

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Meningkatnya jumlah pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri merupakan salah satu dampak kurangnya lapangan pekerjaan di dalam negeri. Oleh karena itu, menjadi pekerja di luar negeri merupakan salah satu solusi yang ditempuh oleh sebagian warga negara, sebagai upaya memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Negara juga diuntungkan oleh keberadaan para pekerja Indonesia di luar negeri yang telah menjadi penyumbang devisa nomor dua terbesar setelah sektor minyak dan gas (migas). Berdasarkan data Bank Indonesia, devisa negara yang dihasilkan melalui penempatan pekerja Indonesia di luar negeri pada tahun 2008 mencapai USD 6,6 Miliar, tahun 2009 USD 6 Miliar, dan sampai Semester I tahun 2010 USD 3,3 Miliar.

Setiap tahun, sekitar 450.000 warga negara Indonesia (WNI) berangkat ke luar negeri sebagai pekerja. Tidak kurang dari empat juta WNI yang bekerja sebagai pekerja Indonesia di luar negeri, 70 persen di antaranya adalah perempuan, dan mayoritas bekerja di sektor domestik. Dari jumlah tersebut, diperkirakan 60 persen dikirim dengan tidak melalui prosedur atau ilegal.<sup>1</sup>

Pengiriman pekerja Indonesia ke negara lain, belum disertai dengan adanya sistem penempatan dan perlindungan yang kuat dan menyeluruh, yang dapat menjawab persoalan calon pekerja Indonesia di luar negeri/pekerja Indonesia di luar negeri, baik selama prapenempatan, 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.

Lemahnya sistem perlindungan pekerja Indonesia di luar negeri, juga mengakibatkan terjadinya peningkatan kasus kekerasan yang sebagian besar dialami oleh perempuan. Data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) terkait dengan pemulangan pekerja Indonesia di luar negeri melalui Terminal Khusus menunjukkan, setiap tahun sedikitnya 25.000 pekerja Indonesia di luar negeri mengalami masalah. Konsorsium Pembela Buruh Migran (Kopbumi) mencatat, bahwa pada tahun 2001, terdapat 2.234.143 pekerja Indonesia di luar negeri mengalami kasus, 33 di antaranya meninggal dunia. Tahun 2002 tercatat 1.308.765 pekerja Indonesia di luar negeri mengalami kasus, 177 di antaranya meninggal dunia. Tahun 2005 hingga 2006 terdapat 300 pekerja Indonesia meninggal di luar negeri. Pada tahun 2008, Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Malaysia menemukan adanya 513 pekerja Indonesia di luar negeri meninggal di Malaysia, dan tahun 2009 Migrant Care mencatat, 1000 lebih pekerja Indonesia meninggal di luar negeri.<sup>2</sup>

Sebagai upaya memberikan perlindungan terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik

---

<sup>1</sup> Dikutip dari naskah tentang TKI yang disusun oleh Ecosoc Rights dkk., Jakarta, 2010.

<sup>2</sup> *Ibid.*

Indonesia (DPR RI) telah membentuk Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU No. 39 Tahun 2004). Pemerintah juga menetapkan Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Inpres No. 6 Tahun 2006) dalam rangka mengoptimalkan upaya perlindungan terhadap TKI dan membentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Dalam tataran peraturan pelaksanaan, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 22 Tahun 2014 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri namun, kebijakan-kebijakan tersebut tidak efektif dalam meningkatkan pelayanan dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Belum efektifnya sistem perlindungan terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri, berakar pada substansi UU Nomor 39 Tahun 2004 yang lebih banyak mengatur soal tata niaga penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, daripada mengatur perlindungan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Selain itu, ketidakjelasan kewenangan antarlembaga dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 telah memunculkan konflik kelembagaan antara Kemenakertrans dan BNP2TKI.<sup>3</sup> Pemerintah juga belum menjalankan seluruh perintah UU Nomor 39 Tahun 2004 untuk membuat peraturan pelaksanaan dengan tidak mengeluarkan satupun Peraturan Pemerintah (PP).

Secara keseluruhan, lemahnya perlindungan yang diberikan oleh Pemerintah kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri, pada dasarnya karena, *pertama*, belum efektifnya sistem perlindungan yang dibuat dan dijalankan oleh Pemerintah. *Kedua*, lemahnya koordinasi antarpihak yang masih cenderung ego sektoral. *Ketiga*, perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri belum sepenuhnya menjadi semangat yang mendasari penyusunan dan pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan. *Keempat*, Peran Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang lebih dominan dalam Penempatan dan Perlindungan dibandingkan peran Pemerintah Daerah. Untuk itu, guna memberikan kepastian hukum dalam melindungi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri secara menyeluruh, perlu segera dilakukan perubahan mendasar terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari pemaparan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah mendasar dalam perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, sebagai berikut:

### **1. Ketidakpastian hukum**

UU Nomor 39 Tahun 2004 mengandung ketidakpastian hukum, diantaranya adanya ketidakjelasan subjek hukum, inkonsistensi pengaturan, ketidaksinkronan isi kaedah hukum dengan sanksinya, dan terjadi tumpang tindih pengaturan.

