyaratan identitas diri lainnya hanya sebagai optional. Banyaknya persyaratan administrasi ini pada gilirannya membebani biaya yang cukup tinggi bagi para calon TKI. Biaya yang cukup tinggi ini bagi kebanyakan para calon TKI menyebabkan dirinya mengurungkan niatnya untuk bekerja ke luar negeri karena tidak memiliki cukup modal.

Kendala yang sudah jamak terjadi dalam urusan pemerintahan, adalah minimnya kordinasi antar lembaga pemerintah. Demikian pula dalam urusan penempatan TKI di luar negeri juga mengalami hal yang sama. Jika ditelisik lebih jauh, maka sebenarnya lembaga pemerintahan yang diberikan tugas untuk

mengurusi TKI cukup banyak, antara lain, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kementerian Luar Negeri, BNP2TKI, Pemerintah Daerah, Keimigrasian, dan lain sebagainya. Namun koordinasi diantara mereka masih sangat minim sehingga banyak urusan yang terbengkelai akibat masing-masing lembaga tersebut menunggu lembaga lain untuk menanganinya. Sementara terdapat beberapa urusan yang justru menjadi ajang rebutan untuk mengurusinya.

Sumber daya manusia dari calon TKI juga merupakan kendala yang sangat berarti dalam konteks penempatan kerja ke luar negeri. Banyak calon TKI yang berpendidikan rendah, misalnya hanya lulusan SD. Demikian pula, banyak calon TKI yang meskipun berpendidikan agak memadai, misalnya lulusan SLTA, tetapi mereka tidak memiliki ketrampilan yang cukup sebagai bekal untuk mencari kerjdi luar negeri. Disamping ketrampilan dan pendidikan yang tidak memadai, para calon TKI juga biasanya terkendala dengan bahasa asing terutama bahasa Inggris. Rendahnya kualitas SDM dari para calon TKI ini yang banyak memnjadi penyebab permasalahan TKI di kemudian hari. Banyak TKI yang mengalami kekerasan dari penggunaanya karena komunikasi yang tidak nyambung akibat kemampuan bahasa para calon TKI yang sangat rendah.

Kendala pengawasan yang menghambat juga dapat disebabkan banyaknya PPTKIS yang tidak berijin maupun yang ijin operasionalnya sudah daluarsa. PPTKIS yang tidak berijin tentunya akan lolos dari pengawasan pemerintah. Meskipun operasionalnya para PPTKIS gelap ini akhirnya terendus oleh pemerintah, maka mereka para PPTKIS gelap tersebut akan dengan cepat menghilangkan jejak dirinya, sehingga jika ada permasalahan dengan para TKI,

maka tidak dapat meminta pertanggungjawaban pada PPTKIS gelap ini yang sudah menghilangkan jejak dirinya.

Kendala yang turut mewarnai kelancaran penempatan TKI di luar negeri adalah kendala adanya high cost (biaya tinggi) yang harus ditanggung oleh para calon TKI. Banyaknya pungutan-pungutan tidak resmi tentunya akan membebani para calon TKI. Kendala berikutnya adalah Ketentuan yang mensyaratkan calon TKI harus berumur sekurang-kurangnya 21 tahun bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan merupakan ketentuan yang kontraproduktif bagi calon TKI itu sendiri. Hal ini karena mayoritas usia potensial untuk calon TKI adalah pada usia 18 tahun ke atas. Demikian pula secara sosiologis, bahwa terdapatnya banyak potensi calon TKI yang berumur 18 tahun keatas untuk berkehendak untuk memperoleh penghidupan dan penghasilan yang layak dengan bekerja sebagai TKI di luar negeri. Sehingga jika para calon TKI yang telah berusia 18 tahun akan tetapi belum berusia 21 tahun dihalangi untuk bekerja sebagai TKI di luar negeri, maka hal ini merupakan bentuk peniadaan hak dasar para pekerja tersebut.

