

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) khususnya Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Rumusan ini dapat dimaknai bahwa negara bertanggung jawab untuk memberikan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak kepada setiap warga sebagai hak konstitusionalnya. Bekerja merupakan cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia karena dengan bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang meskipun selalu harus dihadapkan dengan kenyataan terbatasnya lapangan kerja di negara ini.

Menjadi pekerja di luar negeri merupakan salah satu alternatif peluang yang ditempuh oleh sebagian warga negara untuk meningkatkan kesejahterannya. Bahkan, Negara-pun mendapatkan devisa atas keberadaan para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri tersebut. Berdasarkan laporan akhir tahun 2014 lalu, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia mencatat kiriman uang TKI atau remitansi dari seluruh kiriman TKI dari manca negara dari Januari hingga September 2014 mencapai Rp 77,47 trilyun, tepatnya USD 6.198.030.793 atau setara Rp 77.475.384.912.500 dengan asumsi per 1 USD senilai Rp 12.500,-.<sup>1</sup>

Besarnya jumlah devisa yang diberikan oleh tenaga kerja Indonesia di luar negeri dan label “Pahlawan Devisa” kepada tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri tidak diimbangi dengan perlindungan yang memadai. Hal ini tercermin dari masih banyaknya kasus yang terjadi kepada calon TKI

---

<sup>1</sup> Info BNP2TKI, Jelang Akhir 2014 BNP2TKI Catat Remitansi TKI capai Rp 77,47 Trilyun, diunduh dari: <http://www.bnp2tki.go.id/read/9719/Jelang-akhir-2014-BNP2TKI-Catat-Remitansi-TKI-Capai-Rp-7747-Trilyun.html>, diakses tanggal 23 Januari 2015

atau TKI, sejak saat akan berangkat ke negara tujuan, selama bekerja di negara tujuan, hingga pulang ke tanah air. Beberapa kasus tersebut antara lain seperti kasus yang dialami oleh Mardiaty dan Dina Purwati, sebelum diberangkatkan ke negara tujuan, mereka di tampung di tempat yang penampungan yang kondisinya dinilai sangat tidak manusiawi dan memprihatinkan, kemudian selama bekerja di negara tujuan, mereka diperlakukan secara tidak manusiawi juga seperti gaji yang tidak dibayarkan, penyiksaan, hingga sempat majikannya berniat memperkosanya. Ketika kembali ke Indonesia, kondisi kesehatannya cukup mengenaskan bahkan depresi. Selain kondisi yang memprihatinkan, tidak jarang pula TKI yang dipulangkan ke negara asal dalam keadaan meninggal dunia. Selain itu, Penegakan hukum yang terjadi beberapa waktu lalu terhadap mafia penyelundupan TKI di masih bersifat insidental. Bahkan tidak jarang kasus yang terjadi juga melibatkan oknum dari pihak-pihak yang seharusnya melindungi TKI.

Perlindungan negara terhadap TKI selama ini memang telah didasarkan pada ketentuan hukum yang tersebar di berbagai peraturan perundang-undangan khususnya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang merupakan pengaturan TKI secara menyeluruh dan komprehensif yang terkait dengan TKI. Namun, setelah ada putusan Mahkamah Konstitusi terkait uji materiil terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang memutuskan bahwa Pasal 59<sup>2</sup> tidak berlaku sebagaimana tertuang dalam putusan Mahkamah Konstitusi No. 50/PUU-XI/2013, dan Pasal 35 huruf d

---

<sup>2</sup> Pasal 59 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa “Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja pada pengguna perseorangan yang telah berakhir perjanjian kerjanya dan akan memperpanjang perjanjian kerjanya, maka TKI yang bersangkutan harus pulang dulu ke Indonesia”. Dalam putusan tersebut Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Pasal tersebut bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

dalam putusan Mahkamah Konstitusi No. 019-020/PUU-III/2005<sup>3</sup> maka mengakibatkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menjadi tidak utuh kembali.

Kita tentu memahami bahwa hukum tidak sebatas sebagai perangkat norma atau sejumlah kaidah, tetapi hukum merupakan fakta sosial yang empiris. Hukum selain dikonsepsikan sebagai *law as what it is in the books*, hukum juga dikonsepsikan secara empiris sebagai *law as what is (functioning) in society*<sup>4</sup>. Dengan kata lain, hukum tidak lagi berdiri sebagai norma-norma yang eksis secara eksklusif di dalam suatu sistem legitimasi yang formal, melainkan merupakan gejala empiris yang teramati di dalam pengalaman. Dari segi substansinya, hukum terlihat sebagai suatu kekuatan sosial yang nyata di dalam masyarakat dan empiris wujudnya, yang bekerja dengan hasil: efektif atau tidak efektif.

Berdasarkan hal tersebut, pengumpulan data mengenai efektifitas pelaksanaan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan. Hasil pengumpulan data tersebut akan dianalisis dan dijadikan dasar dalam menyusun pengaturan yang lebih komprehensif berupa naskah akademik dan draft Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sekaligus dengan melakukan penyesuaian terhadap *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Their Families* yang

---

<sup>3</sup> Pasal 35 huruf d Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa “perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan: ... d. berpendidikan sekurang-kurangnya lulus sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP) atau yang sederajat”. Dalam putusan tersebut Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Pasal tersebut bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

<sup>4</sup>Soetandyo Wignjosoebroto, *Hukum: Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*, Jakarta: ELSAM dan HUMA, 2003, hal. 3.

telah diratifikasi menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan *International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya).<sup>5</sup>

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diidentifikasi masalah pokok pengumpulan data sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas pelaksanaan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri selama ini?
2. Apakah perlu dilakukan perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri? Jika perlu, apa saja materi muatan yang perlu diatur dalam perubahan Undang-Undang tersebut?

## **C. Tujuan Dan Kegunaan**

Tujuan pengumpulan data ini adalah:

1. Untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
2. Untuk mengetahui perlu atau tidak dilakukan perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan untuk mengetahui materi muatan yang perlu diatur jika perlu dilakukan perubahan dalam Undang-Undang tersebut.

---

<sup>5</sup> Info Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. *DPR Ratifikasi Konvensi Internasional Pekerja Migran*. Diunduh dari: <http://www.kemlu.go.id/layouts/mobile/PortalDetail-NewsLike.aspx?l=id&ItemID=d3d2e47a-d025-410c-97f6-e460e82ce4ff>. diakses pada tanggal 23 Januari 2015

Sedangkan Kegunaan pengumpulan data ini adalah sebagai bahan acuan dalam penyusunan Naskah Akademis tentang perubahan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang nantinya diharapkan dapat memberikan kontribusi dan rekomendasi bagi Anggota DPR dalam penyusunan Rancangan Undang-Undang Perubahan tersebut. Selain itu RUU tersebut juga telah diajukan oleh Komisi IX DPR RI sebagai usulan daftar RUU dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) RUU Prioritas Tahun 2015.

## **D. Metode**

### **1. Jenis Pengumpulan data**

Jenis-jenis data yang akan dikumpulkan di dalam pengumpulan data hukum normatif adalah data sekunder dan primer. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier.

Bahan hukum primer adalah bahan yang isinya mengikat karena dikeluarkan oleh pemerintah atau negara, meliputi antara lain, peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dan traktat. Sedangkan bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang isinya membahas bahan primer, seperti: buku-buku, artikel, laporan pengumpulan data, dan berbagai karya tulis ilmiah lainnya. Bahan hukum tersier adalah bahan-bahan yang bersifat menunjang bahan primer dan sekunder, seperti: kamus, buku pegangan, almanak, dan sebagainya, yang semuanya dapat disebut bahan referensi atau bahan acuan atau rujukan<sup>6</sup>.

Bahan primer diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa informan yang mengetahui secara baik atau terlibat langsung dengan pelaksanaan

---

<sup>6</sup> Burhan Ashshofa, *Metode Pengumpulan data Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta,1998), hal. 103-104.

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

Data hukum tersier adalah bahan yang bersifat menunjang terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus, ensiklopedi, kumpulan istilah (*glossary*), dan sebagainya.

## **2. Pengumpulan Data dan Analisis**

Data hasil pengumpulan data disajikan secara deskriptif analitis yaitu mendeskripsikan fakta yang ada kemudian dilakukan analisis berdasarkan hukum positif dan teori terkait. Analisis deskriptif tertuju pada pemecahan masalah. Pelaksanaan metode deskriptif tidak terbatas pada tahap dan interpretasi tentang arti data itu sendiri.<sup>7</sup> Sedangkan Analisis data dalam pengumpulan data ini menggunakan metode analisis kualitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan menginterpretasikan, menguraikan, menjabarkan, dan menyusun data secara sistematis logis sesuai dengan tujuan pengumpulan data.<sup>8</sup>

Keterbatasan waktu merupakan kendala utama dalam melakukan pengumpulan data dan informasi ini. Oleh karena itu, pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan menggunakan teknik: (1) wawancara mendalam yang biasa digunakan dalam pengumpulan data kualitatif dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada informan yang biasanya menggunakan pedoman wawancara dengan maksud mendapatkan informasi secara lengkap, mendalam, dan komprehensif sesuai tujuan pengumpulan data; (2) observasi, penggunaan teknik observasi dalam pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mengungkap fenomena yang tidak diperoleh melalui teknik wawancara; dan (3) studi dokumentasi, penggunaan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data

---

<sup>7</sup>Soejono dan Abdurrahman, *Metode Pengumpulan data Hukum* (Jakarta: Rineka Tercipta, 2003), hal. 22.

<sup>8</sup>Sunaryati Hartono, *Pengumpulan data Hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke XX* (Bandung: Alumni, 1994), hal. 152.

dalam pengumpulan data ini dimaksudkan untuk menghimpun dan merekam data yang bersifat dokumentatif, seperti: peraturan daerah, laporan tahunan, foto-foto kegiatan, arsip-arsip penting, kebijakan, dan lainnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIS DAN PRAKTIK EMPIRIS**

#### **A. Kajian Teoretis**

##### **1. Tenaga Kerja Indonesia (TKI)**

###### **a. Pengertian**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan masyarakat.<sup>9</sup> Sedangkan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.<sup>10</sup> Penekanan terhadap TKI adalah warga negara yang mampu dan memenuhi syarat.

Dalam perkembangannya, muncul istilah pekerja Indonesia di luar negeri dan buruh migran. Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyamakan pengertian buruh dan pekerja sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penekanan pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja, baik yang memenuhi syarat atau tidak termasuk didalamnya pekerja anak, ilegal dan lain sebagainya. Sedangkan migran sendiri berasal dari kata migrasi yang berarti tindakan berpindah ke tempat lain baik di dalam suatu negara maupun ke negara lainnya.<sup>11</sup> Migrasi tenaga kerja adalah tindakan berpindah ke negara lain untuk tujuan bekerja.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Pasal 1 angka 2 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>10</sup> Pasal 1 angka 2 UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

<sup>11</sup> Organisasi Internasional untuk Migrasi (OIM) dan BNP2TKI, *Bekerja Ke Luar Negeri secara Legal dan Aman, Buku Saku untuk Calon TKI*, 2011.

<sup>12</sup> *Ibid.*

**b. Ruang Lingkup TKI**

- TKI formal adalah tenaga kerja Indonesia yang bekerja pada pengguna berbadan hukum baik itu pemerintah maupun swasta.<sup>13</sup>
- TKI informal adalah tenaga kerja Indonesia yang bekerja pada pengguna perseorangan.<sup>14</sup>
- TKI perseorangan/mandiri adalah seorang pekerja Indonesia yang mendapatkan pekerjaan di luar negeri atas usaha sendiri tanpa menggunakan pihak lain seperti jasa pelaksana penempatan pekerja Indonesia dimana telah memenuhi syarat administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- TKI yang ditempatkan oleh perusahaan untuk kepentingan sendiri. Penempatannya harus berdasarkan izin tertulis dari menteri dan perusahaan tersebut harus memiliki syarat sebagai berikut:<sup>15</sup>
  - a. Harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum Indonesia
  - b. TKI yang ditempatkan merupakan pekerja perusahaan itu sendiri
  - c. Perusahaan memiliki bukti hubungan kepemilikan atau perjanjian yang diketahui oleh perwakilan RI
  - d. TKI telah memiliki perjanjian kerja
  - e. TKI telah diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan/atau memiliki polis asuransi dan
  - f. Wajib memiliki KTKLN.

---

<sup>13</sup> BNP2TKI, *Petunjuk Teknis Penyuluhan Jabatan Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Direktorat Sosialisasi dan Kelembagaan Penempatan, 2010, hal.8.

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> Pasal 26 ayat (2) UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

- TKI kelompok rentan adalah TKI yang bekerja di sektor *domestic, entertainment*, yang tidak berdokumen, dibawah umur, dan pekerja Indonesia yang berada di daerah perbatasan.
- TKI bermasalah adalah TKI yang mengalami pelanggaran hak asasi, baik hak asasi sebagai pekerja, sebagai manusia maupun sebagai warga negara yang membutuhkan bantuan dalam hal informasi, medis, perawatan rumah sakit, pemulihan fisik dan mental, atau bantuan hukum, baik di dalam maupun di luar negeri. TKI yang bermasalah dengan hukum bisa mendapatkan bantuan hukum berupa pendampingan, konsultasi dan pembelaan hukum baik masa pra-penempatan, penempatan, dan pasca-penempatan di luar negeri.
- TKI tidak berdokumen resmi/ ilegal adalah seseorang yang memasuki, menetap dan bekerja di sebuah negara di mana mereka bukan warga negara yang sah/terdaftar sebagai tenaga kerja sehingga melanggar undang-undang negara tersebut.<sup>16</sup> Yang termasuk dalam kategori ini adalah:
  - a. Yang tidak berdokumen resmi untuk memasuki negara tersebut namun berhasil masuk secara sembunyi
  - b. Yang berhasil masuk dengan dokumen palsu
  - c. Yang setelah memasuki suatu negara dengan dokumen resmi tetapi tinggal di luar batas waktu yang ditentukan sesuai visa, atau yang jelas-jelas melanggar syarat-syarat yang ditentukan dan tetap tinggal disana tanpa dokumen resmi, seperti bekerja tanpa izin kerja.
- Keluarga TKI adalah orang-orang yang kawin dengan pekerja Indonesia atau yang mempunyai hubungan hukum dengan pekerja Indonesia sesuai ketentuan yang berlaku, dan juga anak-anak mereka yang di bawah umur dan orang-orang lain yang

---

<sup>16</sup> Organisasi Internasional untuk Migrasi (OIM) dan BNP2TKI, *op. cit*, hal.53.

menjadi tanggungan mereka yang dianggap sebagai anggota keluarga menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>17</sup> Termasuk disini adalah orang tua, anak, suami, istri atau pihak lain yang dapat dibuktikan dengan dokumen yang sah. Jadi, keluarga pekerja Indonesia meliputi setiap orang atau individu yang memiliki ikatan kekerabatan karena darah/kelahiran, pengangkatan/pengakuan, maupun karena keputusan pengadilan menjadi bagian dari keluarga pekerja Indonesia

Anak TKI yang terlahir di negara penempatan, menurut Konvensi PBB tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Keluarganya Tahun 1990 memiliki hak untuk atas suatu nama, atas pendaftaran kelahiran, dan atas kewarganegaraan, serta mendapatkan pendidikan.

#### **d. Hak TKI**

Konvensi PBB tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Keluarganya Tahun 1990 mengatur secara jelas mengenai hak-hak yang dimiliki oleh TKI. Beberapa hak tersebut adalah hak untuk meninggalkan negara manapun, termasuk negara asal mereka. Hak ini dapat dibatasi dengan alasan keamanan nasional, ketertiban umum, kesehatan dan moral umum, serta hak dan kebebasan orang lain. Pembatasan ini tentunya dapat menjadi pertimbangan dalam melakukan moratorium dan pembatasan pengiriman TKI pada negara tertentu. TKI juga berhak untuk kembali ke negara asal setiap waktu.

TKI juga memiliki hak untuk hidup, hak untuk tidak dijadikan sasaran penyiksaan atau perlakuan atau penghukuman yang kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat. Hak TKI

---

<sup>17</sup> Konvensi PBB tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Keluarganya Tahun 1990.

lainnya adalah hak atas kebebasan berpikir, keyakinan dan beragama. Hak ini harus mencakup kebebasan untuk menganut atau menetapkan agama atau kepercayaan atas pilihannya sendiri, dan kebebasan untuk menjalankan agama atau kepercayaannya dalam kegiatan ibadah, pentaatan, pengamalan, dan pengajaran, baik secara sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain, baik ditempat umum maupun secara pribadi.

TKI juga berhak berpendapat, berkomunikasi dan mengurus masalah pribadi, keluarga secara bebas, memiliki properti , mendapatkan kompensasi, kebebasan dan keamanan pribadi, perlindungan yang efektif terhadap tindak kekerasan, kerugian fisik, ancaman dan intimidasi, baik yang dilakukan oleh pejabat publik maupun perseorangan, kelompok ataupun lembaga. TKI yang berhadapan dengan hukum berhak diadili dalam jangka waktu yang wajar, atau dibebaskan berkomunikasi dengan pejabat-pejabat konsuler atau diplomatik, mendapatkan pendampingan penterjemah serta ganti rugi apabila mengalami penangkapan yang tidak sah.

TKI juga berhak untuk tidak dihancurkan paspor atau dokumen setara, tidak menjadi sasaran upaya pengusiran atau pengeluaran kolektif, memperoleh upaya bagi perlindungan dan bantuan pejabat konsuler atau diplomatik dari negara asalnya atau negara yang mewakili kepentingan negara. TKI berhak untuk diakui dimanapun sebagai pribadi dimuka hukum, mengambil bagian dalam pertemuan-pertemuan dan kegiatan-kegiatan serikat buruh dan perkumpulan lain, berhak untuk menerima perawatan kesehatan yang sangat mendesak yang diperlukan untuk mempertahankan hidup mereka, atau untuk mencegah kerugian yang tidak dapat diperbaiki pada kesehatan mereka, mempertahankan hubungan budaya dengan negara asal. Pada saat berakhirnya masa tinggal TKI di Negara tempat bekerja, TKI dan

anggota keluarganya berhak untuk memindahkan pendapatan dan tabungan mereka, dan juga harta pribadi mereka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dari Negara yang bersangkutan.

Konvensi PBB tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Keluarganya Tahun 1990 juga menambahkan beberapa hak yang dimiliki TKI pada kondisi normal disamping hak-hak diatas. Hak-hak tersebut adalah diinformasikan secara penuh oleh negara asal atau negara tempat bekerja, manapun yang berlaku, mengenai semua kondisi yang berlaku pada saat mereka masuk, dan khususnya mengenai masa tinggal mereka dan pekerjaan yang dibayar yang mereka lakukan, beserta persyaratan yang harus mereka penuhi dalam negara tempat bekerja, dan juga pejabat yang harus mereka hubungi apabila ada perubahan kondisi-kondisi tersebut. Selain itu TKI juga mendapatkan hak untuk berlibur, kebebasan bergerak dan memilih tempat tinggal di negara penempatan, mendapatkan hak politik, hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama dengan warga negara penempatan dalam hal akses terhadap pelayanan pendidikan, lembaga-lembaga bimbingan dan kejuruan, pelayanan sosial dan kehidupan budaya. TKI juga berhak atas layanan perbankan, keringanan pajak dan hak memilih pekerjaan

**e. Kewajiban TKI**

TKI berkewajiban untuk mematuhi hukum dan peraturan Negara transit dan Negara tempat bekerja, atau kewajiban untuk menghormati identitas dan budaya dari penduduk Negara-negara

tersebut. Selain itu menurut migrant care, TKI berkewajiban untuk:<sup>18</sup>

- Mengikuti training pra pemberangkatan yang diselenggarakan oleh BLK pemerintah daerah
- Menaati peraturan perundang-undangan di Indonesia
- Memahami dan menaati perjanjian kerja
- Memberikan data identitas diri yang akurat.

## **2. Perlindungan terhadap TKI**

### **a. Perlindungan terhadap Warga Negara**

Salah satu tujuan dari Negara sebagaimana yang tertuang pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Sebagai konsekuensi dari negara hukum, maka negara harus memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia (HAM). Perlindungan terhadap HAM warga negara telah tertuang dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Perlindungan tersebut meliputi hak atas pekerjaan dan penghidupan layak, berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, kebebasan untuk memeluk agama dan beribadat menurut agama, hak untuk berkomunikasi, mendapatkan pendidikan dan lain sebagainya.

Perlindungan terhadap setiap warga negara wajib diberikan oleh negara dimanapun warganegara tersebut berada dan apapun yang mereka kerjakan. Kewajiban ini tertuang dalam Pasal 18 UU No.37 tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri yang menyatakan Pemerintah Republik Indonesia melindungi kepentingan warga negara atau badan hukum Indonesia yang menghadapi

---

<sup>18</sup> Migrant Care, *Memastikan RUU PPILN Mengadopsi Standar HAM dan Perburuhan Internasional*, hal.7

permasalahan hukum dengan perwakilan negara asing di Indonesia. Selain itu juga dalam Pasal 19 huruf b dinyatakan bahwa Perwakilan RI berkewajiban untuk memberikan pengayoman, perlindungan, dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri. Jika melihat kepada UU No. 37 tahun 1999 tersebut, Negara wajib melindungi seluruh warga negaranya tanpa kecuali.

Perlindungan yang dimaksudkan disini diberikan secara umum kepada semua warga negaranya yang berada di luar negeri. Jadi, pekerja Indonesia di luar negeri mempunyai hak yang setara atas perlindungan dan pengakuan, tanpa memandang status dan sektor kerja mereka. Oleh sebab itu, pekerja Indonesia termasuk mereka yang bekerja di sektor domestik, berhak atas perlindungan tersebut. Perlindungan pekerja Indonesia lebih mengarah pada perlindungan yang lebih substansial demi peningkatan kesejahteraan pekerja Indonesia dan keluarga pekerja Indonesia yang didasarkan kepada nilai non diskriminasi, keselamatan dan perlakuan yang adil, pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia, informasi yang benar bagi pekerja Indonesia dan keluarganya, akses atas keadilan, kesetaraan dan keadilan gender, kepemilikan pengetahuan dan keterampilan, demokrasi dan representasi, kerjasama dan peran serta masyarakat, serta keadilan dan pemerataan pembangunan.

Dalam upaya perlindungan yang diberikan oleh negara, perlu kejelasan mengenai perlindungan hukum yang berlaku dan wajib diikuti oleh setiap WNA yang ada di negara tersebut. Oleh karena itu, dalam proses penempatan pekerja Indonesia di luar negeri, negara wajib melakukan perjanjian bilateral dengan negara penerima terutama dengan negara penerima yang belum memiliki peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan bagi Tenaga Kerja Asing.

## **b. Perlindungan Hukum<sup>19</sup>**

Perlindungan hukum merupakan bagian spesifik dari arti perlindungan secara luas. Adapun yang dimaksud dengan perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap HAM yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenang-wenangan. Selain itu perlindungan hukum juga dapat berarti berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Perlindungan hukum dapat pula merupakan kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.

Bentuk perlindungan hukum ada 2 macam yaitu:

1. Perlindungan hukum preventif yaitu perlindungan hukum yang diberikan dengan tujuan untuk mencegah terjadinya sengketa antara pemerintah dengan rakyat. Perlindungan ini dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada hukum untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif.
2. Perlindungan hukum represif yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang dilakukan oleh lembaga peradilan, yaitu peradilan hukum dan peradilan administratif di Indonesia.

Bentuk perlindungan hukum preventif adalah merupakan bentuk perlindungan yang paling tepat dalam rangka melakukan

---

<sup>19</sup> Umu Hilmy, *Urgensi Perubahan UU Nomor: 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri*, RDP antara Pakar dengan Panja Pekerja Indonesia Komisi IX tanggal 16 Desember 2010, hal 8-9.

penggantian terhadap UU No. 39 Tahun 2004. Adapun substansi yang harus ada dalam peraturan adalah:

1. Mengatur pasal-pasal mengenai hak yang dijamin dalam undang-undang (UU), secara eksplisit dan jelas.
2. Menyebutkan persyaratan bagi subjek hukum yang memperoleh hak tersebut secara rinci.
3. Mencantumkan pihak yang wajib memenuhi hak yang dijamin.
4. Mengenaikan sanksi bagi pihak yang wajib memenuhi hak, tetapi tidak melaksanakan.
5. Mengatur prosedur untuk mendapatkan hak.
6. Mengadakan suatu lembaga tempat mengajukan keberatan (complain) ketika haknya tidak dipenuhi.
7. Mencantumkan waktu maksimal untuk memenuhi hak setelah complain. Untuk ketentuan ini dapat diwujudkan dalam peraturan pelaksanaannya baik peraturan pemerintah maupun peraturan presiden.

### **c. Perjanjian Internasional**

Perjanjian internasional merupakan salah satu sumber dari hukum internasional sebagaimana diatur dalam Pasal 38 Piagam Mahkamah Internasional . Perjanjian internasional adalah perjanjian yang dibentuk oleh dan diantara anggota masyarakat internasional sebagai subjek hukum internasional dan bertujuan untuk mengakibatkan hukum tertentu.<sup>20</sup> Subjek hukum internasional dapat negara dan organisasi internasional. Banyak istilah dari perjanjian internasional seperti traktat, pakta, konvensi, piagam, deklarasi, protokol.

Dalam proses pembuatannya perjanjian internasional melalui tiga tahapan yaitu perundingan, penandatanganan dan pengesahan

---

<sup>20</sup> Mochtar Kusumaatmadja, *Pengantar Hukum Internasional*, Alumni, Bandung, 2003, hal. 114.

(ratifikasi).<sup>21</sup> Namun tidak semua perjanjian dilakukan ratifikasi. Ratifikasi biasanya dilakukan bagi perjanjian internasional yang sangat penting sehingga memerlukan persetujuan dari badan yang memiliki hak untuk mengadakan perjanjian. Hal ini biasanya berdasarkan alasan pembentukan hukum baru atau menyangkut keuangan negara. Proses ratifikasi tidak dibutuhkan untuk perjanjian yang dianggap tidak begitu penting dan memerlukan penyelesaian yang cepat.

Menurut Pasal 9 UU No. 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional, Pengesahan perjanjian internasional dapat dilakukan melalui undang-undang atau keputusan Presiden. Pasal selanjutnya mengatur bahwa, Pengesahan dengan UU memerlukan persetujuan DPR, sedangkan pengesahan dengan keputusan presiden hanya pemberitahuan ke DPR. Pengesahan perjanjian internasional dilakukan melalui UU berkenaan dengan masalah politik, perdamaian, pertahanan, dan keamanan negara; perubahan wilayah atau penetapan batas wilayah negara; kedaulatan atau hak berdaulat negara; hak asasi manusia dan lingkungan hidup, pembentukan kaidah hukum baru, pinjaman dan/ hibah luar negeri.

Dalam upaya untuk meningkatkan diplomasi perlindungan TKI, Indonesia telah melakukan pengesahan terhadap konvensi PBB Tahun 1990 Perlindungan Hak Buruh Migran dan Keluarganya dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2012. Selain itu Indonesia juga telah membuat perjanjian bilateral dengan beberapa negara penempatan. Perjanjian antar negara ini biasanya mengatur secara khusus masalah penempatan dan perlindungan bagi TKI seperti masalah gaji, libur, potongan dan lain sebagainya.

---

<sup>21</sup>Ibid., *Pengantar Hukum Internasional, Buku I Bagian Umum*, Bina Cipta, Bandung, 81, hal 116.

Menurut Pasal 7 UU No. 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional, seseorang yang mewakili pemerintah dengan tujuan menerima dan menandatangani suatu naskah perjanjian atau mengikatkan negara terhadap perjanjian internasional memerlukan surat kuasa (*Full Power*). Pejabat yang tidak memerlukan surat kuasa adalah presiden dan menteri. Tetapi penandatanganan suatu perjanjian yang kerjasama teknis sebagai pelaksanaan dari perjanjian yang sudah berlaku dan materinya berada dalam lingkup kewenangan suatu lembaga negara atau lembaga pemerintahan, baik kementerian maupun non kementerian dilakukan tanpa memerlukan surat kuasa. Dalam perjanjian menyangkut TKI, perjanjian luar negeri dilakukan oleh menteri luar negeri bekerjasama dengan menteri ketenagakerjaan sebagai kementerian yang berwenang mengurus permasalahan TKI.

#### **d. Perjanjian kerja**

Subekti menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah 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). Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

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

Berkaitan dengan TKI, perjanjian kerja merupakan perjanjian tertulis antara TKI dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.<sup>22</sup>

#### **e. Pelayanan Terpadu Satu Pintu**

Pelayanan terpadu satu pintu adalah pelayanan secara terintegrasi dalam satu kesatuan proses dimulai dari tahap permohonan sampai dengan tahap penyelesaian produk pelayanan melalui satu pintu.<sup>23</sup> Adapun tujuan adanya pelayanan ini adalah untuk mendekatkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta memperpendek proses pelayanan guna mewujudkan pelayanan yang cepat, mudah, murah, transparan, pasti, dan terjangkau. Sistem ini dilakukan dengan menyatukan proses pengelolaan pelayanan baik yang bersifat pelayanan perizinan dan non perizinan.

Saat ini untuk pengurusan dokumen TKI, terdapat banyak tahap yang harus dilewati dengan melibatkan lembaga/instansi yang berbeda-beda. Untuk menyederhanakan proses ini maka

---

<sup>22</sup> BNP2TKI, *op.cit*

<sup>23</sup> Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

layanan satu pintu telah diterapkan oleh Provinsi NTB dengan Pergub No. 32 Tahun 2008 sebagai payung hukum. NTB merupakan salah satu daerah sumber TKI di Indonesia. Adapun dinas yang tergabung dalam pelayanan terpadu satu pintu tersebut adalah Balai Pelayanan Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI), Imigrasi, Dinas Kesehatan, Bank Peserta Program, Konsorsium Asuransi, Dispenda, Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika dan Unsur Maskapai

**f. Kebedaraan Atase Ketenagakerjaan**

Atase ketenagakerjaan/ tenaga kerja adalah Pegawai Negeri Sipil Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ditempatkan pada Perwakilan Diplomatik untuk melaksanakan tugas di bidang ketenagakerjaan.<sup>24</sup> Atase ketenagakerjaan termasuk pada atase teknis yang merupakan Pegawai Negeri dari Departemen atau Lembaga Pemerintah Non Departemen yang ditempatkan di Perwakilan Diplomatik tertentu untuk melaksanakan tugas yang menjadi bidang wewenang Departemen atau Lembaga Pemerintah Non Departemen.<sup>25</sup> Perwakilan Diplomatik adalah Kedutaan Besar Republik Indonesia dan Perutusan Tetap Republik Indonesia yang melakukan kegiatan diplomatik di seluruh wilayah Negara Penerima dan/atau pada Organisasi Internasional untuk mewakili dan memperjuangkan kepentingan Bangsa, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia.

Selain atase ketenagakerjaan terdapat pula staf Staf Teknis Tenaga Kerja. Staf Teknis Tenaga Kerja adalah Pegawai Negeri Sipil Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ditempatkan pada Perwakilan Diplomatik atau Perwakilan Konsuler untuk

---

<sup>24</sup> Permenakertrans No. PER.12/MEN/X/2011 tentang Atase Ketenagakerjaan

<sup>25</sup> Kepres No. 108 Tahun 2003 tentang Organisasi Perwakilan RI di Luar Negeri

melaksanakan tugas di bidang ketenagakerjaan.<sup>26</sup> Atase teknis dan staf teknis diangkat oleh diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Luar Negeri atas usul Pimpinan Departemen atau Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen.

Menurut Kepres No. 108 Tahun 2003 tentang Organisasi Perwakilan RI di Luar Negeri, Atase teknis mendapatkan status diplomatik dari menteri sehingga memperoleh hak-hak diplomatik dari Negara Penerima. Sedangkan staf teknis tidak disebutkan secara khusus mendapatkan status diplomatik. Menurut Konvensi Wina 1961 tentang hubungan diplomatik, hak-hak istimewa yang dimiliki oleh pejabat diplomatik antara lain dibebaskan dari segala bentuk bea dan pajak (Pasal 34 dan 36); bergerak dan melakukan zona-zona keamanan yang dilarang (Pasal 26); kebebasan berkomunikasi untuk tujuan dinas (Pasal 27); pembebasan ketentuan-ketentuan keamanan masyarakat (Pasal 33); pembebasan dari kewajiban dinas dan kemiliteran (Pasal 35). Konvensi ini telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina mengenai Hubungan Diplomatik beserta Protokol Opsional mengenai hal Memperoleh Kewarganegaraan.

Kebijakan luar negeri Indonesia sehubungan atase ketenagakerjaan adalah tidak menempatkan atase ketenagakerjaan pada semua negara penempatan, kebanyakan hanyalah staf teknis dengan kewenangan terbatas.

#### **g. Asuransi TKI**

Asuransi TKI adalah suatu bentuk perlindungan bagi TKI dalam bentuk santunan berupa uang sebagai akibat risiko yang

---

<sup>26</sup> Permenakertrans No. PER.12/MEN/X/2011 tentang Atase Ketenagakerjaan

dialami TKI sebelum, selama dan sesudah bekerja di luar negeri.<sup>27</sup> Penyelenggara Program Asuransi TKI adalah perusahaan asuransi yang telah mendapat izin Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Program Asuransi TKI adalah program asuransi yang diberikan kepada calon TKI/TKI yang meliputi pra penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan di luar negeri dalam hal terjadi risiko-risiko yang diatur dalam Peraturan.

Saat ini asuransi TKI dijalankan oleh 3 Konsorsium asuransi TKI yang merupakan kumpulan sejumlah perusahaan asuransi sebagai satu kesatuan yang terdiri dari ketua dan anggota, untuk menyelenggarakan program asuransi TKI yang dibuat dalam perjanjian konsorsium. Menteri dapat sewaktu-waktu melakukan evaluasi terhadap kinerja konsorsium atau minimal secara periodik paling lama 3 bulan.

#### **h. Program Jaminan Sosial<sup>28</sup>**

Jaminan sosial merupakan hak setiap orang berdasarkan Pasal Pasal 28H ayat (3) UUD 1945. Dengan adanya jaminan sosial diharapkan setiap orang dapat pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Khusus untuk Didalam UU No. 13 tahun 2003 telah diatur mengenai jaminan sosial bagi setiap pekerja/buruh dan keluarganya sebagaimana diatur dalam Pasal 99. Undang-undang ini sebagai pedoman bagi peraturan yang akan dibentuk dimana jaminan sosial ini merupakan hak bagi setiap pekerja/buruh, tidak terkecuali dengan TKI. Selanjutnya, UU No. 40 Tahun 2004 telah diatur mengenai jenis-jenis program jaminan sosial, yaitu kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua, pensiun, dan

---

<sup>27</sup> Permenakertrans Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia

<sup>28</sup> Ihsan Maturidy, *Jaminan Sosial bagi TKI, Implementasi Fungsi Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*, [ihsan-maturidy.bogspot.com/2012/01/jaminan-sosial-bagi-tki.html](http://ihsan-maturidy.bogspot.com/2012/01/jaminan-sosial-bagi-tki.html), diakses tanggal 17 Maret 2015.

kematian dalam Pasal 18. Program jaminan sosial ini diberikan kepada peserta yang telah membayar iuran. Peserta dalam hal ini adalah setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 bulan di Indonesia yang telah membayar iuran. Akan tetapi, undang-undang ini tidak mengatur program jaminan sosial bagi warga negara Indonesia yang bekerja diluar negeri sebagai TKI.

Oleh sebab itu maka diperlukan pembentukan peraturan yang dapat mengatur dan mengakomodasi secara spesifik mengenai sistem jaminan sosial TKI. Didalam peraturan yang akan dibentuk ini diatur mengenai jenis-jenis program jaminan sosial bagi TKI, yaitu kesehatan dan keselamatan kerja. Kedua program jaminan sosial ini penting untuk TKI karena sudah seharusnya para TKI dijamin perlindungannya secara memadai mengingat banyak kasus yang terjadi dimana para TKI diperlakukan tidak manusiawi dan tidak adil. Selain itu, didalam peraturan yang akan dibentuk ini juga diatur mengenai badan yang mengurus program jaminan sosial.

#### **i. Pemberdayaan TKI**

##### **- Reintegrasi TKI**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, reintegrasi berarti penyatuan kembali atau pengutuhan kembali. Oleh sebab itu reintegrasi TKI dapat diartikan sebagai penyatuan TKI dengan keluarganya. Program reintegrasi ini dibutuhkan karena setelah berpisah jauh dan lama dengan keluarga akan mempengaruhi hubungan TKI dengan keluarganya. Reintegrasi dibutuhkan oleh semua TKI terutama TKI bermasalah. Reintegrasi terhadap TKI bermasalah tidak cukup hanya penyatuan dengan keluarga akan tetapi memerlukan proses pemulihan psikis, pendampingan dan pemulihan ekonomi.

Program reintegrasi memerlukan tindakan *assesment* sebagai bahan analisa bantuan apa yang diperlukan dan dianggap paling relevan dengan kebutuhan dan kemampuan TKI. Selain itu juga dibutuhkan adanya pendamping yang bertugas memberikan bekal pengetahuan dalam pengelolaan, sekaligus sebagai fungsi monitoring.<sup>29</sup>

- Forum TKI Berhasil<sup>30</sup>

TKI berhasil adalah TKI yang sukses dalam kariernya. Biasanya akan melibatkan TKI purna/ mantan TKI yaitu seseorang yang pernah bekerja di luar negeri dan telah kembali ke Indonesia. TKI berhasil akan menceritakan kisah sukses mereka dalam forum-forum pertemuan dan media masa. Dalam kesempatan tersebut TKI berhasil akan memaparkan usaha-usaha TKI dalam meraih kesuksesan, hambatan yang dialami, cara mengatasi hambatan tersebut sehingga dapat memberikan motivasi dan inspirasi.

### **3. Proses Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri**

#### **a. Pra Penempatan**

Masa pra-penempatan merupakan keadaan dimana proses sebelum pekerja Indonesia ditempatkan di negara penerima. Tahapan ini merupakan proses awal untuk penempatan pekerja Indonesia ke luar negeri. Dimulai dengan pendaftaran di kantor Disnaker kabupaten/kota kemudian dilanjutkan dengan proses rekrutmen. Rekrutmen yang dilakukan setelah ada permintaan pengiriman pekerja Indonesia dari agen di luar negeri yang telah di verifikasi oleh perwakilan RI di negara penerima. Dalam proses rekrutmen ini,

---

<sup>29</sup> SBMI NTB, *Berdayakan TKI melalui Program Reintegrasi*, sbmi-ntb-berdayakan-tki-melalui-program-reintegrasi/, diakses tanggal 17 Maret 2015.

<sup>30</sup> BNP2TKI, *op. cit*, hal. 42.

dilakukan penyuluhan dan seleksi. Apabila lulus seleksi maka dilanjutkan dengan penandatanganan perjanjian penempatan.

Proses perekrutan calon pekerja Indonesia di luar negeri guna memenuhi kebutuhan permintaan pengguna di negara penerima melalui agen yang ditunjuk resmi merupakan proses rekrutmen. Sementara, segala tindakan untuk mempengaruhi atau membujuk seseorang/sekelompok orang dengan cara-cara manipulatif dan tekanan dengan iming-iming pekerjaan dengan gaji yang besar yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu dengan atau tanpa sepengetahuan pihak berwenang, disebut dengan rekrutmen ilegal. Beberapa tindakan yang merupakan rekrutmen ilegal, meliputi:

- 1) Menerima biaya rekrutmen yang lebih besar dari yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan atau membuat pencari kerja membayar biaya melebihi jumlah yang telah ditetapkan.
- 2) Memberikan informasi pekerjaan yang tidak benar atau menerbitkan dokumen palsu terkait rekrutmen pekerja Indonesia.
- 3) Melakukan segala tindakan untuk memperoleh dokumen palsu.
- 4) Membujuk seseorang pekerja yang sudah bekerja untuk berhenti bekerja dengan tujuan menawarkan pekerjaan lain.
- 5) Perekrutan pekerja Indonesia untuk pekerjaan yang membahayakan kesehatan umum, moralitas, dan/atau martabat bangsa Indonesia.
- 6) Menghalangi pemeriksaan dokumen calon pekerja Indonesia yang dilakukan oleh pihak yang berwenang.
- 7) Tidak dapat menyampaikan laporan tentang status pekerjaan, lowongan penempatan, pengiriman uang pendapatan pekerja Indonesia atau informasi yang diperlukan dalam perekrutan pekerja Indonesia .

- 8) Mengganti atau merubah perjanjian kerja yang merugikan pekerja Indonesia tanpa persetujuan pihak-pihak yang berwenang.
- 9) Menahan dokumen perjalanan pekerja Indonesia sebelum keberangkatan.
- 10) Tidak mengganti biaya yang telah dikeluarkan oleh calon pekerja Indonesia terkait dokumentasi untuk tujuan perekrutan padahal rekrutmen tidak benar-benar ada.

Setelah melalui proses perekrutan, calon TKI akan ditampung di penampungan untuk mengikuti pelatihan kerja, uji keterampilan, tes kesehatan dan psikologi, pengurusan paspor, ijin kerja dan visa, pendaftaran asuransi, PAP, penandatanganan kontak kerja dan menerima KTKLN. PAP bertujuan untuk memberikan informasi tentang bahasa negara penerima, kultur dan budaya, serta informasi lain menyangkut keadaan dan kondisi negara penerima tersebut. Pekerja Indonesia yang sudah mengikuti PAP baru bisa diberangkatkan. Dengan adanya Layanan Terpadu Satu Pintu diharapkan ke depannya penampungan bagi TKI sudah tidak ada lagi.

#### **b. Penempatan**

Tahap penempatan adalah tahap pekerja Indonesia mulai atau selama bekerja di negara penerima sampai pekerja Indonesia ingin kembali ke tanah air. Tahap ini dimulai sejak pekerja Indonesia tiba di negara penerima dan diterima oleh agensi di luar negeri, yang selanjutnya melaporkan kedatangan pekerja Indonesia tersebut kepada perwakilan RI di luar negeri sebelum pekerja Indonesia tersebut disalurkan kepada pengguna. Dalam tahapan ini, atase ketenagakerjaan dan/atau perwakilan RI juga melakukan pendataan dan verifikasi ulang data dan kontrak kerja pekerja Indonesia yang dilakukan di kantor perwakilan negara tujuan. Hal ini untuk

mendapatkan kepastian tempat kerja apakah sudah sesuai seperti diperjanjikan dalam perjanjian penempatan atau kontrak kerja yang telah disepakati sebelumnya.

Pada masa ini, atase ketenagakerjaan berkoordinasi dengan perwakilan RI juga memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan Pekerja Indonesia agar ketika Pekerja Indonesia kembali ke tanah air, Pekerja Indonesia bisa melakukan pekerjaan lain dan tidak harus kembali lagi bekerja sebagai pekerja Indonesia di luar negeri. Atase ketenagakerjaan dan/atau perwakilan RI harus memonitor dan mengawasi kontrak kerja pekerja Indonesia yang sudah menyelesaikan kontraknya. Setelah itu, masuk kepada proses pemulangan ke tanah air yang dilaporkan kepada perwakilan RI. Sehingga melalui proses pendataan yang demikian, dapat diketahui lebih awal setiap permasalahan yang menimpa pekerja Indonesia di luar negeri.