### **2. Ketidakefektifan hukum**

---

<sup>3</sup> *Ibid.*

Pembagian tugas dan wewenang antarinstansi yang tidak proporsional, di mana pihak swasta justru mendapat peran yang lebih besar dibanding Pemerintah dalam menangani Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

3. Sistem perlindungan dan pengelolaan yang kurang berpihak kepada Pekerja Indonesia  
Adanya ketidakjelasan pihak yang bertanggung jawab pada masa prapenempatan, masa penempatan, dan pascapenempatan, 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.

### C. Tujuan dan Kegunaan

Tujuan dan kegunaan dilakukannya penggantian UU Nomor 39 Tahun 2004 adalah:

1. Untuk memberikan kepastian hukum kepada seluruh para pihak
2. Untuk memberikan solusi atas ketidakefektifan hukum dalam perlindungan Pekerja Indonesia
3. Untuk membangun sistem perlindungan dan pengelolaan sejak prapenempatan, masa penempatan, sampai dengan pascapenempatan yang berpihak kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya.

### D. Metode Pendekatan

Berdasarkan identifikasi masalah sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka kegiatan penyusunan naskah akademik (NA) ini termasuk ke dalam penelitian hukum normatif dan menggunakan metode penelitian normatif.<sup>4</sup> Penelitian bersifat *deskriptif analitis* yakni menggambarkan secara keseluruhan obyek yang diteliti secara sistematis dengan menganalisis data-data yang diperoleh. Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan normatif. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah bahan pustaka yang berupa data sekunder sebagai sumber utamanya. Data sekunder mencakup:<sup>5</sup>

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, dan terdiri dari norma (dasar) atau kaidah dasar serta norma yang lain yang mengatur tentang masalah ketenagakerjaan.
2. Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti misalnya, rancangan undang-undang, hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, tesis, disertasi, jurnal dan seterusnya.
3. Bahan hukum tertier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder; contohnya adalah kamus, ensiklopedia, dan seterusnya.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan wawancara dengan pakar, akademisi serta seluruh *para pihak* terkait seperti pihak Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi; Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, BNP2TKI, Komisi Nasional (Komnas) Perempuan,

---

<sup>4</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, CV. Rajawali, Jakarta, 1990, hlm. 15.

<sup>5</sup> *Op. cit* hlm 14 – 15.

Kementerian Luar Negeri, Kementerian Dalam Negeri, dan berbagai organisasi sosial kemasyarakatan serta lembaga swadaya masyarakat yang terlibat langsung dalam advokasi dan penanganan kasus terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIK

#### A. Kajian Teoritis

##### 1. Definisi Konsep

Definisi konsep tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan masyarakat (Pasal 1 angka 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Konsep Tenaga kerja dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tersebut lebih menitikberatkan kepada tenaga kerja yang bekerja di dalam negeri, sementara Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang merupakan warga Negara Indonesia, dapat melakukan pekerjaan dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya sendiri maupun masyarakat, yang terlibat dalam aktivitas pekerjaan dengan *remunerasi* (mendapatkan imbalan gaji, upah, dsb) di suatu negara, dimana dia bukan merupakan warga negara tersebut<sup>6</sup> dan telah memenuhi syarat untuk dapat bekerja di luar negeri dalam suatu hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak antara pekerja Indonesia dan pengguna.

Dalam konteks sosial dan konsep perburuhan internasional, pekerja Indonesia terkait erat dengan keluarganya dimana pengertian keluarga di sini mengacu pada 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 menjadi tanggungan mereka yang dianggap sebagai anggota keluarga menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>7</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.

Ketika seorang pekerja Indonesia 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, maka pekerja Indonesia ini disebut pekerja Indonesia mandiri. Adapun pekerja Indonesia 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, dikategorikan sebagai pekerja Indonesia yang bermasalah. Pekerja Indonesia yang bermasalah dengan hukum bisa mendapatkan bantuan hukum berupa segala

---

<sup>6</sup> Dikutip dari draf usulan naskah akademik yang disusun oleh Ecosoc Rights dkk., Jakarta, 2010

<sup>7</sup> Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota keluarganya.

upaya pendampingan, konsultasi dan pembelaan hukum kepada pekerja Indonesia dan/atau keluarganya yang sedang menghadapi masalah pada masa prapenempatan, penempatan, dan pascapenempatan di luar negeri.