Kewajiban mengasuransikan juga akan menimbulkan high cost economy yang ujung-ujungnya dibebankan pada CTKI itu sendiri. Dalam perkembangannya, skema asuransi perlindungan TKI harus menjadi bagian yang terpisahkan dari skema perlindungan sosial melalui mekanisme BPJS sesuai dengan UU No. 24 tentang Badan pelaksana Jaminan Sosial.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian sebagaimana tersebut di atas, maka terdapat dua kesimpulan umum dari penelitian ini:

1. Dari segi norma, maka UU 39/2004 dipandang tidak memadai dan tidak efektif dalam mengatasi berbagai permasalahan yang timbul dalam praktek terkait penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya permasalahan yang timbul, yang dapat dikelompokkan sebagai berikut:
 - Beberapa definisi dari UU 39/2004 belum mencakup seluruh ruang lingkup yang seharusnya diberikan terhadap TKI, khususnya mengenai cakupan seluruh profesi TKI dan cakupan terhadap anggota keluarga;
 - Peran PPTKI Swasta (PPTKIS) lebih dioptimalkan lagi;
 - Persyaratan Usia terhadap Calon TKI diselaraskan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - Kewajiban mengasuransikan tidak efektif dan justru membebani CTKI/TKI;
2. Aspek perjanjian bilateral mengenai perlindungan TKI dan penguatan kapasitas atase ketenagakerjaan di perwakilan RI di luar negeri :
 - a. Kelembagaan BNP2TKI perlu dilakukan reposisi mengenai kedudukan, tugas, kewenangan dan tanggung jawabnya.

Sejatinya BNP2TKI merupakan organ dari pemerintah untuk melaksanakan penempatan TKI di luar negeri, sedangkan organ yang mengeluarkan regulasi dan policy adalah tetap berada di tangan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

- b. Ketentuan pidana perlu di harmonisasikan;
3. Dari segi implementasinya, bentuk perlindungan hukum yang telah diberikan oleh pemerintah kepada TKI yang ada di luar negeri tidak dapat diberlakukan secara optimal karena selain banyak hak-hak TKI sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 39 Tahun 2004 khususnya yang tercantum dalam Pasal 8 tidak dimasukkan ke dalam kontrak sehingga tidak jelas bagaimana hak-hak ini akan ditegakkan, juga Indonesia telah meratifikasi Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families) 1990. Ratifikasi tersebut harus dikongkritkan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari upaya mengganti UU 39/2004 yang sekarang ini telah memasuki tahap pembahasan di DPR. Indonesia seharusnya segera meratifikasi Indonesia Konvensi ILO No. 97 Tahun 1949 tentang Migrasi untuk pekerjaan, Konvensi ILO No. 143 Tahun 1975 tentang Pekerja Migran dan Konvensi ILO No. 189/2011 tentang Kerja Layak untuk pekerja Rumah Tangga untuk memberikan perlindungan secara maksimal kepada TKI.

Koordinasi antara instansi terkait dalam menangani masalah tenaga kerja Indonesia selama ini sulit untuk dapat berjalan dengan baik. Banyaknya lembaga atau organisasi baik pemerintah maupun swasta di dalam dan luar negeri yang terlibat mengakibatkan sulitnya koordinasi karena banyaknya pemangku kepentingan (*power centers*) di dalam dan luar negeri serta beragamnya kepentingan dari sektor swasta di dalam dan luar negeri.

4. Banyaknya kendala-kendala yang bisa menghambat kelancaran penempatan TKI diluar negeri, yakni, antara lain Sistem penempatan yang masih belum establish, birokrasi dan masalah administratif, kurangnya kordinasi antar lembaga baik antar lembaga pemerintah maupun antar penempat TKI, lemahnya sumber daya manusia dari TKI, PPTKIS yang tidak berijin maupun yang ijin operasionalnya sudah daluarsa, banyaknya pungutan diluar sistem, ketentuan umur TKI yang terlalu tinggi, kewajiban asuransi yang akhirnya dibebankan pada TKI, serta kriminalisasi pelanggaran administratif

B. Saran

1. Perlunya dikaji ulang UU Nomor 39 Tahun 2009 tentang perlindungan dan penempatan TKI di Luar negeri karena terdapat banyak norma yang justru menghambat kelancaran para calon TKI yang akan bekerja di luar negeri serti tidak cukupnya perlindungan terhadap TKI ketika TKI mengalami permasalahan

ketika bekerja diluar negeri seperti tidak dipenuhinya hak- hak normatif TKI oleh pengguna jasa TKI serta seringnya mengalami kekerasan fisik oleh majikan.