### **c. Pasca penempatan**

Masa pasca-penempatan, berlangsung sejak pekerja Indonesia telah menyelesaikan kontrak sesuai dengan perjanjian kerja yang dilakukan dengan pengguna di negara penerima, kemudian ingin kembali ke tanah air. Pada tahap ini, termasuk proses kepulangan pekerja Indonesia dari bandara negara penerima sampai tiba di tanah air dan kembali ke daerah asalnya. Pada tahap ini, prosedur yang dilakukan adalah mendata pekerja Indonesia dari kepulangan sampai kedatangannya kembali ke tanah air yang dilakukan oleh BNP2TKI. Sebelum pekerja Indonesia kembali ke daerah asalnya, mereka akan melakukan tes kesehatan, baik jasmani maupun rohani guna mendeteksi lebih awal apakah mereka terjangkit penyakit selama bekerja. Jika mereka sakit, maka segera dilakukan pengobatan dan perawatan selama pekerja Indonesia tersebut berada di bandara

debarkasi yang umum disebut sebagai rumah singgah, sementara bagi pekerja Indonesia yang mengalami gangguan mental setelah bekerja di luar negeri, tetap mendapat perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Pemeriksaan kesehatan ini dilakukan oleh Dinas kesehatan kab/kota di bandara debarkasi. Jika pekerja Indonesia tidak mengalami masalah kesehatan, maka pekerja Indonesia tersebut bisa langsung pulang ke daerah asalnya dengan mendapatkan perlindungan selama perjalanan sampai ke daerah asal oleh BP3TKI bekerjasama dengan Disnaker Kab/Kota. Namun sebelumnya, hak-hak pekerja Indonesia diselesaikan oleh BP3TKI dan Disnaker Kab/Kota.

Pada masa pasca-penempatan ini, pemerintah melalui Disnaker Kab/Kota daerah asal pekerja Indonesia mempersiapkan program pemberdayaan untuk pekerja Indonesia setelah kembali ke daerah asal. Program ini dilakukan dalam bentuk pelayanan permodalan bagi pekerja Indonesia purna, pemberian pendidikan dan pendampingan kewirausahaan dan pengelolaan hasil kerja, pendidikan dan pendampingan bagi organisasi pekerja Indonesia, termasuk organisasi koperasi bagi pekerja Indonesia dan keluarganya, serta program peningkatan kesejahteraan bagi pekerja Indonesia.

#### **4. Kelembagaan**

Dalam teori kelembagaan, Max Weber merumuskan negara sebagai komunitas manusia yang secara sukses memonopoli penggunaan paksaan fisik yang sah dalam wilayah tertentu. Negara dipandang sebagai suatu sumber utama hak untuk menggunakan paksaan fisik yang sah. Oleh karena itu, politik bagi Weber merupakan persaingan untuk membagi kekuasaan atau persaingan untuk mempengaruhi pembagian kekuasaan antarnegara maupun antarkelompok di dalam suatu negara. Menurutnya, negara

merupakan suatu struktur administrasi atau organisasi yang kongkret, dan dia membatasi pengertian negara semata-mata sebagai paksaan fisik yang digunakan untuk memaksakan ketaatan.<sup>31</sup>

Negara sebagai suatu organisasi, yang memiliki kewenangan yang dapat mengikat secara tegas kepada warga negaranya dengan tujuan untuk memberikan perlindungan. Dalam upaya perlindungan kepada pekerja Indonesia melalui upaya pelaksanaan pengelolaan pekerja Indonesia, negara memerintahkan kepada lembaga negara yang ditunjuk untuk berperan sebagai pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan dan pengawasan. Tiap-tiap lembaga negara tersebut memiliki tugas dan kewenangan yang tegas dan tidak boleh saling tumpang tindih, agar perlindungan bagi pekerja Indonesia dapat terlaksana dengan baik jika semua tugas dan kewenangan badan tersebut berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Lembaga negara yang terlibat dalam pemberian perlindungan bagi pekerja Indonesia seperti yang dijelaskan seperti di bawah ini:

#### **a. Pembuat Kebijakan**

Pembuat kebijakan merupakan suatu organisasi, badan atau lembaga yang ditunjuk dan memiliki kewenangan untuk mengatur sekelompok orang atau masyarakat. Kebijakan yang dikeluarkan oleh lembaga atau badan ini merupakan kebijakan yang bersifat mengikat bagi seluruh masyarakat guna melindungi masyarakat. Pembuat kebijakan dapat menuntut masyarakat untuk melaksanakan kewajibannya yaitu mematuhi seluruh aturan yang sudah ditetapkan sebelum masyarakat menuntut haknya. Pemerintah sebagai pembuat kebijakan, wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak,

---

<sup>31</sup> <http://abjaykutai.blogspot.com/2009/10/tugas-pembangunan-kelembagaan.html>, di download tanggal 8 Februari 2011

demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia seperti terdapat dalam UUD 1945.

Kebijakan atau peraturan yang mengatur mengenai perlindungan bagi tenaga kerja dulu hanyalah UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melindungi tenaga kerja di dalam negeri saja. Sedangkan bagi tenaga kerja yang bekerja di luar negeri masih belum dilindungi. Oleh karena itu, negara mengeluarkan UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri. Kewenangan untuk melindungi baik tenaga kerja di dalam negeri maupun tenaga kerja di luar negeri berada pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam UU No.39 Tahun 2004, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) memiliki beberapa kewenangan dan tanggung jawab dalam memberikan perlindungan bagi TKI, antara lain

- (1) Memberi izin PPTKIS untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri (Pasal 1 angka 5)
- (2) Memberikan Surat Izin Pengerahan (SIP) kepada PPTKIS untuk merekrut calon TKI (Pasal 1 angka 14)
- (3) Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri (Pasal 5 ayat 1)
- (4) Melimpahkan sebagian wewenang dan tugas pembantuan kepada pemerintah daerah (Pasal 2 ayat 2)
- (5) Bertanggungjawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri (Pasal 6)
- (6) Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;(Pasal 7 huruf a)

- (7) Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI; (Pasal 7 huruf b)

**b. Pelaksana Kebijakan**

Pelaksana merupakan badan atau lembaga yang ditunjuk atau mendapat izin dari undang-undang untuk melakukan atau menyelenggarakan kegiatan tertentu. Pelaksana bertugas melaksanakan jalannya suatu kegiatan. Jika terjadi Pelanggaran atas pelaksanaan kegiatan, maka pelaksana dapat memberikan sanksi, berupa sanksi administrasi, denda maupun sanksi lainnya. UU No 39 tahun 2004 dalam Pasal 10 menunjuk Pelaksana Penempatan TKI Swasta sebagai badan/lembaga yang menyelenggarakan penempatan TKI ke luar negeri.

Banyaknya kasus yang terjadi pada pekerja Indonesia di luar negeri dan semakin banyaknya keinginan masyarakat untuk bekerja di luar negeri, maka kelembagaan yang ditunjuk sebagai pelaksana penempatan TKI ada saat itu yaitu Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (Ditjen PPTKLN) Kemenakertrans RI, dianggap kurang memadai untuk mengelola urusan TKI. Untuk itu diamanatkan dalam UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri agar di bentuk BNP2TKI dengan Perpres.

Dalam Perpres No.81 Tahun 2006 tentang BNP2TKI, menghapuskan Ditjen PPTKLN Kemenakertrans RI. Menurut UU No.39 Tahun 2004 dan Perpres No.81 Tahun 2006 jelas disebutkan bahwa BNP2TKI adalah merupakan Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) (Pasal 94 ayat 3) yang bertanggungjawab langsung kepada Presiden serta memiliki unit pelaksana di daerah bernama BP3TKI (Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI). Dalam Pasal 94 UU 39 Tahun

2004, dinyatakan BNP2TKI dibentuk untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri guna melakukan pelayanan dan tanggung jawab terpadu.

BNP2TKI memiliki fungsi pelaksana kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, berkoordinasi dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI sebagai lembaga yang diberi tugas dan wewenang untuk memberikan perlindungan kepada TKI yaitu lembaga pembuat kebijakan penempatan dan perlindungan TKI. Pada Pasal 95 ayat (2) butir a, BNP2TKI bertindak sebagai pelaksana penempatan TKI ke luar negeri untuk penempatan G to G.

Pelaksanaan Penempatan TKI secara P to P di dilakukan oleh Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) yang sudah mendapatkan ijin tertulis dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri. Tanggung jawab PPTKIS dalam pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI dimulai dari tahap pra-penempatan, penempatan dan purna penempatan. Perlindungan yang harus diberikan oleh PPTKIS kepada TKI sejauh apa yang sudah diperjanjikan dalam perjanjian penempatan (Pasal 82), menyelesaikan sengketa dengan TKI secara damai dengan cara musyawarah dan meminta bantuan instansi ketenagakerjaan di kabupaten/kota, provinsi atau Pemerintah jika terjadi sengketa tanpa adanya kesepakatan (Pasal 85 ayat 2).

### **c. Pengawasan**

Pengawas merupakan suatu lembaga atau badan yang bertugas untuk mengawasi jalannya, sejak dimulai sampai berakhirnya suatu kegiatan dengan memberikan laporan kepada

lembaga yang ditunjuk oleh undang-undang. Penunjukan suatu badan atau lembaga pengawas dalam upaya perlindungan bagi TKI terdapat di dalam Pasal 92 ayat 1 UU No.39 Tahun 2004, yang menyatakan: pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri diamanatkan kepada Pemerintah Daerah dalam hal ini Pemerintah Daerah Provinsi terkait. Pemerintah daerah melakukan pengawasan dengan memanfaatkan pengawas ketenagakerjaan yang terdapat di daerah tersebut. Dimana hasil pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI yang berada di wilayah atau daerahnya dilaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangannya (Pasal 93 ayat 1).

Selama menjalankan tugas, fungsi dan kewenangannya, Pemerintah Daerah provinsi juga dapat melakukan penyidikan tindak pidana terhadap pelanggaran atas kebenaran laporan tentang tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI (Pasal 101 ayat 2 butir a), terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI. Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, pengawasan juga dapat dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil.

Kewenangan yang ada pada Pemerintah Daerah Provinsi ini hanya sebatas pada lingkup pengawasan di dalam negeri. Sementara pengawasan di luar negeri diberikan kepada Atase Ketenagakerjaan dan/atau Perwakilan RI di negara penerima, melakukan pengawasan terhadap kinerja Mitra Usaha/Mitra Kerja PPTKIS dan pengguna TKI di negara penerima. Dalam UU No.37 tahun 1999 tentang Hubungan luar negeri, Kementerian Luar

Negeri diberikan mandat untuk menjadi koordinator hubungan luar negeri. Salah satu mandat yang diberikan oleh undang-undang adalah untuk memberikan perlindungan kepada setiap WNI yang berada di luar negeri. Jadi, seluruh atase yang berada di luar negeri, baik atase perdagangan, ketenagakerjaan, kebudayaan semua berada dibawah koordinasi Perwakilan RI.

Selain itu pengawasan terhadap TKI di luar negeri juga dapat ditingkatkan dengan membuat perjanjian bilateral dengan negara tujuan penempatan. Dimana dalam perjanjian tersebut diatur kesepakatan bersama antara institusi pengawasan Indonesia dengan Institusi pengawasan di negara tujuan penempatan. Sehingga dapat memudahkan peran dari perwakilan RI.<sup>32</sup>

## **5. Penyelesaian Sengketa dan Sanksi<sup>33</sup>**

Penyelesaian sengketa terkait permasalahan TKI haruslah memperhatikan hukum Indonesia dan hukum negara setempat. Untuk sengketa terkait penyimpangan, pelanggaran dan wanprestasi diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian berdasarkan hukum yang berlaku (di Indonesia atau di negara penempatan). Pelanggaran perjanjian kerja, tindak pidana di negara penempatan dan keimigrasian diselesaikan dengan mengikuti aturan dan ketentuan hukum yang berlaku di negara penempatan dengan fasilitas bantuan hukum dari perwakilan RI setempat. Sedangkan apabila terdapat adanya indikasi perdagangan orang diselesaikan dengan UU Tindak Pidana Pemberantasan Perdagangan Orang dan untuk indikasi pelanggaran pada penempatan TKI anak merujuk pada UU Perlindungan Anak.

---

<sup>32</sup> Migrant Care, *op.cit.*, hal. 21.

<sup>33</sup> *Ibid.*, hal.22-23

Sanksi pidana terhadap pelanggaran hak-hak TKI harus diperberat. Penegakan hukum terkait sanksi administrasi berupa skorsing dan pencabutan surat izin harus ditingkatkan. Pelanggaran UU yang dilakukan oleh pejabat publik, sanksinya harus diperberat.

## **B. PRAKTIK EMPIRIK**

Praktik empirik disusun berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan di tiga provinsi yakni Kepulauan Riau, Nusa Tenggara Timur, dan Bali. Pada setiap provinsi dilakukan pertemuan dengan beberapa pemangku kepentingan terkait, antara lain Dinas Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota, BP3TKI, P4TKI, PPTKIS, LSM, dan Kepolisian Daerah.

Beberapa hal penting yang menjadi target pengumpulan data yaitu untuk memperoleh informasi dan masukan, memperdalam permasalahan yang terjadi selama ini, serta terkait dengan implementasi kebijakan. Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan, diperoleh data, antara lain sebagai berikut:

### **1. Gambaran Umum Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri di Provinsi Nusa Tenggara Timur, Bali dan Kepulauan Riau**

Lapangan pekerjaan di dalam negeri menjadi salah satu penyebab Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri untuk mencoba mengadu nasib dan menjadi salah satu solusi yang ditempuh oleh sebagian warga negara, dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup baik perseorangan maupun keluarganya.

Dalam implementasi ketentuan perundang-undangan yang mengatur Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, pengiriman pekerja Indonesia ke negara lain, belum disertai dengan adanya sistem penempatan dan perlindungan yang kuat dan menyeluruh, yang dapat

menjawab persoalan calon tenaga kerja Indonesia di luar negeri, baik selama pra penempatan, penempatan, dan purna penempatan. Lemahnya sistem perlindungan pekerja Indonesia di luar negeri, membuka peluang terjadinya praktik perdagangan manusia. Penempatan pekerja Indonesia ke luar negeri selama ini telah menjadi salah satu modus perdagangan manusia, yang menjadikannya sebagai korban eksploitasi, baik secara fisik, seksual, maupun psikologi.

Sebagai *leading sector* penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri adalah Kementerian Tenaga kerja dan transmigrasi dan Badan nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri. Sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 di daerah melalui dinasnyanya, yang masing-masing memiliki kewenangan.

Disnakertrans mempunyai tugas untuk membantu Gubernur dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan, termasuk mengurus penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. Disnakertrans mempunyai fungsi menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai bidang ketenagakerjaan. Sedangkan kewenangan Disnakertrans, yaitu:

- a. menerbitkan izin pendirian kantor cabang PPTKIS dan BLK-LN di wilayahnya;
- b. menerbitkan Surat Pengantar Rekrutmen (SPR);
- c. menentukan daerah perekrutan;
- d. mengesahkan Perjanjian Kerja (PK) bagi calon TKI;
- e. mengoordinasikan pelayanan penempatan dan perlindungan TKI dengan instansi terkait;
- f. melakukan pelayanan satu atap yang dikoordinasikan oleh Gubernur dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI;

- g. melakukan pembinaan, termasuk pemberian sanksi terhadap kantor cabang PPTKIS dan BLK-LN;
- h. memfasilitasi pelaksanaan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP);
- i. memfasilitasi pemulangan TKI di wilayah provinsi; dan
- j. melaksanakan perlindungan TKI di luar negeri sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

Prosedur atau mekanisme penempatan dan perlindungan TKI dari Provinsi Bali berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.14/MEN/X/2010, sebagai berikut:

- a. pengesahan permintaan nyata TKI (*job order/demand letter*) dan *agreement* (Perjanjian Kerja Sama) oleh KBRI/KJRI setempat;
- b. penerbitan Surat Izin Pengerahan (SIP) oleh Kemenakertrans kepada PPTKIS dan PPTKIS wajib memiliki SIP;
- c. berdasarkan SIP, diterbitkan Surat Pengantar (SPR) oleh Dinas Provinsi kepada PPTKIS untuk menentukan daerah rekrut;
- d. penyuluhan dilaksanakan oleh Disnakertrans Kabupaten/Kota bersama-sama dengan PPTKIS;
- e. pendaftaran calon TKI oleh Dinas Kabupaten/Kota bersama-sama dengan PPTKIS;
- f. seleksi calon TKI oleh PPTKIS bersama dengan Disnakertrans Kabupaten/Kota, dapat juga mengikutsertakan pengguna dan/atau mitra usaha;
- g. membuat daftar nominasi calon TKI oleh Disnakertrans Kabupaten/Kota bersama-sama PPTKIS;
- h. penandatanganan Perjanjian Penempatan (PP) antara PPTKIS dengan calon TKI, artinya Disnakertrans Kabupaten/Kota

mengetahui perjanjian penempatan calon TKI dan menyerahkan bukti premi asuransi pra penempatan;

- i. Disnakertrans Kabupaten/Kota menerbitkan Berita Acara Hasil Seleksi Calon TKI berdasarkan daftar nominasi dan disampaikan kepada PPTKIS;
- j. mengeluarkan rekomendasi penerbitan paspor TKI dari Dinas Kabupaten/Kota;
- k. *medical check up* melalui rumah sakit yang ditunjuk oleh PPTKIS;
- l. Perjanjian Kerja (PK) ditandatangani oleh calon TKI pada saat mengikuti PAP dihadapan pejabat Disnakertrans Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota;
- m. PAP difasilitasi oleh Disnakertrans Provinsi dan diselenggarakan oleh BP3TKI Denpasar (PPTKIS wajib mengikutsertakan calon TKI dalam program PAP);
- n. penerbitan surat /keterangan PAP yang dikeluarkan oleh BP3TKI Denpasar; dan
- o. penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) yang diterbitkan oleh BP3TKI Denpasar.

Dalam menjalankan tugas pokok tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang mempunyai fungsi:

1. Permusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
4. Pembinaan Unit Pelaksana Teknis Dinas;
5. Pelaksanaan administrasi ketatausahaan yang meliputi urusan umum, perlengkapan, keuangan, kepegawaian, dan pelaporan;

6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Prosedur penempatan TKI ke luar negeri yang berasal dari Kota Kupang sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.14/MEN/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang kemudian diganti dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 22 Tahun 2014 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dengan persyaratan:

- a. sedangkan CTKI yang diperkerjakan pada pengguna perseorangan (informal) berusia sekurang-kurangnya 21 tahun yang dibuktikan dengan KTP (e-KTP) dan akta kelahiran /surat kena lahir dari instansi yang berwenang;
- b. Surat keterangan sehat dan tidak dalam keadaan hamil dari dokter bagi CTKI perempuan;
  - a. Surat izin dari suami/isteri/orang tua/wali yang diketahui Lurah;
  - b. Memiliki kartu tanda pendaftaran sebagai pencari kerja (AK/1) dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang;
- c. Memiliki kualifikasi/syarat pendidikan yang dipersyaratkan oleh pengguna;
- d. Memiliki perjanjian penempatan antara PPTKIS dan CTKI.

Disnaker Kota Batam secara khusus memiliki tugas, fungsi dan wewenang terkait dengan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri adalah:

- a. Melakukan pendaftaran, penyuluhan, dan pelatihan terhadap calon TKI yang akan bekerja ke luar negeri.
- b. Merekomendasikan pembuatan paspor terhadap calon TKI melalui PPTKIS

Adapun prosedur penempatan TKI ke luar negeri, yaitu:

- a. Calon TKI memiliki paspor;
- b. Dibuatkan perjanjian penempatan;
- c. Membayar asuransi;
- d. Membuat KTKLN di P4TKI/BP3TKI

Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam untuk penempatan TKI ke luar negeri berupa kebijakan tidak tertulis bahwa calon TKI yang akan direkrut di Batam tidak untuk tenaga non formal tetapi harus formal. Disnaker Kota Batam memiliki kewenangan untuk memberikan izin bagi PTKIS yang berkantor di Kota Batam, proses pemberian ini yaitu:

- a. PTKIS harus melengkapi semua syarat yang telah ditentukan oleh Disnaker Kota Batam
- b. Disnaker Kota Batam melakukan survey ke lokasi atau kantor PTKIS
- c. Disnaker Kota Batam membuat rekomendasi untuk PTKIS tersebut kepada Disnaker Provinsi Kepulauan Riau.

Kebijakan Pemerintah Provinsi Bali terkait dengan penempatan dan perlindungan TKI hanya mengisi kesempatan kerja formal dengan surat keterampilan menengah ke atas sesuai dengan Surat Edaran Gubernur Bali Nomor 562/4729/III.2/Disnaker tanggal 25 Juli 2005 Perihal Penempatan TKI ke luar negeri. Khusus di Provinsi Bali, TKI yang dikirim ke luar negeri rata-rata berusia 21 sampai dengan 35 tahun, dengan latar belakang pendidikan minimal SMU/SMK, dan diperlukan batasan usia dan latar belakang pendidikan.

Di Provinsi Bali juga terdapat kebijakan Pemerintah mengenai TKI yaitu sesuai Peraturan Gubernur Bali Nomor: 562/4729/III.2/DISNAKER pada tanggal 25 Juli 2005 bahwa dalam

rangka penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri adalah hanya mengisi kesempatan kerja formal dengan tingkat keterampilan menengah keatas, artinya Pemerintah Daerah Bali tidak mempekerjakan/menempatkan TKI di Luar Negeri sebagai Pembantu Rumah Tangga (PRT).

Kebijakan pemerintah Provinsi Kepri Batam, terkait penanganan TKI yaitu terkait koordinasi penanganan TKI yang di pulangkan dari Malaysia ke Indonesia melalui kota tanjung pinang atau batam. Implementasi yang selama ini berjalan contohnya dalam hal terdapat TKI yang bermasalah seperti kasus pemulangan TKI dari Malaysia dengan melakukan koordinasi oleh KJRI bahru Johor kepada Dinas social Kota Batam dan BNP2TKI (BP3TKI Tanjung Pinang dan P4TKI Batam). Untuk TKI bermasalah yang di deportasi di kota batam, untuk sementara TKI tersebut di tampung pada rumah singgah sementara yang dimiliki oleh dinas social kota batam sebelum di pulangkan ke daerah asal. Dari batam TKI bermasalah di pulangkan menggunakan kapal laut menuju Jakarta. Selanjutnya mereka di data di kementerian social sebelum di antar ke daerah masing-masing.

Mengenai perlindungan terhadap TKI, terdapat beberapa kebijakan dari Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur mengenai TKI, diantaranya sebagai berikut:

1. Pembentukan Gugus Tugas Pencegahan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO), adapun implementasi dari Gugus Tugas TPPO ini masih belum optimal karena surat keputusan pembentukan Gugus Tugas TPPO tidak disertai dengan anggaran operasional. Pada tahun 2015 Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur memang telah menganggarkan dana operasional untuk Gugus Tugas TPPO sebesar Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta

rupiah), tetapi sampai dengan saat ini Gugus Tugas TPPO tersebut belum aktif; dan

2. Kebijakan mengenai jaminan deposito untuk PPTKIS yang akan membuka kantor cabang PPTKIS di Provinsi Nusa Tenggara Timur sebesar Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

Dalam menjalankan perannya, Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) memiliki tugas, fungsi, dan wewenang dalam mengatur urusan Tenaga Kerja Indonesia, Tugas, fungsi, dan wewenang tersebut ialah tugas yang dilaksanakan sesuai Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor: PER-47/KA/XII/2008 tentang tugas, fungsi dan uraian tugas balai dan pos pelayanan penempatan dan perlindungan TKI, antara lain:

- 1) BP3TKI mempunyai tugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah TKI secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah kerja masing-masing unit pelaksana teknis penempatan dan perlindungan TKI.
- 2) BP3TKI dalam melaksanakan tugas pemberian kemudahan pelayanan pemrosesan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilakukan bersama-sama dengan Instansi Pemerintah terkait baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah sesuai dengan bidang tugas masing-masing.
- 3) Bidang tugas masing-masing instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat 2 meliputi ketenagakerjaan, keimigrasian, verifikasi dokumen kependudukan, kesehatan, kepolisian dan bidang lain yang dianggap perlu.
- 4) Bidang tugas masing-masing Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat 3 dilaksanakan melalui sistem terpadu satu pintu (Pasal 3)

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1), BP3TKI menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a) Penyusunan dan pengembangan program dan anggaran
- b) Pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja lembaga penempatan TKI
- c) Penyelenggaraan pemasyarakatan program penempatan dan perlindungan TKI
- d) Pelayanan penerbitan KTKLN (Kartu Tanda Kerja Luar Negeri)
- e) Pengumpulan data, pemberian layanan informasi serta pembinaan sistem dan jaringan informasi penempatan dan perlindungan TKI
- f) Pemberdayaan dan pembekalan akhir pemberangkatan TKI
- g) Pelaksanaan pemantauan penempatan dan perlindungan TKI di negara penempatan
- h) Pelaksana pendaftaran dan seleksi Calon TKI penempatan oleh Pemerintah
- i) Monitoring penyedia dan pelaksana sertifikat Calon TKI
- j) Pemantauan pelaksana kerjasama Luar Negeri dan promosi
- k) Pelaksanaan fasilitas penyelesaian masalah TKI
- l) Fasilitas unit pelayanan satu pintu dan pos pelayanan penempatan dan perlindungan TKI
- m) Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI
- n) Penyusunan kelompok jabatan Pengantar Kerja
- o) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Balai. (Pasal 4)

Di Batam, Pos Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) yang beralamat di Komp Ruko Greenland Blok E No.3A Batam Centre sesuai dengan Peraturan Kepala BNP2TKI No.PER.05/KA/I/2014. BAB I Pasal 1 huruf h P4TKI merupakan pos pelayanan yang di bentuk untuk

memperlancar pemberangkatan dan pemulangan TKI di pintu-pintu embarkasi dan debarkasi yang berada di bawah koordinasi BP3TKI yang membawahnya.

Berdasarkan Peraturan Kepala BNP2TKI No.PER.05/KA/I/2014 Pasal 42 P4TKI memiliki tugas memberikan pelayanan untuk memperlancar pemberangkatan dan pemulangan TKI di Pintu-pintu embarkasi dan debarkasi. Sedangkan fungsinya berdasarkan Pasal 43, P4TKI mempunyai fungsi :

- a. Pendataan dan informasi pemberangkatan dan kepulangan TKI;
- b. Pengkoordinasian penyediaan fasilitasi pelayanan pemberangkatan dan kepulangan TKI;
- c. Penanganan awal bagi TKI yang mengalami gangguan fisik dan psikis;
- d. Penyelesaian masalah pemberangkatan dan pemulangan TKI.

Ketentuan Pasal 44 P4TKI bertugas:

- a. Menyusun data pemberangkatan dan/atau pemulangan TKI;
- b. Memberikan informasi pemberangkatan dan/atau pemulangan TKI;
- c. Mengkoordinasikan penyiapan sarana dan prasarana pelayanan pemberangkatan dan pemulangan TKI;
- d. Mengkoordinasikan penanganan dini bagi TKI yang mengalami gangguan fisik dan psikis;
- e. Membantu penyelesaian masalah pemberangkatan dan pemulangan TKI;
- f. Menyelenggarakan tugas dan fungsi pelayanan penempatan dan perlindungan TKI atas pelimpahan kewenangan kepala BP3TKI yang membawahi P4TKI;

- g. Menyiapkan bahan dan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja dan pelaksanaan system pengendalian intern pemerintah di lingkungan P4TKI; dan
- h. Menyiapkan evaluasi dan pelaporan kegiatan P4TKI

Berkaitan dengan pengelolaan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri diamanatkan kepada PPTKIS: Tenaga Kerja Indonesia yang ditempatkan oleh PPTKIS harus melawati mekanisme yang dimulai dari pra penempatan, penempatan, dan purna penempatan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

a. Pra Penempatan :

1. Job Order

Job Order yang diterima oleh PPTKIS merupakan hasil kerjasama dengan agen atau perusahaan penyalur tenaga kerja di luar negeri.

2. Perusahaan PPTKIS kemudian harus memiliki SIP (Surat Izin Pengerahan) sebelum melakukan kegiatan.

3. Perekrutan yang dilakukan oleh PPTKIS harus memiliki SPR sebagai rekomendasi bahwa PPTKIS berhak melakukan proses rekrut dari Dinas Ketenagakerjaan Prov. Setempat.

4. Perekrutan dilakukan dengan cara mendatangi berbagai daerah untuk proses perekrutan tenaga kerja dan perekrutan atas inisiatif calon tenaga kerja yang datang melalui kantor pusat di Nusa Tenggara Timur.

5. Seleksi Dokumen (berupa KTP, akte kelahiran, KK, dan dokumen lain yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan) / Wawancara langsung dengan calon tenaga kerja.

6. Melakukan tes kesehatan baik fisik dan psikologi
  7. PPTKIS mendaftarkan calon tenaga kerja ke dalam asuransi Pra Penempatan
  8. Pelatihan dilakukan sesuai dengan kurikulum yang didasarkan oleh Peraturan Menteri No. 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis dengan standar pelatihan selama 400 jam untuk penempatan ke Thailand dan Hongkong dan 200 jam untuk penempatan ke Singapura dan Malaysia untuk mendapatkan sertifikat yang menjelaskan bahwa calon tenaga kerja tersebut telah dibekali sejumlah keterampilan yang dibutuhkan negara tujuan.
  9. Calon tenaga kerja yang sudah siap ditempatkan kemudian dibantu oleh PPTKIS untuk mendapatkan rekomendasi pembuatan paspor dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat.
  10. Calon tenaga kerja memiliki paspor yang dilengkapi dengan dokumen lainnya dan siap untuk proses penempatan.
- b. Penempatan
1. PPTKIS melakukan promosi dari perusahaan ke agen perusahaan di luar negeri.
  2. Proses penempatan calon tenaga kerja yang dimiliki oleh dapat bertatap langsung melalui sistem komunikasi Skype untuk bertatap langsung dengan calon majikan di luar negeri dan calon majikan dipersilahkan melakukan komunikasi awal dengan calon majikannya. Apabila calon majikan setelah melakukan komunikasi langsung dengan calon tenaga kerja tidak memiliki kecocokan, calon majikan dapat meminta PPTKIS untuk menukar calon pekerja tersebut. Setelah mengalami kecocokan kemudian PPTKIS memproses tenaga kerja untuk berangkat ke negara tujuan.

3. Proses penempatan calon tenaga kerja Indonesia ke negara tujuan difasilitasi untuk pemerolehan visa negara tujuan.
  4. Selanjutnya calon tenaga kerja Indonesia yang siap untuk proses penempatan juga dibekali dengan perlindungan asuransi yang dilengkapi dengan dilibatkan dalam proses Program Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) merupakan bagian dari upaya memberikan perlindungan TKI selama bekerja di luar negeri oleh Pemerintah melalui Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI).
  5. Setelah memiliki PAP, calon tenaga kerja diberikan KTKLN sebagai identitas calon tenaga kerja di luar negeri dan calon tenaga kerja siap ke negara tujuan dan mulai bekerja.
  6. Sesampainya tenaga kerja di negara tujuan kemudian dijemput oleh agen perusahaan di negara tujuan untuk ditempatkan di rumah majikan dan bekerja sesuai dengan *job order* yang telah disepakati.
- c. Purna Penempatan
1. Habis kontrak
  2. Tenaga Kerja atau majikan menghubungi agen perusahaan di luar negeri untuk proses perpanjangan kontrak atau pemulangan tenaga kerja Indonesia.
  3. Agen perusahaan di negara tujuan menghubungi PPTKIS untuk proses penjemputan di Indonesia.
  4. Proses Penjemputan di bandara oleh PPTKIS Pelaporan ke dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota/ Kabupaten asal CTKI

Perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri upaya yang dilakukan oleh stakeholder sesuai dengan kewenangannya melalui antara lain:

### **a. Pengawasan**

Pengawasan yang dilakukan oleh BP3TKI Kupang terhadap pelaksanaan pelatihan keterampilan terhadap calon TKI di unit pelatihan kerja/BLKLN dari 2 (dua) PPTKIS yang berkantor pusat di NTT yaitu PT. Citra Bina Tenaga Kerja Mandiri dan PT. Gasindo Buala Sari, sedangkan BLKLN yang berada di luar Provinsi NTT dipantau secara langsung oleh BNP2TKI, sebab BNP2TKI telah memasang CCTV di semua unit pelatihan kerja/BLKLN tersebut. Adapun sarana dan prasarana yang disediakan di unit pelatihan kerja/BLKLN PT. Citra Bina Tenaga Mandiri dan PT. Gasindo Buala Sari cukup memadai dan memenuhi persyaratan

Bentuk pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dalam penempatan dan perlindungan TKI adalah meneliti dokumen CTKI yang disyaratkan undang-undang.

Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans Provinsi Bali terhadap penempatan dan perlindungan TKI adalah:

- a. dalam rangka melakukan pengawasan terhadap penempatan dan perlindungan TKI terhadap calon TKI ataupun PPTKIS telah dibentuk Tim Satuan Tugas Pencegahan TKI Non Prosedural dari Tahun 2014 dan Tahun 2015 yang anggotanya terdiri dari instansi terkait, antara lain: Kepolisian Daerah Bali; Dinas Perhubungan, Informasi, dan Komunikasi Provinsi Bali, Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Ngurah Rai, Dinas Kesehatan Provinsi Bali, dan Disnakertrans Provinsi Bali; dan
- b. melakukan kunjungan secara langsung ke PPTKIS ataupun ke perusahaan yang melakukan perekrutan tanpa memiliki izin sebagai perusahaan yang melakukan penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

BP3TKI Provinsi Bali melakukan pengawasan terhadap unit pelatihan kerja serta sarana dan prasarana pelayanan yang disediakan oleh PPTKIS terhadap calon TKI ialah dengan cara melakukan kunjungan ke PPTKIS untuk melihat kelayakan dan kelengkapan sarana dan prasarana yang disediakan oleh PPTKIS dengan tujuan agar TKI yang dikirim ke negara penempatan memiliki keahlian sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara penempatan.

Disnaker Kota Batam mengakui bahwa pengawasan terhadap PTKIS yang ada belum optimal karena pengawasan seharusnya dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan. Saat ini di Kota Batam setidaknya terdapat 4000 perusahaan yang harus diawasi oleh karena itu pengawasan terhadap PTKIS belum optimal bahkan hampir tidak ada.

Kegiatan pengawasan terhadap unit pelatihan kerja serta sarana dan prasarana pelayanan yang di sediakan oleh PPTKIS (berdasarkan data hanya terdapat 7 PPTKIS yang aktif) terhadap calon TKI, langsung di lakukan oleh seksi kelembagaan dan pemasyarakatan program. P4TKI Batam mendukung secara teknis semua arahan dari kepala BP3TKI Tanjungpinang.

## **b. Koordinasi**

Kebijakan di NTT terkait TKI/ perdagangan orang yakni Perda Nomor 14 Tahun 2008 tentang Pencegahan dan Penanganan Korban Perdagangan Orang. Koordinasi Rumah Perempuan Kupang dengan BP3TKI cukup baik, sedangkan koordinasi Rumah Perempuan Kupang dengan Dinas Tenaga Kerja kurang.

BP3TKI Kupang dalam melaksanakan tugas penempatan dan perlindungan TKI di negara penempatan selalu melakukan koordinasi

dengan BNP2TKI, baik secara langsung yaitu melalui petugas BP3TKI Kupang mendatangi BNP2TKI, maupun secara tidak langsung yaitu melalui media telepon, surat, dan email. Bahkan petugas BP3TKI Kupang juga berangkat ke luar negeri untuk bertemu langsung dengan TKI di negara penempatan. Tujuan keberangkatan petugas BP3TKI Kupang ke luar negeri selain untuk mempromosikan potensi TKI asal Provinsi NTT dan mencari lowongan kerja baru, juga sekaligus melihat secara langsung kondisi TKI di negara penempatan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai hal-hal yang perlu dibenahi dalam meningkatkan kualitas perlindungan terhadap TKI di luar negeri

PPTKIS PT. CITRA BINA TENAGA MANDIRI akan berupaya melakukan koordinasi dengan pihak *agency* atau perwakilan PPTKIS di negara penempatan serta membuat pelaporan atau pengaduan kepada pihak perwakilan atau konsulat pemerintah RI di negara penempatan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang selama ini melakukan koordinasi/kerjasama dengan pemangku kepentingan (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur, BP3TKI, PPTKIS, dan KPPTSP Prov NTT, serta Imigrasi Klas I-A Kupang) dalam perlindungan TKI sesuai dengan kewenangan masing-masing.

Upaya koordinasi BP3TKI dengan BNP2TKI dalam penempatan dan perlindungan TKI di negara penempatan yang berupa koordinasi dengan KBRI/KJRI negara penempatan dan melakukan persyaratan di dalam perjanjian kerjasama penempatan yang diketahui oleh KBRI/KJRI.

Koordinasi kelembagaan berupa tim yang terdiri dari beberapa stakeholder dibentuk oleh BP3TKI. Akan tetapi terdapat tumpang-tindih kewenangan dan tidak adanya pembagian tupoksi yang jelas antar stakeholder. Alangkah baiknya apabila semua hal terkait dengan penempatan dan perlindungan TKI diberikan kepada satu instansi saja.

Koordinasi penanganan TKI yang di pulangkan dari Malaysia ke Indonesia melalui kota tanjung pinang atau batam. Implementasi yang selama ini berjalan contohnya dalam hal terdapat TKI yang bermasalah seperti kasus pemulangan TKI dari Malaysia dengan melakukan koordinasi oleh KJRI bahru Johor kepada Dinas social Kota Batam dan BNP2TKI (BP3TKI tanjung pinang dan P4TKI Batam). Untuk TKI bermasalah yang di deportasi di kota batam, untuk sementara TKI tersebut di tampung pada rumah singgah sementara yang dimiliki oleh dinas social kota batam sebelum di pulangkan ke daerah asal. Dari batam TKI bermasalah di pulangkan menggunakan kapal laut menuju Jakarta. Selanjutnya mereka di data di kementerian social sebelum di antar ke daerah masing-masing.

Berdasarkan data crisis center P4TKI Batam untuk tahun 2014 terdapat 84 kasus, dari 84 kasus tersebut masalah yang banyak terjadi adalah terkait gagalnya TKI untuk berangkat ke Negara tujuan, dan untuk penanganan permasalahan TKI tersebut di lakukan dengan koordinasi antara BP3TKI tanjungpinang dan BNP2TKI.

Koordinasi yang selama ini di lakukan P4TKI dengan BNP2TKI dalam penempatan dan perlindungan TKI di Negara Penempatan, menurut informan karena P4TKI batam merupakan bagian dari BP3TKI tanjungpinang, oleh karenanya terkait kegiatan penempatan

dan perlindungan TKI di koordinasikan dengan BP3TKI tanjungpinang, kemudian di teruskan ke pusat BNP2TKI.

Terdapat koordinasi antara P4TKI dengan stakeholder lainnya terkait penempatan dan perlindungan TKI salah satu contohnya adalah koordinasi yang dilaksanakan antara P4TKI dengan disnaker terkait penerbitan KTKLN, koordinasi dan kerjasama terkait pemulangan TKI Bermasalah dengan KJRI/KBRI dan dinas social batam

### **c. Pembinaan**

Polisi berkoordinasi dengan Pemerintah Daerah karena PPTKIS itu berada di bawah pembinaan Pemerintah Daerah. Jika memang terbukti ada pelanggaran yang dilakukan oleh PPTKIS, maka yang berhak untuk melakukan pembinaan adalah Pemerintah Daerah baik provinsi maupun kab/kota. Sehingga hal ini tetap berada di Pemda, jika memang terbukti adanya tindak pidana yang dilakukan oleh PPTKIS maka Pemda akan melimpahkan perkaranya ke Polisi.

Pembinaan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah terhadap PPTKIS, Pemda juga melakukan pengawasan kepada PPTKIS, yang dilakukan satu kali dalam sebulan. Pengawasan yang sangat sulit dilakukan terhadap para calo TKI karena calo-calo TKI tersebut merupakan orang-orang PPTKIS yang resmi tetapi mereka jalan sendiri tanpa membawa atribut PPTKIS yang resmi, sehingga jika calo-calo tersebut tertangkap maka mereka mengatasnamakan dari PPTKIS yang resmi sehingga agak susah untuk membedakan mana petugas PPTKIS yang resmi dengan calo-calo tersebut.

### **d. Pencegahan**

Untuk mewadahi warga desa dalam pencegahan dan penanganan tindak pidana perdagangan orang, Rumah Perempuan Kupang

mendorong warga desa membentuk Gugus Tugas di tingkat desa. Saat ini, Rumah Perempuan telah membentuk 10 Gugus Tugas di tingkat desa yang menjadi kantong buruh migran, yakni Desa Noelbaki, Tanah Merah, Oebelo, Tuapukan, Oelnasi, Penfui Timur, Oeletsala, Bismarak, Niukbaun, dan Bolok. Dengan adanya gugus tugas, pengetahuan dan kesadaran masyarakat mulai meningkat. Dahulu apabila TKI pulang tidak membawa uang tidak melapor ke BP3TKI, kini mulai melapor.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, sesuai dengan instruksi kepala BP3TKI Tanjung Pinang, P4TKI kota Batam bersama dengan BP3TKI tanjungpinang melaksanakan kegiatan pencegahan TKI Ilegal di pelabuhan batam center. Kegiatan ini di laksanakan dari bulan April s/september 2014. Tujuan dari kegiatan ini tidak hanya melakukan pencegahan TKI Ilegal juga memberikan sosialisasi kepada masyarakat mengenai bagaimana prosedur kerja ke luar negeri sesuai dengan prosedur pemerintah. Dalam melaksanakan kegiatan pencegahan TKI ilegal ini P4TKI mendapatkan dukungan dari kepala BNP2TKI dan di liput oleh media online.

#### **e. Pemantauan**

BP3TKI Kupang selalu melakukan **pemantauan** secara periodik terhadap Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dalam pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI khususnya untuk PPTKIS yang berkantor pusat di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Kendala yang dihadapi BP3TKI Kupang dalam melaksanakan pemantauan terhadap PPTKIS dalam penempatan dan perlindungan TKI yaitu masih banyak PPTKIS yang berkantor pusat di luar wilayah Nusa Tenggara Timur, sehingga BP3TKI Kupang sulit untuk melakukan pemantauan secara periodik, sebab bagi PPTKIS yang tidak berkantor pusat di Provinsi NTT pelaksanaan

pelatihan keterampilan bagi TKI sektor informal berlangsung di Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) di luar Provinsi NTT.

Sampai saat ini PPTKIS yang berkantor pusat di Provinsi NTT hanya 3 (tiga) PPTKIS. Untuk mengefektifkan pemantauan terhadap PPTKIS yang tidak berkantor pusat di Provinsi NTT maka **BP3TKI** Kupang selalu membuat surat pengantar ke kantor BP3TKI dimana dilaksanakan pelatihan keterampilan untuk TKI asal NTT dilaksanakan, hal ini dilakukan agar BP3TKI setempat membantu melakukan pengawasan terhadap TKI yang dilatih keterampilannya di luar wilayah NTT.

