

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.

Pada sisi lain seperti yang dikemukakan Satjipto Rahardjo bahwa untuk menggambarkan masyarakat Indonesia tidak ada yang lebih bagus dan tepat selain dengan mengatakan bahwa masyarakat itu sedang berubah secara cepat dan cukup mendasar. Indonesia adalah masyarakat yang tengah mengalami transformasi struktural yaitu dari masyarakat yang berbasis pertanian ke basis industri. Perubahan tersebut mengalami akselerasi, yaitu sejak penggunaan teknologi makin menjadi modus andalan untuk menyelesaikan permasalahan sehingga mobilitas tenaga kerja tidak hanya perpindahan dari desa ke kota saja hal ini bisa dimengerti karena pertumbuhan industri lebih kuat berada dipertanian dan semakin dirasakan penghasilan yang didapat lebih memadai sehingga lebih lanjut menunjukkan adanya tenaga kerja telah melintas antar

negara. Banyak hal yang mempengaruhi terjadinya migrasi antar negara, namun faktor ekonomi tetap tampak dominan.

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. Pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah Undang-undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.¹

Oleh karena itu 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. Dalam hal penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional. Penciptaan mekanisme

¹ http://digilib.uin-suka.ac.id/17001/2/11340114_bab-i_iv-atau-v_daftar-pustaka.pdf, diunduh pada tanggal 14 mei 2017, pukul 22.34 WIB.

sistem penempatan tenaga kerja di luar negeri dimaksudkan sebagai upaya untuk mendorong terwujudnya arus penempatan yang berdaya guna dan berhasil guna, karena berbagai sumber masalah sering menghadang tenaga kerja tanpa diketahui sebelumnya oleh yang bersangkutan seperti :

1. Sistem dan mekanisme yang belum mendukung terjadinya arus penempatan yang efektif dan efisien;
2. Pelaksanaan penempatan yang kurang bertanggung jawab;
3. Kualitas tenaga kerja Indonesia yang rendah;
4. Latar belakang budaya yang akan dituju berbeda.

Pada fase pra penempatan tenaga kerja di luar negeri, sering dimanfaatkan calon tenaga kerja untuk maksud menguntungkan diri calon sendiri, yang sering mengakibatkan calon tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri menjadi korban dengan janji berbagai kemudahan untuk dapat bekerja diluar negeri, termasuk yang melanggar prosedur serta ketentuan pemerintah, Untuk mengatasi masalah pengangguran, pemerintah Indonesia memiliki jalan keluar yang efektif. Salah satu langkah pemerintah adalah melakukan pengiriman tenaga kerja dari Indonesia ke luar negeri.

Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri merupakan pilihan yang strategis bagi upaya pemecahan masalah pengangguran di Indonesia. Selain dapat mengurangi masalah pengangguran di Indonesia, pengiriman TKI keluar negeri juga dapat memberikan kontribusi yang besar bagi pemasukan devisa negara, bahkan menjadi salah satu sumber devisa. Dari sisi TKI sendiri, banyak sekali TKI yang bernasib malang. Sudah

banyak para TKI yang mengalami penganiayaan, pemerkosaan dan tindakan lainnya yang mengakibatkan TKI menerima hukuman fisik, menjadi cacat dan bahkan meninggal dunia. Realita ini menjadi suatu bukti bahwa pemerintah Indonesia masih kurang terhadap penanganan masalah TKI di luar negeri. Pada kenyataannya pengiriman TKI ke luar negeri masih merupakan persoalan yang kontroversial. Di satu sisi pengiriman TKI keluar negeri dapat mengurangi jumlah pengangguran dan merupakan sumber devisa bagi negara, namun di sisi lain nasib dan keselamatan TKI yang bekerja di luar negeri dipertaruhkan karena lemahnya perlindungan hukum dan pengawasan yang diberikan oleh pemerintah Indonesia.