2. Perlunya regulasi yang mengatur secara jelas mengenai ruang lingkupserta batasan tanggung jawab Pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada TKI di luar negeri. Selama ini tidak terdapat pengaturan secara jelas mengenai ruang lingkup serta batasan tanggung jawab pemerintah di dalam perlindungan TKI di luar negeri, sehingga pada akhirnya seringkali kebijakan perlindungan TKI dilakukan secara *ad hoc* dan tidak berkesinambungan. Dalam beberapa kasus, bahkan pemerintah mengambil alih tanggung jawab pribadi dari TKI yang melakukan pelanggaran di luar negeri (*overstay*, melakukan tindak criminal, pemalsuan, dan lain sebagainya). Hal ini dapat menjadi preseden.yang merugikan Indonesia di kemudian hari, khususnya menjadi beban bagi keuangan Negara.
3. Perlunya penatan ulang sistem penempatan TKI diluar negeri dengan cara menata kelembagaan yang terkait dengan penempatan TKI di luar npegeri serta menetapkan kewenangan yang jelas dan tidak ambiguitas sehingga tidak terdapat overlapping penanganan TKI di luar negeri.
4. Perlunya penunjukan pejabat atau kelembagaan tertentu yang diberi tugas melakukan pengkordinasian terhadap lembaga-lembaga yang

berkaitan dengan penempatan TKI di luar negeri, sehingga terjadinya miskordinasi dapat dihindari.

5. Perlunya revitalisasi balai latihan kerja dan proses sertifikasi keahlian bagi para calon TKI agar dapat meningkatkan kualitas SDM calon TKI.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010
- Abdul Khakim, “ *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* “,Citra Aditya Bakti, `Bandung ,2003
- Amri AA, “*Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia Sektor Informal di Saudi Arabia*”, Tesis, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta , 2011.
- Aris Ananta, “*Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*”, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, Yogyakarta , 1996
- Awani Irewati, “*Kebijakan Luar Negeri Indonesia Terhadap Masalah TKI ilegal di Negara ASEAN*” Pusat Penelitian Politik LIPI,Jakarta , 2003
- Boedi Maryoto, “Peneltian Hukum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita di Luar Negeri, Badan Pembinaan ` Hukum Nasional Departemen Kehakiman RI, Jakarta, 1997
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2011,” *Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*”,Kemenakertrans, Jakarta:2011
- Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Bandung : PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000
- Dian Nuryati, Negara Belum Melindungi Buruh Migran
“<http://www.perspektifbaru.com/wawancara/44>: diakses tanggal 20 Mei 2012
- Djumialdji, FX, *Perjanjian Kerja, Jakarta* : Penerbit Bumi Aksara,Jakarta,1997
- Edi Hardum, *Perdagangan Manusia Berkedok Pengiriman TKI*, Ar- Ruzz Media, Yogyakarta,2016

Hadi Setya, “*Memahami Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,” Harvindo, Jakarta, 2013.

Salim, HS dan Erlies Septiana Nurbani. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis*. Jakarta: Grapindo Persada, Jakarta, 2014.

Haida, Rahmi, Dadin Eka Saputra, Hanafi. . *Analisis Yuridis terhadap Perlindungan Hak Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*. Fakultas Hukum UNISKA Muhammad Arsyad Al- Banjari Banjarmasin, 2020

Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia, Jakarta, 2003

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta, 2009

Hamalik, O. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Bumi Aksara, Jakarta, 2008

Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia Jakarta, 2003

Holsti, “*International Politics, A Framework for Analysis*”, Prentice Hall, London : 1983.