Beberapa permasalahan yang biasanya terjadi terkait penempatan TKI yang berasal dari Provinsi Bali, maka dilakukan upaya pemantauan oleh BP3TKI kepada PPTKIS sebagai pelaku pelaksana penempatan TKI di Luar Negeri, pemantauan yang dilakukan oleh BP3TKI terhadap Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dalam penempatan dan perlindungan TKI ialah dengan cara melakukan sosialisasi dan pemantauan terhadap PPTKIS di Provinsi Bali, melakukan sosialisasi dengan cara memberikan arahan kepada PPTKIS mengenai penempatan TKI yang dilakukan, BP3TKI juga menanyakan PPTKIS yang aktif mengenai legalitas PPTKIS tersebut, BP3TKI memantau dari mulai keberangkatan, penempatan dan kepulangan TKI dari negara penempatan, memperhatikan kontrak kerja yang dilakukan antara TKI, perusahaan pengirim TKI dan perusahaan yang menggunakan.

Pemantauan yang dilakukan oleh P4TKI Batam terhadap pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia swasta (PPTKIS) menurut informan dilakukan oleh BP3TKI tanjungpinang dalam hal ini seksi kelembagaan dan pemasyarakatan program. Sedangkan

P4TKI batam sebagai perpanjangan BP3TKI mendukung secara teknis semua arahan dari kepala BP3TKI tanjungpinang

**f. Sosialisasi**

Pengawasan dan pembinaan, Dinas Tenaga Kerja Propinsi NTT melakukan sosialisasi ke tingkat desa untuk memberikan pengarahan terkait dengan bekerja di luar negeri. Dalam melakukan sosialisasi ini, dinas tersebut melibatkan tokoh agama, tokoh adat atau pemuka-pemuka desa.

**g. Kerjasama**

BP3TKI Kupang dalam penempatan dan memberikan perlindungan terhadap TKI juga selalu bekerjasama dengan *stakeholder* terkait seperti Dinas Nakertrans Kabupaten/Kota se-Nusa Tenggara Timur, LSM Rumah Perempuan Kupang, Yayasan Tifa perwakilan Kupang, Radio Trilok Kupang, Panitia Pengembangan Sosial Ekonomi (PPSE) Keuskupan Atambua, dan PPSE Keuskupan Flores Timur. Dalam pelaksanaan kerjasama tersebut tidak ada kendala yang berarti karena BP3TKI Kupang sepenuhnya didukung oleh *stakeholder* tersebut

Terdapat kerjasama antara BP3TKI Provinsi Bali dengan *stakeholder* lain dalam penempatan dan perlindungan TKI seperti kerjasama BP3TKI dengan Disnaker dalam hal legalitas kelengkapan dokumen TKI yang akan bekerja di Luar Negeri dengan tujuan memonitor jumlah TKI yang berangkat, negara yang dituju, jenis pekerjaan dan beberapa lama TKI yang bersangkutan berada di negara penempatan. Adapun hal tersebut dilakukan untuk dapat mendata dan apabila TKI tersebut mengalami masalah di negara penempatan, BP3TKI dapat memfasilitasi TKI tersebut.

**i. Permasalahan Penempatan dan Perlindungan TKILN di Nusa Tenggara Timur, Bali dan Kepulauan Riau**

Beberapa permasalahan terkait Penempatan dan Perlindungan TKILN antara lain berkaitan dengan:

**1) Masalah Umum**

Menurut informan di NTT, permasalahan terkait calon TKI atau TKI yang terjadi antara lain penipuan, gaji tidak dibayar, diiming-imingi gaji besar, kekerasan terhadap TKI, TKI tidak memiliki keterampilan, pemalsuan data pada dokumen, maraknya kegiatan percaloan sampai ke pelosok NTT, adanya sindikat pengiriman TKI, adanya PTKIS resmi namun menjalankan praktik ilegal, TKI yang tiba kembali di Indonesia dengan mudahnya ditawarkan bekerja kembali di luar negeri oleh para calo (padahal TKI tersebut belum sampai di kampung halamannya), kurangnya pengawasan dari instansi terkait, kurangnya sosialisasi dari instansi terkait kepada masyarakat mengenai migrasi yang aman, prosedur resmi pengiriman TKI ke luar negeri, hak-hak TKI, dan bahaya calo.

Di NTT, para calo gencar membujuk orang-orang di pelosok NTT untuk mau bekerja sebagai TKI. Untuk memperlancar/mempermudah izin orang tua dari calon TKI, para calo memberikan sejumlah uang yang dikenal dengan istilah “uang sirih pinang” sebesar kurang lebih Rp. 3,5 juta kepada orang tua calon TKI. Informan mengemukakan, tingginya minat masyarakat NTT untuk bekerja di luar negeri tidak ditunjang dengan kesiapan kapasitas para tenaga kerja terutama soal keterampilan dan informasi mengenai berbagai hak TKI, sehingga cukup banyak TKI yang mengalami persoalan. Sebelum bekerja di luar negeri, calon TKI dan keluarganya kurang mendapat informasi sehingga kondisi

ini dapat menjadikan TKI lebih rentan terhadap masalah seperti pemotongan gaji yang tidak signifikan, kekerasan baik fisik, psikis, maupun seksual.

Di Bali Permasalahan umum yang dialami oleh calon TKI dan TKI, antara lain:

- a. Calon TKI tidak diberangkatkan dan menuntut pengembalian uang yang sudah disetorkan kepada PPTKIS (PT Reka Wahana Mulya);
- b. TKI sakit di Negara penempatan;
- c. terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- d. TKI sakit akibat kecelakaan kerja;
- e. TKI meninggal dunia; dan
- f. TKI yang *overstay* sehingga harus dipulangkan kembali ke Bali.

Di Batam, permasalahan umum yang dialami oleh TKI dari kota Batam di antaranya TKI yang gagal berangkat, TKI yang menyalahi prosedur, banyaknya TKI yang berangkat menggunakan paspor pelancong dsb. Selain hal tersebut, yaitu:

- a. menempatkan TKI ke luar negeri melalui orang perorangan;
- b. memalsukan data pada KTP, KK dan Akta lahir guna pembuatan paspor calon TKI;
- c. menempatkan TKI ke luar negeri, calon TKI umumnya masih dibawah umum;
- d. tempat bekerja TKI tersebut tidak sesuai dengan perjanjian kerja, yang sedianya sebagai PRI begitu sampai di luar negeri dipekerjakan sebagai PSK;
- e. menempatkan TKI tidak sesuai prosedur dan upah yang dibayarkan tidak sesuai dengan perjanjian kerja;
- f. penipuan terhadap TKI yang akan diberangkatkan, seperti pembayaran sejumlah uang sebelum diberangkatkan ke luar

negeri kemudian setelah dibayarkan TKI tersebut tidak diberangkatkan;

- g. TKI dijanjikan untuk bekerja ke luar negeri secara syah namun pada kenyataannya TKI tersebut dipekerjakan secara illegal;
- h. TKI yang sudah bekerja di luar negeri, hak berkomunikasi dengan pihak keluarga atau pihak lain sangat dibatasi.

## **2) Perjanjian Kerja**

Di NTT Perjanjian penempatan diketahui oleh instansi Pemerintah Kab/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dalam pelaksanaannya, kab/kota tidak melibatkan provinsi terkait perjanjian penempatan calon TKI (CTKI), akan tetapi jika terjadi masalah maka propinsi yang harus menyelesaikannya.

Di Batam, Perjanjian penempatan seharusnya dilaksanakan di Disnaker akan tetapi pada prakteknya saat ini perjanjian penempatan dilakukan oleh P4TKI dan perusahaan pemberi kerja. Disnaker hanya melaksanakan tugasnya untuk memberikan rekomendasi pembuatan paspor Calon TKI.

## **3) Balai Latihan Kerja**

Terkait pengiriman CTKI ke luar negeri seharusnya ada kesepakatan antara negara dengan negara penerima CTKI mengenai kesepakatan usia. Sebelum diberangkatkan, CTKI wajib diberikan pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh PPTKIS. Hal ini sesuai dengan Pasal 43 UU No. 39 Tahun 2004. Aturan pasal ini hanya mewajibkan bagi PTKIS pusat yang memiliki tempat pelatihan untuk CTKI, sedangkan bagi PPTKIS cabang tidak berkewajiban untuk melakukan pelatihan, sehingga PPTKIS cabang hanya sebagai

tempat penampungan sementara sebelum diberangkatkan ke PPTKIS pusat

Di Batam informan ada beberapa alasan yang disampaikan oleh informan, terkait dengan hal tersebut, antara lain:

1. Calon TKI tidak ingin melakukan pendidikan dan pelatihan karena dianggap membuang waktu.
2. Calon TKI menganggap prosesnya lama, sedangkan mereka ingin bekerja secepatnya setelah mereka mendaftarkan diri.
3. Calon TKI menganggap waktu pelatihan terlalu lama, sehingga mereka berpikir akan membosankan, karena selama pelatihan mereka tidak boleh pergi/meninggalkan tempat pelatihan.
4. PPTKIS menganggap waktu pelatihan terlalu lama, sehingga pengeluaran besar.

#### **4) Penampungan**

PPTKIS cabang berhak untuk menampung tetapi tidak ada batas waktunya. Pengaturan ini menjadi celah bagi Polisi untuk menangkap PPTKIS cabang dengan tuduhan perdagangan orang sebagaimana yang diatur dalam UU No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang. Sehingga ada benturan antara UU NO.39 Tahun 2004 dengan UU No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang.

#### **5) TKI non prosedural**

Permasalahan paling menonjol yang dialami oleh TKI dari Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah kurangnya sosialisasi kepada masyarakat, sehingga banyak pencari kerja usia muda yang terpicat dengan rayuan calo dan berangkat ke luar negeri secara non prosedural. Penanganan terhadap calo yang memberangkatkan TKI ke luar negeri secara non prosedural ini masih sangat lemah. Hal ini

dapat dilihat dari banyaknya kasus yang penanganannya tidak sampai di pengadilan sehingga tidak memberikan efek jera bagi calo itu sendiri. Selain itu, permasalahan lain yang juga masih terjadi adalah masalah pengurusan dokumen jati diri calon TKI di kabupaten/kota seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), dan akte kelahiran yang prosesnya berbelit-belit dan memakan waktu yang lama.

Batam selama ini di kenal sebagai gerbang keberangkatan TKI ke Malaysia maupun singapura. TKI yang tidak sesuai prosedur ini berasal dari berbagai daerah, ironisnya sebagian besar dari para TKI tersebut tidak memiliki dokumen resmi dan menggunakan paspor pelancong, sehingga menjadi TKI Illegal dan terancam di deportasi dari Negara yang di kunjunginya dan salah satu dokumen yang tidak di miliki oleh TKI tersebut adalah Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri atau KTKLN.

## **6) Pengurusan Dokumen**

Provinsi NTT terkait dengan kondisi geografis Provinsi NTT yang luas dan sedikitnya PPTKIS yang berkantor pusat di NTT adalah pada saat pengurusan dokumen keberangkatan di kabupaten/kota memakan waktu yang lama dan prosesnya berbelit-belit. Apabila pengurusan dokumennya tidak selesai dalam waktu singkat maka banyak calon TKI berasal dari daerah yang jauh dan tidak mempunyai tempat untuk menginap, sehingga calon TKI terpaksa diinapkan di penampungan PPTKIS cabang. Menurut aturan yang berlaku PPTKIS yang tidak berkantor pusat di Provinsi NTT tidak boleh menampung calon TKI sehingga banyak PPTKIS yang diproses dan ditangkap oleh pihak kepolisian.

## **7) Pra Penempatan**

Dalam proses mulai dari pra penempatan hingga purna penempatan yang dilakukan oleh PT. CITRA TENAGA MANDIRI mengalami berbagai macam kendala yang dapat menghambat terlaksananya mekanisme pra penempatan hingga purna penempatan yang dilakukan oleh PT. CITRA TENAGA MANDIRI secara cepat, mudah, dan murah antara lain;

- a. Dokumen Calon Tenaga Kerja Indonesia tidak memiliki KTP, KK, akte kelahiran sehingga pihak PPTKIS harus membantu mengurus dokumen tersebut, sedangkan ini adalah tugas pemerintah Daerah sehingga lambat dalam proses penempatan sehingga calon tenaga kerja lebih tertarik dengan jalur ilegal yang memiliki proses yang lebih cepat karena dapat menggunakan jalur pemalsuan identitas dan memberikan uang “sirih pinang” kepada keluarga calon tenaga kerja.
- b. Rata-Rata pendidikan Calon Tenaga Kerja Indonesia tidak tamat SD, meskipun ada yang sudah tamat SD tetapi masih dalam keadaan buta aksara, tetapi bisa mengenal angka dan berhitung dengan baik.
- c. Masih banyak majikan atau tekong yang datang merekrut secara langsung di kota dan kabupaten di NTT.
- d. Masih kurangnya pemahaman masyarakat kota dan kabupaten tentang proses penempatan tenaga kerja ke luar negeri dari pemerintah.
- e. Kurang adanya kerja sama yang baik dan dukungan antara Lintas Instansi Pemerintah yang terkait dalam bidang Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri.

- f. PPTKIS PT. CITRA TENAGA MANDIRI merasa tidak adanya dukungan terhadap para PPTKIS yang berada di NTT oleh gugus tugas setempat.
- g. Tidak adanya kejelasan mengenai moratorium TKI.

Di Bali, Pra penempatan TKI mengalami kendala antara lain:

- a. Masih adanya PPTKIS yang melakukan perekrutan calon TKI tanpa memiliki dokumen resmi yang dipersyaratkan seperti *job order*, *agreement*, dan Surat Izin Pengerahan (SIP); dan
- b. PPTKIS yang melakukan perekrutan Calon TKI dengan memungut uang terlebih dahulu, padahal PPTKIS tidak memiliki *job order* dan *agreement* sehingga CTKI tidak dapat diberangkatkan

#### **8) Masa Penempatan**

Di Bali, Masa Penempatan TKI mengalami kendala antara lain:

- a. Setelah TKI tiba di negara penempatan TKI tidak melapor ke perwakilan Negara Indonesia di negara penempatan; dan
- b. TKI yang bekerja di negara penempatan setelah selesai masa kontrak tidak kembali ke Indonesia sehingga bila terjadi permasalahan asuransinya tidak ditanggung.

#### **9) Purna Penempatan**

Proses pemulangan TKI ke daerah asal berupa sulitnya mengontrol perpanjangan kontrak kerja setelah kontrak kerja I (Pertama) selesai. Tidak sedikit majikan yang secara diam-diam langsung memperpanjang kontrak TKI tanpa adanya pemberitahuan kepada pihak PPTKIS PT. CITRA BINA TENAGA MANDIRI. Akibatnya, dalam proses pemulangan Tenaga Kerja, PPTKIS tidak dapat

melakukan pedampingan sampai ke daerah asal Tenaga Kerja tersebut.

Di Bali Purna Penempatan mengalami kendala adalah: Tidak terdatanya kepulauan TKI sehingga Disnakertrans Provinsi Bali tidak memiliki data kepulauan TKI.

#### **10) Peraturan Perundangan-Undangan**

Khusus di Bali, untuk perekrutan calon TKI pelaut terdapat permasalahan karena tidak adanya sinkronisasi peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Pasal 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 mengatur bahwa selain oleh Pemerintah, pelaksana penempatan TKI keluar negeri adalah melalui PPTKIS. Namun, dengan adanya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yang ditindaklanjuti dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2008 tentang Angkutan di Perairan, diatur bahwa pelaksana penempatan pelaut untuk bekerja pada kapal milik perusahaan asing di luar negeri bukan dilakukan oleh PPTKIS, melainkan oleh perusahaan keagenan awak kapal (*manning agency*). Bahkan sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor: PM84 tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal, *manning agency* tersebut telah memiliki izin (lisensi) dari Kementerian Perhubungan untuk melaksanakan perekrutan dan penempatan awak kapal. Dalam prakteknya pengaturan mengenai keberadaan PPTKIS dan *manning agency* menimbulkan dualisme hukum. Di satu sisi memang terdapat dua aturan yang berbeda yang mengatur mengenai PPTKIS dan *manning agency*, namun di sisi lain keberadaan *manning agency* kerap menimbulkan persoalan, karena walaupun izinnya dari Kementerian Perhubungan, *manning agency* seringkali mengabaikan koordinasi dengan pihak Disnakertrans. Akibatnya, jika terjadi permasalahan terkait pelaut

(mulai saat perekrutan sampai pemulangan), *manning agency* tidak ikut bertanggung jawab, bahkan melimpahkan tanggung jawabnya kepada Disnkrtrans.

### **11) Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh *stakeholder* di negara penempatan, pada umumnya paspor TKI berada di tangan majikan, sehingga hak TKI untuk melakukan pengurusan selanjutnya seperti kepulangannya mengalami kesulitan untuk memprosesnya, maka seringkali TKI di deportasi dari Negara mereka bekerja.

### **12) Pelibatan Kepolisian**

Peranan kepolisian dalam menangani kasus-kasus TKI setelah adanya kasus-kasus tetapi dalam proses pengiriman tidak dilibatkan. Seharusnya dalam proses perekrutan sampai dengan pemulangan, kepolisian dilibatkan agar tidak terjadinya penipuan, kekerasan atau penelantaran terhadap CTKI dan ini salah satu cara upaya pencegahan awal.

## **i. Pandangan terhadap RUU tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**

### **1) Urgensi Penyusunan RUU**

Sebagian besar dari hasil pengumpulan data di ketiga daerah, diperoleh kesimpulan bahwa RUU tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia perlu disusun. Hal ini dikarenakan antara lain ketentuan perlindungan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 secara khusus tidak menjabarkan dengan jelas sehingga menyulitkan pada tataran pelaksanaan bagi

pelaksana di daerah, dan definisi TKI yang masih terlalu umum khususnya di lapangan terdapat TKI formal, TKI informal, TKI pelaut, TKI cuti yang mempunyai karakteristik tertentu, sehingga tidak nampak pengaturan hak dan kewajiban secara spesifik tersebut.

Pengaturan penempatan dan perlindungan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 belum dilaksanakan secara efektif, pada kenyataannya terdapat penyimpangan di lapangan seperti banyak tekong dan TKI ilegal serta trafficking, menyebabkan penegakan hukumnya (*law enforcement*) menjadi tidak efektif.

Selain itu, implementasi di lapangan, banyak terjadi tumpang tindih kewenangan antar instansi/stakeholders sehingga hal ini banyak merugikan Tenaga Kerja Indonesia. Pengaturan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dalam.

## **2) Judul RUU**

Berkaitan dengan judul RUU, dari hasil pengumpulan data di tiga provinsi, masing-masing stakeholder yang dikunjungi mengusulkan judul masih tepat digunakan, namun ada beberapa stakeholder yang mengusulkan lain, seperti dari Polresta Bareleng Kepri Batam mengusulkan istilah Tenaga Kerja Ahli Indonesia dan BP3TKI Bali mengusulkan istilah Pekerja Migran Indonesia dengan alasan kata “pekerja” lebih memiliki makna/arti yang lebih menghargai kemampuan intelektual daripada kekuatan.

## **3) Materi Muatan**

Beberapa materi muatan RUU yang diusulkan:

### **a. Batas Usia TKI**

Batas usia TKI sektor formal sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun dan TKI yang akan bekerja pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya 21 (dua puluh satu) tahun.

Ketentuan mengenai usia sebaiknya disamakan saja untuk TKI sektor formal maupun TKI yang akan bekerja pada pengguna perseorangan menjadi 18 (delapan belas) tahun, karena kestabilan emosional atau tingkat kematangan emosional seseorang tidak hanya ditentukan oleh usia seseorang melainkan banyak faktor yang turut mempengaruhi kestabilan emosional seseorang. Batas usia yang diperbolehkan menjadi Tenaga Kerja Indonesia untuk ke luar negeri adalah 18 tahun, sedangkan pada pelaksanaannya sulit menerapkan karena adanya putusan MK yang membuat batasan umur TKI menjadi tidak jelas.

Untuk Kebijakan Pemerintah Provinsi Bali terkait dengan penempatan dan perlindungan TKI hanya mengisi kesempatan kerja formal dengan surat keterampilan menengah ke atas sesuai dengan Surat Edaran Gubernur Bali Nomor 562/4729/III.2/Disnaker tanggal 25 Juli 2005 Perihal Penempatan TKI ke luar negeri. Khusus di Provinsi Bali, TKI yang dikirim ke luar negeri rata-rata berusia 21 sampai dengan 35 tahun.

Sedangkan di Kota Batam Usia rata-rata TKI yang dikirim ke luar negeri adalah 20-30 tahun, perlu adanya pembatasan usia TKI yang akan dikirim ke luar negeri.

#### **b. Pendidikan TKI**

Ketentuan yang mengatur pendidikan sekurang-kurangnya lulusan SLTP atau sederajat diganti dengan SD. Fakta menunjukkan bahwa sebagian besar pencari kerja di NTT dan bahkan mungkin di Indonesia berpendidikan SD. Dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 019-020/PUU-III/2005 telah menganulir syarat pendidikan SLTP menjadi SD tetapi tidak semua Dinas Nakertrans kabupaten/kota NTT mengetahui hal

itu, sehingga sampai dengan saat ini masih ada Dinas Nakertrans kabupaten/kota yang tetap berpedoman pada apa yang tertulis dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yaitu pendidikan minimal lulusan SLTP karena mereka takut dijadikan tersangka oleh aparat kepolisian. Selain itu, menganggap perlu disesuaikan dengan batasan jenjang pendidikan formal dengan materi revisi TKI menyertakan pendidikan terakhir minimal SD berijazah.

DI provinsi Bali, TKI yang dikirim ke luar negeri rata-rata berusia 21 sampai dengan 35 tahun, dengan latar belakang pendidikan minimal SMU/SMK, dan diperlukan batasan usia dan latar belakang pendidikan.

### **c. Perekrutan TKI**

Provinsi NTT informan mengusulkan sistem perekrutan satu atap oleh pemerintah daerah. Dengan sistem tersebut, peran perekrutan yang selama dipegang ini oleh PPTKIS dialihkan ke pemerintah daerah. Dengan pengalihan peran tersebut, informan mengemukakan peran PPTKIS akan berkurang sehingga sistem tersebut akan mempersempit ruang PPTKIS untuk “berulah”.

Selain itu, dalam revisi, perlu dipertimbangkan mengenai *shelter*/penampungan sementara untuk TKI yang mengalami kasus/sedang dalam penanganan kasus. Di *shelter* tersebut juga harus tersedia tenaga pendamping.

Namun terdapat informan yang mengatakan Surat izin pengarahan serta rekomendasi perekrutan dikeluarkan atau diterbitkan oleh BNP2TKI sebagai lembaga teknis pelaksana penempatan perlindungan tenaga kerja ke luar negeri. Perlu diadakan sistem pelayanan satu atap untuk mempercepat,

mempermudah, dan murah proses penempatan Tenaga Kerja ke luar negeri.

Berdasarkan fakta di lapangan, maka hendaknya perekrutan CTKI dilakukan oleh Pemerintah saja. Jika perekrutan CTKI tetap melibatkan PPTKIS, dilakukan pelayanan satu atap. Dalam satu atap tersebut terdapat berbagai unsur dari pemerintah yaitu dinas tenaga kerja, BP3TKI, imigrasi, dinas kependudukan dan catatan sipil, kepolisian dan PPTKIS. Dalam pelayanan satu atap tersebut semua biaya dokumen tidak dikenai biaya dengan slogan gratis, cepat dan aman. Kelebihan pelayanan satu atap selain bisa menghindari tindak kejahatan yang dialami CTKI dapat juga menghindari CTKI/TKI ilegal dan pengawasan lebih mudah dilakukan. Sehingga dokumen-dokumen yang dimiliki oleh CTKI benar apa adanya. Tidak dipungkiri bahwa pemalsuan dokumen-dokumen sering dilakukan oleh CTKI sendiri maupun oleh calo-calo ataupun oleh PPTKIS. Terkait dengan kelengkapan dokumen, saat ini aturan tidak mengharuskan surat keterangan kelakuan baik CTKI. Seharusnya ke depan, surat keterangan kelakuan baik harus dimasukkan sebagai salah satu persyaratan CTKI.

Perekrutan CTKI selama ini dilakukan petugas rekrut/petugas lapangan dari PPTKIS masing-masing tanpa mengikutsertakan petugas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang. Merekrut CTKI yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang, sampai dengan saat ini belum berjalan sesuai dengan harapan karena perekrutan dilakukan sendiri oleh PPTKIS dan masyarakat langsung mendatangi PPTKIS untuk mengajukan diri sebagai CTKI.

Khusus untuk perekrutan calon TKI pelaut terdapat permasalahan karena tidak adanya sinkronisasi peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Pasal 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 mengatur bahwa selain oleh Pemerintah, pelaksana penempatan TKI keluar negeri adalah melalui PPTKIS. Namun, dengan adanya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yang ditindaklanjuti dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2008 tentang Angkutan di Perairan, diatur bahwa pelaksana penempatan pelaut untuk bekerja pada kapal milik perusahaan asing di luar negeri bukan dilakukan oleh PPTKIS, melainkan oleh perusahaan keagenan awak kapal (*manning agency*). Bahkan sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor: PM84 tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal, *manning agency* tersebut telah memiliki izin (lisensi) dari Kementerian Perhubungan untuk melaksanakan perekrutan dan penempatan awak kapal. Dalam prakteknya pengaturan mengenai keberadaan PPTKIS dan *manning agency* menimbulkan dualisme hukum. Di satu sisi memang terdapat dua aturan yang berbeda yang mengatur mengenai PPTKIS dan *manning agency*, namun di sisi lain keberadaan *manning agency* kerap menimbulkan persoalan, karena walaupun izinnya dari Kementerian Perhubungan, *manning agency* seringkali mengabaikan koordinasi dengan pihak Disnakertrans. Akibatnya, jika terjadi permasalahan terkait pelaut (mulai saat perekrutan sampai pemulangan), *manning agency* tidak ikut bertanggung jawab, bahkan melimpahkan tanggung jawabnya kepada Disnakertrans.

Mengenai perekrutan, informan di Provinsi Kepri Batam menilai ada norma-norma atau ketentuan dalam UU tersebut yang perlu diperbaiki seperti mekanisme perekrutan sampai

tahap penempatan yang dilakukan oleh PPTKI, seharusnya hal ini diambil alih oleh pemerintah karena selama ini sudah banyak permasalahan yang dilakukan oleh PPTKIS dalam menempatkan TKI di luar negeri. Pemerintah terlalu luas memberikan kewenangan kepada PPTKIS dalam UU ini, padahal yang terjadi di lapangan, PPTKIS sering juga menggunakan jasa calo untuk mencari TKI. Kedepan, peran PPTKIS sebaiknya hanya di tahap akhir seperti hanya tinggal memberangkatkan saja. sedangkan kelengkapan dokumen dan sebagainya harus dilakukan Pemerintah. Hal ini perlu dilakukan karena PPTKIS pasti berfikir secara ekonomis sehingga akan mencoba mengurangi biaya-biaya seperti mengurangi jam pelatihan dan sebagainya

**d. Tata cara penerbitan Surat Izin Pengerahan**

Tata cara penerbitan Surat Izin Pengerahan (SIP) sebaiknya secara tegas disebutkan apakah BNP2TKI atau Kementerian Tenaga Kerja yang berwenang menerbitkan SIP. Hal ini untuk menghindari terjadinya dualisme pelayanan seperti yang terjadi selama ini, dimana BNP2TKI dan Kemenakertrans sama-sama menerbitkan SIP sehingga membingungkan PPTKIS. Memang pada bulan Oktober 2014 Kemenakertrans telah menerbitkan Peraturan Menteri yang menyatakan bahwa SIP dikeluarkan oleh BNP2TKI, namun untuk menjaga agar dualisme penerbitan SIP tidak terjadi lagi sebaiknya disebutkan secara tegas instansi mana yang berhak menerbitkan SIP.

Informan dari sector swasta mengatakan bahwa surat izin pengarahannya (SIP) serta rekomendasi perekrutan dikeluarkan atau diterbitkan oleh BNP2TKI sebagai lembaga teknis pelaksana penempatan perlindungan tenaga kerja ke luar negeri.

Di provinsi Bali mengenai Tata Cara Penempatan bahwa PPTKIS yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari Menteri. Seharusnya SIP bukan dari Menteri, melainkan dari BN2PTKI. Hal ini dilakukan berdasarkan Surat Keputusan Menakertrans RI Nomor 378 Tahun 2014 tentang Penunjukan Pejabat Penerbit Surat Izin Pengerahan, bahwa Kepala BNP2TKI mempunyai tugas menerbitkan SIP. (tercantum dalam dictum kedua huruf b).

Menurut informan di Bali mengenai aturan yang dikeluarkan BNP2TKI dengan Depnaker yang membingungkan PPTKIS untuk pengurusan Surat Izin Pengerahan (SIP). Awal tahun 2014, pengurusan SIP di Depnaker Jakarta. Hal ini menyusahkan PPTKIS harus bolak-balik Bali-Jakarta-Bali. Aturan yang berbeda-beda antara Depnaker dengan BNP2TKI kejelasannya harus mengikuti aturan yang mana yang diberlakukan sebagai PPTKIS. Lebih lanjut informan menyebutkan, PPTKIS atau *manning agent* harus mengurus Surat Izin Usaha Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal (SIUPPAK) sesuai dengan Permenhub Nomor 84 Tahun 2013.

**e. Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI)**

Sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.10/MEN/V/2009 tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan, dan Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia bahwa PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri. Mekanismenya adalah perusahaan mengajukan tertulis kepada Menakertrans Republik Indonesia melalui

Direktur Jenderal Binapenta yang ditandatangani bermaterai cukup dengan melampirkan:

- 1) surat permohonan secara tertulis kepada Menteri melalui Direktur Jenderal yang ditandatangani di atas kertas bermaterai;
- 2) fotokopi akta pendirian dan/atau akta perubahan Perseroan Terbatas (PT) dan tanda bukti pengesahan dari instansi yang berwenang;
- 3) tanda bukti modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan sekurang-kurangnya Rp3.000.000.000,- (tiga milyar rupiah);
- 4) fotokopi sertifikat/bilyet deposito a.n. Menteri c.q. PPTKIS yang bersangkutan sebesar Rp500.000,- (lima ratus juta rupiah);
- 5) rencana kerja penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri sekurang-kurangnya dalam kurun waktu 3 tahun berjalan;
- 6) struktur organisasi perusahaan yang mencantumkan adanya unit yang bertanggung jawab terhadap pelatihan kerja;
- 7) fotokopi bukti penguasaan sarana dan prasarana berupa kantor, peralatan kantor, tempat penampungan, dan tempat pelatihan berupa surat kepemilikan atau perjanjian sewa/kontrak/kerja sama dalam jangka waktu sekurang-kurangnya 5 tahun;
- 8) neraca perusahaan yang dibuat oleh akuntan publik;
- 9) fotokopi Nomor Pokok Wajib Perusahaan (NPWP) Perseroan Terbatas;
- 10) surat pernyataan yang ditandatangani di atas kertas bermaterai cukup dari pimpinan perusahaan (Direktur Utama atau Presiden Direktur) yang menyatakan bahwa yang

bersangkutan tidak pernah dijatuhi hukuman pidana berkaitan dengan penempatan TKI ke luar negeri;

11) Pas foto (berwarna dengan latar belakang merah) pimpinan perusahaan (Direktur Utama atau Presiden Direktur) dengan ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 lembar.

Informan mengatakan mengenai izin untuk yang memperoleh SIPPTKI harus memiliki modal yang disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, yang awalnya 3 (tiga) miliar rupiah menjadi 5 (lima) miliar rupiah, penyetoran uang kepada bank dalam bentuk deposito ditingkatkan menjadi 1 (satu) miliar rupiah

Dalam hal dokumen telah lengkap, Direktur Jenderal melakukan penelitian dalam waktu 5 hari kerja, apabila dokumen telah lengkap Direktur Jenderal melakukan penelitian rencana kerja perusahaan dan uji kepatutan dan kelayakan terhadap penanggung jawab perusahaan dalam jangka waktu 3 hari kerja. Dalam hal penilaian rencana kerja perusahaan dan uji kepatutan dan kelayakan terhadap penanggung jawab perusahaan telah memenuhi persyaratan, kemudian dilanjutkan dengan melakukan pemeriksaan sarana dan prasarana sesuai dengan dokumen yang dipersyaratkan dalam jangka waktu 7 hari kerja. Dalam hal pemeriksaan sarana dan prasarana sesuai dengan dokumen telah memenuhi syarat, maka dalam waktu 5 hari kerja, Menteri mengeluarkan Surat Izin PPTKIS. Dalam hal ini pemeriksaan dibentuk Tim yang terdiri dari Ditjen Binapenta, Sekretriariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, dan Ditjen Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Informan dari Provinsi Kepri Batam mengatakan bahwa setiap PPTKIS harus memiliki Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) yang diberikan oleh Menteri. Untuk dapat

memperoleh SIPPTKI pelaksana penempatan TKI swasta harus memenuhi persyaratan:

- a. berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp3.000.000.000,00 (tiga miliar rupiah);
- c. menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp500.000.000,00 (lima ratus 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.

**f. Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTLN)**

BP3TKI Pelayanan penerbitan KTKLN (Kartu Tanda Kerja Luar Negeri). Penerbitan KTLN dikeluarkan setelah semua persyaratan telah dilengkapi oleh Calon TKI. Provinsi Kepri Batam selama ini di kenal sebagai gerbang keberangkatan TKI ke Malaysia maupun singapura. TKI yang tidak sesuai prosedur ini berasal dari berbagai daerah, TKI yang tidak memiliki dokumen resmi dan menggunakan paspor pelancong, sehingga menjadi TKI Illegal dan terancam di deportasi dari Negara yang di kunjunginya dan salah satu dokumen yang tidak di miliki oleh TKI tersebut adalah Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri atau KTKLN. Dalam ketentuan perundangan bahwa setiap TKI yang di tempatkan di Luar Negeri wajib memiliki KTKLN yang di ferivikasi serta memenuhi persyaratan dan telah mengikuti pembekalan

akhir pemberangkatan (PAP) dan diikitsertakan dalam program perlindungan asuransi TKI.

Menurut informan di Provinsi Bali menyampaikan setiap TKI yang ditempatkan ke luar negeri wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah. Dalam implementasinya, penerapan Pasal tersebut di atas bagi TKI yang pekerjaannya sebagai pelaut, (bila pelaut merupakan bagian dari TKI) wajib memiliki KTKLN, tetapi sesuai dengan Surat dari Dirjen Perhubungan Laut Nomor. PK.302/1/3/DTPL.13 tanggal 27 Desember 2013 perihal Tidak Mempersyaratkan Kepemilikan KTKLN Bagi Pelaut/Awak Kapal, dimana dinyatakan bahwa Pelaut tidak memerlukan KTKLN dan cukup dengan Buku Pelaut atau SID. Hal ini jelas menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaannya, karena ada pelaut yang diharuskan memiliki KTKLN, namun ada juga yang tidak harus memiliki KTKLN, cukup dengan memiliki buku pelaut (*seaman book*) atau *Seafarer Identity Document* (SID), bahkan ada juga yang mewajibkan pelaut memiliki KTKLN, Buku Pelaut, dan SID. Hal ini tentu saja memberatkan para pelaut tersebut. Disnekertrans Provinsi Bali beranggapan keberaddan KTKLN masih sangat diperlukan karea salah satu fungsinya adalah sebagai *database* yang tercatat di Dinas mengenai TKI yang akan bekerja ke luar negeri.

#### **g. TKI Perseorangan/Mandiri**

Di Provinsi Bali informan mengatakan bahwa pelaksana penempatan TKI di luar negeri dilakukan oleh Pemerintah dan PPTKIS dan tidak mengatur mengenai TKI perseorangan/mandiri, tetapi dalam Pasal 83 mengamanatkan supaya memberikan perlindungan terhadap TKI perseorangan/mandiri. Saran dari BP3TKI Kupang sebaiknya dalam perubahan UU No.39 Tahun

2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri juga mengatur mengenai TKI perseorangan/mandiri sehingga ada keterkaitan antara Pasal 10 dan Pasal 83.

#### **h. Sanksi**

Di Provinsi Nusa Tenggara Timur informan menyampaikan bahwa penerapan sanksi sudah cukup baik sehingga apabila diterapkan secara maksimal pasti akan memberikan efek jera kepada para pelaku. Akan tetapi kenyataannya dalam penerapan hukum masih sangat lemah, dalam artian hukum itu tajam ke bawah dan tumpul ke atas sehingga kurang memberikan efek jera. Mereka seringkali mengulangi perbuatannya karena dengan mengulangi pekerjaan tersebut mereka akan mendapatkan keuntungan berlipat-lipat. Penangkapan dan pengadilan tertama kepada gembong atau yang memerintah melaksanakan perekrutan CTKI yang illegal.

Di Provinsi Bali informan menyampaikan bahwa Penerapan sanksi belum maksimal karena ancaman hukuman terlalu rendah, sehingga orang awam sebagai korban mereka juga mencoba membuat PPTKIS, mereka mencontoh perbuatan seperti yang mereka alami dulu dengan berhubungan dengan teman mereka yang ada di luar negeri dan mereka bisa mendirikan PPTKIS baru secara diam-diam.

Di Provinsi Kepri Batam informan menyampaikan bahwa penerapan sanksi, informan juga menilai selama ini belum maksimal sehingga belum memberikan efek jera bagi para pelaku yang tidak melakukan kewajibannya sesuai Peraturan Perundang-undangan. Meskipun sebenarnya sudah cukup tetapi penegakan hukumnya yang selama ini kurang maksimal. Mereka

lebih takut sanksi UU Nomor 21 tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang. Bila berkaca dari hal tersebut maka sanksi perlu diperberat dan diiringi dengan penegakan hukum yang maksimal. Sanksi minimal harus 5 tahun.

### **BAB III**

## **EVALUASI DAN ANALISIS TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 39 TAHUN 2004 DAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT**

### **A. Evaluasi dan Analisis Terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**

UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU Nomor 39 Tahun 2004) adalah rangkaian dari arah politik Pemerintah yang mencoba menjalankan konsepsi besar mengenai pemenuhan hak warga negara untuk bekerja. Hal tersebut tercermin dalam konsiderans Menimbang, yang secara tegas menguraikan tentang HAM, termasuk hak setiap orang untuk bekerja dan dilindungi. Dengan demikian, UU Nomor 39 Tahun 2004 menjadi salah satu dasar yuridis bagi segenap warga negara, terutama para calon TKI (CTKI) dan/atau TKI untuk mendapatkan hak dasarnya sebagai manusia.

UU Nomor 39 Tahun 2004 telah 7 (tujuh) tahun diberlakukan, namun masalah dan kasus yang terjadi masih banyak, baik secara kuantitas maupun variasinya, di samping jumlah pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri makin bertambah dari tahun ke tahun. Dari kondisi yang demikian itu, muncul pendapat yang menyatakan bahwa sebagian besar masalah terjadi karena UU Nomor 39 Tahun 2004 tidak dapat mengatasi masalah dalam menyelesaikan kasus-kasus. Secara garis besar masalah yang dimaksud adalah:<sup>34</sup>

- a. Sesuai dengan penamaan undang-undangnya maka UU Nomor 39 Tahun 2004 lebih banyak mengatur penempatan dari pada mengatur tentang perlindungannya (jumlah pasal yang mengatur perlindungan

---

<sup>34</sup> Umu Hilmy, *Urgensi Perubahan UU Nomor: 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, RDP antara Pakar dengan Panja Pekerja Indonesia Komisi IX tanggal 16 Desember 2010, hal 1.

hanya 8 pasal (7%) dari 109 pasal; sedangkan pasal yang mengatur penempatan ada 66 pasal (38%) dari 109 pasal, jadi konsentrasi dari UU Nomor 39 Tahun 2004 adalah pengaturan penempatan bukan perlindungan. Penataan pasal-pasal yang kurang dalam hal perlindungan dan berlebihan yang mengatur dalam masalah penempatan menyebabkan banyak kalangan yang berpendapat bahwa paradigma peraturan tersebut adalah '*komoditisasi TKI*'.

- b. Di dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 juga tidak ada konsistensi pasal-pasalnya terutama tentang (a) kewajiban pemerintah untuk menjamin terpenuhinya hak-hak TKI baik yang berangkat melalui PPTKIS dan secara mandiri, tapi di bagian perlindungan sebagian besar kewajibannya dilimpahkan kepada PPTKIS yakni melindungi TKI sesuai dengan perjanjian penempatannya; (b) pada Bab IV tentang Pelaksanaan Penempatan TKI di Luar Negeri, pemerintah juga merupakan pelaksana penempatan, tidak ada diatur lebih lanjut kemudian kewajiban untuk melindunginya; (c) juga tidak diatur tentang bagaimana bila pemerintah tidak melaksanakan perlindungan yang diwajibkan (sanksi) bila pemerintah yang merupakan pihak yang menempatkan.
- c. Terdapat dua lembaga yang punya kewenangan untuk melaksanakan perlindungan dan penempatan, yakni Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI dan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI, dan sudah menjadi rahasia umum bahwa keduanya tidak membina koordinasi dengan baik melainkan berseteru sehingga pelaksanaan perlindungan menjadi tidak produktif. Penyebab utama hal ini adalah pengaturan antara keduanya yang tidak jelas, saling tumpang tindih dan saling meniadakan.
- d. Banyaknya amanat pasal untuk diatur lebih lanjut, tetapi tidak satupun yang mengamanatkan pengaturan lebih lanjut kepada

peraturan daerah; padahal pemerintah daerah juga memiliki tanggung jawab untuk menanggulangi perlindungan.

Dalam hal materi muatan dan ketentuan yang termuat dalam UU Nomor 39 Tahun 2004, pasal-pasal dan/atau ayat-ayat terkait 'perlindungan' hanya memberikan penjelasan secara umum sehingga pada tingkat praktiknya para pelaksana mendapati pasal-pasal dan ayat-ayat ini sangat sulit dilaksanakan. UU ini hanya menyatakan bahwa perlindungan dilaksanakan mulai dari pra-penempatan, masa penempatan sampai dengan purna-penempatan (pasal 77 ayat 2). Bagaimana perlindungan itu dijalankan lebih lanjut tidak dijabarkan. Dari kedua sisi kedudukan dan isinya, bab ini sesungguhnya 'terisolasi' di dalam UU ini sendiri. Karenanya, menengarai makna isolasi dari bab VI tentang perlindungan ini, sulit dibantah bahwa bab ini tak lain berupa suatu performa dari kewajiban menerapkan prinsip perlindungan namun konsep perlindungan itu sendiri tidak atau belum diuraikan secara menyeluruh dalam seluruh kaitannya dengan bab-bab lain yang membentuk undang-undang ini.