Definisi konsep lainnya adalah pekerja Indonesia di bawah umur, dimana mereka berumur kurang dari 18 tahun atau kurang dari umur minimum yang dipersyaratkan untuk bekerja di luar negeri. Pekerja Indonesia di bawah umur ini juga dikategorikan sebagai salah satu kelompok rentan; yaitu pekerja Indonesia yang membutuhkan perlindungan khusus dari negara, terlebih bila mengingat kualitas perlindungan pemerintah negara tujuan yang semakin rendah, karena karakter atau sifat pekerjaannya, kualifikasi persyaratan yang dimiliki, dan/atau keberadaannya di daerah perbatasan, yang membuat mereka rentan terhadap pelanggaran hak asasi manusia. Yang tergolong kelompok rentan di sini diantaranya adalah pekerja Indonesia yang bekerja di sektor domestik dan *entertainment*, pekerja Indonesia yang tidak berdokumen, pekerja Indonesia dibawah umur, dan pekerja Indonesia yang berada di daerah perbatasan.

Untuk seseorang yang berada atau sedang dalam proses pelatihan kerja secara utuh dan terpadu di luar negeri oleh lembaga pelatihan kerja atau perusahaan atau instansi pemerintah atau lembaga pendidikan di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur dan/atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu, dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja magang (Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pemagangan di Luar Negeri).

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 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.

Selanjutnya, terkait dengan definisi Perjanjian Tertulis (Bilateral). Perjanjian ini sering disebut juga sebagai persetujuan, karena kedua belah pihak setuju untuk melakukan sesuatu. Perjanjian ini dapat ditinjau dari sudut hukum privat dan hukum publik.<sup>8</sup> Dalam hukum publik, *perjanjian* di sini merujuk kepada Perjanjian Internasional. Saat ini, di masyarakat internasional, perjanjian internasional memainkan peranan yang sangat penting dalam mengatur kehidupan dan pergaulan antarnegara. Perjanjian Internasional pada hakekatnya merupakan sumber hukum internasional yang utama untuk mengatur kegiatan negara-negara atau subjek hukum internasional lainnya. Perjanjian Tertulis (Bilateral) merupakan persetujuan atau kesepakatan yang dibuat antara dua negara dalam bentuk tertulis yang mengikat kedua negara tersebut.

## **2. Konsep Pelindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri**

### **a. Konsep Perlindungan Hukum**

Salah satu tujuan dari Negara sebagaimana yang tertuang pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 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).

Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, diatur mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan layak bagi setiap warga negara yang harus dipenuhi oleh Negara. Hak Pekerja Indonesia juga terdapat dalam Pasal 28C yang mengatur mengenai hak setiap orang untuk mendapatkan pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan untuk meningkatkan kualitas hidupnya.

Selanjutnya Pasal 28D UUD NRI 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum dan berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja. Kebebasan untuk memeluk agama dan beribadat menurut agama juga diatur dalam Pasal 28E beserta kebebasan untuk berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Hak mendasar bagi pekerja di luar negeri dan sekarang

---

<sup>8</sup> <http://www.jdih.bpk.go.id/informasihukum/Perjanjian.pdf> yang didownload pada tanggal 7 Februari 2011

menimbulkan banyak persoalan adalah hak untuk berkomunikasi dan mendapatkan informasi sebagaimana diatur dalam Pasal 28F.

Hak-hak para pekerja Indonesia yang terdapat dalam konstitusi tentunya harus menjadi pedoman dalam melakukan penggantian terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Dalam perlindungan hukum yang merupakan bagian spesifik dari arti perlindungan secara luas. Adapun yang dimaksud dengan perlindungan hukum tersebut adalah:<sup>9</sup>

1. Perlindungan terhadap harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap HAM yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenang-wenangan.
2. 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.
3. Kumpulan peraturan atau kaidah yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.

Bentuk perlindungan hukum ada dua macam yaitu:<sup>10</sup>

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 penggantian terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004, maka substansi yang harus ada dalam peraturan adalah: <sup>11</sup>

- 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) Mengenakan sanksi bagi pihak yang wajib memenuhi hak, tetapi tidak melaksanakan.
- 5) Mengatur prosedur untuk mendapatkan hak.
- 6) Mengadakan suatu lembaga tempat mengajukan keberatan ketika haknya tidak dipenuhi.

---

<sup>9</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.

<sup>10</sup> *Ibid*, hal 10

<sup>11</sup> *Op cit*.



- 7) Mencantumkan waktu maksimal untuk memenuhi hak setelah *mengajukan keberatan*. Untuk ketentuan ini dapat diwujudkan dalam peraturan pelaksanaannya baik peraturan pemerintah maupun peraturan presiden.

#### **b. Prinsip dan Asas Perlindungan Hukum**

- 1) Negara wajib melindungi setiap warga negaranya dimanapun mereka berada dan apapun yang mereka kerjakan. Dalam Pasal 18 UU Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, Pemerintah Republik Indonesia melindungi kepentingan warga negara atau badan hukum Indonesia yang menghadapi permasalahan hukum dengan perwakilan negara asing di Indonesia. Pada Pasal 19b menyatakan Perwakilan RI berkewajiban untuk memberikan pengayoman, perlindungan, dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri.