Himpunan Lengkap Undang-Undang Perburuhan, “*Penjelasan Umum UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri*”, ANDI, Yogyakarta : 2006

Ismanto Dwi Yuwono, *Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri* , Pustaka Yustisia, Yogyakarta : 2011

Khakim, Abdul. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Bandung: CitraAditya Bakti.

Koentjaraningrat, “*Pengantar Penelitian Hukum*”, Universitas Indonesia (UI-Pres), Jakarta : 1981

- Lili Rasjidi dan I.B Wya Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja
Rusdakarya, Bandung, 1993
- Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Rhineka
Cipta. Jakarta, 2001
- Marzuki, Peter M. (2005). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana
Prenada MediaGroup.
- Maria S.W. Sumardjono, “*Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian*”,
Liberty, Yogyakarta : 1989
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, PT.Bina
Ilmu, Surabaya, 1987
- Rachmad Syafaat (ed), “*Menggagas TKI Luar Negeri Kebijakan Pro TKI
(Rekomendasi Kebijakan Perlindungan di Kabupaten
Blitar)*”, *Pusat Pengembangan Hukum* Universitas
Brawijaya Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah
Kabupaten Blitar dengan Lappera Pustaka Utama, Blitar :
2002
- Raharjo, Joko. Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum terhadap
Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang dilakukan oleh
Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia kasus di
PPTKIS PT. CITRA ABDINUSA Malang-Jawa Timur).
Skripsi, Program Sarjana. Surakarta: Fakultas Hukum
Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi
Aksara, Jakarta, 2002
- Sendjun H. Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*.
Jakarta: PT. Rineka Cipta. Jakarta, 1985
- Shandra Ardiansyah, “*Perlindungan Hukum Untuk TKI*”, UNY Press,
Yogyakarta, 2018
- Soepomo, Imam. Pengantar Hukum Perburuhan cet. Ke 7. Djambatan,
Jakarta, 1985
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV.
Alfabeta, Bandung, 2017

Sumarsono, Sonny. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu Yogyakarta, 2003.

Ronny Hanitijo Soemitro, "*Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-Masalah Hukum*", Agung, Semarang : 1989

Ronny Hanitijo Soemitro, "*Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*", Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000

Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sendjun H. Manulang. (1995). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan* cet. Ke 7. Jakarta: Djambatan, Jakarta, 1985

Soerjono Soekanto, "*Pengantar Penelitian Hukum*", UI-Press, Jakarta : 1981

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta, 2009

Wahyu Susilo. dkk. "*Seluruh Kebijakan (Minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia*", Migrant CARE, Jakarta, 2013

W.J.S Poerwadarminta, *Diolah oleh Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan*. : Balai Pustaka, Jakarta, 1991

Zaeni Asyahadie, "*Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*", Rajawali Pers, Jakarta, 2015

Editorial Media Indonesia, "*Surat Kabar Harian Media Indonesia*, 19 Juni 2007.

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan
Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Konvensi Internasional
Mengenai Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota
Keluarganya

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja
Migran Indonesia

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2003 Tentang
Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia
Di Luar Negeri Oleh Pemerintah.

Jurnal/Makalah :

Direktorat Perlindungan WNI dan Badan Hukum Indonesia Jemlu, *TKI*
antara Aspek dan Pencitraan Negara, dalam Tabloid
Diplomasi No.47 Tahun IV Tanggal 15 September-14
Oktober 2011

Devi Rahayu, 2011, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Migran Terhadap
Tindakan Perdagangan Perempuan", Jurnal Hukum, Vol-
XVIII/No-01/Januari/2011, Fakultas Hukum Universitas
Trunojoyo Madura.