Secara garis besar muatan Pasal dan ayat dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 dapat dievaluasi sebagai berikut:

#### **1. Ketentuan atau muatan yang tak melindungi atau merugikan para TKI.**

Pasal 61 UU Nomor 39 Tahun 2004 yang menugaskan pada PPTKIS untuk mengurus perubahan perjanjian kerja TKI dengan membuat perjanjian kerja baru dan melaporkan kepada Perwakilan RI. Namun, dalam kenyataannya, banyak TKI yang justru mendapatkan kesulitan dengan menyerahkan urusan perjanjian kerja baru dan/atau perpanjangan paspor, karena para TKI yang bekerja sebagai PRT sesungguhnya lebih membutuhkan suatu representasi hukum kepembelaan negara daripada sekedar diuruskan oleh pihak PPTKIS

yang lebih memiliki kepentingan mendapatkan *fee* dari proses tersebut. Pasal semacam ini kurang atau tidak melindungi para TKI di luar negeri. Pasal ini juga kurang memberikan kejelasan apa yang semestinya dilakukan oleh Perwakilan RI lebih daripada sekedar menerima laporan begitu saja, tanpa peranan perlindungan. Pasal ini selayaknya dikaitkan dengan tugas perlindungan Perwakilan RI secara progresif.<sup>35</sup>

## **2. Ketentuan atau muatan yang tak jelas, kabur arti dan implikasinya.**

Pasal-pasal yang tidak jelas ini, terbagi dalam beberapa kriteria antara lain yaitu:<sup>36</sup>

- a. Pasal-pasal yang mengamanatkan suatu penetapan lebih lanjut. Karena mengandung ketidakjelasan atau kekaburan, maka pasal-pasal ini pada umumnya mengandung pernyataan atau keterangan yang menjelaskan bahwa masalah yang terungkap dalam pasal tersebut akan diatur atau ditetapkan lebih lanjut dengan peraturan yang lain atau keputusan pejabat tinggi tertentu seperti direktur jenderal atau menteri. Contohnya: pasal 6 ayat 3, pasal 15 ayat 5, pasal 24 ayat 5, pasal 25 ayat 4, pasal 26 ayat 3, pasal 42 ayat 6, pasal 49 ayat 4, pasal 62 ayat 3, pasal 63.
- b. Instansi 'terkait'. Karena masih belum jelas siapakah sesungguhnya pihak-pihak lain baik di antara kantor-kantor pemerintah, bisnis maupun masyarakat yang hendak bertanggung jawab, berurusan, bekerjasama, dan lain-lain. Dalam penanganan atau pengelolaan masalah-masalah yang dijelaskan dalam pasal tertentu, pasal-pasal tak jelas ini kemudian menambahkan keterangan 'lembaga atau

---

<sup>35</sup> Tim Peneliti The Institute for Ecosoc Rights, *Atase Tenaga Kerja dan Perlindungan TKI, antara Indonesia, Singapura dan Malaysia*, The Institute for Ecosoc Rights bekerjasama dengan Tifa Foundation, 2010, hal 386

<sup>36</sup> Ibid, hal 387-388

instansi terkait'. Namun, pertanyaannya siapa sesungguhnya pihak lembaga atau instansi tersebut. Jika sama sekali tak jelas, apalagi menyangkut persoalan-persoalan penting seperti masalah 'pembinaan, penyuluhan TKI', maka hal ini akan sangat merugikan keperluan perlindungan bagi para TKI.

- c. Intransparansi pemerintah. Pasal 15 ayat 1 UU Nomor 39 tahun 2004 menawarkan suatu harapan pada TKI karena dikatakan bahwa seandainya seorang TKI mengalami masalah dan PJTKI tidak mau menanggung masalah TKI tersebut, maka pemerintah akan menanggungnya dengan mengambil uang deposit PJTKI. Namun, karena transparansi kinerja manajemen pemerintah masih belum dapat dipercaya, dan kenyataannya banyak sekali TKI bermasalah yang tak tersantuni oleh pemerintah, maka pasal ini menjadi tidak jelas makna dan manfaatnya bagi perlindungan TKI.

### **3. Ketentuan atau muatan yang tidak lengkap**

Terdapat komponen dari substansi masalah yang diatur dalam UU Nomor 39 tahun 2004 yang secara umum tidak utuh dan tidak jelas sehingga dapat menimbulkan interpretasi yang beragam dan mudah diselewengkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Ketidakjelasan ini menimbulkan ketidakpastian hukum. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 32 ayat 1 s.d. ayat 7. Dari segi bahasanya, substansinya, pasal baik dan jelas maksud dan ungkapan bahasanya, serta langsung terkait dengan kepentingan TKI karena terkait dengan perjanjian kerja yang mengikat nasib TKI selama bekerja di luar negeri. Tetapi pada kenyataannya sangat banyak masalah dilaporkan yang terkait dengan penyelenggaraan perjanjian kerja luar negeri, tentunya terutama dari para TKI itu sendiri. Unsur-unsur penting dalam perjanjian kerja itu terkait dengan substansi seperti gaji, jam kerja. Pasal ini dan ayat-ayatnya justru tidak menyertakan keterlibatan pihak lain di luar PPTKIS dan pemerintah --sehingga pengawasannya

pun tentu tak jelas-- yang diancangkan mampu mendukung atau merepresentasi kedudukan lemah para TKI dalam proses mencapai perjanjian kerja yang adil.<sup>37</sup>

Contoh lain adalah pasal 35 ayat 1 karena tidak menyebutkan secara lengkap komponen-komponen penting dari kegiatan penyuluhan untuk pendataan para CTKI. Contoh berikutnya pasal 37 ayat 1 --yang mengatur tentang pendataan para CTKI—karena tak mempersyaratkan dokumen-dokumen penting yang lain, seperti misalnya dokumen kartu keluarga, yang sesungguhnya dapat menunjang pencegahan perekrutan tak sah, seperti pemalsuan dokumen. Pasal ini bercelah karena tak memiliki dimensi pencegahan yang sangat diperlukan bagi penanganan perekrutan tak sah yang terus-menerus terjadi di desa-desa. <sup>38</sup>

#### **4. Ketentuan atau muatan saling bertentangan dan inkonsisten.**

Terdapat beberapa pasal yang menunjukkan adanya inkonsistensi dan pasal-pasal yang bertentangan dalam dirinya sendiri, antara lain Pasal 82 yang memberikan wewenang agar PPTKIS 'bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada CTKI/TKI sesuai dengan perjanjian kerja.' Sementara dalam Pasal 6 dan Pasal 7 menegaskan kewajiban pemerintah untuk memberikan dan meningkatkan upaya perlindungan TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan. Penyerahan kewajiban pemerintah dalam hal perlindungan TKI pada pihak lain yang jelas orientasinya adalah bisnis dan bukan perlindungan, merupakan suatu inkonsistensi. Inkonsistensi ini akan mempengaruhi bentuk sistem pengawasan dan penegakan hukum dalam pelaksanaannya di lapangan.

---

<sup>37</sup> Ibid, hal 389

<sup>38</sup> Ibid, hal 390

Dalam UU Nomor 39 Tahun 2004, seolah-olah Pemerintah bertanggung jawab dalam keseluruhan proses penempatan dan perlindungan TKI. Namun bila dicermati, banyak tanggung jawab pemerintah yang diserahkan pada PPTKIS. Di satu sisi, beban pemerintah tidaklah ringan, namun tugas perlindungan bukanlah kepentingan dari kalangan bisnis ekspor tenaga kerja. Kepentingan mereka terutama adalah mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Karenanya tetap beresiko untuk menyerahkan begitu saja tugas-tugas penting konstitusional dalam penempatan kerja luar negeri kepada kalangan bisnis. Terlebih bila pengawasan dan penegakan hukum masih sangat lemah, seperti yang selama ini terjadi.

Pada Bab VI tentang perlindungan, terutama Pasal 82, pasal ini memindahkan terlampau banyak pembebanan tanggung jawab perlindungan yang sesungguhnya menjadi tanggung jawab eksklusif negara (dalam hal ini pemerintah) kepada pihak lain yaitu PPTKIS. Kalangan PPTKIS sendiri berkeluh kesah tentang pembebanan ini terutama sehubungan dengan inkoordinasi kerja di antara lembaga-lembaga pemerintah sendiri. Sementara itu, Undang-Undang menetapkan bahwa tugas utama pemerintah adalah 'mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi' penyelenggaraan penempatan dan perlindungan, seperti tersurat dalam Pasal 5.

Dalam Pasal 5 tersebut tak dieksplisitkan tanggung jawab pemerintah sendiri, terutama dalam pengertian secara langsung dan komprehensif, dalam hal penempatan dan perlindungan TKI. Secara prinsip pemerintah mengemban seluruh tugas dan kewajiban dalam mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, namun dalam pasal-pasal berikutnya pemerintah justru menyerahkan persoalan-persoalan krusial terkait perlindungan TKI, seperti pemberian informasi dan pendidikan bagi TKI pada PPTKIS. Bahkan PPTKIS juga bertanggung

jawab untuk mencari sebab kematian TKI, apabila ditemukan TKI yang meninggal dunia.

Mengembalikan tanggung jawab perlindungan TKI pada pemerintah merupakan hal mendesak, terutama mengingat kerentanan TKI ketika bekerja di luar negeri. Sudah sepatutnya tanggung jawab utama berada di tangan pemerintah. Apa jadinya dalam kenyataan jika tanggung jawab itu diserahkan kepada pihak pelaku bisnis penempatan tenaga kerja yang kepentingan utamanya bukanlah keamanan dan kesejahteraan para TKI tetapi keuntungan sebesar-besarnya dari bisnis penempatan TKI.

Inkonsistensi lain tampak jelas dalam Pasal 5, Bab II tentang tugas, tanggung jawab dan kewajiban pemerintah, yang menyebutkan bahwa pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Pasal ini menyebutkan dua jenis peran yaitu implementasi (mengatur, membina, melaksanakan) dan pengawasan. Tugas pelaksanaan dan pengawasan ini tak mungkin dilakukan oleh satu pihak saja, yang dalam hal ini adalah pihak pemerintah sendiri.<sup>39</sup>

Sangat sulit bagi seorang pelaksana, yang selain melaksanakan tugasnya, dia sekaligus juga berperan mengawasi kegiatan pelaksanaannya sendiri secara objektif. Jika kedua jenis amanat ini diemban oleh satu pihak saja. Pelaksanaan tak mungkin dicampuradukkan dengan pengawasan. Dalam ruang lingkup internal suatu bentuk evaluasi masih mungkin dilakukan oleh pelaksana tersebut, tetapi dalam ruang lingkup publik, kedua tugas itu semestinya diemban oleh dua pihak yang berbeda satu dari yang lain.

40

Pasal mengenai “kewajiban pemerintah” seharusnya memerinci tugas dan tanggung jawab supaya terhindar dari tumpang tindih yaitu:

---

<sup>39</sup> Ibid, hal 406

<sup>40</sup> Ibid, hal 407

- (1) Menteri (Membuat kebijakan, pembinaan dan pengawasan)
- (2) BNP2TKI (Pelaksana kebijakan operasional)

#### **5. Ketentuan atau muatan yang menimbulkan konflik kelembagaan.**

Pelaksanaan undang-undang merupakan faktor sangat penting, sehingga dalam melakukan tugas untuk kepentingan publik diperlukan dan karenanya diwajibkan adanya suatu koordinasi terpadu di antara para pihak yang terlibat dalam pengelolaan migrasi kerja. Namun, UU Nomor 39 Tahun 2004 justru mengandung suatu ketidakterpaduan di antara lembaga-lembaga yang diamanatkan menjalankan tugas pengelolaan migrasi kerja. Di satu sisi, yaitu dari sisi (percepatan) pelaksanaan, seperti Pasal 94 dan seterusnya. UU ini mengamanatkan pembentukan suatu badan pelaksana yang disebut dengan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI). Sementara itu, di sisi lain, seluruh undang-undang ini adalah produk kebijakan pemerintah yang merupakan inisiatif dari dan berada di bawah wewenang dari seorang Menteri yang mengepalai Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans), dan diangkat untuk membantu tugas Presiden RI sebagai kepala pemerintah(an) dalam menyelenggarakan pengelolaan migrasi kerja.

Sebagai suatu bentuk penekanan tugas, suatu pembagian wewenang selayaknya perlu ditegaskan dan ditetapkan, misalnya bahwa Depnakertrans berwenang dalam menyelenggarakan kebijakan, sementara BNP2TKI bertugas melaksanakannya. Tetapi, keduanya tentu diandaikan wajib bekerjasama dalam menjalankan amanat undang-undang ini. Pasal-pasal yang mengamanatkan pembentukan BNP2TKI ternyata tak menetapkan secara jelas jenis hubungan kerjasama yang terpadu di antara pemerintah (dalam hal ini Depnakertrans) dan BNP2TKI itu sendiri. Dampaknya adalah bahwa seluruh penetapan pengelolaan migrasi kerja yang telah dijelaskan

dalam pasal-pasal sebelumnya menjadi bertumpang tindih tanpa keterpaduan dengan pasal-pasal pembentukan dan fungsi/peran BNP2TKI, juga tanpa spesifikasi pola relasi kerjasama yang wajib ditetapkan dan dijalankan dalam praktik pelaksanaannya. Akibatnya tampak jelas dalam praktik selama ini bahwa koordinasi kerja antara kedua kantor penting dalam melindungi para TKI ini tak mampu diwujudkan dan karenanya memacetkan pengelolaan migrasi kerja serta sangat merugikan para TKI.

Pada dasarnya, UU Nomor 39 Tahun 2004 memiliki dua semangat yang tidak sepenuhnya dapat disinergiskan. *Pertama*, UU ini menghendaki adanya pemenuhan hak setiap orang untuk bisa bekerja dan mendapatkan perlindungan yang pasti dari negara. *Kedua*, pada banyak pasal, UU ini justru mengedepankan tata niaga (bisnis), dibandingkan pasal-pasal mengenai pelayanan dan perlindungan, termasuk penanganan spesifik terhadap pekerja perempuan. Dalam implementasinya, UU ini memunculkan konflik kepentingan antara pengusaha dengan CTKI/TKI, dan antara instansi Pemerintah, sebagaimana yang dihadapi BNP2TKI dengan Kemenakertrans RI. Dualisme tugas dan wewenang antar instansi mempengaruhi proses penempatan TKI di luar negeri.

Secara keseluruhan UU yang seharusnya bisa dijadikan pedoman hukum, terutama dalam memberikan perlindungan kepada CTKI/TKI, pada akhirnya menjadi bias kepentingan. Oleh karena itu, guna menegaskan posisi keberpihakan pemerintah kepada para calon pekerja/pekerja Indonesia di luar negeri, maka harus segera dilakukan perubahan yang mendasar (penggantian) terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004.

## **B. Kajian Peraturan Perundang-Undangan Terkait Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia Di Luar Negeri**

### **1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial.**

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 berkaitan dengan perlindungan dan penempatan pekerja Indonesia di luar negeri antara lain mengenai perlindungan sosial. Pasal 1 angka 9 menyatakan bahwa perlindungan sosial adalah semua upaya yang diarahkan untuk mencegah dan menangani risiko dari guncangan dan kerentanan sosial. Dalam Pasal 14 diatur bahwa perlindungan sosial dimaksudkan untuk mencegah dan menangani risiko dari guncangan dan kerentanan sosial seseorang, keluarga, kelompok, dan/atau masyarakat agar kelangsungan hidupnya dapat dipenuhi sesuai dengan kebutuhan dasar minimal. Perlindungan sosial tersebut dilaksanakan melalui:

- a) bantuan sosial;
- b) advokasi sosial; dan/atau
- c) bantuan hukum.

Adapun perlindungan sosial dalam bentuk bantuan sosial dimaksudkan agar seseorang, keluarga, kelompok, dan/atau masyarakat yang mengalami guncangan dan kerentanan sosial dapat tetap hidup secara wajar. Bantuan sosial ini bersifat sementara dan/atau berkelanjutan dalam bentuk: a. bantuan langsung; b. penyediaan aksesibilitas; dan/atau c. penguatan kelembagaan (Pasal 15).

Sementara advokasi sosial dimaksudkan untuk melindungi dan membela seseorang, keluarga, kelompok, dan/atau masyarakat yang dilanggar haknya. Advokasi sosial diberikan dalam bentuk penyadaran hak dan kewajiban, pembelaan, dan pemenuhan hak (Pasal 16). Sedangkan bantuan hukum diselenggarakan untuk mewakili

kepentingan warga negara yang menghadapi masalah hukum dalam pembelaan atas hak, baik di dalam maupun di luar pengadilan. Bantuan hukum diberikan dalam bentuk pembelaan dan konsultasi hukum (Pasal 17).

Dalam hal ini Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang mengalami masalah dan membutuhkan perlindungan (sosial) berhak mendapatkan perlindungan tersebut dengan bentuk perlindungan yang disesuaikan pada kasus dan kebutuhan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang bersangkutan.

## **2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang**

Para Pekerja Indonesia di Luar Negeri terutama mereka yang tidak berdokumen sangat rentan menjadi korban tindak pidana perdagangan orang. Dalam hal ditemukan indikasi tindak pidana perdagangan orang dalam proses pemberangkatan dan penempatan tenaga kerja, maka petugas yang berwenang dapat melakukan tindakan pencegahan agar tidak sampai terjadi perdagangan orang tersebut.

Menurut UU Nomor 21 Tahun 2007, Pasal 1 angka 1 perdagangan orang adalah tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan dan penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan uang atau memberikan bayaran atau manfaat, sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antar negara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan orang tereksplorasi.

Eksploitasi adalah tindakan dengan atau tanpa persetujuan korban yang meliputi semua tindakan eksploitasi yang tidak terbatas pada pelacuran, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktik

serupa perbudakan, penindasan, pemerasan, pemanfaatan fisik, seksual, organ reproduksi, atau melawan hukum memindahkan atau mentransplantasi organ dan/atau jaringan tubuh atau memanfaatkan tenaga atau kemampuan seseorang oleh pihak lain untuk mendapatkan keuntungan baik materiil maupun immateriil (Pasal 1 angka 7).

Modus operandi yang digunakan pun terkesan mirip dengan pencarian tenaga kerja untuk ditempatkan di luar negeri. Tindakan perekrutan yang dilakukan dalam rangka perdagangan orang tersebut meliputi mengajak, mengumpulkan, membawa, atau memisahkan seseorang dari keluarga atau komunitasnya (Pasal 1 angka 9). Ciri khas tindak pidana ini antara lain mengandung unsur kekerasan yang tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga psikis dan adanya ancaman kekerasan. Pasal 1 angka 11 menjelaskan bahwa kekerasan adalah setiap perbuatan secara melawan hukum, dengan atau tanpa menggunakan sarana terhadap fisik dan psikis yang menimbulkan bahaya bagi nyawa, badan, atau menimbulkan terampasnya kemerdekaan seseorang. Pasal 1 angka 12 menyatakan bahwa ancaman kekerasan adalah setiap perbuatan secara melawan hukum berupa ucapan, tulisan, gambar, simbol, atau gerakan tubuh, baik dengan atau tanpa menggunakan sarana yang menimbulkan rasa takut atau mengekang kebebasan hakiki seseorang.

UU ini telah mengatur besarnya pidana bagi orang yang melakukan tindak pidana perdagangan orang. Dalam Pasal 2 ayat (1) diatur bahwa setiap orang yang melakukan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang, atau memberi bayaran atau manfaat walaupun memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain, untuk tujuan mengeksploitasi orang tersebut di wilayah

negara Republik Indonesia, dipidana dengan pidana penjara paling singkat 3 (tiga) tahun dan paling lama 15 (lima belas) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp. 120.000.000,00 (seratus dua puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 600.000.000,00 (enam ratus juta rupiah).

Sedangkan dalam Pasal 4 dinyatakan bahwa setiap orang yang membawa warga negara Indonesia ke luar wilayah negara Republik Indonesia dengan maksud untuk dieksploitasi di luar wilayah negara Republik Indonesia dipidana dengan pidana penjara paling singkat 3 (tiga) tahun dan paling lama 15 (lima belas) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp. 120.000.000,00 (seratus dua puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 600.000.000,00 (enam ratus juta rupiah).

Pasal 16 memberlakukan pemberatan hukuman dalam hal tindak pidana perdagangan orang dilakukan oleh kelompok yang terorganisasi. Setiap pelaku tindak pidana perdagangan orang dalam kelompok yang terorganisasi tersebut dipidana dengan pidana yang sama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ditambah 1/3 (sepertiga). Demikian pula jika perdagangan orang tersebut dilakukan terhadap anak, maka ancaman pidananya ditambah 1/3 (sepertiga) (Pasal 17).

UU ini juga mengatur beberapa tindak pidana lain yang berkaitan dengan tindak pidana perdagangan orang dengan masing-masing hukumannya. Tindakan pidana yang berkaitan antara lain seperti orang yang memberikan atau memasukkan keterangan palsu pada dokumen negara atau dokumen lain, atau memalsukan dokumen negara atau dokumen lain, untuk mempermudah terjadinya tindak pidana perdagangan orang (Pasal 19).

Begitu juga dengan orang yang memberikan kesaksian palsu, menyampaikan alat bukti palsu atau barang bukti palsu, atau mempengaruhi saksi secara melawan hukum di sidang pengadilan tindak pidana perdagangan orang (Pasal 20), orang yang melakukan penyerangan fisik terhadap saksi atau petugas di persidangan

dalam perkara tindak pidana perdagangan orang (Pasal 21), orang yang dengan sengaja mencegah, merintang, atau menggagalkan secara langsung atau tidak langsung penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan terhadap tersangka, terdakwa, atau saksi dalam perkara perdagangan orang (Pasal 22), dan orang yang membantu pelarian pelaku tindak pidana perdagangan orang dari proses peradilan pidana (Pasal 23), serta orang yang memberitahukan identitas saksi atau korban padahal kepadanya telah diberitahukan, bahwa identitas saksi atau korban tersebut harus dirahasiakan (Pasal 24).

### **3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2014 Tentang Perasuransian**

Materi dalam UU Nomor 40 Tahun 2014 tentang Perasuransian yang ada kaitannya dengan pembentukan RUU PPILN ialah dalam hal asuransi. Dalam Pasal 1 angka 1 UU Nomor 40 Tahun 2014 mendefinisikan asuransi adalah perjanjian antara dua pihak, yaitu perusahaan asuransi dan pemegang polis, yang menjadi dasar bagi penerimaan premi oleh perusahaan asuransi sebagai imbalan untuk:

- a. memberikan penggantian kepada tertanggung atau pemegang polis karena kerugian, kerusakan, biaya yang timbul, kehilangan keuntungan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin diderita tertanggung atau pemegang polis karena terjadinya suatu peristiwa yang tidak pasti; atau
- b. memberikan pembayaran yang didasarkan pada meninggalnya tertanggung atau pembayaran yang didasarkan pada hidupnya tertanggung dengan manfaat yang besarnya telah ditetapkan dan/atau didasarkan pada hasil pengelolaan dana (Pasal 1 Angka 1).

Adapun obyek Asuransi dalam UU Nomor 40 Tahun 2014 adalah jiwa dan raga, kesehatan manusia, tanggung jawab hukum, benda dan

jasa, serta semua kepentingan lainnya yang dapat hilang, rusak, rugi, dan/ atau berkurang nilainya (Pasal 1 angka 25).

Di dalam UU ini kaitannya dengan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri ialah adanya kewajiban untuk mengikuti program asuransi yang dalam hal ini disebut dengan Program Asuransi Wajib yang mana merupakan program yang diwajibkan peraturan perundang-undangan bagi seluruh atau kelompok tertentu dalam masyarakat guna mendapatkan perlindungan dan risiko tertentu, tidak termasuk program yang diwajibkan undang-undang untuk memberikan perlindungan dasar bagi masyarakat dengan mekanisme subsidi silang dalam penetapan manfaat dan Premi atau Kontribusinya (Pasal 1 Angka 32). Selain itu, Program Asuransi Wajib tersebut harus diselenggarakan secara kompetitif (Pasal 39).

Dalam Program Asuransi Wajib, Pasal 39 ayat (2) UU ini mengatur bahwa paling sedikit harus memuat kriteria sebagai berikut:

- a. Cakupan kepesertaan;
- b. Hak dan kewajiban Tertanggung atau Peserta;
- c. Premi atau Kontribusi;
- d. Manfaat atau santunan;
- e. Tata cara klaim dan pembayaran manfaat atau santunan;
- f. Kriteria penyelenggara;
- g. Hak dan kewajiban penyelenggara; dan
- h. Keterbukaan informasi.

Selain itu, pihak yang dapat menyelenggarakan Program Asuransi Wajib tersebut harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (Pasal 39 Ayat (3)), kemudian Penyelenggara Program Asuransi Wajib dapat menawarkan manfaat tambahan dengan tambahan Premi atau Kontribusi, namun dilarang memaksa Pemegang

Polis untuk menerima tawaran manfaat tambahan tersebut (Pasal 39 ayat (4) dan (5)).

**4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan ILO Convention International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, ICRMW), 1990 (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota keluarganya)**

Pasal 1 Konvensi ILO 1990 yang telah diratifikasi melalui UU Nomor 6 Tahun 2012 berlaku bagi seluruh pekerja migran dan anggota keluarga tanpa membedakan jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama atau kepercayaan, pendapat politik atau lain-lain kebangsaan, asal-usul etnis atau sosial, kewarganegaraan, usia, kedudukan ekonomi, kekayaan, status perkawinan, status kelahiran.

Selain Pekerja migran, Konvensi ini juga mengatur mengenai pekerja lintas batas, pekerja musiman, pelaut, pekerja pada instalasi lepas pantai, pekerja keliling, pekerja proyek, pekerja dengan pekerjaan tertentu baik untuk jangka waktu maupun negara tujuan tertentu, serta pekerja mandiri (Pasal 2 Konvensi ILO 1990).

Tujuan perlindungan yang diberikan melalui Konvensi ini tidak saja hanya terbatas kepada pekerja migran, namun juga kepada anggota keluarga pekerja migran seperti tercantum dalam Pasal 4 Konvensi ILO 1990. Anggota keluarga pekerja dalam konvensi ini mengacu pada orang-orang yang kawin dengan pekerja migran atau mempunyai hubungan dengan pekerja migran menurut hukum yang berlaku berakibat sama dengan perkawinan, dan juga anak-anak pekerja migran yang menjadi tanggungan dan orang-orang lain yang menjadi tanggungan mereka yang diakui sebagai anggota keluarga menurut hukum yang berlaku.

Hak pekerja migran sebagai manusia, tidak dapat dibatasi dan sangat dijunjung tinggi dalam konvensi ILO 1990 dimana hak-hak pekerja migran sangat jelas dan lengkap dinyatakan dalam pasal-pasal

konvensi seperti hak memasuki dan tinggal dinegara asal, juga bebas untuk meninggalkan negara manapun, termasuk negara asal pekerja migran (Pasal 8 Konvensi ILO 1990), tidak diperbolehkan untuk dijadikan sasaran penyiksaan atau perlakuan atau penghukuman yang kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat (Pasal 10 Konvensi ILO 1990), tidak boleh diperbudak atau diperhambakan, tidak diwajibkan untuk melakukan kerja paksa (Pasal 11 Konvensi ILO 1990), memiliki kebebasan untuk menjalankan agama dan kepercayaan (Pasal 12 Konvensi ILO 1990), tidak dapat diganggu dalam hal urusan pribadi, keluarga, rumah tangga, korespondensi atau komunikasi lain atau secara tidak sah diserang kehormatan dan nama baiknya, memiliki hak atas perlindungan hukum terhadap gangguan atau serangan (Pasal 14 Konvensi ILO 1990).

Pekerja Migran dan anggota keluarga juga tidak boleh dipenjarakan semata-mata atas dasar kegagalan memenuhi perjanjian, tidak boleh dirampas atas izin tinggal atau izin kerja, atau diusir semata-mata atas dasar kegagalan memenuhi suatu kewajiban yang muncul dari perjanjian kerja (Pasal 20 Konvensi ILO 1990).

Dalam konvensi ini juga mengatur larangan kepada setiap orang untuk menyita, menghancurkan atau mencoba menghancurkan dokumen identitas, dokumen yang memberi izin masuk atau tinggal, bertempat tinggal atau dokumen penting lain seperti paspor atau dokumen setara milik pekerja migran atau anggota keluarga yang diperlukan di wilayah nasional atau izin kerja. Tindakan tersebut dikategorikan sebagai tindakan yang melawan hukum (Pasal 21 Konvensi ILO 1990).

Perlakuan yang sama diberikan dalam konvensi ini kepada pekerja migran yang berkaitan dengan akses pada lembaga dan pelayanan pendidikan, bimbingan kejuruan dan pelayanan penempatan, pelatihan kejuruan, akses perumahan dan perlindungan terhadap eksploitasi

dalam hal penyewaan, pelayanan sosial dan kesehatan, akses pada perusahaan-perusahaan koperasi (Pasal 43 Konvensi ILO 1990). Hak-hak yang dinyatakan dalam konvensi ILO ini menjadi bagian dari perlindungan yang diberikan bagi pekerja migran dan anggota keluarganya.

**5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)**

Indonesia telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW*) dengan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984. Konvensi ini secara tegas menuntut adanya kesetaraan sosial, pemberantasan perdagangan anak dan eksploitasi seksual, kesetaraan dalam pendidikan, perawatan kesehatan, dan kesetaraan dalam kehidupan ekonomi dan sosial.

Dalam Pasal 11 ayat (1) diatur mengenai kewajiban Pihak yang meratifikasi konvensi untuk melakukan semua upaya penghapusan diskriminasi terhadap perempuan dalam bidang pekerjaan. Selengkapnya Pasal 11 ayat (1) menyatakan: “Negara-negara Pihak wajib untuk melakukan semua upaya yang tepat untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan dalam bidang pekerjaan dalam rangka untuk memastikan persamaan hak antara perempuan dan laki-laki terutama”:

- a. Hak untuk bekerja sebagai suatu hak yang melekat pada semua umat manusia;
- b. Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama terhadap suatu pekerjaan;
- c. Hak atas kebebasan memilih profesi dan pekerjaan, hak atas pengangkatan, keamanan bekerja dan seluruh tunjangan dan kondisi

pelayanan, dan hak untuk mendapat pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang, termasuk magang, pelatihan kejuruan lanjutan serta pelatihan kembali.

- d. Hak atas persamaan pendapatan termasuk tunjangan. dan persamaan perlakuan sehubungan dengan pekerjaan yang sama nilainya, seperti juga persamaan perlakuan dalam melakukan evaluasi terhadap kualitas kerja;
- e. Hak atas jaminan sosial, terutama dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat dan lanjut usia, serta semua bentuk ketidakmampuan untuk bekerja, seperti juga hak atas masa cuti yang dibayar;
- f. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam kondisi kerja, termasuk atas perlindungan untuk reproduksi.

## **6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 1999 Tentang Hubungan Luar Negeri**

Pasal 8 UU Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, disebutkan bahwa “Menteri, atas usul pimpinan departemen atau lembaga pemerintah non-departemen, dapat mengangkat pejabat dari departemen atau lembaga yang bersangkutan untuk ditempatkan pada Perwakilan Republik Indonesia guna melaksanakan tugas-tugas yang menjadi bidang wewenang departemen atau lembaga tersebut. Pejabat dimaksud secara operasional dan administratif merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perwakilan Republik Indonesia serta tunduk pada peraturan-peraturan tentang tata kerja Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri. Ketentuan ini berkaitan dengan peran Perwakilan Republik Indonesia dalam proses penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di negara tujuan penempatan.

Adapun mengenai perlindungan Pekerja Indonesia di luar negeri, Pasal 18 mengatur bahwa Pemerintah Republik Indonesia melindungi kepentingan warga negara atau badan hukum Indonesia yang

menghadapi permasalahan hukum dengan perwakilan negara asing di Indonesia. Pemberian perlindungan tersebut dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan kebiasaan internasional.

Sebagai bentuk kewajiban terhadap warga negaranya di luar negeri, Pasal 19 menyebutkan bahwa perwakilan Republik Indonesia berkewajiban memupuk persatuan dan kerukunan antara sesama warga negara Indonesia di luar negeri dan memberikan pengayoman, perlindungan, dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri, sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional serta hukum dan kebiasaan internasional. Dalam hal terjadi sengketa antara sesama warga negara atau badan hukum Indonesia di luar negeri, Perwakilan Republik Indonesia berkewajiban membantu menyelesaikannya berdasarkan asas musyawarah atau sesuai dengan hukum yang berlaku (Pasal 20).

## **7. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana**

Dalam Pengelolaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada masa pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan banyak terdapat pelanggaran maupun tindak kejahatan yang terjadi dan merugikan Pekerja Indonesia itu sendiri. Oleh karena itu, terdapat beberapa jenis tindak kejahatan yang terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana sebagai berikut:

- 1) Tipu daya/muslihat (deception), tercantum dalam Pasal 378 KUHP yang berisi “Barang siapa dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, dengan memakai nama palsu atau martabat palsu, dengan tipu muslihat, ataupun rangkaian kebohongan, menggerakkan orang lain untuk menyerahkan barang sesuatu kepadanya, atau supaya memberi hutang rnaupun menghapuskan piutang diancam karena penipuan dengan pidana penjara paling lama empat tahun”.

- 2) Ancaman atau penggunaan kekerasan fisik atau seksual, tercantum dalam Pasal 285-301, 335-336, 351-355, 368, 506 KUHP.

**Pasal 285**

Barang siapa dengan kekerasan atau ancaman kekerasan memaksa seorang wanita bersetubuh dengan dia di luar perkawinan, diancam karena melakukan perkosaan dengan pidana penjara paling lama dua belas tahun.

**Pasal 286**

Barang siapa bersetubuh dengan seorang wanita di luar perkawinan, padahal diketahui bahwa wanita itu dalam keadaan pingsan atau tidak berdaya, diancam dengan pidana penjara paling lama sembilan tahun.

**Pasal 287**

- (1) Barang siapa bersetubuh dengan seorang wanita di luar perkawinan, padahal diketahuinya atau sepatutnya harus diduganya bahwa umumnya belum lima belas tahun, atau kalau umurnya tidak jelas, bawa belum waktunya untuk dikawin, diancam dengan pidana penjara paling lama sembilan tahun.
- (2) Penuntutan hanya dilakukan atas pengaduan, kecuali jika umur wanita belum sampai dua belas tahun atau jika ada salah satu hal berdasarkan Pasal 291 dan Pasal 294.

**Pasal 288**

- (1) Barang siapa dalam perkawinan bersetubuh dengan seorang wanita yang diketahuinya atau sepatutnya harus diduganya bahwa yang bersangkutan belum waktunya untuk dikawin, apabila perbuatan mengakibatkan luka-luka diancam dengan pidana penjara paling lama empat tahun.
- (2) Jika perbuatan mengakibatkan luka-luka berat, dijatuhkan pidana penjara paling lama delapan tahun.

- (3) Jika mengakibatkan mati, dijatuhkan pidana penjara paling lama dua belas tahun.

**Pasal 289**

Barang siapa dengan kekerasan atau ancaman kekerasan memaksa seorang untuk melakukan atau membiarkan dilakukan perbuatan cabul, diancam karena melakukan perbuatan yang menyerang kehormatan kesusilaan, dengan pidana penjara paling lama sembilan tahun.

**Pasal 290**

Diancam dengan pidana penjara paling lama tujuh tahun:

1. Barang siapa melakukan perbuatan cabul dengan seorang, padahal diketahuinya bahwa orang itu pingsan atau tidak berdaya;
2. Barang siapa melakukan perbuatan cabul dengan seorang padahal diketahuinya atau sepatutnya harus diduganya, bahwa umumnya belum lima belas tahun atau kalau umumnya tidak jelas, yang bersangkutan belum waktunya untuk dikawin;
3. Barang siapa membujuk seseorang yang diketahuinya atau sepatutnya harus diduganya bahwa umurnya belum lima belas tahun atau kalau umumnya tidak jelas yang bersangkutan atau kutan belum waktunya untuk dikawin, untuk melakukan atau membiarkan dilakukan perbuatan cabul, atau bersetubuh di luar perkawinan dengan orang lain.

**Pasal 291**

- (1) Jika salah satu kejahatan berdasarkan Pasal 286, 287, 289, dan 290 mengakibatkan luka-luka berat, dijatuhkan pidana penjara paling lama dua belas tahun;
- (2) Jika salah satu kejahatan berdasarkan Pasal 285, 286, 287, 289 dan 290 mengakibatkan kematisn dijatuhkan pidana penjara paling lama lima belas tahun.

**Pasal 292**

Orang dewasa yang melakukan perbuatan cabul dengan orang lain sesama kelamin, yang diketahuinya atau sepatutnya harus diduganya belum dewasa, diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun.

**Pasal 293**

- (1) Barang siapa dengan memberi atau menjanjikan uang atau barang, menyalahgunakan pembawa yang timbul dari hubungan keadaan, atau dengan penyesatan sengaja menggerakkan seorang belum dewasa dan baik tingkahlakunya untuk melakukan atau membiarkan dilakukan perbuatan cabul dengan dia, padahal tentang belum kedewasaannya, diketahui atau selayaknya harus diduganya, diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun.
- (2) Penuntutan hanya dilakukan atas pengaduan orang yang terhadap dirinya dilakukan kejahatan itu.
- (3) Tenggang waktu tersebut dalam Pasal 74 bagi pengaduan ini adalah masing-masing sembilan bulan dan dua belas bulan.

**Pasal 294**

- (1) Barang siapa melakukan perbuatan cabul dengan anaknya, tirinya, anak angkatnya, anak di bawah pengawannya yang belum dewasa, atau dengan orang yang belum dewasa yang pemeliharanya, pendidikan atau penjagaannya diannya yang belum dewasa, diancam dengan pidana penjara paling lama tujuh tahun.
- (2) Diancam dengan pidana yang sama:
  1. Pejabat yang melakukan perbuatan cabul dengan orang yang karena jabatan adalah bawahannya, atau dengan orang yang penjagaannya dipercayakan atau diserahkan kepadanya,

2. Pengurus, dokter, guru, pegawai, pengawas atau pesuruh dalam penjara, tempat pekerjaan negara, tempat pendidikan, rumah piatu, rumah sakit, rumah sakit jiwa atau lembaga sosial, yang melakukan perbuatan cabul dengan orang yang dimasukkan ke dalamnya.

**Pasal 295**

(1) Diancam:

1. Dengan pidana penjara paling lama lima tahun barang siapa dengan sengaja menyebabkan atau memudahkan dilakukannya perbuatan cabul oleh anaknya, anak tirinya, anak angkatnya, atau anak di bawah pengawasannya yang belum dewasa, atau oleh orang yang belum dewasa yang pemeliharaannya, pendidikan atau penjagaannya diserahkan kepadanya, ataupun oleh bujangnya atau bawahannya yang belum cukup umur, dengan orang lain;
2. Dengan pidana penjara paling lama empat tahun barang siapa dengan sengaja menghubungkan atau memudahkan perbuatan cabul, kecuali yang tersebut dalam butir 1 di atas., yang dilakukan oleh orang yang diketahuinya belum dewasa atau yang sepatutnya harus diduganya demikian, dengan orang lain.

(2) Jika yang bersalah melakukan kejahatan itu sebagai pencarian atau kebiasaan, maka pidana dapat ditambah sepertiga.

**Pasal 296**

Barang siapa dengan sengaja menyebabkan atau memudahkan perbuatan cabul oleh orang lain dengan orang lain, dan menjadikannya sebagai pencarian atau kebiasaan, diancam dengan pidana penjara paling lama satu tahun empat bulan atau pidana denda paling banyak lima belas ribu rupiah.

**Pasal 297**

Perdagangan wanita dan perdagangan anak laki-laki yang belum dewasa, diancam dengan pidana penjara paling lama enam tahun.

**Pasal 298**

- (1) Dalam hal pemidanaan berdasarkan salah satu kejahatan dalam Pasal 281, 284 - 290 dan 292 - 297, pencabutan hak-hak berdasarkan Pasal 35 No. 1 - 5 dapat dinyatakan.
- (2) Jika yang bersalah melakukan salah satu kejahatan berdasarkan Pasal 292 - 297 dalam melakukan pencariannya, maka hak untuk melakukan pencarian itu dapat dicabut.

**Pasal 299**

- (1) Barang siapa dengan sengaja mengobati seorang wanita atau menyuruh supaya diobati, dengan diberitahukan atau ditimbulkan harapan bahwa karena pengobatan itu hamilnya dapat digugurkan, diancam dengan pidana penjara paling lama empat tahun atau pidana denda paling banyak empat puluh lima ribu rupiah.
- (2) Jika yang bersalah berbuat demikian untuk mencari keuntungan, atau menjadikan perbuatan tersebut sebagai pencarian atau kebiasaan, atau jika dia seorang tabib, bidan atau juru-obat, pidananya dapat ditambah sepertiga
- (3) Jika yang bersalah melakukan kejahatan tersebut dalam menjalankan pencariannya, dapat dicabut haknya untuk menjalankan pencarian itu.

**Pasal 300**

- (1) Diancam dengan pidana penjara paling lama satu tahun atau denda paling banyak empat ribu lima ratus rupiah:
  1. barang siapa dengan sengaja menjual atau memberikan minuman yang memabukkan kepada seseorang yang telah kelihatan mabuk; Perdagangan wanita dan perdagangan anak

- laki-laki yang belum dewasa, diancam dengan pidana penjara paling lama enam tahun.
2. barang siapa dengan sengaja membikin mabuk seorang anak yang umurnya belum cukup enam belas tahun;
  3. barang siapa dengan kekerasan atau ancaman kekerasan memaksa orang untuk minum minuman yang memabukan.
- (2) Jika perbuatan mengakibatkan luka-luka berat, yang bersalah diancam dengan pidana penjara paling lama tujuh tahun.
- (3) Jika perbuatan mengakibatkan kematian, yang bersalah diancam dengan pidana penjara paling lama sembilan tahun.
- (4) Jika yang bersalah melakukan kejahatan tersebut dalam menjalankan pencariannya, dapat dicabut haknya untuk menjalankan pencarian itu.

**Pasal 301**

Barang siapa memberi atau menyerahkan kepada orang lain seorang anak yang ada di bawah kekuasaannya yang sah dan yang umumnya kurang dari dua belas tahun, padahal diketahui bahwa anak itu akan dipakai untuk atau di waktu melakukan pengemisian atau untuk pekerjaan yang berbahaya, atau yang dapat merusak kesehatannya, diancam dengan pidana penjara paling lama empat tahun.

**Pasal 335**

- (1) Diancam dengan pidana penjara paling lama satu tahun atau denda paling banyak empat ribu lima ratus rupiah:
1. barang siapa secara melawan hukum memaksa orang lain supaya melakukan, tidak melakukan atau membiarkan sesuatu, dengan memakai kekerasan, sesuatu perbuatan lain maupun perlakuan yang tak menyenangkan, atau dengan memakai ancaman kekerasan, sesuatu perbuatan lain maupun perlakuan yang tak menyenangkan, baik terhadap orang itu sendiri maupun orang lain;

2 barang siapa memaksa orang lain supaya melakukan, tidak melakukan atau membiarkan sesuatu dengan ancaman pencemaran atau pencemaran tertulis.

(2) Dalam hal sebagaimana dirumuskan dalam butir 2, kejahatan hanya dituntut atas pengaduan orang yang terkena.

**Pasal 336**

(1) Diancam dengan pidana penjara paling lama dua tahun delapan bulan, barang siapa mengancam dengan kekerasan terhadap orang atau barang secara terang-terangan dengan tenaga bersama, dengan suatu kejahatan yang menimbulkan bahaya umum bagi keamanan orang atau barang, dengan perkosaan atau perbuatan yang melanggar kehormatan kesusilaan, dengan sesuatu kejahatan terhadap nyawa, dengan penganiayaan berat atau dengan pembakaran.

(2) Bilamana ancaman dilakukan secara tertulis dan dengan syarat tertentu, maka dikenakan pidana penjara paling lama lima tahun.

**Pasal 351**

(1) Penganiayaan diancam dengan pidana penjara paling lama dua tahun delapan bulan atau pidana denda paling banyak empat ribu lima ratus rupiah,

(2) Jika perbuatan mengakibatkan luka-luka berat, yang bersalah diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun.

(3) Jika mengakibatkan mati, diancam dengan pidana penjara paling lama tujuh tahun.

(4) Dengan penganiayaan disamakan sengaja merusak kesehatan.

(5) Percobaan untuk melakukan kejahatan ini tidak dipidana.