Dibalik keberhasilan perolehan devisa masih terdapat banyak permasalahan yang kompleks, yaitu mulai dari rekrutmen, penempatan TKI baik berdokumen (legal) maupun yang tidak berdokumen (ilegal) dalam penampungan sampai kenegara tujuan, hingga pemulangan kembali ke tempat daerah asal. Pada tahap rekrutmen banyak calon TKI yang mengalami penipuan oleh para calo, pungutan biaya yang cukup besar tanpa mengetahui standar yang pasti, pemalsuan ijasah dan identitas diri. Banyak TKI yang tidak memahami isi perjanjian kerja, kurang kelengkapan dokumen, serta perekrutan sebelum adanya permintaan dari negara penerima. Pengiriman TKI ke luar negeri dilakukan oleh pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dan pihak swasta melalui Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang memiliki ijin usaha. Semakin banyak TKI yang bekerja ke luar negeri, semakin menyebarkan pertumbuhan

perusahaan-perusahaan jasa TKI, baik yang memiliki ijin usaha maupun yang tidak memiliki ijin usaha. Banyak perusahaan jasa pengerah TKI yang tidak memiliki ijin usaha (ilegal) yang menjalankan kegiatan pengiriman TKI keluar negeri melalui jalur yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah dikategorikan oleh pemerintah. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 104 tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri mewajibkan kepada perusahaan jasa pengerah untuk memiliki ijin usaha.

Masalah yang muncul pada tahap rekrutmen adalah banyaknya calo dari perusahaan jasa pengerah TKI ilegal yang datang langsung ke desa-desa untuk mencari orang yang mau bekerja menjadi TKI keluar negeri dengan pungutan biaya yang tinggi tetapi mereka menjadi TKI ilegal. Selain banyaknya jumlah TKI ilegal, kualitas TKI umumnya masih rendah, yang akhirnya kerja mereka menjadi rendah.

Realita yang menunjukkan bahwa masih rendahnya perhatian dan perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah sehingga hak-hak TKI banyak dilanggar dan tidak terpenuhi yang menambah beban berat para TKI yang berkerja di luar negeri. Para calon TKI banyak yang menempuh jalur ilegal karena tidak perlu repot mengurus dokumen-dokumen seperti paspor, visa dan asuransi sehingga mempercepat dan memperpendek tahapan prosedur yang harus dilalui calon TKI untuk berangkat keluar negeri. Para calon TKI tidak menyadari atau bahkan tidak tahu dengan resiko yang akan ditanggung oleh para TKI ilegal, antara lain banyak perusahaan jasa pengerah yang melarikan uang yang telah disetor, dalam penampungan dan perjalanan

ke luar negeri tidak mendapat fasilitas yang memadai dan sering diperlakukan secara tidak manusiawi.

Selama bekerja para TKI merasa khawatir ditangkap pihak kepolisian, banyak yang tidak digaji oleh majikannya dan bila TKI mengalami musibah, sakit atau mendapat kecelakaan tidak memperoleh santunan asuransi, berbagai masalah lain muncul pula dalam urusan administratif yang sering dilanggar oleh para TKI, seperti kepemilikan paspor, prosedur kepemilikan visa, pemalsuan identitas diri seperti usia, nama orang tua/keluarga, dan alamat asal.²

Hal ini menunjukkan masih banyaknya manipulasi data ke dalam dokumen-dokumen TKI oleh perusahaan penyalur, dan merupakan gambaran kemudahan perekrutan TKI secara ilegal yang menunjukkan buruknya proses administrasi TKI oleh perusahaan penyalur. Selain itu, kondisi *irregular* juga terjadi ketika TKI mengalami perlakuan tidak manusiawi dari majikan, dan kemudian melarikan diri sedangkan dokumen mereka masih berada di tangan majikan, padahal dokumen sah untuk dapat masuk ke negara lain adalah paspor.³

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka penulis terdorong untuk melakukan kajian tentang **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TKI YANG BEKERJA DI NEGARA ASING**

² <http://eprints.uny.ac.id/21832/9/9.%20Ringkasan%20Skripsi.pdf>, diunduh pada tanggal 15 mei 2017, pukul 15.55 WIB.

³ Hugo graeme and W.R. Bohning, *Providing Information to Outgoing Indonesian Migrant Workers*, First Published, (Manila: International Labour Office, 2000), hlm. 14-15.

BERDASARKAN UU NO.39 TAHUN 2004 TENTANG PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI’.