Edy Gustan."Rp 550 M Dana Asuransi TKI Belum Dibayarkan",
<http://nasional.vivanews.com/news/read/93720>, diunduh
tanggal 20/10/2011

Reyna Usman, *Penyempurnaan Proses Penyediaan dan Penempatan TKI
di Luar Negeri serta Perlindungan WNI di Luar
Negeri*. Jakarta : Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan
Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Republik Indonesia, Jakarta, 2012

Reyza dan Gunawan, Cakti Indra. 2015. The Strategy Of Human Economic Development: The Effect On Reducing Migrant Worker Of Informal Sector. Jurnal Universitas Tribhuwana Tungadewi

Sangheetha Chandrashekeran, Review of Regulatory Framework on Labour Migration in Indonesia”, *Makalah*, ILO, Jakarta, 2002

Susilo Wahyu, . Involusi Kebijakan Buruh Migran Indonesia. Makalah dalam International Seminar Ten Years Along Decentralization in Indonesia. Jakarta : UNIKA Atmajaya, HuMA, Leiden University and Radboud University., Jakarta, 2008

The International Convention on The Protection of All Migrant Workers and Members of Their Families 1990

Teguh Wardoyo, “Diplomasi Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri,” dalam Jurnal Diplomasi, Vol.2 No.1 Maret 2010

Wibowo, Michelle. (2020). Tindakan Penempatan TKI Ke Luar Negeri Tanpa Dokumen Menurut UU Nomor 39 Tahun 2004 (Studi Kasus Pada Pengadilan Negeri Semarang). *Jurnal Justia (Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-Undangan, dan Pranata Sosial)*. Vol 5, No 1.

Wijaya, N. S. 2016. Praktek Perlindungan Diplomatik Terhadap Warga Negara Berdasarkan Hukum Internasional. Repository UNAIR

Jepi Adianto, Muhammad Fedryansyah, 2018, “Peningkatan Kualitas ` Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy ` Community”, Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol-I/No-2/Juli/2018, ` Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas ` Padjadjaran.

Riri Anggriani, 2017, “Perlindungan Hukum Bagi *Irreguler Migrant Workers`* Indonesia di Kawasan Asia Tenggara”, Jurnal Hukum, Vol-` XXXII/No-02/Mei/2017, Fakultas Hukum Universitas ` Airlangga.

Website

Pengertian tenaga kerja : https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja
[Diakses 3 Februari 2016]

Masalah Ketenagakerjaan <http://industri.bisnis.com/read/20150616/12/444041/ini-5-masalah-ketenagakerjaan-yang-memicu-pengangguran>
[Diakses 3 Februari 2016]

Faktor-faktor Penyebab Penyiksaan TKI. <http://anneahira.com/penyiksaan-tki.htm>, diunduh tanggal 20/10/2011.

Tugas dan Fungsi Diplomat: [fisip13.web.unair.ac.id/artikel_detail-110883-\(SOH203\)%20Negosiasi%20dan%20Diplomasi-Fungsi%20Diplomat.html](http://fisip13.web.unair.ac.id/artikel_detail-110883-(SOH203)%20Negosiasi%20dan%20Diplomasi-Fungsi%20Diplomat.html) diakses 3 Februari 2016]

Bitar, *Pengertian Tenaga Kerja Menurut Para Ahli*, hlm 1,
<https://www.gurupendidikan.co.id/tenaga-kerja-13-pengertian-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-beserta-contohnya-secara-lengkap/>, diakses 5 September 2019.

Dony Indra Ramadhan, *Sindiket Penyalur TKI Illegal Asal Subang Diringkus*, Hlm.1,

Kamus Besar Bahasa Indonesia, hlm. 1, <https://kbbi.web.id/> Diakses pada tanggal 12 April 2019.

Media Kita, *TKI Illegal*, hlm 1, <https://media.robsjobs.co/tki-ilegal/>, diakses 9 September 2019.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-104 A/Men/2002 Tentang Penempatan TKI Keluar Negeri.

Raharjo, Joko. *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang dilakukan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS) (Studi kasus di PPTKIS PT. CITRA ABDINUSA Malang-Jawa Timur)*. Skripsi, Program Sarjana. Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