**Pasal 352**

(1) Kecuali yang tersebut dalam Pasal 353 dan Pasal 356, maka penganiayaan yang tidak menimbulkan penyakit atau halangan

untuk menjalankan pekerjaan jabatan atau pencarian, diancam, sebagai penganiayaan ringan, dengan pidana penjara paling lama tiga bulan atau pidana denda paling banyak empat ribu lima ratus rupiah. Pidana dapat ditambah sepertiga bagi orang yang melakukan kejahatan itu terhadap orang yang bekerja padanya, atau menjadi bawahannya.

- (2) Percobaan untuk melakukan kejahatan ini tidak dipidana.

**Pasal 353**

- (1) Penganiayaan dengan rencana lebih dahulu, diancam dengan pidana penjara paling lama empat tahun.
- (2) Jika perbuatan itu mengakibatkan luka-luka berat, yang bersalah dikenakan pidana penjara paling lama tujuh tahun.
- (3) Jika perbuatan itu mengakibatkan kematian yang bersalah diancam dengan pidana penjara paling lama sembilan tahun

**Pasal 354**

- (1) Barang siapa sengaja melukai berat orang lain, diancam karena melakukan penganiayaan berat dengan pidana penjara paling lama delapan tahun.
- (2) Jika perbuatan itu mengakibatkan kematian, yang bersalah diancam dengan pidana penjara paling lama sepuluh tahun.

**Pasal 355**

- (1) Penganiayaan berat yang dilakukan dengan rencana terlebih dahulu, diancam dengan pidana penjara paling lama dua belas tahun.
- (2) Jika perbuatan itu mengakibatkan kematian, yang bersalah diancam dengan pidana penjara paling lama lima belas tahun.

**Pasal 368**

- (1) Barang siapa dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, memaksa seorang dengan kekerasan atau ancaman kekerasan untuk memberikan barang

sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang itu atau orang lain, atau supaya membuat hutang maupun menghapuskan piutang, diancam karena pemerasan dengan pidana penjara paling lama sembilan bulan.

- (2) Ketentuan pasal 365 ayat kedua, ketiga, dan keempat berlaku bagi kejahatan ini.

**Pasal 506**

Barang siapa menarik keuntungan dari perbuatan cabul seorang wanita dan menjadikannya sebagai pencarian, diancam dengan pidana kurungan paling lama satu tahun.

- 3) Ancaman melaporkan pekerja kepada pihak berwajib tercantum dalam Pasal 328, Pasal 369 KUHP.

**Pasal 328**

Barang siapa membawa pergi seorang dari tempat kediamannya atau tempat tinggalnya sementara dengan maksud untuk menempatkan orang itu secara melawan hukum di bawah kekuasaannya atau kekuasaan orang lain, atau untuk menempatkan dia dalam keadaan sengsara, diancam karena penculikan dengan pidana penjara paling lama dua belas tahun.

**Pasal 369**

- (1) Barang siapa dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum. dengan ancaman pencemaran baik dengan lisan maupun tulisan, atau dengan ancaman akan membuka rahasia, memaksa seorang supaya memberikan barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian kepunyaan orang itu atau orang lain. atau supaya membuat hutang atau menghapuskan piutang, diancam dengan pidana penjara paling lama empat tahun.

(2) Kejahatan ini tidak dituntut kecuali atas pengaduan orang yang terkena kejahatan.

- 4) Pekerja menemukan dirinya berada dalam situasi serupa perbudakan dan/atau pekerja dijual kepada/dibeli oleh majikan tercantum dalam Pasal 289, 295 (anak-anak), 296, 297, 324, 328, 335-336, 351-355, 368-369, 506 KUHP.

**Pasal 296**

Barang siapa dengan sengaja menyebabkan atau memudahkan perbuatan cabul oleh orang lain dengan orang lain, dan menjadikannya sebagai pencarian atau kebiasaan, diancam dengan pidana penjara paling lama satu tahun empat bulan atau pidana denda paling banyak lima belas ribu rupiah.

**Pasal 297**

Perdagangan wanita dan perdagangan anak laki-laki yang belum dewasa, diancam dengan pidana penjara paling lama enam tahun.

- 5) Penyalahgunaan kekuasaan atau otoritas tercantum dalam Pasal 263, 328, 362, 365 KUHP.

**Pasal 263**

(1) Barang siapa membuat surat palsu atau memalsukan surat yang dapat menimbulkan sesuatu hak, perikatan atau pembebasan hutang, atau yang diperuntukkan sebagai bukti daripada sesuatu hal dengan maksud untuk memakai atau menyuruh orang lain memakai surat tersebut seolah-olah isinya benar dan tidak dipalsu, diancam jika pemakaian tersebut dapat menimbulkan kerugian, karena pemalsuan surat, dengan pidana penjara paling lama enam tahun.

- (2) Diancam dengan pidana yang sama, barang siapa dengan sengaja memakai surat palsu atau yang dipalsukan seolah-olah sejati, jika pemakaian surat itu dapat menimbulkan kerugian.
- 6) Intimidasi dan/atau penggunaan ancaman melakukan tindakan balasan, tercantum dalam Pasal 328, 335-336, 369 KUHP.
- 7) Ancaman untuk menyebarkan informasi kepada keluarga atau masyarakat, tercantum dalam Pasal 369, 328 KUHP.
- 8) Penggunaan surat-surat identitas palsu, tercantum dalam Pasal 263, 277, 328, 369 KUHP.

**Pasal 277**

- (1) Barang siapa dengan salah satu perbuatan sengaja menggelapkan asal-usul orang, diancam karena penggelapan asal-usul, dengan pidana penjara paling lama enam tahun.
- (2) Pencabutan hak berdasarkan Pasal 35 No.1-4 dapat dinyatakan.
- 9) Penculikan tercantum dalam Pasal 332-334 KUHP.

**Pasal 332**

- (1) Bersalah melarikan wanita diancam dengan pidana penjara;
1. paling lama tujuh tahun, barang siapa membawa pergi seorang wanita yang belum dewasa, tanpa dikehendaki orang tuanya atau walinya tetapi dengan persetujuannya. dengan maksud untuk memastikan penguasaan terhadap wanita itu, baik di dalam maupun di luar perkawinan;
  2. paling lama sembilan tahun, barang siapa membawa pergi seorang wanita dengan tipu muslihat, kekerasan atau ancaman kekerasan, dengan maksud untuk memastikan penguasaannya terhadap wanita itu, baik di dalam maupun di luar perkawinan.
- (2) Penuntutan hanya dilakukan atas pengaduan.

- (3) Pengaduan dilakukan:
- a. jika wanita ketika dibawa pergi belum dewasa, oleh dia sendiri atau orang lain yang harus memberi izin bila dia kawin;
  - b. jika wanita ketika dibawa pergi sudah dewasa, oleh dia sendiri atau oleh suaminya.
- (4) Jika yang membawa pergi lalu kawin dengan wanita yang dibawa pergi dan terhadap perkawinan itu berlaku aturan aturan Burgerlijk Wetboek, maka tak dapat dijatuhkan pidana sebelum perkawinan itu dinyatakan batal.

**Pasal 333**

- (1) Barang siapa dengan sengaja dan melawan hukum merampas kemerdekaan seseorang, atau meneruskan perampasan kemerdekaan yang demikian, diancam dengan pidana penjara paling lama delapan tahun.
- (2) Jika perbuatan itu mengakibatkan luka-luka berat maka yang bersalah diancam dengan pidana penjara paling lama sembilan tahun.
- (3) Jika mengakibatkan mati diancam dengan pidana penjara paling lama dua belas tahun.
- (4) Pidana yang ditentukan dalam pasal ini diterapkan juga bagi orang yang dengan sengaja dan melawan hukum memberi tempat untuk perampasan kemerdekaan.

**Pasal 334**

- (1) Barang siapa karena kealpaannya menyebabkan seorang dirampas kemerdekaannya secara melawan hukum, atau diteruskannya perampasan kemerdekaan yang demikian, diancam dengan pidana kurungan paling lama tiga bulan atau pidana denda paling banyak tiga ratus rupiah.

- (2) Jika perbuatan itu mengakibatkan luka-luka berat, maka yang bersalah diancam dengan pidana kurungan paling lama sembilan bulan.
  - (3) Jika mengakibatkan mati, diancam dengan pidana kurungan paling lama satu tahun.
- 10) Perampasan atau pembatasan kebebasan bergerak, tercantum dalam Pasal 333, Pasal 334 KUHP.
- 11) Penahanan upah atau penolakan untuk membayar upah pekerja, tercantum dalam Pasal 362, 368, 328, 378 KUHP.

**Pasal 378**

Barang siapa dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, dengan memakai nama palsu atau martabat palsu, dengan tipu muslihat, ataupun rangkaian kebohongan, menggerakkan orang lain untuk menyerahkan barang sesuatu kepadanya, atau supaya memberi hutang rnaupun menghapuskan piutang diancam karena penipuan dengan pidana penjara paling lama empat tahun.

- 12) Penahanan paspor dan/atau surat-surat identitas lainnya: (Pasal 362 KUHP (tergantung pada intensi (maksud) dari orang yang mengambil/menahan paspor), atau perbuatan tersebut dapat dipandang sebagai bagian dari pelanggaran lain, (Pasal 328, 333, 378 KUHP).
- 13) Pengambilan, penyitaan atau perampasan barang-barang milik pribadi, (Pasal 362 KUHP (tergantung pada maksud dari pelaku yang mengambil barang-barang milik pribadi pekerja tersebut), atau perbuatan tersebut dapat dipandang sebagai bagian dari pelanggaran lain, (Pasal 328, 333 atau 378 KUHP).

- 14) Debt bondage (Penjeratan Utang) atau pemerasan, tercantum dalam Pasal 328, 368, 369, 378 KUHP.

**8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2009 Tentang Protokol Untuk Mencegah, Menindak, Dan Menghukum Perdagangan Orang, Terutama Perempuan Dan Anak-Anak, Melengkapi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Menentang Tindak Pidana Transnasional Yang Terorganisasi (*Protocol To Prevent, Suppress And Punish Trafficking In Persons, Especially Women And Children, Supplementing The United Nations Convention Against Transnational Organized Crime*)**

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2009 tentang Protokol Untuk Mencegah, Menindak, Dan Menghukum Perdagangan Orang, Terutama Perempuan Dan Anak-Anak, Melengkapi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Menentang Tindak Pidana Transnasional Yang Terorganisasi, merupakan salah satu bentuk dukungan Indonesia dalam pemberantasan tindak pidana perdagangan orang. Hal ini juga menjadi cerminan dari komitmen Indonesia sebagai negara anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa dalam menjaga ketertiban dunia.

Menurut Pasal 2 huruf a tujuan dari Protokol ini adalah untuk mencegah dan memberantas perdagangan orang, dengan memberikan perhatian khusus kepada perempuan dan anak-anak. Maksud dari istilah “anak” adalah berarti setiap orang yang berusia di bawah delapan belas tahun (Pasal 3 huruf d).

Pasal 3 huruf a menyatakan: "Perdagangan orang berarti perekrutan, pengangkutan, pengiriman, penampungan, atau penerimaan orang-orang, dengan ancaman atau penggunaan kekerasan atau bentuk lain dari paksaan, penculikan, penipuan, penyesatan, penyalahgunaan kekuasaan atau keadaan rentan atau pemberian atau penerimaan pembayaran atau keuntungan untuk mendapatkan

persetujuan dari seseorang yang memiliki kekuasaan atas orang lain, untuk tujuan eksploitasi. Eksploitasi meliputi, sekurang-kurangnya, eksploitasi dalam pelacuran seseorang atau bentuk eksploitasi seksual lainnya, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktek-praktek serupa dengan perbudakan, penghambaan atau pengambilan organ-organ.

**9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2009 Tentang Pengesahan Protokol Menentang Penyelundupan Migran Melalui Darat, Laut, Dan Udara, Melengkapi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Menentang Tindak Pidana Transnasional Yang Terorganisasi (*Protocol Against The Smuggling Of Migrants By Land, Sea And Air, Supplementing The United Nations Convention Against Transnational Organized Crime*)**

Indonesia sebagai negara kepulauan rentan dengan kasus penyelundupan migran baik melalui darat, laut maupun udara. Sejak tahun 2009 Indonesia telah meratifikasi Protokol Menentang Penyelundupan Migran Melalui Darat, Laut, dan Udara, Melengkapi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Menentang Tindak Pidana Transnasional Yang terorganisasi. Tujuan utama dari protokol ini adalah untuk mencegah dan memberantas penyelundupan para migran serta melindungi hak-hak para migran yang diselundupkan.

Pasal 3 huruf a menyatakan: “Penyelundupan para migran berarti pengadaan, untuk memperoleh, secara langsung atau tidak langsung, suatu keuntungan keuangan atau keuntungan material lainnya, masuknya seseorang secara ilegal dalam suatu Negara Pihak, yang orang tersebut bukan warga negara atau penduduk tetap”.

Ketentuan lainnya mengenai “masuk secara ilegal” berarti melintasi batas-batas dengan tidak mematuhi persyaratan-persyaratan yang diperlukan untuk masuk secara sah ke dalam Negara penerima.

Menurut Pasal 3 huruf c, “dokumen perjalanan atau identitas palsu berarti setiap dokumen perjalanan atau dokumen identitas:

- (i) Yang telah secara palsu dibuat atau diubah secara material oleh setiap orang selain seseorang atau agen yang secara sah diberikan kewenangan untuk membuat atau menerbitkan dokumen perjalanan atau dokumen identitas atas nama suatu Negara;
- (ii) Yang telah diterbitkan secara tidak patut atau diperoleh melalui bujukan, korupsi, di bawah paksaan, atau cara lain yang melawan hukum; atau
- (iii) Yang telah digunakan oleh seseorang selain pemegang yang berhak.

#### **10. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**

Terbitnya Permenaker Nomor 22 Tahun 2014 menimbulkan polemik, terutama terkait dengan isu penghapusan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) yang digaungkan oleh Presiden Jokowi beberapa waktu lalu. Ketentuan mengenai KTKLN sebagaimana Pasal 63 ayat (2) UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yaitu bahwa: “Ketentuan mengenai bentuk, persyaratan dan tata cara memperoleh KTKLN diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.” Disamping itu KTKLN merupakan dokumen yang harus dimiliki oleh calon TKI untuk dapat ditempatkan di luar negeri (Pasal 51 huruf j UU Nomor 39 Tahun 2004). Namun dalam Permenaker ketentuan tersebut tidak ada, hal

ini dijadikan pembahasan bahwa KTKLN sudah dibatalkan, sedangkan belum ada pembaharuan atau penggantian terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Selain daripada hal tersebut, ada ketentuan lain yang belum diatur di dalam UU namun tertuang di dalam Permenaker. Antara lain ketentuan sebagaimana Pasal 1 angka 3 mengenai TKI Perseorangan, bahwa yang dimaksud dengan TKI Perseorangan adalah TKI yang bekerja pada pengguna berbadan hukum.

*Lex superior derogate lex inferior*, merupakan suatu asas ilmu hukum, dimana peraturan perundang-undangan yang jenjangnya lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berada di jenjang yang lebih tinggi. Selain itu menurut Pasal 8 ayat (2) UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan disebutkan bahwa, “Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan.”

Penerbitan Permenaker Nomor 22 Tahun 2014 seharusnya menjadi penjelasan bagi UU Nomor 39 Tahun 2004. Ketentuan mengenai KTKLN masih diatur di dalam UU, lalu bagaimana dasar pertimbangan meniadakan aturan mengenai KTKLN di dalam peraturan menteri yang seharusnya menjalankan amanat dari UU yang berada di atasnya?

**11. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia Dari Negara Penempatan Ke Daerah Asal Secara Mandiri**

Perihal kepulangan TKI ke daerah asal dapat dilakukan secara mandiri. Pasal 2 Permenaker Nomor 23 Tahun 2014 menyebutkan bahwa, kepulangan TKI ke daerah asal dapat dilakukan secara mandiri, apabila TKI telah memiliki kemampuan mengurus dirinya sendiri, meliputi:

- a. Pengurusan dokumen kepulangan;
- b. Secara fisik dan mental dapat pulang tanpa bantuan pihak lain;
- c. Mampu menjaga keamanan dan keselamatan diri serta barang bawaannya; dan
- d. Mampu memilih dan menentukan moda transportasi ke daerah asal.

Bahkan TKI yang pulang secara mandiri dapat pulang langsung ke daerah asal tanpa bantuan petugas (Pasal 7 ayat (1)). Setiap TKI yang akan pulang ke daerah asal secara mandiri wajib melapor kepada Atase Ketenagakerjaan atau Kepala Bidang Ketenagakerjaan atau pejabat lain yang ditunjuk oleh kepala Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan atau KDEI apabila tidak memiliki Atase Ketenagakerjaan (Pasal 4 ayat (1)). Dan bagi TKI yang pulang langsung ke daerah asal tanpa bantuan petugas, melaporkan kepulangannya kepada dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota daerah asal (Pasal 7 ayat (2)).

## **12. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Per.10/Men/V/2009 Tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan Dan Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia**

Berkaitan dengan pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI), ketentuan dalam Pasal 16A menyebutkan bahwa PPTKIS yang telah dijatuhkan sanksi administrative berupa pencabutan SIPPTKI, maka penanggungjawab PPTKIS tersebut

dilarang menjadi penanggungjawab pada PPTKIS lain untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.

### **13. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Republik Indonesia**

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Paragraf Keempat menjelaskan bahwa Negara berkewajiban untuk melindungi segenap bangsa Indonesia termasuk warga Negara Indonesia untuk memajukan kesejahteraan umum. Mencari dan mendapatkan pekerjaan yang layak merupakan salah satu upaya manusia untuk memperoleh kesejahteraan. Sedangkan lapangan pekerjaan yang tersedia didalam negeri belum dapat memenuhi kebutuhan akan lapangan pekerjaan bagi warga Negara Indonesia, Oleh karena itu masyarakat yang terdesak oleh kebutuhan ekonomi berupaya memperoleh pekerjaan di Luar Negeri. Hal ini didukung oleh Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menjelaskan bahwa setiap warga Negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghidupan yang layak akan sulit terwujud apabila melihat sulitnya menemukan lapangan pekerjaan dan mendapatkan upah yang dapat meningkatkan kesejahteraan. Keadaan tersebut mendukung Warga Negara Indonesia untuk mencari lapangan pekerjaan tidak hanya didalam negeri, tetapi mencari lapangan pekerjaan yang sesuai di Luar negeri. Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 beserta Pasal 27 ayat 2 akan sulit dilaksanakan untuk mewujudkan “cita” bangsa Indonesia untuk menuju kehidupan yang sejahtera.

Bab XA tentang Hak Asasi Manusia dijelaskan pada Pasal 28D ayat 2 secara tegas disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Perlindungan yang wajib dilakukan pemerintah

terbukti tidak hanya sampai pada kewajiban pemerintah untuk menyediakan lapangan pekerjaan saja, melainkan hingga perlindungan terhadap warga negaranya dalam mewujudkan hubungan kerja yang tidak merugikan warga negaranya. Peran pemerintah untuk mewujudkan nilai-nilai yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia kemudian diwujudkan dalam sejumlah produk kebijakan yang dibentuk untuk menjawab kebutuhan warga negaranya.

Oleh karena itu dituntut adanya produk kebijakan yang dapat melindungi hak Warga Negara Indonesia sesuai dengan konstitusi Negara Indonesia yang tercantum pada pembukaan hingga batang tubuh sebagai cita bangsa Indonesia. Kehadiran UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri selain Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan suatu bukti dari kehadiran Negara dalam menangani masalah perlindungan warga Negara Indonesia yang mencari pekerjaan di Luar Negeri untuk memenuhi kesejahteraannya.

#### **14. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Saksi Dan Korban**

Perlakuan tidak menyenangkan yang dialami dan diterima oleh sejumlah Pekerja Indonesia di Luar negeri menjadikan Pekerja Indonesia tersebut memiliki status saksi dan korban dari berbagai kasus kekerasan, penyiksaan, dan perdagangan orang. Menjadi Saksi atau korban dalam sebuah kasus yang diproses melalui proses peradilan kemudian membahayakan jiwa dan raga dari ancaman hingga kekerasan yang diterima. Oleh karena itu, Pekerja Indonesia di luar negeri yang mengalami permasalahan sampai di tingkat peradilan harus dilindungi. Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2014 tentang Saksi dan Korban disebutkan bahwa Undang-

Undang ini memberikan perlindungan pada Saksi dan Korban dalam semua tahap proses peradilan pidana dalam lingkungan peradilan. Perlindungan Saksi dan Korban bertujuan memberikan rasa aman kepada Saksi dan/atau Korban dalam memberikan keterangan pada setiap proses peradilan pidana.

Sesuai dengan Pasal 1 angka 1 dan angka 3, Pekerja Indonesia yang mengalami kerugian fisik, mental, dan atau kerugian ekonomi yang diakibatkan oleh kejadian pidana seperti penipuan majikan yang tidak membayarkan gaji hingga calo yang membawa kabur uang pekerja Indonesia memenuhi rumusan bahwa pekerja Indonesia dapat dikatakan sebagai korban. Pekerja Indonesia yang dapat memberikan keterangan untuk kepentingan penyelidikan atas kasus penipuan atau perdagangan orang pengadilan atas kejadian yang dialami, diketahui, dan dilihat perlu dilindungi dari rasa bahaya dan ancaman yang mengganggu saksi tersebut. Sebagai subyek yang masuk dalam kategori saksi dan korban, pekerja Indonesia juga memiliki hak dan kewajibannya yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2014 tentang Saksi dan Korban. Selanjutnya dalam Pasal 5 ayat (1) disebutkan bahwa seorang Saksi dan Korban berhak:

- a. memperoleh perlindungan atas keamanan pribadi, Keluarga, dan harta bendanya, serta bebas dari Ancaman yang berkenaan dengan kesaksian yang akan, sedang, atau telah diberikannya;
- b. ikut serta dalam proses memilih dan menentukan bentuk perlindungan dan dukungan keamanan;
- c. memberikan keterangan tanpa tekanan;
- d. mendapat penerjemah;
- e. bebas dari pertanyaan yang menjerat;
- f. mendapat informasi mengenai perkembangan kasus;
- g. mendapat informasi mengenai putusan pengadilan;
- h. mendapat informasi dalam hal terpidana dibebaskan;

- i. dirahasiakan identitasnya;
- j. mendapat identitas baru;
- k. mendapat tempat kediaman sementara;
- l. mendapat tempat kediaman baru;
- m. memperoleh penggantian biaya transportasi sesuai dengan kebutuhan;
- n. mendapat nasihat hukum;
- o. memperoleh bantuan biaya hidup sementara sampai batas waktu Perlindungan berakhir; dan/atau
- p. mendapat pendampingan.

Selanjutnya Pasal 6 menjelaskan hak lain yang diberikan untuk korban pelanggaran hak asasi manusia yang berat, Korban tindak pidana terorisme, Korban tindak pidana perdagangan orang, Korban tindak pidana penyiksaan, Korban tindak pidana kekerasan seksual, dan Korban penganiayaan berat, selain berhak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, juga berhak mendapatkan:

- a. bantuan medis; dan
- b. bantuan rehabilitasi psikososial dan psikologis.

Perlindungan dan hak-hak lain kepada Saksi dan/atau Korban dibentuk suatu lembaga yang mandiri yang bertanggung jawab kepada Presiden yaitu Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, yang selanjutnya disingkat LPSK. Pasal 7 menyatakan bahwa Korban melalui LPSK berhak mengajukan ke pengadilan berupa:

- a. hak atas kompensasi dalam kasus pelanggaran hak asasi manusia yang berat yang diajukan oleh korban, keluarga, atau kuasanya ke pengadilan melalui LPSK ;
- b. hak atas restitusi atau ganti kerugian yang menjadi tanggung jawab pelaku tindak pidana yang dapat diajukan baik sesudah

atau sebelum putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap melalui LPSK.

#### **15. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia**

Pasal 1 angka 1 UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintahan, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Terkait dengan hak perlindungan Pasal 3 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil, serta mendapat kepastian hukum dalam semangat di depan hukum. Kemudian Pasal 3 ayat (3) dinyatakan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan manusia, tanpa diskriminasi.

Selanjutnya dalam Pasal 5 diatur bahwa “setiap orang diakui sebagai manusia pribadi yang berhak menuntut dan memperoleh perlakuan serta perlindungan yang sama sesuai dengan martabat kemanusiaanya di depan hukum dan setiap orang berhak mendapat bantuan dan perlindungan yang adil dari pengadilan yang objektif dan tidak berpihak (Pasal 5 ayat (1) dan ayat (2)).

Sedangkan pada Pasal 5 ayat (3) disebutkan bahwa “setiap orang yang termasuk kelompok masyarakat yang rentan berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya.” Dalam Pasal 8 dijelaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia terutama menjadi tanggung jawab Pemerintah. Selanjutnya dalam penjelasannya dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan “perlindungan” adalah termasuk pembelaan hak asasi manusia.

Pasal 12 menerangkan bahwa “setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadinya, untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa, bertanggung jawab, berakhlak mulia, bahagia, dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia.” Adapun hak berkomunikasi dan memperoleh informasi diatur dalam Pasal 14 ayat (1) yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi yang diperlukan untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya.”

Pemenuhan hak-hak dasar lainnya juga diatur dalam Pasal 28, Pasal 30 dan Pasal 38. Dalam Pasal 28 ayat (1) menyatakan bahwa setiap orang berhak mencari suaka untuk memperoleh perlindungan politik dari negara lain. Pasal 29 ayat 1 menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan hak miliknya”. Pasal 30 menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas rasa aman dan tenteram serta perlindungan terhadap ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu”. Kebebasan memilih suatu pekerjaan diatur dalam Pasal 38 ayat (2) yang menyebutkan bahwa “setiap orang bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan”.

Terkait dengan perlindungan bagi Pekerja Indonesia wanita, Pasal 49 dalam ayat (2) dan ayat (3) menjelaskan bahwa wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin, dan dilindungi oleh hukum. Selanjutnya dalam penjelasan Pasal 49 ayat (2) dijelaskan

bahwa yang dimaksud dengan “perlindungan khusus terhadap fungsi reproduksi” adalah pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan haid, hamil, melahirkan, dan pemberian kesempatan untuk menyusui anak.

## **16. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

Pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja.<sup>41</sup> Pekerja merupakan subyek hukum yang perlu dilindungi dalam suatu aturan tertulis. Sebelum lahirnya UU Nomor 13 Tahun 2003, secara yuridis peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan pekerja Indonesia di luar negeri adalah Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (*Staatsblad* Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

Diundangkannya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan diamanatkan penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur dalam undang-undang tersendiri. Pengaturan melalui undang-undang tersendiri, diharapkan mampu merumuskan norma-norma hukum yang melindungi pekerja Indonesia di luar negeri dari berbagai upaya dan perlakuan eksploitatif dari siapapun.<sup>42</sup>

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan induk dari UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar negeri memberikan pengertian pada Pasal 1 angka 3 bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam

---

<sup>41</sup> Imam Soepomo, Penghantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1995, hlm. 26.

<sup>42</sup> Penjelasan umum, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

bentuk lain. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang pihak-pihak yang terlibat dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri seperti hubungan kerja, majikan, pelatihan kerja, hingga kompetensi kerja, yang masuk kedalam bab tentang ketentuan umum.

Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Oleh karena itu pekerja Indoneis yang mencari pekerjaan di Luar negeri tidak dapat dicegah bahwa seharusnya pemerintah mendukung hal tersebut. Setiap pekerja Indonesia yang akan ke luar negeri berhak untuk mengikuti pelatihan kerja seperti ayng tertuang dalam Bab V tentang Pelatihan Kerja UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perbedaannya adalah ketika UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pelatihan kerja dengan cara magang, sedangkan UU no 39 tahun 2004 mengaturnya dengan cara pelatihan di Balai Latihan Kerja.

Pasal 31 menyebutkan 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." Penempatan tenaga kerja harus dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi (Pasal 32 ayat (1)). Seharusnya asas-asas ini pulalah yang menjadi dasar dalam pengaturan penempatan Pekerja Indonesia di luar negeri. Penempatan pekerja diarahkan untuk menempatkan pekerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum (Pasal 32 ayat (2)). Tepatnya dalam Pasal 34, ketentuan mengenai pendelegasian pembentukan undang-undang yang mengatur penempatan Pekerja

Indonesia di luar negeri. Pasal 34 menyebutkan: “Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang.”

UU Ketenagakerjaan telah diatur bahwa Pelaksana Penempatan kerja wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja (Pasal 35 ayat (2)). Sedangkan bagi pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja (Pasal 35 ayat (3)).

Pengaturan penempatan tenaga kerja diharapkan memberikan pelayanan yang bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur (Pasal 36):

- a. pencari kerja;
- b. lowongan pekerjaan;
- c. informasi pasar kerja;
- d. mekanisme antar kerja; dan
- e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Adapun terkait kelembagaan, dalam Pasal 37 disebutkan bahwa pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari:

- a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
- b. lembaga swasta berbadan hukum.

**17. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age For Admission to Employment (Konvensi Ilo Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja)**

Negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah negara hukum yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sehingga anak sebagai generasi

penerus bangsa wajib memperoleh jaminan perlindungan agar dapat tumbuh dan berkembang secara sehat dan wajar, baik jasmani dan rohani, maupun sosial dan intelektual. Indonesia sebagai bagian masyarakat internasional menghormati, menghargai, dan menjunjung tinggi prinsip dan tujuan Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, serta Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia Tahun 1948, Deklarasi Philadelphia Tahun 1944, Konstitusi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO), dan Konvensi Hak-hak Anak Tahun 1989. Konferensi Ketenagakerjaan Internasional yang kelima puluh delapan tanggal 26 Juni 1973, telah menyetujui ILO Convention No. 138 *Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja).

Konvensi tersebut selaras dengan keinginan bangsa Indonesia untuk secara terus menerus menegakkan dan meningkatkan pelaksanaan hak-hak dasar anak dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Berdasarkan pertimbangan tersebut Pemerintah Indonesia menetapkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja.

Pokok-pokok konvensi ini adalah sebagai berikut:

- a. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib menetapkan kebijakan nasional untuk menghapus praktek mempekerjakan anak dan meningkatkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja.
- b. Mengenai pengaturan umur pada Pasal 2 ayat 3 disebutkan bahwa batas usia yang ada dalam aturan tersebut adalah usia tamat sekolah atau 15 tahun. Kemudian muncul mengenai pengecualian pada ayat 4 yang menngecualikan daerah yang belum cukup berkembang dikecualikan batas minimum usia

menjadi 14 tahun. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak harus diupayakan tidak boleh kurang dari 18 (delapan belas) tahun (Pasal 3), kecuali untuk pekerjaan ringan tidak boleh kurang dari 16 (enam belas) tahun (Pasal 3 ayat (2)).

- c. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib menetapkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja, aturan mengenai jam kerja, dan menetapkan hukuman atau sanksi guna menjamin pelaksanaannya.
- d. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib melaporkan pelaksanaannya (Pasal 4 ayat (2)).

**18. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan *International Covenant On Economic, Social and Cultural Rights* (Konvenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya)**

Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya mulai berlaku pada tanggal 3 Januari 1976, kemudian Indonesia meratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2005. Kovenan ini mengukuhkan dan menjabarkan pokok-pokok HAM di bidang ekonomi, sosial dan budaya dari DUHAM dalam ketentuan-ketentuan yang mengikat secara hukum. Kovenan terdiri dari pembukaan dan pasal-pasal yang mencakup 31 (tiga puluh satu) pasal. yang diatur dalam Kovenan ini dalam kaitannya dengan individu lain dan masyarakatnya, dan mengakui bahwa, sesuai dengan DUHAM, cita-cita umat manusia untuk menikmati kebebasan sipil dan politik serta kebebasan dari rasa takut dan kekurangan hanya dapat tercapai apabila telah tercipta kondisi bagi setiap orang untuk dapat menikmati hak-hak ekonomi, sosial dan budaya serta hak-hak sipil dan politiknya.

Pasal 6 sampai dengan Pasal 15 mengakui hak asasi setiap orang di bidang ekonomi, sosial, dan budaya, yakni hak atas pekerjaan (Pasal 6), hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan (Pasal 7), hak untuk membentuk dan ikut serikat buruh (Pasal 8), hak atas jaminan sosial, termasuk asuransi sosial (Pasal 9), hak atas perlindungan dan bantuan yang seluas mungkin bagi keluarga, ibu, anak, dan orang muda (Pasal 10), hak atas standar kehidupan yang memadai (Pasal 11), hak untuk menikmati standar kesehatan fisik dan mental yang tertinggi yang dapat dicapai (Pasal 12), hak atas pendidikan (Pasal 13 dan 14).

Setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak seperti yang termuat dalam Pasal 6. Pekerja Indonesia baik diluar ataupun didalam negeri berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dengan upah yang layak. Dalam menjalankan pekerjaannya pekerja dilindungi dari rasa aman, perasaan yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja para pekerja itu sendiri. Kemudian agar dapat berinteraksi dengan dunia luar dan tidak merasa terkekang, maka pekerja diberikan hak untuk berserikat atau mengikuti organisasi yang dapat menunjang kehidupannya.

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja baik di luar atau didalam negeri juga memiliki resiko pekerjaan. Resiko dari kecelakaan hingga resiko dari bahaya kesehatan seperti sakit, oleh karena itu pekerja membutuhkan adanya suatu jaminan social dan jaminan kesehatan agar tidak perlu menghawatirkan apabila terjadi suatu resiko tertentu.

Pekerja Indonesia yang berada didalam atau diluar negri merupakan subyek yang disebut sebagai manusia. Manusia membutuhkan standard kehidupan yang memadai. Hal ini sebagai perwujudan dari adanya keinginan alami manusia untuk mewujudkan kehidupan yang sejahtera, nyaman dan aman.

**19. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2005 Tentang Pengesahan *International Covenant On Civil And Political Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil Dan Politik).**

Konvenan tentang Hak-Hak Sipil dan politik bersama-sama dengan Protokol Opsional pada Konvenan tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya. Konvenan Internasional tentang HAK Sipil dan Politik serta Protokol Opsional pada Konvenan Internasioanl tentang Hak Sipil dan Politik mulai berlaku pada tanggal 23 Maret 1976. Kemudian dengan masuknya Indonesia kedalam organisasi dunia, dan sebagai Negara yang mengaku sebagai Negara hokum yang sejak kelahirannya pada tahun 1945 menjunjung tinggi HAM. Maka, Indonesia meratifikasi Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil Dan Politik dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005.

Pokok-pokok Isi Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik yang ratifikasinya disahkan melalui UU Nomor 12 Tahun 2005 antara lain mengukuhkan pokok-pokok HAM di bidang sipil dan politik yang tercantum dalam DUHAM sehingga menjadi ketentuan-ketentuan yang mengikat secara hukum dan penjabarannya mencakup pokok-pokok lain yang terkait. Kovenan tersebut terdiri dari pembukaan dan Pasal-Pasal yang mencakup 6 bab dan 53 pasal. Kedua Kovenan tersebut mengingatkan negara-negara akan kewajibannya, menurut Piagam PBB, untuk memajukan dan melindungi HAM, mengingatkan individu akan tanggung jawabnya untuk bekerja keras bagi pemajuan dan penataan HAM yang diatur dalam Kovenan ini dalam kaitannya dengan individu lain dan masyarakatnya, dan mengakui bahwa, sesuai dengan DUHAM, cita-cita umat manusia untuk menikmati kebebasan sipil dan politik serta kebebasan dari rasa takut dan kemiskinan hanya dapat tercapai apabila telah tercipta kondisi bagi setiap orang untuk dapat menikmati hak-hak sipil dan politiknya maupun hak-hak

ekonomi, sosial dan budayanya.

Pasal 1 menyatakan bahwa semua rakyat mempunyai hak untuk menentukan nasibnya sendiri dan meyerukan kepada semua Negara. Pada pasal tersebut jika dikaitkan dengan Pekerja Indoneisia memberikan hak kepada masyarakat Indonesia untuk menentukan nasibnya sendiri menjadi pekerja Indonesia, Negara dilarang untuk menghalangi hal tersebut. Termasuk diantaranya adlaah pekerja Indoneisa yang berada dan akan pergi keluar Negeri.

Kemudian Pasal 6 sampai dengan Pasal 27 menetapkan bahwa setiap manusia mempunyai hak hidup, bahwa hak ini dilindungi oleh hukum , dan bahwa tidak seorangpun dapat dirampas hak hidupnya secara sewenang-wenang (Pasal 6); bahwa tidak seorang pun boleh dikenai siksaan, perlakuan atau penghukuman yang kejam, tidak manusiawi, atau merendahkan martabat (Pasal 7); bahwa tidak seorang pun boleh diperbudak, bahwa perbudakan dan perdagangan budak dilarang, dan bahwa tidak seorang pun boleh diperhamba, atau diharuskan melakukan kerja paksa atau kerja wajib (Pasal 8); dan bahwa tidak seorang pun boleh dipenjarakan hanya atas dasar ketidakmampuannya memenuhi kewajiban kontraktualnya (Pasal 11). Pasal-pasal tersebut yang maktub dalam konvenan tersebut menyatakan bahwa pekerja Indonesia yang merupakan subyek dari Konvenan tersebut wajib dilindungi dari perlakuan kejam dan sebagainya sesuai dengan pasal tersebut yang kemudian wajib diimplikasikan oleh Indonesia sebagai bukti bahwa Indonesia ikut kedalam organisasi dunia.

Selanjutnya Kovenan menetapkan kebebasan setiap orang yang berada secara sah di wilayah suatu negara untuk berpindah tempat dan memilih tempat tinggalnya di wilayah itu, untuk meninggalkan negara manapun termasuk negara sendiri, dan bahwa tidak seorang pun dapat secara sewenang-wenang dirampas haknya untuk

memasuki negaranya sendiri (Pasal 12). Hal ini menjelaskan Pekerja Indonesia berhak untuk berpindah tempat sebagai upaya mencari uang.

**20. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.**

UU Nomor 23 Tahun 2014 merupakan undang-undang yang menggantikan UU Nomor 12 tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah. Beberapa pasal dari UU Nomor 23 Tahun 2014 terkait dengan UU Nomor 39 Tahun 2004. Pada Undang-Undang Nomor 23 tahun 2012 tentang Pemerintahan Daerah mengembalikan kewenangan daerah yang sebelumnya menjadi wewenang pemerintah pusat. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri awalnya tidak memiliki konsistensi dengan UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pemerintahan Daerah.

Pasal 10 UU nomor 12 tahun 2012 tentang Pemerintahan Daerah ini sebenarnya jelas bahwa urusan yang dilaksanakan oleh Pemerintah (pusat) hanya 6 point (Pasal 10 ayat (3) huruf a sampai dengan f). Tidak satupun dalam huruf tersebut yang secara eksplisit mengemukakan bahwa urusan ketenagakerjaan merupakan urusan Pemerintah (pusat) yang dengan kata lain seharusnya pengaturan, perlindungan tentang ketenagakerjaan merupakan urusan yang diwajibkan kepada Pemerintah Daerah. Jadi kalau ada undang-undang, maka banyak pasal yang mendelegasikan pengaturan lebih lanjut seharusnya didelegasikan kepada Pemerintah Daerah. Sehingga tepat dan sangat ideal kalau UU Nomor 39 Tahun 2004 banyak mendelegasikan pasal-pasalnya untuk diatur dalam Perda, walaupun

mungkin ada Peraturan Pemerintah yang memberikan batasan-batasan minimal yang harus ada di Perda.<sup>43</sup>

Namun pada UU Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dalam Bab IV, Bagian Kesatu dengan Sub Judul Klasifikasi Urusan Pemerintahan Pasal 9 ayat 1 menyebutkan bahwa :

“Urusan Pemerintahan terdiri atas urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum.

Pasal 9 ayat 3 kemudian menjelaskan yang menjadi urusan pemerintahan konkuren ;

“Urusan pemerintahan konkuren sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota.

Kemudian Pasal 11 dan Pasal 12 menjelaskan bahwa urusan pemerintahan konkuren wajib termasuk didalamnya mengenai tenaga kerja. Hal ini berkaitan dengan bagaimana pemerintah melindungi masyarakatnya dan pemerintah daerah untuk melindungi rakyatnya yang berada di daerah tertentu. Disebutkan pada bagian ketiga sub judul urusan Pemerintahan Konkuren, bahwa;

Pasal 11

(1) Urusan pemerintahan konkuren sebagaimana di maksud dalam Pasal 9 ayat (3) yang menjadi kewenangan Daerah terdiri atas Urusan Pemerintahan Wajib dan Urusan Pemerintahan Pilihan.

Pasal 12

(2) Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) meliputi:

- a. tenaga kerja;
- b. ..dst

Sesungguhnya Otonomi Daerah memberikan kewenangan untuk mengurus sendiri urusan pemerintahan yang diberikan oleh

---

<sup>43</sup> Umu Hilmy, *op.cit.*

pemerintah pusat kepada daerah yang pelaksanaannya dilakukan oleh kepala daerah dan DPRD dengan dibantu oleh Perangkat Daerah. Sehingga sesuai dengan Pasal 17 ayat 1 UU Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa daerah berhak menetapkan kebijakan daerah untuk menyelenggarakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Tenaga Kerja merupakan salah satu kewenangan Pemerintah Daerah Urusan Pemerintahan Konkruen yang wajib. Sehingga selanjutnya pemerintah daerah diharapkan membuat kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan daerahnya dengan adanya otonomi daerah tersebut. Perda yang dibuat oleh daerah hanya berlaku dalam batas –batas yuridiksi daerah yang tersebut. Namun perda yang dibuat oleh pemerintahan daeran tidak dapat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi hierarkinya dan bertentangan dengan kepentingan umum.

Pada Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dalam pembagian urusan pemerintahan konkuren antara pemerintah pusat dan daerah Kabupaten/Kota antara lain dapat dijelaskan melalui table berikut ;

<b>NO</b>	<b>SUB BIDANG</b>	<b>PEMERINTAH PUSAT</b>	<b>DAERAH PROVINSI</b>	<b>DAERAH KABUPATEN/ KOTA</b>
1	2	3	4	5
1	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	a. Pengembangan system dan metode pelatihan b. Penetapan standar kompetensi. c. Pengembangan	a. Pelaksanaa n pelatihan berdasarkan klaster kompetensi. b. Pelaksanaa n akreditasi c. lembaga	a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi.