B. Rumusan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan dibahas dan untuk memperkecil terjadinya kekeliruan dan menafsirkan permasalahan yang akan dikemukakan, maka penulis membatasi ruang lingkup permasalahan kedalam bentuk perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di negara asing menurut Undang-Undang No.39 tahun 2004 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal?
2. Bagaimana kendala dalam proses perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di negara asing dari Undang-Undang No.39 tahun 2004 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di negara asing menurut Undang Undang No.39 tahun 2004 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala dalam proses perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di negara asing dari

Undang-Undang No.39 tahun 2004 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat atau kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan masukan dalam memperdalam, mengembangkan dan menambah pengetahuan, khususnya dalam hal ini yang berhubungan dengan ilmu hukum Internasional yang berkaitan dengan proses perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di negara asing .

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan pemikiran kepada masyarakat yang berminat mempelajari tentang proses perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di negara asing yang merupakan problematika hukum yang memerlukan perhatian dan penanganan professional.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khasanah kepustakaan, dan bahan bacaan, serta dapat dipakai sebagai acuan terhadap penelitian sejenis untuk kajian-kajian berikutnya.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian yang disertai dengan pemikiran teoritis. Teori menguraikan jalam pikiran menurut konsep kerangka yang logis yang mampu menerangkan masalah penelitian yang dirumuskan. Untuk memberikan gambaran konsep dan pemahaman terhadap istilah-istilah yang berhubungan dengan penelitian, berikut akan dijabarkan tentang istilah-istilah yang berhubungan dengan penelitian ini diantaranya adalah:

1. Tenaga Kerja Indonesia

Tenaga Kerja Indonesia (disingkat TKI) adalah sebutan bagi warga negara Indonesia yang lowlife dan unskill yang bekerja di luar negeri (seperti Malaysia, Timur Tengah, Taiwan, uganda dan somalia) dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Namun, istilah TKI seringkali dikonotasikan dengan pekerja kasar karena TKI sejatinya memang adalah kumpulan tenaga kerja unskill yang merupakan program pemerintah untuk menekan angka pengangguran. TKI perempuan seringkali disebut Tenaga Kerja Wanita (TKW).⁴

2. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Perlindungan TKI segala upaya untuk melindungi calon TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama maupun sesudah bekerja dan kembali ke tanah air. Perlindungan tersebut dilakukan dengan

⁴ https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_Kerja_Indonesia, di unduh pada tanggal 15 mei 2017, pukul 22.41 WIB.

penyelenggaraan keadilan dan ketertiban untuk mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan pada rakyat sesuai dengan tujuan Negara.⁵

3. Peraturan Undang-Undang No.39 tahun 2004 tentang Tenaga Kerja Indonesia

Bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya . Bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan. bahwa tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia . 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 manusia⁶

4. Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di negara asing di tinjau dari Undang-Undang No.39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan di luar negeri.

⁵ <https://www.scribd.com/doc/305258882/Perlindungan-Hukum-Tenaga-Kerja-Indonesia-TKI-Di-Luar-Negeri>, di unduh pada tanggal 15 mei 2017, pukul 23.00 WIB.

⁶ <https://www.scribd.com/document/105652353/Uu-no-39-tahun-2004-Ttg-Penempatan-Dan-Perlindungan-Tki-Di-Ln>, di unduh pada tanggal 15 mei 2017, pukul 23.21 WIB.

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. 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. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang_undangan di negara tujuan.⁷

F. Metode Penelitian

Metode berasal dari bahasa Yunani "*Methodos*" yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Fungsi metode berarti sebagai alat untuk mencapai tujuan.⁸

Menurut Burhan, penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya. Disamping itu, juga mengadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan

⁷ <https://lokerindramayu.wordpress.com/peraturan-ketenaga-kerjaan/uu-no-39-tahun-2004/>, di unduh pada tanggal 15 mei 2017, pukul 23.54 WIB.