Jika melihat kepada UU Nomor 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.<sup>12</sup> Perlindungan pekerja Indonesia lebih mengarah pada perlindungan yang lebih substansial demi peningkatan kesejahteraan pekerja Indonesia dan keluarga pekerja Indonesia yang didasarkan pada 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.

- 2) 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 (bilateral agreemen) dengan negara penerima yang belum memiliki peraturan perundang-undangan bagi Tenaga Kerja Asing atau dengan negara penerima yang sudah memiliki peraturan perundang-undangan bagi Tenaga Kerja Asing.

#### **c. Prapenempatan**

Masa prapenempatan merupakan keadaan dimana proses sebelum pekerja Indonesia ditempatkan di negara penerima. Tahapan ini merupakan proses awal untuk penempatan pekerja Indonesia ke luar negeri, termasuk di dalamnya kegiatan rekrutmen yang dilakukan

---

<sup>12</sup> Artikel ILO, "Memerangi Kerja Paksa dan Perdagangan Pekerja Migran Indonesia", didownload tanggal 2 september 2010.

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, dilakukan verifikasi data calon pekerja Indonesia, apakah sudah sesuai dengan syarat sebagai calon pekerja Indonesia, termasuk tes kesehatan dan psikologi bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Kemudian setelah secara administrasi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri tersebut dinyatakan lulus dan memenuhi syarat, maka tahap selanjutnya dilakukan pelatihan dimana bahan dan lamanya pelatihan ditentukan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan tujuan Negara Timur Tengah, lamanya pelatihan minimal 200-400 jam berdasarkan Keputusan Dirjen Binallatas No.Kep163/Lattas/XI/2009 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pelatihan dan Sertifikasi CTKI PLRT penempatan kawasan Timur Tengah untuk CTKI berpengalaman dan non berpengalaman. Pekerja Indonesia yang sudah mengikuti pelatihan, bisa mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP). Pada tahap ini, pelaksanaan 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.

#### **d. 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. Melalui proses pendataan yang demikian, dapat diketahui lebih awal setiap permasalahan yang menimpa pekerja Indonesia di luar negeri.

#### **e. Pascapenempatan**

Masa pascapenempatan, 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 pascapenempatan ini, pemerintah melalui Disnaker Kab/Kota daerah asal pekerja Indonesia mempersiapkan program reintegrasi sosial dan ekonomi untuk pekerja Indonesia setelah kembali ke daerah asal. Program ini dilakukan dalam bentuk pelayanan permodalan bagi mantan pekerja Indonesia, 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.

**f. Pendanaan dan Jaminan Sosial bagi Pekerja Indonesia**

Mengingat tidak sedikit Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang tidak mampu membayar semua biaya untuk mengurus dokumen-dokumen identitas dan keperluan pendidikan/pelatihan, maka menjadi wewenang pemerintah/daerah untuk menjaminnya. Dalam hal ini pemerintah daerah dapat melakukan berbagai upaya untuk membantu calon pekerja Indonesia dan/atau pekerja Indonesia, misalnya dalam bentuk bantuan keuangan, pinjaman tanpa bunga atau dengan bunga sangat ringan atau subsidi, Kredit Usaha Rakyat (KUR), tergantung kondisi dan kemampuan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Pemerintah berwenang menjamin adanya bantuan keuangan apabila keperluan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dalam persiapan kerja ke luar negeri kurang. Saat ini pemerintah juga terus mengupayakan meminimalisir beban biaya yang harus dikeluarkan TKI melalui pemvicaraan langsung dengan pemerintah negara penerima untuk menekan beban biaya yang selama ini ditanggung TKI seperti biaya pelatihan yang akan dialihkan menjadi beban pengguna, biaya sertifikasi kompetensi yang akan menjadi tanggungjawab pemerintah,

penghapusan fee penempatan bagi PPTKIS maupun pihak agency dalam struktur biaya penempatanTKI. Pemerintah berkewajiban menjalankan wewenang ini, yaitu menjalankan dan mempraktikkan perlindungan yang mendorong terwujudnya kesejahteraan masyarakat sebagaimana amanat Konstitusi.

Pemerintah juga wajib memberikan jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan jaminan sosial meliputi kesehatan, keselamatan kerja, kesehatan reproduksi dan kematian yang berlaku sejak prapenempatan, penempatan dan pascapenempatan. Dalam UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, memberikan perlindungan terhadap pekerja Indonesia. Undang-undang tersebut menyebutkan bahwa pekerja berhak memperoleh perlindungan dan jaminan dalam bentuk santunan, berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang, dan pelayanan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Secara legal jaminan sosial kepada masyarakat sebagai bentuk pemenuhan hak asasi warga negara ini, juga tercantum dalam UUD NRI 1945 Pasal 28H ayat 3. Lebih lanjut tuntutan untuk mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat, khususnya yang tidak mampu tertuang pada Pasal 34 ayat 2.