		<p>an program pelatihan ketenagakerjaan, ketransmigrasian, produktivitas, dan kewirausahaan.</p> <p>d. Pelaksanaan pelatihan untuk kejuruan yang bersifat strategis.</p> <p>e. Penetapan kualifikasi instruktur, penggerak swadaya masyarakat (PSM) dan tenaga pelatihan.</p> <p>f. Pengembangan dan peningkatan kompetensi instruktur dan PSM.</p> <p>g. Penetapan standar akreditasi lembaga pelatihan kerja.</p> <p>h. Penerbitan izin pemagangan luar negeri.</p> <p>i. Pemberian lisensi lembaga sertifikasi</p>	<p>pelatihan kerja.</p> <p>d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan menengah.</p> <p>e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah provinsi.</p>	<p>b. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta.</p> <p>c. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja.</p> <p>d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil.</p> <p>e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota.</p>
--	--	---	--	--

		<p>profesi.</p> <p>j. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi profesi</p> <p>k. Pengembangan sistem, metode, alat dan teknik peningkatan produktivitas</p> <p>.</p> <p>l. Penyadaran produktivitas</p> <p>.</p> <p>m. Konsultasi produktivitas pada perusahaan besar.</p> <p>n. Pengukuran produktivitas tingkat nasional.</p>		
2	<p>Penempatan Tenaga Kerja</p>	<p>a. Pelayanan antar kerja nasional.</p> <p>b. Pengantar kerja.</p> <p>c. Penerbitan izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) lebih dari</p> <p>d. 1 (satu)</p>	<p>a. Pelayanan antar kerja lintas Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>b. Penerbitan izin LPTKS lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1(satu) Daerah provinsi.</p>	<p>a. Pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/kota</p> <p>b. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.</p>

		<p>Daerah provinsi.</p> <p>e. Penerbitan izin pelaksana penempatan tenaga kerja indonesia swasta (PPTKIS).</p> <p>f. Pengembangan bursa kerja dan informasi pasar kerja nasional dan di luar negeri.</p> <p>g. Perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri.</p> <p>h. Pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) baru, pengesahan RPTKA perubahan seperti jabatan, lokasi,</p>	<p>c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam 1 (satu)</p> <p>d. Daerah provinsi.</p> <p>e. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah provinsi.</p> <p>f. Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi kerja dalam 1 (satu)</p> <p>g. Daerah provinsi.</p> <p>h. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.</p>	<p>c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota</p> <p>d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah kabupaten/kota</p> <p>e. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.</p>
--	--	---	---	--

		<p>jumlah tenaga kerja asing, dan kewarganegaraan serta RPTKA perpanjangannya lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>i. Penerbitan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) baru dan perpanjangannya IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.</p>		
	Hubungan Industrial	a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran	a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran	a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran

		<p>perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan yang berakibat/berdampak pada kepentingan nasional/internasional.</p>	<p>perjanjian kerja bersama untuk yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>c. Penempatan upah minimum provinsi</p>	<p>perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota .</p> <p>b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten/kota .</p>
--	--	--	--	---

			(UMP), upah minimum sektoral provinsi (UMSP), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK).	
	Pengawasan Ketenagakerjaan	a. Penetapan system pengawas ketenagakerjaan.  b. Pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan.	Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.	

Berdasarkan lampiran tersebut diketahui secara jelas mengenai pembagian tugas yang dilakukan oleh pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Dengan diperkuatnya kewenangan pemerintah daerah dan penyesuaian dengan UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri ketidaksesuaian seperti yang terjadi antara UU Nomor 32 Tahun 2004

tentang Pemerintah Daerah dengan UU Nomor 39 Tahun 2004 dapat diperbaiki.

**21. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1998 tentang Pengesahan *Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment* (Konvensi Menentang dan Penyiksaan dan perlakuan atau Hukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi, dan Merendahkan Martabat Manusia.)**

Konvensi Menentang Penyiksaan atau yang dalam bahasa resminya adalah Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Hukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi, dan Merendahkan Martabat Manusia atau yang dalam bahasa Inggris lebih dikenal dengan *The United Nations Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment* adalah sebuah instrumen hukum internasional yang bertujuan untuk mencegah penyiksaan terjadi di seluruh dunia.

Konvensi ini mewajibkan negara-negara pihak untuk mengambil langkah-langkah efektif untuk mencegah penyiksaan terjadi di wilayahnya dan Konvensi melarang pemulangan paksa atau ekstradisi terhadap seseorang ke Negara lain di mana ia berhadapan dengan risiko penyiksaan

Indonesia sendiri meratifikasi konvensi ini melalui UU Nomor 5 Tahun 1998 pada 28 September 1998. Melalui UU ini Indonesia juga melakukan deklarasi terhadap ketentuan Pasal 20 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) serta melakukan reservasi terhadap ketentuan Pasal 30 ayat (1) dari konvensi ini.

Pasal 1 Konvensi Menentang Penyiksaan mengedepankan sebuah definisi mengenai tindakan-tindakan yang merupakan “penyiksaan”

yang disepakati secara internasional. Pasal ini menetapkan bahwa, “penyiksaan” berarti setiap perbuatan yang dilakukan dengan sengaja, sehingga menimbulkan rasa sakit atau penderitaan yang luar biasa, baik jasmani maupun rohani, pada seseorang untuk memperoleh pengakuan atau keterangan dari orang itu atau orang ketiga, dengan menghukumnya atas suatu perbuatan yang telah dilakukan atau diduga telah dilakukan oleh orang itu atau orang ketiga, atau mengancam atau memaksa orang itu atau orang ketiga, atau untuk suatu alasan apa pun yang didasarkan pada setiap bentuk diskriminasi, apabila rasa sakit atau penderitaan tersebut ditimbulkan oleh, atas hasutan dari, dengan persetujuan atau sepengetahuan seorang pejabat publik atau orang lain yang bertindak di dalam kapasitas publik. Hal itu tidak meliputi rasa sakit atau penderitaan yang semata-mata timbul dari, melekat pada atau diakibatkan oleh suatu sanksi hukum yang berlaku.

“Unsur-unsur pokok” dari apa yang mendasari penyiksaan terkandung dalam Pasal 1 Konvensi Menentang Penyiksaan mencakup:

- Timbulnya rasa sakit atau penderitaan mental atau fisik yang luar biasa;
- Oleh atau dengan persetujuan atau sepengetahuan pejabat-pejabat Negara yang berwenang
- Untuk suatu tujuan tertentu, seperti mendapatkan informasi, penghukuman atau intimidasi.

Perlakuan kejam, dan perlakuan atau penghukuman yang tidak manusiawi atau merendahkan martabat manusia juga merupakan istilah-istilah hukum. Istilah-istilah ini merujuk pada perlakuan sewenang-wenang yang tidak harus ditimbulkan untuk suatu tujuan tertentu, tetapi harus terdapat suatu niat untuk menyingkapkan

individu-individu pada kondisi-kondisi yang sama dengan atau berakibat pada perlakuan sewenang-wenang. Menyingkapkan seseorang pada kondisi-kondisi yang layak dipercaya merupakan perlakuan sewenang-wenang akan menimbulkan tanggung jawab atas penderitaan yang ditimbulkan. Perlakuan yang merendahkan martabat manusia dapat mencakup rasa sakit atau penderitaan yang tidak seberat penyiksaan atau perlakuan kejam atau tidak manusiawi dan pada umumnya akan mencakup penghinaan dan penurunan harga diri si korban.

## **22. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga**

Jumlah pekerja Indonesia di luar negeri khususnya yang bekerja pada sektor domestik, banyak mengalami kekerasan dalam rumah tangga. Dalam UU Nomor 23 Tahun 2004 ini dalam Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa Kekerasan dalam Rumah Tangga adalah setiap perbuatan terhadap seseorang terutama perempuan, yang berakibat timbulnya kesengsaraan atau penderitaan secara fisik, seksual, psikologis, dan/atau penelantaran rumah tangga termasuk ancaman untuk melakukan perbuatan, pemaksaan, atau perampasan kemerdekaan secara melawan hukum dalam lingkup rumah tangga. Selanjutnya dalam Pasal 2 disebutkan bahwa, lingkup rumah tangga meliputi:

- a. suami, isteri, dan anak;
- b. orang-orang yang mempunyai hubungan keluarga dengan orang sebagaimana dimaksud pada huruf a karena hubungan darah, perkawinan, persusuan, pengasuhan, dan perwalian, yang menetap dalam rumah tangga; dan/atau
- c. orang yang bekerja membantu rumah tangga dan menetap dalam rumah tangga tersebut.

Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) huruf c, dalam UU ini dimaksudkan pekerja rumah tangga yang bekerja dengan majikan. Pengguna perseorangan yang mempekerjakan TKI sebagai pekerja dalam sektor informal.

Pasal 5 disebutkan bahwa setiap orang dilarang melakukan kekerasan dalam rumah tangga terhadap orang dalam lingkup rumah tangganya, dengan cara:

- 1) kekerasan fisik yaitu perbuatan yang mengakibatkan rasa sakit, jatuh sakit, atau luka berat;
- 2) kekerasan psikis yaitu perbuatan yang mengakibatkan ketakutan, hilangnya rasa percaya diri, hilangnya kemampuan untuk bertindak, rasa tidak berdaya, dan/atau penderitaan psikis berat pada seseorang;
- 3) kekerasan seksual meliputi pemaksaan hubungan seksual yang dilakukan terhadap orang yang menetap dalam lingkup rumah tangga tersebut dan pemaksaan hubungan seksual terhadap salah seorang dalam lingkup rumah tangganya dengan orang lain untuk tujuan komersial dan/atau tujuan tertentu, atau
- 4) penelantaran rumah tangga.

Kasus kekerasan fisik, psikis dan seksual banyak dialami oleh TKI baik pra penempatan dan masa penempatan di luar negeri. Pasal 10 menyebutkan bahwa korban kekerasan dalam rumah tangga berhak mendapatkan:

- a. perlindungan dari pihak keluarga, kepolisian, kejaksaan, pengadilan, advokat, lembaga sosial, atau pihak lainnya baik sementara maupun berdasarkan penetapan perintah perlindungan dari pengadilan;
- b. pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medis;
- c. penanganan secara khusus berkaitan dengan kerahasiaan korban;

- d. pendampingan oleh pekerja sosial dan bantuan hukum pada setiap tingkat proses pemeriksaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- e. pelayanan bimbingan rohani.

Selain itu, dalam Pasal 39 disebutkan juga bahwa untuk kepentingan pemulihan, korban dapat memperoleh pelayanan dari tenaga kesehatan, pekerja sosial, relawan pendamping, dan/atau pembimbing rohani.

### **23. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja diganti dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial**

Perlindungan bagi Pekerja Indonesia dalam bentuk jaminan santunan dulunya diatur dalam UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial dahulu bernama PT. Jamsostek (Persero) diganti dengan BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

Pasal 1 UU Nomor 24 Tahun 2011 mendefinisikan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

Berdasarkan Pasal 5, bentuk BPJS ada dua yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 6 ayat (1) menjelaskan bahwa BPJS

Kesehatan ruang lingkupnya program jaminan kesehatan, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan ruang lingkupnya meliputi : a. jaminan kecelakaan; b. jaminan hari tua; c. jaminan pensiun; dan d. jaminan kematian.

Setiap orang baik Pekerja Indonesia maupun orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial. Ketentuan pendaftaran kepesertaan tersebut dapat dilihat dalam Pasal 14. Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti (Pasal 15 ayat (1)).

#### **24. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Sistem Jaminan Sosial Nasional**

Dalam Undang-Undang ini pengertian jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak (Pasal 1 angka 1). Adapun Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial (Pasal 1 angka 2). Adapun Asuransi sosial adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya (Pasal 1 angka 3). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial (Pasal 1 angka 7).

Dana Jaminan Sosial sebagai dana amanat milik seluruh peserta yang merupakan himpunan iuran beserta hasil pengembangannya yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial untuk pembayaran manfaat kepada peserta dan pembiayaan operasional penyelenggaraan

program jaminan sosial. Berdasarkan Pasal 5, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial harus dibentuk dengan Undang-Undang. Adapun sejak berlakunya Undang-Undang ini, badan penyelenggara jaminan sosial yang ada dinyatakan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menurut Undang-Undang ini. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dimaksud adalah:

- a. Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK);
- b. Perusahaan Perseroan (Persero) Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN);
- c. Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI); dan
- d. Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Kesehatan Indonesia (ASKES).

BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja), yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero), namun sesuai UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014, tetapi mulai beroperasi tanggal 1 Juli 2015.

Dalam hal diperlukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial selain keempat perusahaan tersebut dapat dibentuk yang baru dengan Undang-Undang.

Untuk penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional dengan Undang-Undang ini dibentuk Dewan Jaminan Sosial Nasional (Pasal 6). Dewan Jaminan Sosial Nasional bertanggung jawab kepada Presiden, dan berfungsi merumuskan kebijakan umum dan sinkronisasi penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Pengaturan kepesertaan dalam sistem jaminan sosial sebagai berikut:

- a. pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti (Pasal 13).
- b. pemerintah secara bertahap mendaftarkan penerima bantuan iuran sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Penerima bantuan iuran dimaksud adalah fakir miskin dan orang tidak mampu (Pasal 14).

Adapun jenis Program Jaminan Sosial meliputi (Pasal 18):

- a. jaminan kesehatan;

Jaminan kesehatan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas yang diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan (Pasal 19). Peserta jaminan kesehatan adalah setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh Pemerintah. Anggota keluarga peserta berhak menerima manfaat jaminan kesehatan. Setiap peserta dapat mengikutsertakan anggota keluarga yang lain yang menjadi tanggungannya dengan penambahan iuran (Pasal 20).

- b. jaminan kecelakaan kerja;

Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja (Pasal 29). Peserta jaminan kecelakaan kerja adalah seseorang yang telah membayar iuran (Pasal 30).

- c. jaminan hari tua;

Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib dan diselenggarakan

dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia (Pasal 35). Peserta jaminan hari tua adalah peserta yang telah membayar iuran (Pasal 36).

d. jaminan pensiun;

Jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Jaminan pensiun diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti. Usia pensiun ditetapkan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 39).

e. jaminan kematian;

Jaminan kematian diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.

Pengaturan mengenai pengelolaan dana jaminan sosial wajib dikelola dan dikembangkan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial secara optimal dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai. Pemerintah dapat melakukan tindakan-tindakan khusus guna menjamin terpeliharanya tingkat kesehatan keuangan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Pasal 40).

**25. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan)**

Adapun yang menjadi pokok-pokok konvensi ini adalah:

- a. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib melarang setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan termasuk dalam memperoleh pelatihan dan keterampilan yang didasarkan atas kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal-usul keturunan.
- b. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib mengambil langkah-langkah kerja sama dalam peningkatan pentaatan pelaksanaannya, peraturan perundang-undangan, administrasi, penyesuaian kebijaksanaan, pengawasan, pendidikan dan pelatihan.
- c. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib melaporkan pelaksanaannya.

Pengesahan Konvensi ini menunjukkan kesungguhan Indonesia dalam memajukan dan melindungi hak-hak dasar pekerja khususnya hak mendapatkan persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.

**26. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan ILO Convention *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, ICRMW), 1990 (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya)**

Pasal 1 Konvensi ILO 1990 yang telah diratifikasi melalui UU Nomor 6 Tahun 2012 berlaku bagi seluruh pekerja migran dan anggota keluarga tanpa membedakan jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama atau kepercayaan, pendapat politik atau lain-lain kebangsaan, asal-usul etnis atau sosial, kewarganegaraan, usia, kedudukan ekonomi, kekayaan, status perkawinan, status kelahiran.

Selain Pekerja migran, Konvensi ini juga mengatur mengenai pekerja lintas batas, pekerja musiman, pelaut, pekerja pada instalasi lepas pantai, pekerja keliling, pekerja proyek, pekerja dengan pekerjaan

tertentu baik untuk jangka waktu maupun negara tujuan tertentu, serta pekerja mandiri (Pasal 2 Konvensi ILO 1990).

Tujuan perlindungan yang diberikan melalui Konvensi ini tidak saja hanya terbatas kepada pekerja migran, namun juga kepada anggota keluarga pekerja migran seperti tercantum dalam Pasal 4 Konvensi ILO 1990. Anggota keluarga pekerja dalam konvensi ini mengacu pada orang-orang yang kawin dengan pekerja migran atau mempunyai hubungan dengan pekerja migran menurut hukum yang berlaku berakibat sama dengan perkawinan, dan juga anak-anak pekerja migran yang menjadi tanggungan dan orang-orang lain yang menjadi tanggungan mereka yang diakui sebagai anggota keluarga menurut hukum yang berlaku.

Hak pekerja migran sebagai manusia, tidak dapat dibatasi dan sangat dijunjung tinggi dalam konvensi ILO 1990 dimana hak-hak pekerja migran sangat jelas dan lengkap dinyatakan dalam pasal-pasal konvensi seperti hak memasuki dan tinggal dinegara asal, juga bebas untuk meninggalkan negara manapun, termasuk negara asal pekerja migran (Pasal 8 Konvensi ILO 1990), tidak diperbolehkan untuk dijadikan sasaran penyiksaan atau perlakuan atau penghukuman yang kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat (Pasal 10 Konvensi ILO 1990), tidak boleh diperbudak atau diperhambakan, tidak diwajibkan untuk melakukan kerja paksa (Pasal 11 Konvensi ILO 1990), memiliki kebebasan untuk menjalankan agama dan kepercayaan (Pasal 12 Konvensi ILO 1990), tidak dapat diganggu dalam hal urusan pribadi, keluarga, rumah tangga, korespondensi atau komunikasi lain atau secara tidak sah diserang kehormatan dan nama baiknya, memiliki hak atas perlindungan hukum terhadap gangguan atau serangan (Pasal 14 Konvensi ILO 1990).

Pekerja Migran dan anggota keluarga juga tidak boleh dipenjara semata-mata atas dasar kegagalan memenuhi perjanjian, tidak boleh

dirampas ak atas izin tinggal atau izin kerja, atau diusir semata-mata atas dasar kegagalan memenuhi suatu kewajiban yang muncul dari perjanjian kerja (Pasal 20 Konvensi ILO 1990).

Dalam konvensi ini juga mengatur larangan kepada setiap orang untuk menyita, menghancurkan atau mencoba menghancurkan dokumen identitas, dokumen yang memberi izin masuk atau tinggal, bertempat tinggal atau dokumen penting lain seperti paspor atau dokumen setara milik pekerja migran atau anggota keluarga yang diperlukan di wilayah nasional atau izin kerja. Tindakan tersebut dikategorikan sebagai tindakan yang melawan hukum (Pasal 21 Konvensi ILO 1990).

Perlakuan yang sama diberikan dalam konvensi ini kepada pekerja migran yang berkaitan dengan akses pada lembaga dan pelayanan pendidikan, bimbingan kejuruan dan pelayanan penempatan, pelatihan kejuruan, akses perumahan dan perlindungan terhadap eksploitasi dalam hal penyewaan, pelayanan sosial dan kesehatan, akses pada perusahaan-perusahaan koperasi (Pasal 43 Konvensi ILO 1990). Hak-hak yang dinyatakan dalam konvensi ILO ini menjadi bagian dari perlindungan yang diberikan bagi pekerja migran dan anggota keluarganya.

**27. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No.105 Concerning The Abolition of Forced Labour (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa)**

Pokok-Pokok Konvensi ini adalah sebagai berikut:

- 1) Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini harus melarang dan tidak boleh menggunakan setiap bentuk kerja paksa sebagai alat penekanan politik, alat pengerahan untuk tujuan pembangunan, alat mendisiplinkan pekerja, sebagai hukuman atas keterlibatan dalam

pemogokan dan sebagai tindakan diskriminasi.

- 2) Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini harus mengambil tindakan yang menjamin penghapusan kerja paksa dengan segera dan menyeluruh.
- 3) Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini harus melaporkan pelaksanaannya.

## **28. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja**

Pasal 1 angka 1 menyebutkan serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan (Pasal 1 angka 2). Adapun serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/serikat yang tidak bekerja di perusahaan.

Dalam Pasal 5, disebutkan setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh. Sedangkan dalam Pasal 6, serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh. Federasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh.

Adapun dalam perlindungan hak berorganisasi (Pasal 28), Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh

untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

## **29. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata**

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Perjanjian kerja menurut pasal 1601a KUH Perdata adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah. Dari bunyi pasal tersebut dapat dikatakan bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

### **a. Ada orang di bawah pimpinan orang lain**

Adanya pimpinan orang lain berarti ada unsur wenang perintah. Dalam Perjanjian Kerja ini unsur wenang perintah ini memegang peranan pokok sebab tanpa adanya unsur wenang perintah, berarti **bukan Perjanjian Kerja**. Adanya unsur wenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama. Kedudukan yang tidak sama ini diatur ada sub-ordinasi artinya ada pihak yang kedudukannya di atas (Yang memerintah) dan ada pihak yang kedudukannya di bawah (yang diperintah).

**b. Penunaian Kerja**

Maksudnya melakukan pekerjaan.

**c. Dalam Waktu Tertentu**

Dalam Penunaian Kerja, pribadi manusia sangat tersangkut kepada kerja. Tersangkutnya pribadi manusia akan berakhir dengan adanya waktu tertentu.

**d. Adanya Upah**

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah). Yang dimaksud dengan imbalan, termasuk juga sebutan honorarium yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus-menerus.

**Syarat sahnya kontrak (perjanjian)**

Menurut Pasal 1338 ayat (1) bahwa perjanjian yang mengikat hanyalah perjanjian yang sah. Supaya sah pembuatan perjanjian harus mempedomani Pasal 1320 KUH Perdata. Pasal 1320 KUHPerdata menentukan empat syarat sahnya perjanjian yaitu harus ada:

**1. Kesepakatan**

Yang dimaksud dengan kesepakatan di sini adalah adanya rasa ikhlas atau saling memberi dan menerima atau sukarela di antara pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut. Kesepakatan tidak ada apabila kontrak dibuat atas dasar paksaan, penipuan, atau kekhilafan.

## **2. Kecakapan**

Kecakapan di sini berarti para pihak yang membuat kontrak haruslah orang-orang yang oleh hukum dinyatakan sebagai subyek hukum. Pada dasarnya semua orang menurut hukum cakap untuk membuat kontrak. Yang tidak cakap adalah orang-orang yang ditentukan oleh hukum, yaitu anak-anak, orang dewasa yang ditempatkan di bawah pengawasan (*curatele*), dan orang sakit jiwa. Anak-anak adalah mereka yang belum dewasa yang menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan belum berumur 18 (delapan belas) tahun. Meskipun belum berumur 18 (delapan belas) tahun, apabila seseorang telah atau pernah kawin dianggap sudah dewasa, berarti cakap untuk membuat perjanjian.

## **3. Hal tertentu**

Maksudnya objek yang diatur kontrak harus jelas, setidaknya tidaknya dapat ditentukan. Jadi, tidak boleh samar-samar. Hal ini penting untuk memberikan jaminan atau kepastian kepada pihak-pihak dan mencegah timbulnya kontrak fiktif.

## **4. Sebab yang dibolehkan**

Maksudnya isi kontrak tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang bersifat memaksa, ketertiban umum, dan atau kesusilaan.

## **30. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1982 Tentang Pengesahan Konvensi Wina Mengenai Hubungan Diplomatik Beserta Protokol Opsionalnya Mengenai Hal Memperoleh Kewarganegaraan (*Vienna Convention On Diplomatic Relations And Optional Protocol To The Vienna Convention On Diplomatic Relations Concerning Acquisition Of Nationality, 1961*) Dan Pengesahan Konvensi Wina Mengenai Hubungan Konsuler Beserta Protokol Opsionalnya Mengenai Hal**

**Memperoleh Kewarganegaraan (*Vienna Convention On Consular Relations And Optional Protocol To The Vienna Convention On Consular Relation Concerning Acquisition Of Nationality, 1963*)**

Konvensi ini yang terdiri dari 79 Pasal yang keseluruhannya mengenai hubungan konsuler, hak-hak istimewa dan kekebalan-kekebalannya akan meningkatkan hubungan persahabatan antara bangsa-bangsa tanpa membedakan ideologi, sistim politik atau sistim sosialnya. Hak istimewa dan kekebalan tersebut diberikan hanyalah guna mnjamin pelaksanaan fungsi perwakilan konsuler secara efisien. Konvensi mengatur antara lain hubungan konsuler pada umumnya, fasilitas, hak-hak istimewa dan kekebalan Kantor Perwakilan Konsuler, pejabat konsuler dan anggota perwakilan konsuler lainnya serta tentang pejabat-pejabat konsul kehormatan dan konsulat-konsulat kehormatan.

Baik Konvensi Wina mengenai Hubungan Diplomatik maupun Konvensi Wina mengenai hubungan Konsuler masing-masing dilengkapi dengan Protokol Opsional mengenai hal memperoleh Kewarganegaraan dan Protokol Opsional mengenai Penyelesaian Sengketa Secara Wajib. Indonesia dapat menerima seluruh isi Konvensi Wina mengenai Hubungan Diplomatik Beserta Protokol Opsionalnya mengenai hal memperoleh Kewarganegaraan dan Konvensi Wina mengenai Hubungan Konsuler Beserta Protokol Opsionalnya mengenai hal memperoleh Kewarganegaraan, kecuali Protokol Opsional mengenai Penyelesaian Sengketa Secara Wajib. Pengecualian ini karena Pemerintah Indonesia lebih mengutamakan penyelesaian sengketa melalui perundingan dan konsultasi atau musyawarah antara negara-negara yang bersengketa.

Protokol Opsional mengenai hal memperoleh Kewarganegaraan mengatur bahwa anggota-anggota perwakilan

diplomatik dan perwakilan konsuler yang bukan warganegara penerima dan perwakilan konsuler yang bukan warganegara penerima dan keluarganya tidak akan memperoleh kewarganegaraan negara penerima tersebut semata-mata karena berlakunya hukum negara penerima tersebut.

### **31. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian**

Persyaratan dokumen yang harus dimiliki oleh calon pekerja Indonesia untuk dapat ditempatkan ke luar negeri yaitu paspor. Paspor diterbitkan setelah mendapat rekomendasi dari dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota setempat. Pasal 1 angka 15 menyebutkan Dokumen Perjalanan Republik Indonesia adalah Paspor Republik Indonesia dan Surat Perjalanan Laksana Paspor Republik Indonesia. Paspor didefinisikan dalam Pasal 1 angka 16 adalah dokumen yang dikeluarkan oleh Pemerintah Republik Indonesia kepada warga negara Indonesia untuk melakukan perjalanan antarnegara yang berlaku selama jangka waktu tertentu.

Dalam keadaan khusus apabila tidak dapat diberikan, sebagai penggantinya dikeluarkan dokumen perjalanan Republik Indonesia lainnya yaitu Surat Perjalanan Laksana Paspor Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Surat Perjalanan Laksana Paspor adalah dokumen pengganti paspor yang diberikan dalam keadaan tertentu yang berlaku selama jangka waktu tertentu (Pasal 1 angka 17).

Setiap Pekerja Indonesia yang masuk atau keluar Wilayah Indonesia wajib memiliki Dokumen Perjalanan yang sah dan masih berlaku (Pasal 8 ayat 1). Selain itu Pekerja Indonesia dapat masuk atau keluar Wilayah Indonesia dan wajib melalui pemeriksaan yang

dilakukan oleh Pejabat Imigrasi di Tempat Pemeriksaan Imigrasi (Pasal 9 ayat (1)).

Pekerja Indonesia wajib memiliki paspor biasa, mengingat jenis surat perjalanan yang dipergunakan adalah paspor biasa diperuntukkan bagi Warga Negara Indonesia (Pasal 26 ayat (1)).

**BAB IV**  
**LANDASAN FILOSOFIS, LANDASAN SOSIOLOGIS, DAN**  
**LANDASAN YURIDIS**

**A. LANDASAN FILOSOFIS**

Pancasila merupakan landasan filosofis bangsa. Di dalamnya terdapat sila-sila yang merupakan jiwa seluruh bangsa Indonesia, kepribadian dan cita-cita bangsa Indonesia. Bekerja merupakan perwujudan dari sila ke dua Pancasila yaitu kemanusiaan yang adil dan beradab karena dengan bekerja manusia akan memperoleh penghasilan sehingga dapat hidup secara layak dan beradab. Selain itu dengan bekerja manusia dapat mengaktualisasikan segala potensi dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat lebih bermanfaat untuk diri pribadi, keluarga dan masyarakat.

Hak atas pekerjaan kemudian menjadi salah satu bagian dari hak asasi manusia yang tertuang dalam beberapa pasal dalam UUD 1945. Sebagai bagian dari hak asasi warga negara tentunya negara berkewajiban untuk melindunginya sebagai bagian dari amanat Alinea 4 pembukaan UUD 1945 yang menegaskan bahwa tujuan negara adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Dalam memberikan perlindungan terhadap hak warga negara untuk bekerja, negara harus memperhatikan sila kelima dari Pancasila yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang diwujudkan dengan memberikan pekerjaan yang layak bagi seluruh warga negara. Akan tetapi dengan terbatasnya lapangan kerja di dalam negeri maka sudah seharusnya negara memberikan kesempatan kepada warganya untuk bekerja ke luar negeri dengan tetap memberikan perlindungan yang maksimal bagi

warganegara dimanapun mereka berada dan bekerja. Perlindungan yang maksimal dapat diberikan dengan memperbaiki sistem perlindungan dan penempatan TKI di luar yang menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, harkat, martabat dan kehormatan bangsa.

## **B. LANDASAN SOSIOLOGIS**

Negara dalam hal ini Pemerintah wajib memberikan perlindungan kepada warga negaranya, baik yang berada di dalam negeri maupun di luar negeri. Dari sejumlah warga negara Indonesia yang berada di luar negeri, jumlah paling banyak berasal dari kalangan TKI (pekerja migran). Banyaknya jumlah TKI yang bekerja di luar negeri tentu membawa konsekuensi tanggung jawab yang besar bagi Pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada TKI.

Secara yuridis, perlindungan terhadap TKI yang akan dan sedang bekerja di luar negeri telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Undang-Undang tersebut dibentuk atas dasar untuk melindungi TKI dari objek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar HAM. Namun keberadaan undang-undang tersebut ternyata belum mampu mengatasi segala permasalahan TKI karena dalam faktanya jumlah kasus yang menimpa TKI, terutama TKI yang bekerja di luar negeri semakin banyak. Berdasarkan data yang dikelola oleh Kementerian Luar Negeri serta Perwakilan RI di luar negeri, sejak tanggal 1 Januari s.d. 30 September 2014 tercatat sejumlah 12.450 kasus WNI dan BHI di luar negeri yang ditangani, dimana 9.290 kasus telah berhasil diselesaikan sementara 3.160 kasus masih ditangani oleh Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan RI di luar negeri. Dari jumlah tersebut, lebih kurang 92,43% atau sejumlah 11.507 kasus merupakan permasalahan yang dialami oleh TKI di luar negeri, 460 (3,69%) kasus oleh

anak buah kapal dan 483 (3,88%) oleh WNI lainnya<sup>44</sup>. Hal ini dapat terjadi karena materi muatan dalam undang-undang sudah tidak lagi relevan dengan perkembangan permasalahan TKI atau dapat juga terletak pada implementasi penegakan hukumnya oleh para pemangku kepentingan (*stakeholders*) terkait. Kondisi ini menjadi dasar bagi sebagian kalangan masyarakat yang menuntut agar undang-undang tersebut harus segera direvisi.

Harus diakui bahwa besarnya animo TKI yang akan bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sedang bekerja di luar negeri di satu sisi membawa manfaat positif, yaitu meningkatkan sumber devisa negara dan mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri. Namun di sisi lain, membawa pula resiko negatif bagi TKI itu sendiri dan resiko tersebut dapat dialami oleh TKI baik sejak proses keberangkatan, selama bekerja di luar negeri maupun setelah pulang ke Indonesia. Dalam proses keberangkatan misalnya, tidak sedikit TKI yang menjadi korban penipuan dan penggelapan oleh calo atau oknum PPTKIS yang tidak resmi atas biaya perekrutan yang telah dikeluarkan calon TKI. Selama bekerja di luar negeri kemungkinan terjadinya tindakan kriminal, asusila, eksploitasi, atau perlakuan tidak manusiawi lainnya, baik yang diakibatkan oleh TKI sebagai pelaku (subjek) maupun sebagai korban (objek) juga seringkali kerap terjadi. Resiko negatif tersebut utamanya lebih banyak dialami oleh TKI informal yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga/PRT (*housemaid- unskilled worker*). Keadaan ini juga semakin diperburuk dengan latar belakang pendidikan TKI yang sebagian besar hanya lulusan sekolah dasar atau menengah<sup>45</sup>.

Berdasarkan uraian diatas, maka kalau dipetakan, permasalahan yang dialami oleh TKI yang akan bekerja di luar negeri dapat dibagi dalam 3 (tiga) bagian, yakni pra keberangkatan, selama di luar negeri, dan kepulangan.

---

<sup>44</sup> BNP2TKI, Kementerian Luar Negeri Lakukan Perbaikan Pelayanan Hukum Terhadap TKI Bermasalah, [http://www.bnptki.go.id/uploads/data/data\\_13-10-2014\\_093122\\_Pengumuman\\_Kemenlu\\_Okt\\_2014.pdf](http://www.bnptki.go.id/uploads/data/data_13-10-2014_093122_Pengumuman_Kemenlu_Okt_2014.pdf), diakses pada tanggal 10 Februari 2015.

<sup>45</sup> Data Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Indonesia Berdasarkan Status Perkawinan dan Pendidikan, Periode 1 Januari – 31 Desember 2014, jumlah lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 162.731 (37,86%) sedangkan jumlah lulusan Sekolah Dasar (SD) sebanyak 138.821 (32,29%), [www.bnptki.go.id](http://www.bnptki.go.id), diakses pada tanggal 10 Februari 2015.

Sebenarnya ketiga bagian permasalahan ini bukanlah hal yang baru yang dialami oleh TKI dan penyelesaiannya secara substansi telah diatur dalam materi muatan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Namun sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, penyelesaian permasalahan TKI mungkin tidak sepenuhnya terletak pada materi muatan undang-undangnya tapi justru terletak pada penegakan hukumnya (*law enforcement*), terutama implementasinya oleh instansi terkait. Penting untuk digarisbawahi bahwa penyelesaian permasalahan TKI di Luar Negeri juga memerlukan koordinasi lintas instansi yaitu antara kementerian tenaga kerja/Dinas Tenaga Kerja selaku *leading sector*, BNP2TKI, Dinas Keimigrasian, Dinas Perhubungan, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, serta kepolisian. Koordinasi dan kewenangan yang dimiliki oleh masing-masing instansi ini harus bersifat sinergis dalam menangani setiap permasalahan TKI. Selain itu perlu ada perubahan paradigma dan pendekatan dalam menyelesaikan permasalahan TKI di luar negeri, dari yang sebelumnya cenderung sentralistik menjadi desentralistik. Artinya harus diakui bahwa permasalahan TKI di luar negeri tidak serta-merta hanya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat, namun Pemerintah Daerah pun dengan segala kewenangan yang dimilikinya seharusnya mampu menanggapi permasalahan TKI. Untuk itu perlu pendekatan yang berbeda dengan meningkatkan peran dan campur tangan pemerintah secara lebih mendalam di setiap bagian permasalahan TKI. Salah satu bentuk konkritnya adalah pemerintah harus menyediakan lokasi penampungan (*shelter*) layak yang tidak jauh dari tempat tinggal calon TKI atau setidaknya berada di lokasi terdekat dalam wilayah yang menjadi basis calon TKI. Penampungan ini juga dapat berfungsi sebagai Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai upaya pemerintah juga untuk menyiapkan calon TKI melalui pemberian pendidikan dan pelatihan.

Dengan demikian dalam revisi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

diperlukan pengaturan yang lebih tegas dalam melindungi TKI dengan mengakomodasi segala aspek perkembangan permasalahan sosial TKI agar risiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI dapat dihindari atau minimal dikurangi<sup>46</sup>, misalnya adanya penambahan pengaturan mengenai peran terendah pemerintah dalam proses rekrutmen, pengawasan tempat penampungan, penyediaan tempat/balai pendidikan dan pelatihan, atau penetapan biaya keberangkatan karena hal tersebut rentan terhadap terjadinya tindak pidana penipuan atau penggelapan, eksploitasi, dan tindak pidana perdagangan orang (TPPO). Penting juga untuk mengikutsertakan peran serta masyarakat baik secara perorangan maupun kelembagaan (melalui lembaga swadaya masyarakat dan serikat pekerja) untuk melakukan pengawasan terhadap penempatan dan perlindungan TKI sejak proses keberangkatan, selama di luar negeri, dan kepulangan TKI.

### **C. LANDASAN YURIDIS**

Landasan yuridis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada, yang akan diubah, atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat. Landasan yuridis menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan substansi atau materi yang diatur sehingga perlu dibentuk Peraturan Perundang-Undangan yang baru. Beberapa persoalan hukum itu, antara lain peraturan yang sudah ketinggalan, peraturan yang tidak harmonis atau tumpang tindih, jenis peraturan yang lebih rendah dari Undang-Undang sehingga daya berlakunya lemah,

---

<sup>46</sup> Academia.edu, Peran Kementerian Luar Negeri Dalam Upaya Perlindungan dan Penanganan TKI di Luar Negeri, [http://www.academia.edu/8238972/peran\\_kementerian\\_luar\\_negeri\\_dalam\\_upaya\\_perliindungan\\_dan\\_penanganan\\_TKI\\_di\\_luar\\_negeri](http://www.academia.edu/8238972/peran_kementerian_luar_negeri_dalam_upaya_perliindungan_dan_penanganan_TKI_di_luar_negeri), diakses pada tanggal 10 Februari 2015.

peraturannya sudah ada tetapi tidak memadai, atau peraturannya memang sama sekali belum ada.<sup>47</sup>

Landasan yuridis juga merupakan suatu tinjauan substansi terhadap suatu Undang-Undang yang ada kaitannya dengan Naskah Akademik dengan memperhatikan hierarki peraturan perundang-undangan dengan puncaknya pada UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>48</sup> Landasan yuridis akan digunakan sebagai dasar hukum dalam peraturan perundang-undangan yang akan disusun, yang dalam hal ini adalah Rancangan Undang-Undang tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Nantinya dalam dasar hukum Undang-Undang tersebut memuat:

1. Dasar kewenangan pembentukan Undang-Undang; dan
2. Undang-Undang yang memerintahkan pembentukan peraturan perundang-undangan.<sup>49</sup>

Dasar kewenangan pembentukan Undang-Undang ini adalah ketentuan Pasal 20 dan Pasal 21 UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 karena merupakan usul inisiatif DPR<sup>50</sup>. Di samping itu, Undang-Undang ini merupakan Undang-Undang revisi yang merupakan hasil perubahan dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

Pengaturan mengenai Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri telah diatur dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan Berdasarkan

---

<sup>47</sup>Lampiran I Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234.

<sup>48</sup>Akhmad Aulawi, Arrista Trimaya, Atisa Praharini, *et.al.*, *Modul Perancangan Undang-Undang*, (Jakarta: Sekretariat Jenderal DPR RI, 2008), hal. 19.

<sup>49</sup>Lampiran II Angka 28 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234.

<sup>50</sup>Lampiran II Angka 29 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234.

ketentuan Pasal 27 ayat (2) tersebut, telah dinyatakan dengan tegas bahwa negara wajib memberikan jaminan terhadap warga negaranya dan Pemerintah sebagai kepanjangan tangan dari negara wajib melakukan berbagai upaya dalam mewujudkan penghidupan yang layak bagi warga negaranya dengan memberikan kesempatan untuk berusaha baik di dalam ataupun di Luar Negeri dengan perlindungan dari negara. Pasal 28D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga mengatur bahwa Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan Pasal 28D ayat (2) tersebut juga ikut memberikan jaminan perlindungan dan tanggung jawab dari negara terhadap hak warga Negara untuk bekerja serta mendapatkan imbalan serta perlakuan yang baik serta adil dalam hubungan kerja. Untuk itu, diperlukan peran Pemerintah yang merata ke seluruh wilayah Indonesia, bahkan sampai ke daerah terpencil agar warga negara, dapat di berikan perlindungan serta rasa aman dalam menjalankan pekerjaannya serta mendapatkan perlakuan yang adil dalam pengupahan.

Untuk menjamin penempatan serta perlindungan terhadap tenaga kerja indonesia, terutama perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi diperlukan instrumen hukum yang mengatur mengenai penempatan dan perlindungan TKI. Penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia saat ini sudah diatur khusus dalam suatu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

Hak untuk bekerja merupakan bagian dari hak asasi manusia yang termuat dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan konvensi internasional 1990 yang menjadi Undang-Undang No 6 Tahun 2012 tentang perlindungan hak buruh migran (TKI) dan anggota keluarganya. Di dalam Konvensi Internasional 1990 ini tidak saja memberikan perlindungan terhadap hak TKI saja, namun juga melindungi seluruh hak anggota keluarga TKI. Karena jika dilihat dari sisi kehidupan, 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 dan keluarganya. Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

Selain itu, pengaturan mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri juga masih tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2009 tentang Pengesahan *Protocol Against The Smuggling Of Migrants By Land, Sea And Air, Supplementing The United Nations Convention Against Transnational Organized Crime* (Protokol Menentang Penyelundupan Migran Melalui Darat, Laut, Dan Udara, Melengkapi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Menentang Tindak Pidana Transnasional Yang Terorganisasi), Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan *International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya), Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang, dan Undang-undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri.

Masih terbarnya pengaturan mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri dalam berbagai peraturan perundang-undangan tersebut menyebabkan perlindungan dan kepastian hukum terhadap Tenaga Kerja

Indonesia Di Luar Negeri menjadi belum memadai dan belum dapat dilaksanakan secara optimal.

Beberapa Undang-Undang yang telah disebutkan di atas masih terdapat tumpang tindih pengaturan. Komplikasi aturan yang tersebar dalam berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan juga seringkali menjadi masalah dalam pemberian kebijakan terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri memiliki beberapa kelemahan diantaranya banyak mendelegasikan pengaturan kepada peraturan dibawah UU dan tidak dijalankan oleh penerima kewenangan sehingga menimbulkan kekosongan hukum, selain itu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri tidak membagi tugas dan kewenangan antarinstansi secara proporsional, sehingga mengakibatkan pihak swasta mendapat peran yang lebih besar dibanding pemerintah dalam menangani Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri termasuk perlindungan. Padahal fungsi perlindungan terhadap warga negara merupakan tugas dan tanggung jawab pemerintah sedangkan swasta dalam mekanisme kerja tentu lebih mengutamakan keuntungan. Pembagian tugas yang tidak realistis ini membuat pada kenyataannya pengaturan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri kurang efektif, begitu pula dalam sistem perlindungan dan pengelolaan terhadap TKI Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri masih kurang berpihak kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Adanya ketidakjelasan pihak yang bertanggung jawab pada masa prapenempatan, penempatan, dan pasca-penempatan, merupakan salah satu akar masalah dari berlangsungnya pengelolaan yang tidak efektif dan proporsional. Tidak efektifnya pengawasan juga menjadi penyebab dari lemahnya perlindungan terhadap keseluruhan proses penempatan Pekerja

Indonesia di Luar Negeri, termasuk memungkinkan terjadinya tindak perdagangan orang.

Oleh karena itu dibutuhkan pengaturan mengenai Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, dalam suatu Undang-Undang yang lebih komprehensif, yaitu dengan di lakukan perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 sebagai landasan hukum dalam perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Tentunya Undang-Undang pengganti/perubahan tersebut harus dapat diimplementasikan dengan optimal agar dapat diberlakukan secara efektif di masyarakat.

**BAB V**  
**JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP**  
**PENGATURAN UNDANG-UNDANG**

**A. JANGKAUAN DAN ARAH PENGATURAN**

Peraturan Perundang-Undangan yang secara khusus mengatur mengenai TKI sudah cukup banyak, mulai dari Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja, sampai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja. Namun, Peraturan Perundang-Undangan yang ada masih belum diimplementasikan secara optimal sehingga penempatan TKI masih carut-marut dan perlindungan TKI masih sangat minim. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya kasus penganiayaan, pelecehan, penipuan, pemerasan, dan penyeludupan yang dialami oleh TKI. Berdasarkan hal tersebut, pengaturan kembali perlindungan dan penempatan TKI dalam bentuk Undang-Undang mutlak diperlukan karena Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memberikan jaminan setiap warga negaranya memperoleh hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, termasuk bagi TKI.