⁸ <http://www.andy-pio.blogspot.co.id/2013/10/pengertian-jenis-dan-langkah-langkah.html?m=1>, diunduh pada tanggal 12 April 2017, pukul 22.56 WIB.

suatu pemecahan atau permasalahan yang timbul dalam gejala hukum tersebut.⁹

Sehubungan dengan hal tersebut di atas maka penulis menggambarkan metode penelitian sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris, yaitu suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti sebagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat.

2. Spesifikasi Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian yang bersifat deskriptif analisis. Penelitian deskriptif analisis adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan seteliti mungkin mengenai manusia, keadaan, dan gejala lainnya.¹⁰

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal Jawa Tengah.

4. Jenis data dan bahan hukum

Jenis data dalam penelitian ini berupa dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder:

⁹ Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013 hlm.24

¹⁰ Sugiono, *Metode Penelitian*, Bandung: Alfa Beta, 2014, hlm.19

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama, yaitu berupa hasil wawancara dan observasi dengan mengajukan beberapa pertanyaan dengan pejabat kator imigrasi Semarang.

b. Data Sekunder

Merupakan sumber data yang diperoleh peneliti dari kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder:

1) Bahan Hukum Primer.

Yaitu berkaitan erat dengan bahan-bahan hukum yang bersifat mengikat berupa perundang-undangan yang terdiri dari:

- a) Kitap Undang Undang Hukum Pidana(KUHP)
- b) Undang-Undang No.39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri
- c) Putusan pengadilan negeri tentang Perlindungan TKI yang ditangani oleh kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal

2) Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum kepustakaan yang berupa beberapa buku literature, artikel, situs intrernet, jurnal dan makalah serta hasil penelitian dari pihak lain.¹¹

3) Bahan Hukum Tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

¹¹www.kanalinfo.web.id/2016/10/pengertian-data-primer-dan-data-sekunder.html?m=1 diakses pada tanggal 13 April 2017 pukul 01.22 WIB.

5. Teknik pengumpulan data

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara sebagai berikut:

a. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara wawancara dengan pejabat kator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal dan mengajukan atau memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada beberapa responden

b. Data sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dari perpustakaan, Dokumen penelitian yang perlukan.

6. Analisis Data Penelitian

Penelitian yang digunakan untuk menyusun skripsi adalah penelitian kualitatif, penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah. Untuk menjawab semua rumusan masalah yang diuraikan di atas tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang ditinjau dari Undang-Undang No.39 Tahun 2004 dengan menggunakan analisis deskriptif, yakni penelitian yang mmenggambarkan kasus tertentu, antara lain mencakup seluruh siklus kehidupan manusia dan faktor-faktor yang melatar belakanginya terjadinya suatu kasus tersebut. Analisis dilakukan setelah data terkumpul lengkap, dipilih dan disusun secara sistematis sehingga dapat mencapai suatu kesimpulan.

7. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dapat dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1
Jadwal Penelitian

No	Proses Penelitian	Juni				Juli				Agustus				September					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	
1	Pra survey dan pembuatan proposal	■																	
2	Konsultasi dan perbaikan proposal		■	■															
	Pengesahan proposal				■														
3	Pengurusan izin survey					■													
4	Pengumpulan Data						■	■											
5	Pengelolaan dan Analisa Data								■	■	■								
6	Penulisan Skripsi											■	■						
7	Konsultasi dan Perbaikan													■	■				
8	Evaluasi Ujian																■		
9	Penggandaan dan Revisi																	■	■

G. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan

penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai tinjauan umum tentang tenaga kerja Indonesia yang meliputi pengertian tenaga kerja Indonesia, persyaratan tenaga kerja Indonesia, kewajiban Tenaga kerja, hak tenaga kerja, Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia, perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia. Tinjauan umum mengenai pengesahan perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia, sejarah peraturan penempatan dan perlindungan hukum TKI, peraturan penempatan dan perlindungan TKI diluar negeri, mekanisme penempatan TKI, pengawasan pemerintah terhadap TKI.

BAB III : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi pembahasan tentang permasalahan yaitu perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di negara asing yang memuat UU No.39 tahun 2004 dikantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten kendal dan kendala dalam proses perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di negara

asing berdasarkan undang-undang No. 39 tahun 2004 di
Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten
Kendal

BAB IV : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan
dan dan saran.