Pada dasarnya, tugas Pemerintah dan masyarakat tidak berhenti sampai pada perlindungan selama pengurusan kerja pekerja Indonesia ke luar negeri saja, namun upaya memberikan pendidikan dan pemberdayaan serta pekerjaan dan penghidupan yang layak juga wajib menjadi agenda Pemerintah dalam mencapai kesejahteraan mantan pekerja Indonesia dan masyarakat pada umumnya. Program jaminan sosial yang diberikan berada dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang memberikan perlindungan terhadap kesejahteraan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan tetap diawasi oleh negara.

### **3. Pekerja Indonesia**

Pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri digolongkan atas kepemilikan dokumen, yaitu pekerja Indonesia berdokumen dan tidak berdokumen. Pekerja Indonesia yang memiliki dokumen lengkap dan sah serta direkrut melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan merupakan pekerja Indonesia berdokumen<sup>13</sup>, sementara pekerja Indonesia tidak berdokumen adalah pekerja Indonesia yang tidak memiliki dokumen lengkap atau dokumen jati dirinya dipalsukan dan atau yang direkrut dengan tidak melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan<sup>14</sup>. Selain itu juga dapat dikelompokkan berdasarkan Profesi; a) pekerja Indonesia yang memiliki keterampilan (*skilled*) dan b) pekerja Indonesia tidak memiliki keterampilan (*unskilled*).

#### **Hak dan Kewajiban Pekerja Indonesia**

---

<sup>13</sup> Diambil dari bahan Draf Naskah akademik Ecosoc Rights, 2010

<sup>14</sup> Ibid

Hak merupakan tuntutan yang sifatnya asasi yang dimiliki oleh semua orang. Seseorang dapat menuntut sesuatu yang menjadi kebutuhan pribadinya sesuai dengan keadilan, moralitas dan legalitas. Setiap manusia mempunyai hak untuk berbuat, menyatakan pendapat, memberikan sesuatu kepada orang lain dan menerima sesuatu dari orang lain atau lembaga tertentu.<sup>15</sup>

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 merupakan sesuatu yang wajib dilaksanakan, keharusan (sesuatu hal yang harus dilaksanakan)<sup>16</sup>.

Dalam upaya perlindungan pekerja Indonesia, Negara harus memahami apa yang menjadi hak dan kewajiban pekerja Indonesia agar tujuan perlindungan dapat terlaksana dengan baik sehingga tercapai kesejahteraan bagi pekerja Indonesia dan anggota keluarganya. Dalam Konvensi Internasional Tahun 1990 tentang perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota keluarganya diyakini bahwa hak buruh migran dan anggota keluarganya belum diakui secara memadai dimanapun juga, dan karenanya membutuhkan perlindungan Internasional yang layak. Konvensi ini dapat dijadikan salah satu referensi karena bersifat multilateral yang mengikat bagi Negara yang ikut meratifikasi. Konvensi Internasional 1990 tidak saja memberikan perlindungan terhadap hak buruh migran itu sendiri, namun juga melindungi seluruh hak anggota keluarga buruh migrant. Perlindungan hak yang diberikan kepada buruh migran itu seperti tersebut dibawah ini:

a) Hak buruh migran sesuai dengan Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak-hak Buruh Migran dan Anggota keluarganya.

Setiap buruh migran dan anggota keluarganya memiliki hak-hak yang meliputi,

- 1) Hak untuk bekerja di luar negeri
- 2) Hak untuk memasuki dan tinggal di negara tujuan
- 3) Hak atas hidup yang harus dilindungi oleh hukum
- 4) Hak untuk tidak dapat dijadikan sasaran penyiksaan atau perlakuan atau penghukuman yang kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat
- 5) Hak untuk tidak diperbudak
- 6) Hak untuk tidak diwajibkan melakukan kerja paksa atau kerja wajib
- 7) Hak atas kebebasan berfikir, berkeyakinan, dan beragama
- 8) Hak untuk berpendapat
- 9) Hak atas kebebasan dan keamanan
- 10) Hak atas perlindungan yang efektif oleh Negara terhadap tindak kekerasan, kerugian fisik, ancaman dan intimidasi, baik yang dilakukan oleh pejabat publik maupun perseorangan, kelompok ataupun lembaga

---

<sup>15</sup> <http://syehaceh.wordpress.com/tag/hak/>, didownload tanggal 9 Februari 2011

<sup>16</sup> <http://id.wikipedia.org/wiki/Hak>, didownload tanggal 9 Februari 2011