Prespektif baru Pemerintah adalah menjadikan TKI sebagai subyek pengaturan dalam RUU, bukan sebagai obyek dan korban kebijakan politik migrasi yang eksloitatif dan tidak melindungi. Oleh sebab itu, istilah yang digunakan dalam RUU ini bukanlah TKI, tetapi berubah menjadi Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Prespektif tersebut sebagai landasan arah kebijakan bagi Pemerintah sebagai salah satu penyelenggara negara dan pengemban amanat rakyat dalam memberikan perlindungan dengan menghilangkan sifat pengerahan dan penguasaan Pekerja Indonesia. Di samping itu, Pemerintah dan Pemerintah Daerah bertindak aktif dalam memprioritaskan anggaran dan regulasi yang mendukung pemenuhan hak dasar dalam penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia, tentunya

dengan memperhatikan sumber daya dan sumber dana yang tersedia. Pemerintah Daerah juga diarahkan untuk lebih aktif mengadakan pelatihan bagi calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri melalui Balai Latihan Kerja milik Pemerintah Daerah.

Jangkauan RUU ini mengatur mengenai penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri secara komprehensif mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan. Materi muatan dalam RUU ini akan melakukan penyederhanaan prosedur penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang dapat menjamin bahwa calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri tetap dapat memperoleh pelayanan satu atap yang mudah, murah, cepat, aman, dan tidak berbelit-belit, termasuk pengaturan mengenai besarnya biaya yang harus ditanggung Pekerja Indonesia. Calon Pekerja Indonesia juga harus memenuhi persyaratan kompetensi atas pekerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi. Tentunya kompetensi tersebut didapat melalui serangkaian pendidikan dan pelatihan secara profesional. Dalam RUU ini juga akan diatur secara proposional mengenai penempatan Pekerja Indonesia yang dilakukan oleh Pemerintah (*Government to Government* atau *Government to Private*), pihak swasta (PPILN), Pekerja Indonesia yang bekerja secara mandiri, dan perusahaan yang menempatkan Pekerja Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri.

Selain mengenai penempatan Pekerja Indonesia, arah pengaturan RUU ini juga menitikberatkan pada perlindungan bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri, mulai dari perlindungan hukum, perlindungan sosial, dan perlindungan ekonomi. Selain itu juga diatur jaminan perlindungan bagi keluarga Pekerja Indonesia. Pengaturan perlindungan hukum mencakup pendampingan dalam proses hukum, penyediaan penerjemah, dan memberikan kuasa hukum dalam persidangan, termasuk pemberian bantuan hukum dan pembelaan atas pemenuhan hak Pekerja Indonesia dalam hal terjadi penyelesaian perselisihan. Pengaturan perlindungan

sosial mencakup perlindungan dalam pembuatan perjanjian kerja, pemenuhan hak dan kewajiban Pekerja Indonesia (gaji, waktu kerja, waktu istirahat, kebebasan dalam ibadah, dan lain-lain), serta pengikutsertaan dalam program asuransi Pekerja Indonesia. Perlindungan ekonomi mencakup peningkatan dan pemberdayaan serta peningkatan peran sektor perbankan nasional/daerah untuk memfasilitasi penyimpanan uang Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan pengiriman remitansi dengan biaya murah. Sedangkan perlindungan bagi keluarga Pekerja Indonesia (keluarga yang ikut dan keluarga yang berada di Indonesia) mencakup pemberian kesejahteraan, pemenuhan hak atas pendidikan, serta penyediaan akses komunikasi dan informasi. Selain mengatur mengenai perlindungan, RUU ini juga mengatur mengenai jaminan sosial dan program asuransi bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Arah pengaturan RUU Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri tidak hanya untuk mengatur sistem penempatan dan memberikan perlindungan terhadap Pekerja Indonesia, namun juga juga dimaksudkan untuk menjalin hubungan kerja yang selaras, seimbang, dan adil, antara Pekerja Indonesia di Luar Negeri, PPILN, mitra usaha, dan pengguna jasa. Selain itu, RUU ini juga akan mengatur mengenai tugas, tanggung jawab, dan kewajiban Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan PPILN. Pengaturan bentuk pembinaan dan pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah dalam upaya penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia juga lebih diperjelas dalam RUU ini. Di samping itu, dalam RUU ini diatur penguatan kelembagaan BNPPILN yang sebelumnya bernama BNP2TKI. Penguatan tersebut dengan membuat perwakilan BNPPILN di ibukota provinsi dan di ibukota kabupaten/kota serta membuat perwakilan BNPPILN di Negara penempatan di bawah koordinasi perwakilan Indonesia di Luar Negeri. Pengaturan mengenai bentuk peran serta masyarakat juga akan dideskripsikan secara lengkap. Dengan adanya pengaturan yang komprehensif, diharapkan RUU ini nantinya akan

menciptakan suatu kepastian hukum dalam penempatan dan perlindungan bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

## **B. RUANG LINGKUP MATERI MUATAN**

### **1. KETENTUAN UMUM**

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri merupakan landasan yuridis bagi perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Namun, dalam perkembangannya, ketentuan dalam Undang-Undang tersebut masih terdapat kekurangan sehingga menimbulkan berbagai permasalahan dalam penerapannya sehingga perlu diubah atau diganti, agar pelaksanaan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri berjalan dengan baik.

Ketentuan umum merupakan pencerminan dari batang tubuh suatu undang-undang. Dalam ketentuan umum, diuraikan istilah yang digunakan atau yang sering disebut dalam batang tubuh undang-undang, beserta batasan pengertian atau definisi dari istilah tersebut. Pemberian batasan pengertian atau pendefinisian dari suatu istilah dalam suatu undang-undang dimaksudkan untuk membatasi pengertian atau untuk memberikan makna suatu istilah yang digunakan dalam undang-undang.

Beberapa pengertian atau definisi yang digunakan dalam RUU tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia Luar Negeri, antara lain:

1. Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah setiap pencari kerja yang telah mengikuti pelatihan dan uji kompetensi serta memperoleh sertifikat.
2. Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang telah menandatangani perjanjian kerja.

Sebagai perbandingan, definisi Pekerja yang diatur dalam Pasal 1 angka 3 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selanjutnya dalam konvensi internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, yang disahkan melalui resolusi Majelis Umum PBB 45/158, tgl 18 Desember 1990, disebutkan istilah Pekerja Migran mengacu pada seseorang yang akan, tengah, atau telah melakukan aktivitas yang dibayar di suatu negara dimana ia bukan merupakan warga negara.

3. Keluarga adalah setiap orang yang memiliki ikatan kekerabatan yang terdiri atas isteri/suami, anak, orang tua, atau orang yang sah menjadi tanggungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Dalam KBBI: Ke·ra·bat *n* 1 yg dekat (pertalian keluarga); sedarah sedaging: *masih -- dng engkau*; 2 keluarga; sanak saudara: *kaum --*; 3 keturunan dr induk yg sama yg dihasilkan dr gamet yg berbeda; -- angkat *Antr* kerabat yg berdasarkan adat atau hukum tt adopsi yg berlaku di suatu masyarakat; -- kawin *Antr* kerabat berdasarkan ikatan perkawinan.

Sedangkan dalam Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak

Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, istilah “anggota keluarga” mengacu pada orang-orang yang kawin dengan pekerja migran atau mempunyai hubungan dengannya, yang menurut hukum yang berlaku berakibat sama dengan perkawinan, dan juga anak-anak mereka yang menjadi tanggungan dan orang-orang lain yang menjadi tanggungan mereka yang diakui sebagai anggota keluarga berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku atau menurut perjanjian bilateral atau multilateral antara Negara-Negara yang bersangkutan. Selain itu, dalam UU No. 13 tahun 2003 mengatur beberapa hal terkait dengan ketentuan keluarga pekerja, antara lain: *Pertama*, Pasal 88 ayat (1) mengatur bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam penjelasan disebutkan, yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/ buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. *Kedua*, Pasal 160 mengatur bahwa “Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut: a. untuk 1 (satu) orang tanggungan:

25% (dua puluh lima perseratus) dari upah; b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah; c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah; dan d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah". Dalam penjelasan pasal tersebut disebutkan bahwa Keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungan adalah isteri/suami, anak atau orang yang sah menjadi tanggungan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

*Ketiga*, dalam Pasal 93 mengatur bahwa Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan tersebut tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah antara lain, apabila: pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja tersebut, sebagai berikut:

- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

- e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
  - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
4. Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah proses menempatkan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- Dalam KBBI, Penempatan/*pe·nem·pat·an/* n proses, cara, perbuatan menempati atau menempatkan.
5. Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah upaya untuk melindungi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam seluruh kegiatan pra penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan.

Dalam Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, mengatur bahwa pemberian perlindungan atas hak-hak buruh migran dan juga perlindungan terhadap seluruh hak anggota keluarga buruh migran yang perlu mendapat perlindungan, antara lain hak untuk bekerja di luar negeri, hak untuk memasuki dan tinggal di negara tujuan, kebebasan berfikir, dan hak berkeyakinan dan beragama.

6. Pra penempatan adalah proses persiapan penempatan dimulai dari pendaftaran dan pendataan, pendidikan dan pelatihan, pemeriksaan kesehatan dan psikologi, penyelesaian dokumen, Persiapan Akhir Pemberangkatan, dan persiapan pemberangkatan.
7. Masa Penempatan adalah proses penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang dimulai dari pemberangkatan, verifikasi akhir terhadap kontrak kerja, tempat kerja, dan pengguna, sampai diterima oleh Pengguna.
8. Purna penempatan adalah proses pemulangan dari negara penerima sampai tiba di daerah asal di Indonesia.
9. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disingkat BNPPILN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang mempunyai fungsi utama sebagai pelaksana kebijakan Pemerintah tentang penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
10. Perusahaan Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disingkat PPPILN adalah perusahaan yang menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
11. Mitra Usaha adalah instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara penerima yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada Pengguna.
12. Pengguna jasa Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disebut dengan Pengguna adalah instansi Pemerintah, Badan Hukum

Pemerintah, Badan Hukum Swasta, dan/atau Perseorangan di negara penerima yang mempekerjakan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

13. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara PPPILN dengan Mitra Usaha atau Pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri di negara penerima.
14. Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah perjanjian tertulis antara PPPILN dengan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri di negara penerima sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan Pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
16. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengguna dengan Pekerja Indonesia di Luar Negeri berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
17. Persiapan Akhir Pemberangkatan yang selanjutnya disingkat PAP adalah kegiatan yang bertujuan untuk memberikan pembekalan kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang akan berangkat ke luar negeri.

18. Kartu Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disingkat dengan KPILN adalah kartu identitas bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
19. Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disingkat SIPPPILN adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada badan usaha berbadan hukum yang akan menjadi PPPILN.
20. Surat Izin Penempatan yang selanjutnya disingkat SIP adalah izin tertulis yang diberikan oleh Kepala BNPPILN kepada PPPILN untuk menempatkan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
21. Orang adalah orang perseorangan dan/atau korporasi.
22. Pemerintah Pusat, selanjutnya disebut Pemerintah adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana yang dimaksud Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
23. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
24. Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri adalah Perwakilan Diplomatik dan Perwakilan Konsuler Republik Indonesia yang secara resmi mewakili dan memperjuangkan kepentingan Bangsa, Negara, dan Pemerintah Republik Indonesia secara keseluruhan di Negara Penerima.

25. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Penempatan dan Perlindungan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri berasaskan:

- a. keterpaduan;

Yang dimaksud dengan asas “keterpaduan” adalah bahwa perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus mencerminkan keterpaduan dan sinergitas seluruh pemangku kepentingan terkait.

- b. persamaan hak;

Yang dimaksud dengan asas “persamaan hak” adalah bahwa Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri mempunyai hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

- c. pengakuan atas harkat dan martabat;

Yang dimaksud dengan asas “pengakuan atas harkat dan martabat” adalah bahwa Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus mencerminkan penghormatan terhadap keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

- d. partisipasi;

Yang dimaksud dengan asas “partisipasi” adalah bahwa pelaksanaan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dilakukan dengan mengikutsertakan dan meningkatkan peran serta masyarakat.

e. non-diskriminasi;

Yang dimaksud dengan asas “non-diskriminasi” adalah bahwa Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dilakukan tanpa adanya pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnis, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, gender, bahasa, dan keyakinan politik.

Sesuai dengan Pasal 7 Konvensi, disebutkan Negara-Negara Pihak berupaya, sesuai dengan instrumen internasional tentang hak asasi manusia, untuk menghormati dan memastikan semua pekerja migran dan anggota keluarganya dalam wilayahnya atau yang tunduk pada yuridiksinya memperoleh hak-hak yang diatur dalam Konvensi ini tanpa pembedaan apa pun seperti jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama atau kepercayaan, pendapat politik atau lain-lain, kebangsaan, asal-usul etnis atau sosial, kewarganegaraan, usia, kedudukan ekonomi, kekayaan, status perkawinan, status kelahiran atau lain-lain.

f. transparansi;

Yang dimaksud dengan asas “transparansi” adalah bahwa perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dilakukan secara terbuka, jelas, dan jujur.

g. akuntabilitas; dan

Yang dimaksud dengan asas “akuntabilitas” adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari penyelenggaraan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

h. berkelanjutan.

Yang dimaksud dengan asas “berkelanjutan” adalah bahwa perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus memenuhi seluruh tahapan perlindungan yang meliputi pra penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan untuk menjamin kesejahteraan dan kemajuan dalam seluruh aspek kehidupan, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang.

Selanjutnya tujuan pemberian Penempatan dan Perlindungan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri yaitu:

- a. memberikan dan menjamin perlindungan sejak prapenempatan, masa penempatan dan purna penempatan.
- b. menjamin pemenuhan dan penegakan hak Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagai perwujudan hak asasi manusia; dan
- c. meningkatkan kesejahteraan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya.

## 2. HAK DAN KEWAJIBAN

Pada dasarnya, tiap manusia mempunyai hak dan kewajiban yang berbeda, tergantung pada misalnya, pekerjaan atau kedudukan dalam masyarakat. Hak seorang manusia merupakan fitrah yang ada sejak mereka lahir. Ketika lahir, manusia secara hakiki telah mempunyai hak dan kewajiban.

Hak adalah segala sesuatu yang harus di dapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir. Di dalam Kamus Bahasa Indonesia, hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dsb), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat. Sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan, keharusan (sesuatu hal yang harus dilaksanakan). Di dalam perjalanan sejarah, tema hak relatif lebih muda usianya dibandingkan dengan tema kewajiban, walaupun sebelumnya telah lahir . Tema hak baru “lahir” secara formal.

Hak dan kewajiban mempunyai hubungan yang sangat erat. Hak merupakan sesuatu yang urgen dalam kehidupan ini. Setiap orang berhak mendapatkan hak setelah memenuhi kewajiban. Sedangkan kewajiban adalah beban untuk memberikan sesuatu yang semestinya dibiarkan atau diberikan melulu oleh pihak tertentu tidak dapat oleh pihak lain manapun yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh yang berkepentingan (Prof. Dr. Notonagoro).<sup>51</sup> Kewajiban merupakan sesuatu yang harus dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab. Sedangkan hak adalah kekuasaan untuk melakukan sesuatu. Namun, kekuasaan tersebut dibatasi oleh undang-undang. Pembatasan ini harus dilakukan agar pelaksanaan hak seseorang tidak sampai melanggar hak orang lain sebagaimana tercantum dalam Pasal 28J konstitusi kita. Jadi pelaksanaan hak dan kewajiban haruslah seimbang.

---

<sup>51</sup> Edward Pratama, diunduh dari <http://edoedwardpratama.blogspot.com/2013/03/pengertian-hak-dan-kewajiban-warga.html>, 19 Maret 2013, diakses pada tanggal 18 Maret 2015

Artinya, kita tidak boleh terus menuntut hak tanpa memenuhi kewajiban. Sebaliknya, Negara juga tidak boleh berlaku sewenang-wenang dengan menuntut warga Negara menjalankan kewajibannya tanpa pernah memenuhi hak-hak mereka. TKI (Pekerja Indonesia) merupakan manusia, yang pada dasarnya memiliki hak-hak asasi yang sama dengan manusia yang lainnya sebagaimana prinsip-prinsip hak asasi manusia yang juga telah diterima secara umum oleh negara-negara dengan menjunjung tinggi nilai-nilai demokrasi diseluruh dunia.<sup>52</sup>

Hak asasi manusia sebagai hak dasar yang melekat pada manusia semenjak manusia dilahirkan ke dunia ini, dia merupakan titik tolak dalam menjalankan keberlangsungan kehidupan, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Setiap manusia memiliki kebebasan dalam memutuskan sendiri perilaku dan perbuatannya, kebebasan ini disertai dengan kemampuan untuk bertanggung jawab. Oleh karena itu, kebebasan setiap orang dibatasi oleh hak asasi orang lain. Sehingga setiap orang diwajibkan untuk mengakui dan menghormati hak asasi orang lain, termasuk dalam hal ini adalah organisasi apapun dalam tataran apapun tidak terkecuali Negara dan Pemerintah.

Pada 21 Mei 2011 lalu, Pemerintah Indonesia telah mengesahkan konvensi internasional 1990 menjadi Undang-Undang No 6 Tahun 2012 tentang perlindungan hak buruh migran (Pekerja Indonesia) dan anggota keluarganya. Konvensi ini menjadi salah satu referensi hukum internasional yang bersifat multilateral dan mengikat negara-negara dunia yang ikut meratifikasi. Konvensi Internasional 1990 ini tidak saja memberikan perlindungan terhadap hak Pekerja Indonesia saja, namun juga melindungi seluruh hak anggota keluarga Pekerja Indonesia.

Selain Konvensi Internasional 1990 yang memberikan acuan tentang hak dan kewajiban buruh migran, ada beberapa Hak Buruh Migran berdasarkan

---

<sup>52</sup> Rahman Fathor, *Menghakimi TKI: Mengurai Benang Kusut Perlindungan TKI*, Penerbit Pensil-324, Jakarta, 2011, Hlm. 129-130, diunduh dari <http://fh.unram.ac.id/wp-content/uploads/2014/07/TINJAUAN-YURIDIS-MENGENAI-PERLINDUNGAN-PEMERINTAH-TERHADAP-TKI-YANG-MENINGGAL-DUNIA-DI-NEGARA-TUJUAN.pdf>, diakses pada tanggal 19 Maret 2015.

Konvensi Internasional Labour Organization (ILO) yang juga mencantumkan prinsip fundamental dan hak di tempat kerja, yaitu :

1. Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Hak untuk Berorganisasi;
2. Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak untuk Berorganisasi dan Bernegosiasi Secara Kolektif;
3. Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930 tentang Kerja Paksa;
4. Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa;
5. Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 tentang Penghapusan pekerja anak;
6. Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999 tentang Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak;
7. Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Upah yang Sama;
8. Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

Berdasarkan uraian diatas maka pengaturan hak dan kewajiban terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri dalam RUU ini dipisahkan menjadi hak dan kewajiban sejak orang tersebut masih menjadi calon tenaga kerja Indonesia dan saat menjadi Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Selain pengaturan hak dan kewajiban calon Pekerja Indonesia dan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, RUU ini juga mengatur mengenai hak dan kewajiban keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Berikut merupakan bentuk pengaturan hak setiap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri, yaitu mereka berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di luar negeri; memilih jenis pekerjaan sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan; memperoleh informasi yang benar mengenai penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri; memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan yang sama selama pra penempatan; memperoleh pendidikan dan pelatihan kerja serta PAP; memperoleh kebebasan menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan

kepercayaannya; dan mengetahui isi perjanjian penempatan dan/atau perjanjian kerja.

Selanjutnya, pengaturan hak bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri, yaitu mereka berhak untuk memperoleh peningkatan kapasitas diri baik pendidikan formal maupun nonformal; memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara penempatan; memperoleh pelayanan yang profesional pada masa penempatan dan purna penempatan; memperoleh jaminan kesehatan; memperoleh kebebasan memeluk agama serta beribadat menurut agama dan kepercayaannya; memperoleh dokumen Perjanjian Kerja yang asli; menyimpan semua dokumen pribadi; memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara penempatan; melakukan transfer pendapatan kepada keluarga; berkomunikasi dengan keluarga; dan bersosialisasi, berserikat dan/atau berorganisasi dengan komunitas Pekerja Indonesia di Luar Negeri di negara penempatan.

Sedangkan, pengaturan hak bagi setiap keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri yaitu mereka berhak memiliki akses untuk memperoleh informasi Pekerja Indonesia di Luar Negeri; memperoleh salinan dokumen dan perjanjian kerja Pekerja Indonesia di Luar Negeri; memperoleh layanan pendidikan formal yang difasilitasi oleh perwakilan Republik Indonesia bagi anggota keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang ikut ke negara penempatan; menerima hak yang diperoleh Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang meninggal dunia selama bekerja; dan memperoleh seluruh harta benda milik Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang meninggal dunia.

Adapun pengaturan mengenai kewajiban, pengaturannya juga membagi kewajiban yang dibebankan kepada calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Pekerja Indonesia di Luar Negeri, dan keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Kewajiban yang diberikan kepada calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri meliputi kewajiban untuk memberikan data dan informasi yang benar dalam pengisian setiap dokumen; membayar biaya pemeriksaan kesehatan

dan psikologi, pengurusan paspor, dan premi asuransi dan/atau jaminan social; mengetahui dan memahami peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara penempatan; dan memahami isi Perjanjian Penempatan dan/atau Perjanjian Kerja.

Sedangkan pengaturan kewajiban bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri yaitu mereka wajib untuk memberitahukan atau melaporkan kedatangan dan keberadaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri kepada perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri, perwakilan PPPILN, dan/atau Mitra Usaha di negara penempatan; melaporkan kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri kepada perwakilan PPPILN dan/atau Mitra Usaha di negara penempatan; menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara penempatan; dan menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja.

Selanjutnya, pengaturan kewajiban terhadap Keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri yaitu bahwa Setiap keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri wajib memberitahukan atau melaporkan permasalahan yang menimpa Pekerja Indonesia di Luar Negeri ke dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan atau Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri.

### **3. TUGAS DAN WEWENANG**

Dalam UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pemerintah Pusat (Pemerintah) bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, Pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri juga mengatur tanggung jawab pemerintah yaitu meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, 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.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, telah diatur pembagian urusan pemerintahan bidang tenaga kerja. Terkait, Tenaga Kerja Indonesia, urusan pemerintahan bidang tenaga kerja untuk pemerintah pusat meliputi:

- a. penerbitan izin pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta (PPTKIS);
- b. pengembangan bursa kerja dan informasi pasar kerja di luar negeri; dan
- c. perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri.

Urusan pemerintahan bidang tenaga kerja untuk pemerintah daerah provinsi meliputi perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di daerah provinsi. Sedangkan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja untuk pemerintah daerah kabupaten/kota meliputi perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di daerah kabupaten/kota.

Dalam RUU tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, pembagian tugas dan wewenang antara Pemerintah dan Pemerintah Daerah (Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota)

harus diatur secara jelas agar tergambar “siapa melakukan apa” serta tidak terjadi tumpang tindih tugas dan wewenang. Masing-masing tugas dan wewenang Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan pemerintah Kabupaten/Kota yakni sebagai berikut:

Pemerintah bertugas:

- a. menjamin perlindungan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri serta keluarganya;
- b. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- c. menjamin pemenuhan hak Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri serta keluarganya;
- d. membentuk dan mengembangkan sistem komputerisasi Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- e. mengoordinasikan kerja antar instansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- f. mengoordinasikan Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri, BNPPILN, dan Pemerintah Daerah untuk mengurus kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sampai ke daerah asal dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi; dan
- g. melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri secara optimal di negara penempatan.

Pemerintah berwenang:

- a. menyusun kebijakan mengenai perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- b. menghentikan atau melarang penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri untuk negara tertentu atau pada jabatan tertentu di luar negeri;

- c. menentukan negara tertentu tertutup bagi penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- d. memberikan dan mencabut SIPPPILN kepada PPPILN;
- e. melakukan koordinasi antar instansi terkait mengenai kebijakan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri
- f. menetapkan komponen biaya penyelenggaraan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri; dan
- g. mengangkat pejabat sebagai atase ketenagakerjaan yang ditempatkan di Kantor Perwakilan Republik Indonesia atas usul Menteri atau Kepala Perwakilan Republik Indonesia guna melaksanakan tugas di bidang ketenagakerjaan.

Pemerintah Daerah Provinsi bertugas:

- a. melindungi Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada pra penempatan dan purna penempatan;
- b. memfasilitasi pelaksanaan PAP yang diselenggarakan oleh BNPPILN di daerah;
- c. menerima dan menindaklanjuti laporan terkait Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Pekerja Indonesia di Luar Negeri, dan PPPILN dari Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota; dan
- d. melakukan kerja sama dengan Perwakilan Republik Indonesia, BNPPILN, dan Pemerintah untuk mengurus kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sampai ke daerah asal dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi.

Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota bertugas:

- a. memberikan informasi dan edukasi mengenai Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- b. melindungi Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada pra penempatan dan purna penempatan;

- c. menerima dan menindaklanjuti laporan dari keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang melaporkan permasalahan yang menimpa Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- d. mensosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri ke PPPILN dan masyarakat dengan melibatkan aparat pemerintahan desa/kelurahan;
- e. melaksanakan kegiatan pra penempatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- f. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan yang terakreditasi;
- g. membuat basis data Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dan lulus uji kompetensi;
- h. melakukan verifikasi dan melaporkan hasil verifikasi terhadap PPPILN kepada Menteri secara periodik;
- i. melakukan verifikasi data Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Pekerja Indonesia di Luar Negeri, dan Pengguna;
- j. mengirimkan tembusan hasil verifikasi terhadap PPPILN kepada BNPPILN;
- k. menerima laporan dan lampiran salinan Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dari PPPILN; dan
- l. melakukan kerja sama dengan Perwakilan Republik Indonesia, BNPPILN, dan Pemerintah untuk mengurus kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sampai ke daerah asal dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi.

Pemerintah Daerah Provinsi berwenang:

- a. menyediakan pos pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang memenuhi syarat dan standar kesehatan; dan
- b. mengoordinasikan kerja dengan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam pemberangkatan dan pemulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota berwenang:

- a. melakukan verifikasi permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, PPPILN dan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- b. menerima pendaftaran dan menyeleksi persyaratan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- c. melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kerja di kabupaten/kota; dan
- d. melakukan pengawasan pelaksanaan pemeriksaan kesehatan dan psikologi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

#### **4. KELEMBAGAAN**

Secara substantif, materi muatan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri masih akomodatif dan komprehensif dalam mengatasi setiap permasalahan TKI. Hanya saja dalam pelaksanaannya undang-undang tersebut membutuhkan koordinasi lintas sektor (antara lain Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Kesehatan, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, BNP2TKI/BP3TKI, Kementerian Perhubungan, KBRI, serta kepolisian) dan tidak bertumpu hanya pada satu instansi sebagai *leading sector*.

Permasalahan yang terjadi selama ini justru masih terdapat ketidakjelasan tugas dan wewenang masing-masing instansi sehingga dalam pelaksanaannya sering terjadi miskordinasi dan tumpang tindih kewenangan. Hal ini terjadi karena masing-masing instansi masih bekerja secara parsial dan belum ada mekanisme kewenangan bersama. Koordinasi dan komunikasi secara intens antar instansi mutlak diperlukan khususnya dalam memberikan pelayanan dan menghadapi permasalahan yang rumit seperti pekerja Indonesia di luar negeri.

Salah satu upaya untuk menciptakan koordinasi dan komunikasi yang sinergis antar instansi adalah melalui penyediaan pelayanan terpadu satu atap bagi calon pekerja Indonesia di luar negeri/pekerja Indonesia di luar negeri dan pembentukan badan yang berfungsi untuk melaksanakan tugas terkait dengan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri yaitu Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia Di Luar Negeri (BNPPILN).

Badan ini bukan merupakan badan baru namun merubah nama yang semula BNP2TKI menjadi BNPPILN dan memperluas kewenangannya. BNPPILN merupakan lembaga pemerintah non kementerian (LPNK) yang bertanggung jawab kepada Presiden. BNPPILN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. BNPPILN ini juga bersifat lintas sektor sehingga tercipta koordinasi dan komunikasi yang intens dan searah dalam mengeluarkan kebijakan terkait perlindungan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di luar negeri.

Dalam menjalankan fungsinya, BNPPILN bertugas memberikan perlindungan terhadap calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang meliputi perlindungan hukum, sosial dan ekonomi dan melakukan pengawasan terhadap proses penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Perlindungan yang dimaksud adalah memberikan jaminan perlindungan dalam hal perlindungan hukum, ekonomi, sosial, jaminan sosial dan program asuransi calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri dari prapenempatan sampai dengan purna penempatan.

Pada masa penempatan perwakilan BNPPILN menyambut kedatangan Pekerja Indonesia di negara penerima, mengawasi keberadaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri selama bekerja di luar negeri, pendampingan dan advokasi hukum Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang menghadapi permasalahan, mendata Mitra Usaha dan Pengguna yang bermasalah,

menyelesaikan permasalahan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan memenuhi hak-hak Pekerja Indonesia di Luar Negeri, memfasilitasi pengurusan dan pembayaran santunan asuransi dan pemulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang terlantar di luar negeri.

Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri purna penempatan dimulai sejak kedatangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri di debarkasi Indonesia sampai ke daerah asal Pekerja Indonesia di Luar Negeri tersebut. Perlindungan ini meliputi pelayanan pendataan kepulauan, penanganan Pekerja Indonesia di Luar Negeri bermasalah, memfasilitasi pembayaran klaim asuransi dan penanganan kepulauan.

Sebagai penanggung jawab teknis perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, BNPPILN berwenang memberikan pertimbangan kepada Pemerintah dalam menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri untuk alasan tertentu.

Dalam menjalankan fungsi pengawasan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, BNPPILN berwenang membentuk unit pengawasan yang melaksanakan tugas pengawasan fungsional yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala badan. Pengawasan fungsional di sini adalah pengawasan terhadap fungsi badan sehingga unit pengawasan dapat berbentuk Inspektorat. Dengan demikian badan bertanggung jawab untuk menyiapkan rumusan kebijakan pengawasan fungsional dan melaksanakan pengawasan fungsional sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Keanggotaan BNPPILN terdiri dari wakil-wakil instansi pemerintah yang terkait di bidang penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri secara terkoordinasi, terintegrasi dan memberikan pelayanan satu atap kepada calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Masing-masing wakil dari instansi pemerintah yang terkait bidang tersebut, menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan

peraturan perundang-undangan dan berkoordinasi dengan masing-masing kementeriannya.

Struktur kelembagaan BNPPILN terdiri dari tiga bagian, yaitu kerjasama luar negeri, operasional penyelenggaraan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan bidang perlindungan dan pengawasan.

Agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal, BNPPILN berwenang membentuk badan di daerah baik di tingkat provinsi, dan kabupaten/kota. Begitu juga di luar negeri, BNPPILN menempatkan petugasnya di Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan sebagai perwakilan BNPPILN atas persetujuan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang hubungan luar negeri dan diplomatik luar negeri .

Perwakilan BNPPILN ini yang akan selalu melakukan pendataan terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri ke dalam sistem informasi terpadu. Selain itu Perwakilan BNPPILN di luar negeri bertugas melakukan pengawasan dan monitoring terhadap kondisi Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang ditempatkan secara berkala. Apabila terjadi permasalahan yang menimpa Pekerja Indonesia di Luar Negeri, perwakilan badan melakukan pendampingan dan advokasi disamping Perwakilan Republik Indonesia. Dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit dan deportasi, perwakilan badan bertugas mengurus kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sampai ke daerah asal Pekerja Indonesia di Luar Negeri bekerjasama dengan Pemerintah Daerah setempat yang dikoordinasikan oleh Pemerintah.

Apabila terjadi kasus Pekerja Indonesia di Luar Negeri meninggal dunia di negara penempatan, maka Perwakilan badan bertugas memberitahukan tentang kematian Pekerja Indonesia di Luar Negeri kepada keluarganya paling lambat 3x24 jam sejak diketahuinya kematian tersebut, mencari informasi tentang sebab-sebab kematian dan memberitahukan kepada anggota keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang bersangkutan,

memulangkan jenazah Pekerja Indonesia di Luar Negeri ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang bersangkutan mengurus pemakaman di negara penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri atas persetujuan pihak keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan, memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik Pekerja Indonesia di Luar Negeri untuk kepentingan anggota keluarganya dan mengurus pemenuhan semua hak-hak Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang seharusnya diterima.

## **5. PENEMPATAN PEKERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI**

Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dapat dilakukan dengan cara:

- a. melalui Pemerintah;
- b. melalui PPPILN;
- c. bekerja mandiri; atau
- d. ditempatkan oleh perusahaan untuk kepentingan sendiri.

Berdasarkan ketentuan tersebut, setiap orang perseorangan dilarang menempatkan warga Negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri karena tidak termasuk subyek hukum yang dapat melakukan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Untuk melindungi Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Pemerintah menetapkan negara tertentu yang tertutup bagi penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri berdasarkan pertimbangan:

- a. gangguan keamanan;
- b. keadaan perang;
- c. terjadinya bencana alam;

- d. wabah penyakit menular; dan/atau
- e. pelanggaran hak asasi manusia.

Dalam penetapan negara tertentu yang tertutup bagi penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri tersebut, Pemerintah harus mempertimbangkan usulan dari Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri. Alasannya Perwakilan yang sangat memahami kondisi dari Negara penempatan, termasuk menginformasikan situasi jika negara tujuan penempatan telah aman dan terkendali.

Penempatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri wajib diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kompetensi dan profesionalisme Pekerja Indonesia di Luar Negeri mampu bersaing dengan pekerja migran dari Negara lain.

#### **a. Penempatan Melalui Pemerintah**

Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri melalui Pemerintah hanya dapat dilakukan berdasarkan pertimbangan:

1. negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia; atau
2. negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing.

Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri melalui Pemerintah dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan pemerintah Negara pengguna Pekerja Indonesia di Luar Negeri atau Pemerintah dengan pengguna berbadan hukum di negara penempatan. Pelaksanaan penempatan Pekerja Indonesia Di Luar Negeri melalui Pemerintah dilakukan berdasarkan surat permintaan pekerja Indonesia di Luar Negeri dari pengguna berbadan hukum kepada Pemerintah setelah memperoleh pengesahan dari Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri. Pengesahan surat permintaan oleh Perwakilan Republik Indonesia di Luar

Negeri dilakukan untuk menjamin kesesuaian kondisi dan syarat kerja Pekerja Indonesia di Luar Negeri berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan di negara penempatan. Dalam hal surat permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri tidak sesuai dengan kondisi dan syarat kerja, maka perwakilan Republik Indonesia wajib menolak memberikan pengesahan. Tujuannya adalah untuk menjamin agar Pekerja Indonesia di Luar Negeri bekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian penempatan dan melindungi mereka dari tindakan sewenang-wenang oknum yang tidak bertanggung jawab.

Selain itu, Pemerintah juga dapat menetapkan negara tertentu yang tertutup bagi penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri berdasarkan pertimbangan keamanan dan pelanggaran hak asasi manusia. Dalam penetapan negara tertentu yang tertutup tersebut, Pemerintah harus mempertimbangkan usulan dari perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.

#### **b. Penempatan Melalui PPILN**

Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri melalui PPILN hanya dapat dilakukan berdasarkan pertimbangan negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing. Penempatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri oleh PPILN dilaksanakan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, perlindungan hukum, pemerataan kerja, dan ketersediaan tenaga kerja dengan mengutamakan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Selain itu, penempatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri wajib diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan.

Penempatan calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri oleh PPPILN wajib diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Di samping itu, penempatan harus dilaksanakan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, perlindungan hukum, pemerataan kesempatan kerja, dan ketersediaan tenaga kerja dengan mengutamakan perlindungan bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Penempatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dilakukan hanya pada jabatan dan tempat pekerjaan yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan.

Sebelum dilakukan penempatan Pekerja Indonesia di luar negeri harus ada pemberian informasi dan permintaan Pekerja Indonesia di luar negeri berasal dari:

1. perwakilan Republik Indonesia di negara penerima;
2. Mitra Usaha atau perwakilan PPPILN di negara penerima; atau
3. calon Pengguna, baik pengguna perseorangan maupun badan usaha asing di negara penempatan.

Terhadap adanya informasi dan permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri tersebut, perwakilan Republik Indonesia di luar negeri wajib melakukan verifikasi terhadap:

1. Mitra Usaha atau perwakilan PPPILN di negara penempatan ; dan
2. calon Pengguna.

Perwakilan Republik Indonesia wajib mengumumkan hasil verifikasi daftar Mitra Usaha dan calon pengguna secara periodik setiap 3 (tiga) bulan. Kemudian hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada BNPPILN melalui sistem komputerisasi Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Setelah itu, BNPPILN mendistribusikan hasil verifikasi ke Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Selanjutnya, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota wajib mensosialisasikan informasi dan

permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri ke PPPILN dan masyarakat dengan melibatkan aparat pemerintahan desa/kelurahan.

Penempatan melalui PPPILN meliputi pra penempatan, masa penempatan, dan pasca penempatan.

#### **a) Sistem Penempatan**

##### **1) Pra penempatan**

Pra penempatan merupakan masa sebelum pekerja Indonesia ditempatkan di negara penempatan. Pada masa pra penempatan ini, keterlibatan Pemerintah sangat besar. Kegiatan pra penempatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri, meliputi:

- a. pendaftaran dan persyaratan;
- b. pendidikan dan pelatihan;
- c. pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- d. penyelesaian dokumen;
- e. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP); dan
- f. persiapan penempatan.

Dalam proses kegiatan pra penempatan, Pemerintah dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota melakukan verifikasi terhadap:

- a. permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- b. PPPILN; dan
- c. Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri harus mendaftarkan diri pada dinas tenaga kerja kabupaten/kota dengan tidak dipungut biaya dan harus memenuhi persyaratan:

- a. berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun;
- b. mempunyai kartu tanda penduduk dan akte kelahiran/surat keterangan kenal lahir;
- c. melampirkan salinan buku nikah bagi yang telah menikah;

- d. melampirkan surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa/lurah;
- e. surat keterangan sehat bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri ditambah surat keterangan tidak dalam keadaan hamil bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri wanita yang dikeluarkan oleh dokter yang memiliki surat izin praktik;
- f. memiliki kartu tanda pendaftaran sebagai pencari kerja (AK/I) dari dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota daerah asal Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri; dan
- g. memiliki kualifikasi dan/atau syarat pendidikan yang dipersyaratkan oleh Pengguna.

Kemudian, Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan mengadakan pendidikan dan pelatihan kerja untuk Pencari kerja yang berminat ke luar negeri. Dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja, Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan yang terakreditasi. Pendidikan dan pelatihan kerja ditujukan untuk:

- a. membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja;
- b. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan risiko bekerja di luar negeri; dan
- c. membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara penempatan.

Pencari kerja yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja wajib mengikuti uji kompetensi yang dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi profesi yang dilisensi oleh badan pemerintah yang tugas dan fungsinya melakukan sertifikasi profesi. Setelah lulus uji kompetensi, pencari kerja berhak mendapatkan sertifikat kompetensi kerja yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi yang dilisensi oleh badan pemerintah yang tugas dan fungsinya melakukan sertifikasi profesi. Kemudian Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan akan membuat basis data mengenai:

- a. pencari kerja yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan;  
dan
- b. Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Dengan basis data yang ada, diharapkan semua data mengenai Pekerja Indonesia di Luar Negeri dapat diketahui jumlahnya secara tepat. Tahapan selanjutnya adalah PPILN merekrut Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri melalui basis data yang ada di Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan. Setelah mendapat Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri, PPILN memberikan informasi kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri mengenai:

- a. lokasi dan lingkungan kerja;
- b. tata cara perlindungan bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan risiko yang mungkin dihadapi;
- c. kondisi dan syarat kerja yang meliputi gaji, waktu kerja, waktu istirahat/cuti, lembur, jaminan perlindungan, dan fasilitas lain yang diperoleh;

- d. peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan di negara penerima;
- e. sosial budaya, situasi, dan kondisi negara penerima;
- f. kelengkapan dokumen penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri; dan
- g. biaya yang dibebankan kepada calon Pekerja Indonesia di luar negeri yang tidak ditanggung oleh PPPILN atau pengguna, termasuk mekanisme pembayarannya.

Jika Pekerja Indonesia setuju dengan informasi yang telah diberikan, PPPILN dan Pekerja Indonesia membuat perjanjian penempatan dengan calon pekerja Indonesia di Luar Negeri secara tertulis. Perjanjian Penempatan paling sedikit memuat:

- a. nama dan alamat PPPILN;
- b. nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- c. nama, profil, dan alamat calon Pengguna;
- d. hak dan kewajiban Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Pengguna, dan PPPILN harus disesuaikan dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan bersama;
- e. jabatan dan jenis pekerjaan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri sesuai permintaan pengguna;
- f. jaminan PPPILN kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dalam hal pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri sesuai Perjanjian Kerja;
- g. waktu keberangkatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- h. biaya penempatan yang harus ditanggung oleh Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan cara pembayarannya;
- i. tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah;

- j. akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri oleh salah satu pihak; dan
- k. tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Selain itu, PPILN wajib melaporkan setiap Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri kepada Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan daerah asal Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan melampirkan salinan Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. PPILN memfasilitasi pengurusan kelengkapan dokumen Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri melalui layanan terpadu satu atap, terintegrasi dengan sistem informasi terpadu yang dimiliki oleh BPILN di daerah, yang meliputi:

- a. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diperoleh dari rumah sakit milik Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah.;
- b. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat; dan
- c. visa kerja.

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus memiliki kelengkapan dokumen yang meliputi:

- a. sertifikat kompetensi kerja;
- b. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- c. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;

- d. visa kerja; dan
- e. Perjanjian Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Setelah memiliki kelengkapan dokumen, Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri wajib mengikuti Pembekalan akhir Pemberangkatan (PAP) yang dilakukan oleh BPILN daerah. Biaya pelaksanaan PAP dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Setelah itu, Calon Pekerja Indonesia di Luar negeri yang telah mengikuti PAP diberikan surat keterangan telah mengikuti PAP yang diterbitkan oleh BPILN daerah. Materi yang diberikan dalam PAP yaitu:

- a. perjanjian kerja (meliputi jenis pekerjaan, hak dan kewajiban, jangka waktu perjanjian kerja dan cara perpanjangannya, serta cara menyelesaikan perselisihan); dan
- b. peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan di Negara penerima;

Perjanjian Kerja disiapkan oleh Pemerintah dengan melibatkan Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan. Perjanjian Kerja paling sedikit memuat:

- a. nama, profil, dan alamat lengkap dan jelas Pengguna;
- b. nama dan alamat lengkap dan jelas Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- d. hak dan kewajiban para pihak;
- e. pembiayaan;
- f. kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, serta fasilitas dan jaminan sosial;
- g. jangka waktu Perjanjian Kerja; dan

- h. jaminan keamanan dan keselamatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri selama bekerja.

Pengguna yang akan mempekerjakan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri wajib menandatangani perjanjian kerja di hadapan Perwakilan Republik Indonesia sebelum diberangkatkan ke negara penempatan. Sedangkan bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri wajib menandatangani perjanjian kerja di hadapan BNPPILN di daerah sebelum diberangkatkan ke negara penerima. Dengan demikian, setelah Perjanjian Kerja ditandatangani terjadi hubungan kerja antara Pengguna dan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Perjanjian Kerja dibuat dalam rangkap 6 (enam) untuk:

- a. Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- b. Pengguna;
- c. keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- d. BNPPILN;
- e. Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri ; dan
- f. Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Perjanjian Kerja tidak dapat diubah tanpa persetujuan para pihak. Dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja, maka perubahan Perjanjian Kerja harus disetujui oleh Atase Ketenagakerjaan atau perwakilan BNPPILN di negara penerima dan diverifikasi oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima. Bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang bekerja pada Pengguna perseorangan, apabila selama masa berlakunya Perjanjian Kerja terjadi perubahan jabatan atau jenis pekerjaan, atau pindah Pengguna, maka perwakilan PPPILN wajib mengurus perubahan Perjanjian Kerja. Perubahan Perjanjian Kerja dilaksanakan dengan

membuat Perjanjian Kerja baru dan wajib mendapat persetujuan dari Atase Ketenagakerjaan atau perwakilan BNPPILN di negara penerima, serta diverifikasi oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima.

Perjanjian Kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan kesepakatan tertulis antara Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan Pengguna. Perpanjangan perjanjian kerja harus disepakati oleh Pengguna dan Pekerja Indonesia di Luar Negeri paling lambat 3 (tiga) bulan sebelum perjanjian kerja berakhir. Perpanjangan jangka waktu Perjanjian Kerja dilakukan di hadapan pejabat yang berwenang di kantor Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima. Dalam hal negara penerima belum memiliki kantor Perwakilan Republik Indonesia, perpanjangan Perjanjian Kerja dilakukan sesuai dengan ketentuan negara penerima dan harus dilaporkan kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima.

Tahap akhir pra pemberangkatan adalah pemberian KPILN yang diterbitkan oleh Kepala BNPPILN bagi setiap Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang akan diberangkatkan. KPILN digunakan sebagai kartu identitas Pekerja Indonesia di Luar Negeri selama masa penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri di negara penerima dan diberikan kepada setiap Pekerja Indonesia di Luar Negeri tanpa dipungut biaya. KPILN dapat diberikan setelah Pekerja Indonesia di Luar Negeri jika telah memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. memenuhi kelengkapan dokumen;
- b. mengikuti PAP; dan
- c. diikutsertakan dalam perlindungan program asuransi.

Setelah Pekerja Indonesia memiliki KPILN, PPILN wajib memberangkatkan Pekerja tersebut ke negara penerima dan

pemberangkatan disaksikan oleh BPPILN daerah. PPPILN dilarang menahan pemberangkatan pekerja Indonesia di luar negeri yang telah memiliki KPILN dan dilarang memberangkatkan Pekerja Indonesia di luar negeri yang tidak memiliki KPILN. Namun, apabila PPPILN tidak melakukan hal tersebut akah dikenai sanksi administratif berupa:

- a. teguran tertulis;
- b. pembekuan izin;
- c. penutupan sementara; atau
- d. pencabutan SIPPILN.

Pemberangkatan setiap Pekerja Indonesia ke luar negeri harus dilaporkan oleh PPILN kepada BPPILN daerah. Kemudian BPPILN daerah melaporkan setiap keberangkatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri kepada BNPPILN. Setelah itu BNPPILN melaporkan setiap Pekerja Indonesia ke luar negeri kepada Perwakilan BNPPILN dan Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima.

## **2) Masa Penempatan**

Kedatangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri diterima oleh:

- a. perwakilan BNPPILN di negara penempatan; dan
- b. perwakilan PPILN dan/atau Mitra Usaha.

Baik diterima oleh BNPPILN di Negara penempatan maupun diterima oleh perwakilan PPILN/mitra usaha tetap dengan disaksikan oleh Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri. Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri dan perwakilan BNPPILN melakukan verifikasi akhir terhadap Perjanjian Kerja, tempat kerja, dan Pengguna. Kemudian Pekerja Indonesia di Luar Negeri diserahkan oleh perwakilan PPILN dan/atau Mitra Usaha PPILN kepada Pengguna berdasarkan hasil verifikasi yang telah dilakukan sebelumnya. Namun, jika Pekerja Indonesia di Luar Negeri ditempatkan tanpa melalui Mitra

Usaha PPPILN, perwakilan PPPILN dapat menyerahkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri secara langsung kepada Pengguna berdasarkan hasil verifikasi yang telah dilakukan sebelumnya.

Perwakilan BNPPILN di negara penempatan wajib melakukan pendataan terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan menggunakan sistem informasi terpadu. Selain melakukan pendataan, perwakilan BNPPILN di negara penempatan melakukan pemantauan dan pengawasan terhadap kondisi Pekerja Indonesia di Luar Negeri secara berkala. Pemantauan dan pengawasan dilakukan dalam rangka pembinaan kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang dibentuk oleh Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri.

### **3) Purna Penempatan**

Kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri terjadi karena berakhirnya masa Perjanjian Kerja. Selain karena berakhirnya masa Perjanjian Kerja, kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dapat terjadi karena:

- a. cuti;
- b. pemutusan hubungan kerja sebelum masa Perjanjian Kerja berakhir;
- c. mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi;
- d. mengalami penganiayaan atau tindak kekerasan lainnya;
- e. terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara penempatan;
- f. dideportasi oleh pemerintah setempat; dan/atau
- g. meninggal dunia di negara penempatan.

Perwakilan BNPPILN melalui Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri melakukan pendampingan hukum terkait permasalahan

Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Jika terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi di Negara penempatan, Perwakilan Republik Indonesia, BNPPILN, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah bekerja sama mengurus kepulauan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sampai ke daerah asal Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Namun, jika Pekerja Indonesia di Luar Negeri meninggal dunia, perwakilan BNPPILN wajib:

- a. memberitahukan tentang kematian Pekerja Indonesia di Luar Negeri kepada Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
- b. mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada Pemerintah Republik Indonesia dan anggota keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang bersangkutan;
- c. memulangkan jenazah Pekerja Indonesia di Luar Negeri ke tempat asal;
- d. mengurus pemakaman di negara penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri atas persetujuan pihak keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
- e. memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik Pekerja Indonesia di Luar Negeri untuk kepentingan anggota keluarganya; dan
- f. mengurus pemenuhan semua hak Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang seharusnya diterima.

Perwakilan PPPILN dan/atau Mitra Usaha wajib melaporkan data kepulauan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Indonesia di Luar Negeri kepada perwakilan BNPPILN di negara

penempatan. Kemudian dari data yang diperoleh, Perwakilan BNPPILN melakukan verifikasi atas laporan dari perwakilan PPILN dan/atau mitra usaha tersebut. Berdasarkan hasil verifikasi yang ada, Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang tidak memiliki permasalahan dapat:

- a. menjalani proses kepulangan; atau
- b. melakukan perpanjangan Perjanjian Kerja.

Namun, jika ada Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang masih tersangkut permasalahan, maka akan ditunda kepulangannya sampai permasalahan di negara penempatan terselesaikan. Permasalahan yang dapat dialami oleh Pekerja Indonesia di Luar Negeri meliputi:

- a. permasalahan hukum;
- b. sakit;
- c. luka dan/atau meninggal dunia akibat tindak kekerasan;
- d. permasalahan kesehatan jiwa; dan/atau
- e. penyelesaian hak-hak yang seharusnya diterima Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang mengalami permasalahan tersebut di atas kemudian ditempatkan ke dalam pusat perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri untuk mendapatkan pendampingan dan advokasi hukum.

Kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sampai ke daerah asal pemberangkatan dalam pengawasan BPPILN daerah. Dalam melakukan pengawasan BPPILN daerah menjamin kemudahan kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, melakukan upaya perlindungan terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri dari tindakan pihak yang tidak bertanggung jawab dan merugikan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, dan melakukan pendataan terhadap kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri ke Indonesia.

#### **4) Pembiayaan**

Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri wajib membayar biaya pemeriksaan kesehatan dan psikologi, paspor, dan premi asuransi dan/atau jaminan sosial. Pengguna melalui PPPILN wajib menanggung biaya:

- a. akomodasi dan konsumsi selama masa penempatan;
- b. tiket;
- c. kepulungan dari terminal, bandara, atau pelabuhan ke daerah asal pemberangkatan;
- d. premi asuransi di luar negeri; dan
- e. visa kerja;

Komponen biaya tersebut tidak boleh dibebankan dari gaji Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Pengguna wajib membayar komponen biaya yang telah disebutkan kepada PPPILN setelah Perjanjian Kerja antara Pengguna dan Pekerja Indonesia di Luar Negeri ditandatangani.

#### **d. Bekerja Mandiri**

Setiap Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang akan bekerja mandiri harus terdaftar pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan wajib memiliki KPILN yang diterbitkan oleh Kepala BNPPPILN. Setelah sampai ke Negara tujuan, Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang bekerja mandiri wajib melapor kepada Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri.

#### **e. Ditempatkan Oleh Perusahaan Untuk Kepentingan Sendiri**

Setiap Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang ditempatkan oleh perusahaan untuk kepentingan sendiri wajib memiliki KPILN yang diterbitkan oleh Kepala BNPPPILN. Perusahaan yang termasuk dalam kategori ini adalah

BUMN, BUMD, perusahaan yang telah mempunyai kantor cabang di luar negeri, atau perusahaan baru yang akan melakukan ekspansi usahanya ke pasar luar negeri. Kontrak kerja telah disiapkan oleh perusahaan Setia p Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang ditempatkan oleh perusahaan untuk kepentingan sendiri tetap wajib lapor kepada Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri.

## **6. PERLINDUNGAN PEKERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI**

Permasalahan yang dihadapi oleh Pekerja Indonesia di Luar Negeri tidak hanya terjadi ketika mereka sedang bekerja di luar negeri, tetapi juga dapat muncul pada saat perekrutan, ketika mereka berada di penampungan sebelum diberangkatkan ke negara tujuan, dan ketika Pekerja Indonesia di Luar Negeri kembali ke tanah air. Oleh karena itu, permasalahan TKI harus dilihat dari berbagai perspektif agar penyelesaiannya dan perlindungan yang diberikan dapat dilakukan secara tuntas dan komprehensif serta dengan melibatkan seluruh *stakeholders* terkait.

Setiap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan dari negara. Perlindungan tersebut diberikan dalam bentuk perlindungan hukum, perlindungan social dan ekonomi, serta dalam bentuk jaminan sosial dan program asuransi kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Adapun perlindungan yang diberikan oleh Perwakilan Republik Indonesia pada saat Pekerja Indonesia di Luar Negeri sedang bekerja di negara penempatan harus diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan Indonesia, hukum negara penempatan, serta hukum dan kebiasaa internasional. Selain itu, PPILN juga berkewajiban untuk memberikan perlindungan kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri sesuai dengan perjanjian penempatan.

### **a. Perlindungan Hukum**

Permasalahan Pekerja Indonesia di Luar Negeri tidak hanya terjadi di dalam negeri akan tetapi juga di luar negeri. Oleh karena itu, untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri, perlindungan hukum dilakukan dengan tersedianya mekanisme pengaduan yang cepat, efektif dan mudah diakses bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau keluarganya yang menghadapi permasalahan hukum sehingga dapat segera diberikan pendampingan dan advokasi.

Perlindungan hukum terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri di berikan dalam hal Pekerja Indonesia di Luar Negeri sedang menghadapi masalah hukum, sedang menjalani hukuman, atau yang akan dideportasi karena melakukan pelanggaran di negara penempatan, tidak terpenuhi haknya sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara penempatan, atau meninggal dunia. Perlindungan hukum bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri akan diberikan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Adapun bantuan yang di berikan oleh Perwakilan Republik Indonesia dapat berbentuk pendampingan dalam proses hukum, penyediaan penerjemah, atau kuasa hukum bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang bermasalah. namun demikian perlindungan yang diberikan tetap dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan hukum, serta kebiasaan internasional.

### **b. Perlindungan Sosial dan Ekonomi**

Dalam upaya perlindungan sosial dan ekonomi bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri, kualitas pendidikan dan pelatihan kepada calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri perlu ditingkatkan melalui kurikulum pendidikan berbasis kompetensi yang dibutuhkan oleh

pengguna, peningkatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi serta penyediaan tenaga pendidik yang kompeten dengan melibatkan mantan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Dalam proses pendidikan dan pelatihan kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri juga perlu diberikan pelatihan mengenai upaya yang dapat dilakukan apabila Pekerja Indonesia di Luar Negeri mengalami situasi darurat di negara penempatan. Nomor-nomor telepon darurat juga dapat diberikan kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri oleh Perwakilan Republik Indonesia pada saat menyambut kedatangan Pekerja Indonesia di negara penempatan.

Perlindungan sosial terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri beserta keluarganya dapat berjalan efektif dengan ditunjang oleh suatu sistem informasi terpadu dan pendirian pusat perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri secara proporsional serta mudah dijangkau oleh Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau keluarganya baik di negara penempatan dan di Indonesia. Pusat perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah tempat yang didirikan oleh Perwakilan Republik Indonesia di Negara penempatan yang memberikan pelayanan kesehatan, administratif, pendidikan, keterampilan, dan perlindungan hukum kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Perlindungan ekonomi dapat dimulai semenjak Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri melakukan pengurusan dokumen dasar jati diri seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK). Biaya pengurusan dokumen dasar ini tidak termasuk dalam biaya penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Sistem pembiayaan dalam proses pengurusan penempatan calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri dibuat lebih berpihak kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri sehingga dapat melepaskan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri dari jeratan hutang. Selain itu juga diperlukan penetapan

standar biaya dan pelayanan asuransi yang transparan dan akuntabel untuk melindungi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri

Dukungan lembaga perbankan diperlukan dalam upaya perlindungan terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau keluarganya melalui peningkatan kerjasama perbankan nasional dengan bank koresponden/lembaga keuangan di negara penempatan. Bank nasional/daerah juga didorong untuk mendirikan cabang di negara penempatan dalam rangka memfasilitasi penyimpanan uang Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan pengiriman remitansi dengan biaya murah. Selain itu, perlu juga dilaksanakan pembinaan dan pemberdayaan ekonomi bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya agar mampu mengelola hasil kerja keras Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Selain itu pemerintah perlu membuat alokasi anggaran yang memberikan prioritas pada program inovatif menyangkut pemberdayaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya.

**c. Jaminan Sosial Pekerja Indonesia di Luar Negeri**

Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan negara guna menjamin warga negaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang HAM tahun 1948 dan konvensi ILO No.102 tahun 1952. Jaminan sosial meliputi kesehatan, keselamatan kerja, kesehatan reproduksi dan kematian yang berlaku sejak pra penempatan, penempatan dan purna penempatan. Secara legalitas jaminan sosial kepada masyarakat sebagai bentuk pemenuhan hak asasi warga negara ini, telah tercantum dalam UUD NRI 1945 Pasal 28H ayat (3) bahwa “setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”, Lebih lanjut tuntutan untuk mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat, khususnya yang tidak mampu tertuang dalam Pasal 34 ayat (2) dimana Negara mengembangkan sistem

jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. Hal ini kemudian dijabarkan di dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dimana di dalamnya mengatur mengenai tujuan adanya Sistem Jaminan Sosial Nasional yaitu untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

Selanjutnya untuk implementasinya terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang merupakan badan penyelenggara yang berbentuk badan hukum Publik untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja Indonesia. Undang-undang tersebut menyebutkan bahwa pekerja berhak memperoleh perlindungan dan jaminan kesehatan yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan, sementara BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Dengan terbentuknya kedua BPJS tersebut jangkauan kepesertaan program jaminan sosial akan diperluas secara bertahap. Penyelenggaraan program jaminan sosial bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

#### **d. Program Asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri**

Asuransi merupakan padanan dari kata *insurance*, asuransi adalah sebuah bentuk perlindungan terhadap suatu kejadian yang mungkin terjadi. Jika jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan perlindungan sosial demi menjamin kebutuhan dasar hidup, maka asuransi bisa memberikan tambahan manfaat yang lebih selain dari kebutuhan dasar tersebut.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 Tentang Perasuransian, asuransi adalah perjanjian antara dua pihak

yaitu perusahaan asuransi dan pemegang polis yang menjadi dasar bagi penerimaan premi oleh asuransi sebagai imbalan untuk:

- 1) memberikan penggantian kepada tertanggung atau pemegang polis karena kerugian, kerusakan, biaya yang timbul, kehilangan keuntungan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin diderita tertanggung atau pemegang polis karena terjadinya suatu peristiwa yang tidak pasti; atau
- 2) memberikan pembayaran yang didasarkan pada meninggalnya tertanggung atau pembayaran yang didasarkan pada hidupnya tertanggung dengan manfaat yang besarnya telah ditetapkan dan/atau didasarkan pada hasil pengelolaan dana.

Dalam upaya perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri wajib mengikuti program asuransi yang diselenggarakan oleh Penyelenggara program asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri/konsorsium asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang ditetapkan oleh Menteri. Penyelenggara program asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri dalam menjalankan usahanya harus mendapatkan persetujuan dan penetapan dari Menteri setelah memenuhi persyaratan yang telah di tentukan. Dalam mengikuti program asuransi calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri mendapatkan bukti pembayaran premi asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri, polis asuransi atas nama calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri / Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Adapun untuk polis ini dapat pula di pegang oleh ahli warisnya dan Kartu Peserta Asuransi (KPA) atas nama calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia.

Pertanggungn asuransi terhadap calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia diberikan pada pra penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan. Program asuransi pra penempatan mencakup resiko meninggal dunia, sakit dan/atau cacat, kecelakaan

sebelum pemberangkatan, gagal berangkat atau ditempatkan bukan karena kesalahan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri; serta risiko akibat tindak kekerasan fisik, psikis, dan seksual. Program asuransi masa penempatan mencakup resiko karena gagal ditempatkan bukan karena kesalahan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, risiko meninggal dunia, sakit dan cacat, risiko kecelakaan di dalam dan di luar jam kerja, risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara perseorangan maupun massal sebelum berakhirnya perjanjian kerja, risiko upah tidak dibayar, risiko pemulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri bermasalah, risiko menghadapi masalah hukum, risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual, risiko hilangnya akal budi, dan risiko yang terjadi dalam hal Pekerja Indonesia di Luar Negeri dipindahkan ke tempat kerja/tempat lain yang tidak sesuai dengan perjanjian penempatan. Adapun program asuransi purna penempatan mencakup risiko kematian, sakit, kecelakaan, dan risiko kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal, seperti risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual dan risiko kerugian harta benda.

## **7. PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI**

Dalam UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, pelaksana penempatan TKI di luar negeri terdiri atas Pemerintah dan Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS). Untuk penempatan TKI di luar negeri yang dilaksanakan oleh Pemerintah, hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan. Adapun untuk perusahaan yang akan menjadi PPTKIS wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri.

Peran PPTKIS dalam UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri begitu besar. Walaupun

peran PPTKIS begitu besar, namun dalam pelaksanaannya, banyak tanggung jawab PPTKIS yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri atau tidak dilaksanakan. Dalam proses mulai dari pra penempatan hingga purna penempatan, PPTKIS mengalami berbagai macam kendala yang dapat menghambat terlaksananya mekanisme pra penempatan hingga purna antara lain:

- a. Calon Tenaga Kerja Indonesia masih ada yang tidak memiliki dokumen seperti KTP, KK, atau akta kelahiran sehingga pihak PPTKIS harus membantu mengurus dokumen tersebut yang memakan waktu lama. Sehingga mengakibatkan lambatnya dalam proses penempatan. Hal seperti ini sesungguhnya merupakan tugas pemerintah daerah. Rentan waktu yang lama ketika menunggu waktu keberangkatan berakibat pada calon tenaga kerja yang lebih tertarik dengan jalur ilegal yang memiliki proses yang lebih cepat karena dapat menggunakan jalur pemalsuan identitas dan memberikan uang “sirih pinang “kepada keluarga calon tenaga kerja.
- b. Rata-Rata pendidikan Calon Tenaga Kerja Indonesia tidak tamat SD, meskipun ada yang sudah tamat SD tetapi masih dalam keadaan buta aksara, tetapi bisa mengenal angka dan berhitung dengan baik.
- c. Masih banyak majikan atau tekong yang datang merekrut secara langsung di kota dan kabupaten seperti yang terjadi di NTT dan daerah lainnya.
- d. Masih kurangnya pemahaman masyarakat kota dan kabupaten tentang proses penempatan tenaga kerja ke luar negeri dari pemerintah.
- e. Kurang adanya kerja sama yang baik dan dukungan antara Lintas Instansi Pemerintah yang terkait dalam bidang Penempatan Tenaga Kerja Luar Negri.
- f. Tidak adanya kejelasan mengenai moratorium TKI.

- g. Masih adanya PPTKIS yang melakukan perekrutan calon TKI tanpa memiliki dokumen resmi yang dipersyaratkan seperti *job order*, *agreement*, dan Surat Izin Pengerahan (SIP); dan
- h. PPTKIS yang melakukan perekrutan Calon TKI dengan memungut uang terlebih dahulu, padahal PPTKIS tidak memiliki *job order* dan *agreement* sehingga CTKI tidak dapat diberangkatkan

Beberapa aturan dalam UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri berkaitan dengan PPTKIS menimbulkan masalah dalam implementasinya, seperti Pasal 21 yang mengatur bahwa PPTKIS dapat membentuk kantor cabang di daerah di luar wilayah domisili kantor pusatnya. Kata “dapat” mengandung makna, PPTKIS bisa membentuk atau tidak membentuk kantor cabang. Ada PPTKIS yang tidak membuka kantor cabang.

Selain itu, menurut aturan yang berlaku, PPTKIS tidak boleh menampung calon TKI. Padahal, di provinsi kepulauan seperti NTT, dengan kondisi geografis Provinsi NTT yang luas dan sedikitnya PPTKIS yang berkantor pusat di NTT adalah pada saat pengurusan dokumen keberangkatan di kabupaten/kota memakan waktu yang lama dan prosesnya berbelit-belit. Apabila pengurusan dokumennya tidak selesai dalam waktu singkat maka banyak calon TKI berasal dari daerah yang jauh dan tidak mempunyai tempat untuk menginap, sehingga calon TKI terpaksa diinapkan di penampungan PPTKIS cabang. Namun banyak PPTKIS yang diproses dan ditangkap oleh pihak kepolisian.

Dari hasil pengumpulan data, ada yang menilai UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri terlalu melindungi PPTKIS, minim perlindungan terhadap TKI. Ada yang mengusulkan sistem perekrutan satu atap oleh pemerintah daerah. Dengan sistem tersebut, peran perekrutan yang selama dipegang ini oleh PPTKIS dialihkan ke ke pemerintah daerah. Dengan pengalihan peran tersebut,

informan mengemukakan peran PPTKIS akan berkurang sehingga sistem tersebut akan mempersempit ruang PPTKIS untuk “berulah”.

Berdasarkan fakta di lapangan, maka hendaknya perekrutan CTKI dilakukan oleh Pemerintah saja. Jika perekrutan CTKI tetap melibatkan PPTKIS, dilakukan pelayanan satu atap. Dalam satu atap tersebut terdapat berbagai unsur dari pemerintah yaitu dinas tenaga kerja, BNP2TKI, imigrasi, dinas kependudukan dan catatan sipil, dan kepolisian. Dalam pelayanan satu atap, pelayanan harus cepat dan aman. Kelebihan pelayanan satu atap selain bisa menghindari tindak kejahatan yang dialami CTKI dapat juga menghindari CTKI/TKI ilegal dan pengawasan lebih mudah dilakukan. Sehingga dokumen-dokumen yang dimiliki oleh CTKI benar apa adanya. Tidak dipungkiri bahwa pemalsuan dokumen-dokumen sering dilakukan oleh CTKI sendiri maupun oleh calo-calo ataupun oleh PPTKIS.

Perekrutan CTKI selama ini dilakukan petugas rekrut/petugas lapangan dari PPTKIS masing-masing tanpa mengikutsertakan petugas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut perlu dilakukan perubahan atas UU No. 39 Tahun 2004 terutama terkait tugas dan wewenang PPTKIS. Dalam RUU yang baru, paradigm penyebutan nomenklatur Tenaga Kerja Indonesia berubah menjadi Pekerja Indonesia sehingga pelebelaan nama bagi PPTKIS berubah menjadi PPPILN. Perekrutan oleh PPPILN dilaksanakan di pemerintah daerah kabupaten kota. PPPILN harus berbentuk badan usaha swasta berbadan hukum perseroan terbatas. Badan usaha swasta berbadan hukum perseroan terbatas yang akan menjadi PPPILN wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPPILN dari Menteri. Untuk dapat memperoleh SIPPPILN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111, badan usaha swasta berbadan hukum perseroan terbatas harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp...,00 (... rupiah);

- b. menyerahkan uang sebagai jaminan dalam bentuk deposito paling sedikit Rp...,00 (...rupiah) kepada bank pemerintah;
- c. memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di luar negeri; dan
- d. memiliki sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan operasional penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

SIPPPILN berlaku untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun. SIPPPILN dapat diperpanjang oleh PPPILN dengan mengajukan perpanjangan SIPPPILN hari sebelum masa berlaku SIPPPILN berakhir.

PPPILN yang akan melaksanakan penempatan wajib memiliki SIP dari Kepala BNPPPILN. Untuk mendapatkan SIP, PPPILN harus memiliki dokumen Perjanjian Kerja Sama Penempatan; surat permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dari Pengguna; rancangan Perjanjian Penempatan; dan rancangan Perjanjian Kerja.

## **8. PENYELESAIAN PERSELISIHAN**

Dalam Rancangan Undang-Undang ini mengatur mengenai penyelesaian perselisihan yang dalam hal ini merupakan alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan (Alternative Dispute Settlement). Menurut Soerjono Soekanto, bahwa alternatif penyelesaian sengketa merupakan salah satu fungsi hukum yang dalam hal ini merupakan sarana untuk memperlancar proses interaksi sosial (*law as a facilitation of human interaction*). Dengan lancarnya interaksi sosial, maka konflik-konflik diharapkan dapat dipecahkan dengan sebaik-baiknya.<sup>53</sup> Regulasi mengenai penyelesaian perselisihan dalam Rancangan Undang-Undang ini mengatur bahwa penyelesaian sengketa dapat dilakukan secara damai dengan cara musyawarah antara pihak-pihak yang bersengketa.

Pada prinsipnya, penyelesaian sengketa di luar pengadilan ini dilakukan karena proses penyelesaian perkara secara litigasi menghasilkan kesepakatan

---

<sup>53</sup> Rachmadi Usman. 2013. *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*. Bandung: PT CITRA ADITYA BAKTI, h.2.

yang belum mampu merangkul kepentingan bersama dan cenderung menimbulkan masalah baru, lambat dalam penyelesaiannya, membutuhkan biaya yang mahal, tidak responsif, dan menimbulkan permusuhan diantara pihak yang bersengketa. Berbeda halnya dengan penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang pada hakikatnya dapat memberikan 'win-win solution' kepada para pihak yang bersengketa, dijamin kerahasiaan sengketa para pihaknya, terhindar dari kelambatan yang diakibatkan karena hal prosedural dan administratif, serta menyelesaikan masalah secara komprehensif dalam kebersamaan guna menjaga hubungan agar tetap baik. Selain itu, alternatif penyelesaian sengketa ini juga menekankan pendekatan yang seimbang antara kepentingan pelaku, korban dan hubungan baik antara negara pengirim dan penerima dimana terdapat tanggungjawab bersama antar para pihak dalam membangun kembali/ memulihkan keadaan menjadi seperti semula (Restorative Justice).

Adapun dalam Rancangan Undang-Undang ini yang mengatur mengenai penyelesaian perselesihan yang dalam hal ini terjadi perselisihan antara Pekerja Indonesia dengan PPILN baik yang berada di dalam negeri maupun di Luar Negeri, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian perselisihan secara damai dengan cara bermusyawarah. Kemudian dalam hal penyelesaian perselisihan secara damai tidak tercapai, maka Pekerja Indonesia melakukan upaya penyelesaian perselisihan secara hukum dan penyelesaian perselisihan secara hukum tersebut dilakukan melalui advokasi dan bantuan hukum dari BNPPILN.

Selanjutnya apabila terjadi perselisihan antara Pekerja Indonesia dengan Pengguna, maka kedua belah pihak juga mengupayakan penyelesaian perselisihan secara damai dengan cara bermusyawarah. Kemudian apabila penyelesaian perselisihan secara damai tidak tercapai, maka Pekerja Indonesia melakukan upaya penyelesaian perselisihan secara hukum. Dan penyelesaian secara hukum tersebut dilakukan melalui advokasi dan bantuan hukum dari Perwakilan Republik Indonesia kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

## **9. PENYIDIKAN**

Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di dalam ketentuan peraturan perundang-undangan ini merupakan penyidik dari Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di instansi Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan/atau Pemerintah Kabupaten/Kota yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang diberi wewenang khusus sebagai Penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang yang mengatur mengenai hukum acara pidana untuk melakukan penyidikan tindak pidana. Diberikannya wewenang untuk melaksanakan tugas penyidikan kepada PPNS, di satu sisi tentunya akan memudahkan dalam pengungkapan suatu tindak pidana mengingat banyaknya kendala yang dihadapi oleh aparat kepolisian dalam melakukan penyidikan, seperti kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, sarana-prasarana pendukung, serta anggaran.

Dilibatkannya PPNS, yang sejatinya merupakan bagian dari institusi eksekutif, dalam proses penyidikan tindak pidana lebih banyak dilatarbelakangi kondisi faktual di lingkungan internal Polri yang mana Polri masih memiliki berbagai kekurangan. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi sumber daya manusia Polri masih menghadapi berbagai kendala dalam penyidikan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Belum seimbang ratio antara jumlah anggota Polri dan masyarakat berdampak pada minimnya personil Polri yang memiliki kualifikasi sebagai penyidik, sedangkan secara kuantitas, masih banyak anggota Polri yang belum memahami materi (substansi) kasus pidana tertentu, misalnya dalam hal ini adalah pemahaman dibidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, keterlibatan PPNS dalam penyidikan suatu tindak pidana tertentu sejatinya merupakan upaya mengatasi kendala tersebut.

Dalam Rancangan Undang-Undang ini, Penyidik Pegawai Negeri Sipil diatur bahwa dalam melaksanakan wewenangnya harus sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun wewenang yang diberikan kepada PPNS melalui RUU ini, yaitu untuk:

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan tentang tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari setiap Orang sehubungan dengan tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- f. meminta bantuan ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri; dan
- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

## **10. KETENTUAN PIDANA**

Ketentuan pidana dalam Rancangan Undang-Undang ini memuat ketentuan mengenai penjatuhan sanksi kepada setiap orang yang tidak melaksanakan peraturan perundang-undangan sebagaimana yang tertuang dalam Rancangan Undang-Undang ini. Pentingnya sanksi berupa pidana sangat diperlukan karena pada dasarnya sanksi pidana memang berfokus

pada pengaturan mengenai masalah kejahatan yang terjadi di tengah masyarakat. Sanksi pidana ini dapat menjadi 'penjaga' agar masyarakat terhindar dari kejahatan. Oleh karena itu, sanksi pidana yang dimuat dalam Rancangan Undang-Undang ini berkisar pada perbuatan apa saja yang dilarang atau diwajibkan kepada warga negara yang terkait dengan perbuatan kejahatan yang di tengah masyarakat dipandang sebagai perbuatan tercela dan/ atau dianggap berbahaya.

Pada prinsipnya, tujuan pembedaan menurut Roeslan Saleh adalah pada hakikatnya terdapat dua poros yang menentukan garis-garis hukum pidana yaitu: (a) dari segi prevensi, yaitu bahwa hukum pidana adalah hukum sanksi, suatu upaya untuk dapat mempertahankan kelestarian hidup bersama dengan melakukan pencegahan kejahatan; dan (b) segi pembalasan, yaitu bahwa hukum pidana sekaligus merupakan pula penentuan hukum, merupakan koreksi dan reaksi atas sesuatu yang bersifat tidak hukum. Dengan demikian, pada hakikatnya pidana merupakan perlindungan terhadap masyarakat dan pembalasan atas perbuatan tindak hukum. Pendapat lain dikemukakan oleh Richard D. Schwartz dan Jerome H. Skolnick yang mengemukakan bahwa, sanksi pidana dimaksudkan untuk: (a) mencegah terjadinya pengulangan tindak pidana (*to prevent recidivism*), (b) mencegah orang lain melakukan perbuatan yang sama seperti yang dilakukan si terpidana (*to deter other from the performance of similar acts*); dan (c) menyediakan saluran untuk mewujudkan motif-motif balas (*to provide a channel for expression of retaliatory motives*).<sup>54</sup>

Terkait dengan pengaturan materi muatan dari ketentuan pidana dalam RUU ini, yaitu pemberian ancaman pidana bagi:

- a. Setiap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang tidak memberikan data dan informasi yang benar dalam pengisian setiap dokumen;
- b. Orang perseorangan yang melaksanakan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;

---

<sup>54</sup> Jimly Asshiddiqie & Mardjono Reksodiputro. 2005. *PEMBAHARUAN HUKUM PIDANA INDONESIA*. Yogyakarta: Kreasi Wacana, h.65.

- c. PPILN yang menempatkan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri di negara tertentu yang tertutup bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- d. PPPILN yang menempatkan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta peraturan perundang-undangan;
- e. PPPILN yang memalsukan dokumen Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- f. PPPILN yang tidak memberangkatkan Pekerja Indonesia Di Luar Negeri yang telah memiliki KPILN; dan
- g. PPPILN yang memberangkatkan Pekerja Indonesia di luar negeri yang tidak memiliki KPILN.

## **11. KETENTUAN PERALIHAN**

Ketentuan peralihan memuat penyesuaian pengaturan dalam UU yang baru dengan tindakan hukum atau hubungan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan. Penyesuaian ini diperlukan untuk menghindari terjadinya kekosongan hukum, menjamin kepastian hukum, memberikan perlindungan hukum bagi pihak yang terkena dampak perubahan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan mengatur hal-hal yang bersifat transisional atau bersifat sementara.

RUU PPILN mengatur jangka waktu peralihan pembentukan BNPPILN. Selama masa peralihan tersebut Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sampai dengan dibentuknya BNPPILN. Ketentuan Peralihan juga mengatur mengenai PPPILN yang telah memiliki Surat Izin

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebelum berlakunya Undang-Undang ini wajib tetap berlaku sampai dengan berakhirnya surat izin tersebut. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang telah berakhir Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dan akan melakukan perpanjangan izin wajib menyesuaikan dengan persyaratan sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.

## **12. KETENTUAN PENUTUP**

Ketentuan penutup ditempatkan dalam bab terakhir. Jika tidak diadakan pengelompokan bab, ketentuan penutup ditempatkan dalam pasal atau beberapa pasal terakhir.

Ketentuan penutup dalam RUU PPILN memuat ketentuan mengenai pembentukan BNPPILN. Selain itu, mengatur mengenai Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445) dinyatakan bubar dan semua fungsi, tugas, dan wewenang serta hak dan kewajiban hukum Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia menjadi fungsi, tugas, dan wewenang serta hak dan kewajiban hukum BNPPILN. Semua aparatur sipil negara Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia menjadi aparatur sipil negara BNPPILN.

Kemudian, mengatur mengenai Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sampai dengan dibentuknya BNPPILN berdasarkan Rancangan Undang-Undang ini. Selain itu, dalam ketentuan penutup ini memuat mengenai pencabutan UU Nomor 39 Tahun 2004 dan peraturan pelaksana UU Nomor 39 Tahun 2004 tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam RUU PPILN ini. RUU PPILN juga mengatur jangka waktu terbentuknya peraturan pelaksanaannya.

Selanjutnya dalam RUU PPILN mengatur mengenai mulai berlakunya Undang-Undang PPILN dan pada tanggal diundangkan, serta perintah pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. SIMPULAN**

Negara wajib memberikan perlindungan kepada warga negaranya baik yang berada di dalam negeri maupun di luar negeri. Dari sejumlah warga negara Indonesia yang berada di luar negeri, jumlah paling banyak berasal dari kalangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Jumlah Pekerja Indonesia di Luar Negeri membawa konsekuensi tanggung jawab yang besar bagi Pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa perlindungan terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri saat ini masih lemah, banyak ditemui kasus penganiayaan, pelecehan, penipuan, pemerasan, penyelundupan, bahkan perdagangan manusia yang dialami oleh Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Hal ini diakibatkan oleh pengelolaan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang tidak efektif dan proporsional serta pengawasan yang lemah dalam keseluruhan proses perlindungan dan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Penyusunan NA dan RUU tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri merupakan upaya sistematis dalam membenahi masalah keberadaan dan peran Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan berbagai persoalan sosial, ekonomi, juga hukum yang dihadapi selama pra penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan. Dari berbagai persoalan tersebut menunjukkan bahwa Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri tidak efektif menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Dengan demikian diperlukan perbaikan yang dapat dijadikan pijakan

dalam melakukan proses transformasi penempatan dan perlindungan yang lebih baik dan manusiawi.

Melalui NA dan RUU tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri diharapkan dapat menciptakan sistem penempatan yang efektif dan efisien serta memberikan perlindungan secara komprehensif kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus memenuhi persyaratan kompetensi atas pekerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi kerja. Kompetensi tersebut didapat melalui serangkaian pendidikan dan pelatihan secara profesional sebelum Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri direkrut oleh PPPILN. Di samping itu, akan dilakukan penyederhanaan prosedur penempatan Pekerja Indonesia yang dapat menjamin bahwa calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri memperoleh pelayanan satu atap yang mudah, cepat, dan aman, termasuk pengaturan mengenai besarnya biaya yang harus ditanggung Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Dalam RUU ini juga akan diatur secara proporsional mengenai penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang dilakukan melalui Pemerintah, PPPILN, bekerja mandiri, atau ditempatkan oleh perusahaan untuk kepentingan sendiri. Selain mengenai penempatan Pekerja Indonesia, materi muatan RUU ini juga menitikberatkan pada perlindungan bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri, mulai dari perlindungan hukum, perlindungan sosial dan ekonomi, jaminan sosial dan program asuransi, sampai pada perlindungan bagi keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Di samping itu, juga diatur mengenai kelembagaan melalui Badan Nasional Penempatan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang merupakan penguatan fungsi, tugas, dan wewenang dari BNP2TKI.

**B. Saran**

Berdasarkan simpulan tersebut, maka disarankan hal-hal sebagai berikut: *Pertama*, perlu dilakukan pembentukan Rancangan Undang-Undang tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. *Kedua*, diperlukan kajian lebih lanjut untuk mendukung penyempurnaan penyusunan Naskah Akademik RUU tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

## DAFTAR PUSTAKA

### I. BUKU

- Ashshofa, Burhan, *Metode Pengumpulan data Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Asshiddiqie, Jimly & Reksodiputro, Mardjono 2005. *PEMBAHARUAN HUKUM PIDANA INDONESIA*. Yogyakarta: Kreasi Wacana,
- Hartono, Sunaryati, *Pengumpulan data Hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke XX*. Bandung: Alumni, 1994.
- Kusumaatmadja, Mochtar, *Pengantar Hukum Internasional*, Alumni, Bandung, 2003.
- Organisasi Internasional untuk Migrasi (OIM) dan BNP2TKI, *Bekerja Ke Luar Negeri secara Legal dan Aman*, Buku Saku untuk Calon TKI, 2011.
- Soejono dan Abdurrahman, *Metode Pengumpulan data Hukum*. Jakarta: Rineka Tercipta, 2003.
- Usman , Rachmadi. *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*. Bandung: PT CITRA ADITYA BAKTI. 2013.
- Wignjosoebroto, Soetandyo. *Hukum: Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*, Jakarta: ELSAM dan HUMA, 2003.

### II. ARTIKEL

- BNP2TKI, *Petunjuk Teknis Penyuluhan Jabatan Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Direktorat Sosialisasi dan Kelembagaan Penempatan, 2010.
- Migrant Care, *Memastikan RUU PPILN Mengadopsi Standar HAM dan Perburuhan Internasional*,
- Tim Peneliti The Institute for Ecosoc Rights, *Atase Tenaga Kerja dan Perlindungan TKI, antara Indonesia, Singapura dan Malaysia*, The Institute for Ecosoc Rights bekerjasama dengan Tifa Foundation, 2010,
- Umu Hilmy, *Urgensi Perubahan UU Nomor: 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri*, RDP

antara Pakar dengan Panja Pekerja Indonesia Komisi IX tanggal 16 Desember 2010.

### III. INTERNET

Academia.edu, Peran Kementerian Luar Negeri Dalam Upaya Perlindungan dan Penanganan TKI di Luar Negeri, [http://www.academia.edu/8238972/peran\\_kementerian\\_luar\\_negeri\\_dalam\\_upaya\\_perlindungan\\_dan\\_penanganan\\_TKI\\_di\\_luar\\_negeri](http://www.academia.edu/8238972/peran_kementerian_luar_negeri_dalam_upaya_perlindungan_dan_penanganan_TKI_di_luar_negeri), diakses pada tanggal 10 Februari 2015.

BNP2TKI, *Jelang Akhir 2014 BNP2TKI Catat Remitansi TKI capai Rp 77,47 Trilyun*, diunduh dari: <http://www.bnp2tki.go.id/read/9719/Jelang-akhir-2014-BNP2TKI-Catat-Remitansi-TKI-Capai-Rp-7747-Trilyun.html>.

----- *Kementerian Luar Negeri Lakukan Perbaikan Pelayanan Hukum Terhadap TKI Bermasalah*, [http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data\\_13-10-2014\\_093122\\_Pengumuman\\_Kemenlu\\_Okt\\_2014.pdf](http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data_13-10-2014_093122_Pengumuman_Kemenlu_Okt_2014.pdf), .

Data Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Indonesia Berdasarkan Status Perkawinan dan Pendidikan, Periode 1 Januari – 31 Desember 2014, jumlah lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 162.731 (37,86%) sedangkan jumlah lulusan Sekolah Dasar (SD) sebanyak 138.821 (32,29%), [www.bnp2tki.go.id](http://www.bnp2tki.go.id).

Edward Pratama, diunduh dari <http://edoedwardpratama.blogspot.com/2013/03/pengertian-hak-dan-kewajiban-warga.html>, 19 Maret 2013.

Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. *DPR Ratifikasi Konvensi Internasional Pekerja Migran*. Diunduh dari: [http://www.kemlu.go.id/\\_layouts/mobile/PortalDetail-NewsLike.aspx?l=id&ItemID=d3d2e47a-d025-410c-97f6-e460e82ce4ff](http://www.kemlu.go.id/_layouts/mobile/PortalDetail-NewsLike.aspx?l=id&ItemID=d3d2e47a-d025-410c-97f6-e460e82ce4ff).

Rahman Fathor, *Menghakimi TKI: Mengurai Benang Kusut Perlindungan TKI*, Penerbit Pensil-324, Jakarta, 2011, Hlm. 129-130, diunduh dari <http://fh.unram.ac.id/wp-content/uploads/2014/07/TINJAUAN-YURIDIS-MENGENAI-PERLINDUNGAN-PEMERINTAH-TERHADAP-TKI-YANG-MENINGGAL-DUNIA-DI-NEGARA-TUJUAN.pdf>.

#### **IV. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu .

Kepres No. 108 Tahun 2003 tentang Organisasi Perwakilan RI di Luar Negeri.

Permenakertrans Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.

Permenakertrans No. PER.12/MEN/X/2011 tentang Atase Ketenagakerjaan.

Konvensi PBB tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Keluarganya Tahun 1990.