- 11) Hak untuk tidak dapat dijadikan sasaran penangkapan atau penahanan yang sewenang-wenang; kecuali berdasarkan alasan-alasan yang sah, dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh hukum
  - 12) Hak untuk tidak dihancurkan paspor atau dokumen yang setara milik pekerja Indonesia
  - 13) Hak untuk tidak boleh menjadi sasaran upaya pengusiran atau pengeluaran kolektif. Setiap kasus pengusiran harus diperiksa dan diputuskan satu persatu
  - 14) Hak untuk memperoleh upaya bagi perlindungan dan bantuan pejabat konsuler atau diplomatik dari Pemerintah
  - 15) Hak untuk diakui dimanapun sebagai pribadi dimuka hukum
  - 16) Hak untuk tidak mendapatkan perlakuan yang kurang baik di negara tempat Pekerja Indonesia bekerja dalam hal penggajian dan:
    - a) Kondisi kerja lainnya, yakni uang lembur, jam kerja, istirahat mingguan, liburan dengan gaji, keselamatan, kesehatan, pemutusan hubungan kerja, dan kondisi apapun yang menurut hukum dan praktek nasional dicakup dalam istilah ini.
    - b) Persyaratan kerja lainnya, yakni usia minimum untuk bekerja, pembatasan pekerjaan rumah, dan hal-hal lain yang menurut hukum dan praktek nasional dianggap sebagai persyaratan kerja;
  - 17) Hak untuk berserikat dan mengambil bagian dalam pertemuan dan kegiatan serikat pekerja dan perkumpulan lain
  - 18) Hak untuk mendapatkan layanan kesehatan termasuk kesehatan reproduksi
  - 19) Hak untuk mentransfer dan menyimpan uang di bank
  - 20) Hak untuk berlibur
  - 21) Hak atas kebebasan untuk bergerak di wilayah negara tempat bekerja dan kebebasan untuk memilih tempat tinggalnya dalam wilayah tersebut
  - 22) Hak untuk mendapatkan hak politik, berpartisipasi dalam masalah pemerintahan untuk memilih dan dipilih pada pemilihan umum, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan
  - 23) Hak atas persamaan perlakuan sama dengan warga negara dari negara tempatnya bekerja
  - 24) Hak atas tempat tinggal atau fasilitas umum dan sosial budaya
  - 25) Hak untuk memilih pekerjaan
  - 26) Hak atas peningkatan kapasitas diri baik melalui pendidikan formal maupun informal
  - 27) Hak memiliki keterampilan
  - 28) Hak untuk menikah atau memiliki pasangan hidup sesuai dengan pilihan orientasi seksual.
- b) Kewajiban buruh migran berdasarkan Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak-hak Buruh Migran dan anggota keluarganya yang telah diratifikasi menjadi UU 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). Selain hak yang melekat pada buruh migran, juga terdapat kewajiban yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh buruh migran antara lain:

- 1) Untuk menghormati hak atau nama baik orang lain;
- 2) Melindungi keamanan nasional atau ketertiban umum negara-negara yang bersangkutan atau ketertiban umum (*order publik*) atau kesehatan atau moral umum;
- 3) Mencegah propaganda perang;
- 4) Mencegah upaya yang mendorong kebencian berdasarkan kebangsaan, ras atau keagamaan yang merupakan penghasutan untuk melakukan diskriminasi, permusuhan dan tindak kekerasan.

c) Hak dan Kewajiban Anggota Keluarga

Selain dari hak dan kewajiban yang dimiliki oleh buruh migran, anggota keluarga buruh migran juga memiliki hak yang melekat dengan kewajiban mereka, sama seperti dengan yang telah disebutkan di atas.

- d) Selain Konvensi PBB 1990 yang telah diratifikasi menjadi UU 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) yang memberikan acuan tentang hak dan kewajiban buruh migran, ada beberapa Hak Buruh Migran berdasarkan Konvensi Internasional (ILO) yang juga mencantumkan prinsip fundamental dan hak di tempat kerja seperti yang disebutkan pada tabel 1 dibawah ini.

**Tabel I. Konvensi ILO tentang Prinsip Fundamental dan Hak di Tempat Kerja**

No	Prinsip Fundamental dan Hak di Tempat Kerja	Konvensi yang Relevan
1	Kebebasan untuk berserikat dan bernegosiasi secara kolektif	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Hak untuk Berorganisasi</li> <li>❖ Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak untuk Berorganisasi dan Bernegosiasi Secara Kolektif</li> </ul>
2	Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja yang diwajibkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930 tentang Kerja Paksa</li> <li>❖ Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa</li> </ul>
3	Penghapusan pekerja anak	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 tentang</li> </ul>

		Usia Minimum ❖ Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999 tentang Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak
4	Penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan	❖ Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Upah yang Sama ❖ Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan

Empat (4) area prinsip fundamental dan hak pekerja di tempat kerja yang tertuang dalam Deklarasi ILO tentang Prinsip Fundamental dan Hak di Tempat Kerja, berlaku untuk semua pekerja tanpa memandang kebangsaan dan status sebagai pekerja migran.

Berikut adalah hak-hak pekerja migran sesuai dengan prinsip fundamental.

**Tabel 2. Hak Pekerja Migran Sesuai Prinsip Fundamental**

No.	Prinsip Fundamental	Hak Pekerja Migran
1.	Kebebasan untuk berserikat dan bernegosiasi secara kolektif	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Membentuk dan bergabung dalam serikat pekerja migran</li> <li>❖ Terlibat dalam negosiasi kolektif terkait dengan hal-hal yang mempengaruhi kondisi kerja pekerjaan</li> <li>❖ Memilih perwakilan</li> <li>❖ Menggunakan sarana/media untuk arbitrase dan perdamaian dalam penyelesaian perselisihan</li> <li>❖ Mogok</li> <li>❖ Hak atas kebebasan dan keamanan pribadi</li> <li>❖ Bebas dari penangkapan dan penahanan semena-mena</li> <li>❖ Kebebasan untuk berpendapat dan berekspresi dan secara khusus bebas untuk mempertahankan pendapat tanpa campur tangan</li> <li>❖ Hak untuk mencari, menerima dan memberi informasi, serta gagasan melalui media manapun tanpa pembatasan hak untuk berkumpul</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Hak untuk diadili secara adil oleh pengadilan yang independen dan tidak memihak</li> <li>❖ Hak atas perlindungan hak milik serikat pekerja</li> </ul>
2.	Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja yang diwajibkan	<p>Bekerja harus didasarkan atas pilihan dan insentif, bukan didasarkan atas paksaan atau ancaman. Implikasinya, di antaranya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Pekerja migran tidak boleh dipaksa bekerja di bawah ancaman hukuman</li> <li>❖ Pekerja migran secara fisik tidak boleh dikurung</li> <li>❖ Pekerja migran dapat mengakhiri atau diakhiri pekerjaannya sesuai dengan ketentuan hukum nasional</li> <li>❖ Pendisiplinan terhadap pekerja migran yang melanggar aturan di tempat kerja tidak boleh dilakukan dalam bentuk kerja paksa</li> <li>❖ Pekerja migran yang terlibat dalam kegiatan mogok yang sah menurut undang-undang tidak boleh diminta bekerja secara paksa</li> </ul>
3.	Penghapusan pekerja anak	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Anak dibawah usia 15 tahun tidak diperbolehkan bekerja. Bila terpaksa bekerja, jam kerja tidak boleh lebih dari jam usai sekolah</li> <li>❖ Pekerjaan berbahaya tidak boleh dilakukan oleh anak-anak di bawah usia 18 tahun</li> <li>❖ Untuk memonitor usia anak, negara dituntut untuk membuat sistem registrasi kelahiran</li> <li>❖ Hak anak-anak pekerja migran untuk mendapatkan akte kelahiran</li> <li>❖ Hak bagi anak pekerja migran atau pekerja migran anak untuk bebas dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk anak</li> </ul>
4.	Penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan	Larangan diskriminasi berdasarkan seks, ras, agama, etnis, status perkawinan, dll

Menurut standar internasional yang ada dalam Konvensi ILO dan Konvensi Perlindungan Buruh Migran dan Keluarganya, dalam seluruh proses migrasi pekerja migran terdapat hak-hak pekerja migran yang semestinya dipenuhi. Berikut adalah hak-hak pekerja migran selama proses migrasi.

**Tabel 3. Hak Pekerja Migran Selama Proses Migrasi**

No.	Proses Migrasi	Hak Pekerja Migran
1.	Pra pemberangkatan dan perjalanan ke negara tujuan	
	1.1. Pemberian informasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Mendapatkan informasi tentang kondisi kerja dan kehidupan di negara tujuan.</li> <li>❖ Informasi disediakan dengan cara yang bisa diakses calon pekerja migran dan diberikan dalam bahasa yang bisa dipahami para pekerja migran.</li> <li>❖ Informasi diberikan secara cuma-cuma</li> <li>❖ Ada tindakan tegas terhadap mereka yang memberikan informasi tidak benar terkait dengan migrasi pekerja migrant</li> </ul>
	1.2. Perekrutan	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Perekrutan pekerja migran dilakukan oleh: badan pemerintah, majikan yang prospektif, dan agen tenaga kerja yang resmi/terakreditasi</li> <li>❖ Majikan dan agensi perekrut tenaga kerja harus mendapat ijin dari lembaga pemerintah</li> <li>❖ Monitoring dan pengawasan ketat terhadap majikan dan agen perekrut untuk mencegah terjadinya hal-hal berikut: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. tingginya biaya perekrutan yang dibebankan kepada pekerja migran</li> <li>2. kecurangan dalam pembuatan dan pelaksanaan kontrak</li> <li>3. pemberian informasi yang tidak benar</li> <li>4. pelanggaran atas ketentuan imigrasi atau penempatan pekerja migran tanpa dokumen</li> </ol> </li> <li>❖ Pemberian ijin pada agen diberikan hanya untuk sektor kerja tertentu</li> <li>❖ Pekerja migran tidak dikenakan biaya perekrutan. Walaupun ada biaya yang dibebankan pada pekerja migran, jumlahnya harus sangat terbatas</li> <li>❖ Majikan dan agen dilarang melakukan pemotongan gaji pekerja migran.</li> </ul>
	1.3. Penandatanganan kontrak	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Sebelum berangkat ke negara tujuan, pekerja migran berhak untuk mendapatkan perjanjian kerja tertulis yang berisi tentang pekerjaan, ruang lingkup pekerjaan, kondisi kerja, besarnya upah/gaji dan jangka waktu</li> </ul>

		<p>berlangsungnya kontrak.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Perjanjian kerja dan dokumen lainnya ditulis dalam bahasa yang dimengerti pekerja migran. Bila yang bersangkutan berpendidikan rendah, maka isi kontrak harus dijelaskan pada yang bersangkutan</li> <li>❖ Perjanjian kerja dan ijin kerja tidak boleh melanggar hak pekerja migran yang dijamin dalam konvensi. Misalnya, tidak boleh ada ketentuan yang melarang pekerja migran untuk masuk dalam serikat pekerja, untuk tidak menikah, untuk hamil atau mewajibkan pekerja migran untuk tes kehamilan secara berkala</li> </ul>
	1.4. Tes dan pelayanan kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Pekerja migran berhak atas tes dan pelayanan kesehatan sebelum berangkat, selama dalam perjalanan dan ketika sampai di negara tujuan</li> <li>❖ Pekerja migran tidak dipaksa/diwajibkan untuk menjalani tes kesehatan yang tidak terjaga kerahasiaannya, seperti test kehamilan, tes HIV/AIDS, dll.</li> <li>❖ Pekerja migran tidak dihilangkan haknya untuk bekerja ketika positif hamil atau mengidap HIV/AIDS</li> </ul>
	1.5. Pemberangkatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Pekerja migran – khususnya yang baru pertama kali ke luar negeri – berhak untuk mendapatkan pelayanan/bantuan dalam menghadapi proses terkait dengan proses perjalanan dan imigrasi.</li> <li>❖ Pelayanan diberikan secara cuma-cuma</li> <li>❖ Pekerja migran tidak membiayai sendiri pengeluaran yang dibutuhkan untuk perjalanan ke negara tujuan. Perekrut dan majikan wajib menanggung pengeluaran ini</li> <li>❖ Bila pekerja migran tidak memiliki kontrak dengan majikan atau berangkat dengan inisiatif sendiri, biaya perjalanan dibuat seminimum mungkin</li> </ul>
2.	Tiba di negara tujuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Hak untuk mendapatkan program orientasi yang diperlukan untuk menyesuaikan dengan kondisi di negara tujuan</li> <li>❖ Hak untuk terbebas dari kewajiban adat setempat</li> <li>❖ Hak untuk mendapatkan pelayanan secara cuma-cuma dalam menemukan pekerjaan yang sesuai</li> <li>❖ Hak untuk mendapatkan informasi dan pelayanan yang dibutuhkan untuk menyesuaikan dengan lingkungan baru</li> <li>❖ Hak untuk bebas dari diskriminasi dalam mendapatkan</li> </ul>

		akomodasi
3.	Selama bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja lokal terkait dengan kondisi kerja, termasuk gaji, keanggotaan dalam serikat buruh, akomodasi, jaminan sosial (dalam batas tertentu), pajak dan perlakuan di tempat kerja</li> <li>❖ Upah: 1) upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. Besaran upah ditentukan secara obyektif berdasarkan karakter pekerjaan (terkait dengan dengan keterampilan, pengetahuan, kondisi kerja dan tanggung jawab) dan tidak didasarkan pada jenis kelamin dan kebangsaan, 2) upah tidak di bawah standar, 3) upah dibayar langsung, 4) upah dikelola oleh pekerja</li> <li>❖ Perlakuan yang sama dengan pekerja dalam hal kondisi kerja, seperti: jam kerja, waktu istirahat, waktu lembur, hari libur, kesempatan belajar/ training, perlindungan dari bahan berbahaya, alat berbahaya, polusi getaran dan suara, perlindungan dari kekerasan fisik dan seksual, jaminan sosial, dan pelayanan lainnya</li> <li>❖ Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja</li> <li>❖ Hak atas peluang kerja dan untuk bertukar pekerjaan</li> <li>❖ Hak untuk bebas bergerak</li> <li>❖ Hak untuk mengakses keadilan</li> </ul>
4.	Pemulangan dan reintegrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Hak untuk tidak dideportasi dan di-PHK tanpa alasan sah</li> <li>❖ Hak untuk mendapatkan bantuan hukum bila di-PHK sewenang-wenang</li> <li>❖ Pekerja migran yang gagal bukan atas kesalahannya mereka tidak harus membayar sendiri biaya pemulangan ke negara asal</li> <li>❖ Hak untuk mendapatkan pembayaran upah, pengembalian upah yang dipotong, kompensasi hari libur yang tidak diambil, pembayaran kembali atas kontribusi untuk jaminan sosial</li> <li>❖ Akses atas keadilan dan bantuan hukum bila ada hak yang dilanggar</li> <li>❖ Hak untuk mendapatkan keamanan dan bebas dari pemerasan</li> <li>❖ Hak untuk mendapatkan perlindungan terkait dengan hasil</li> </ul>

		kerja dan kehidupan sosial
--	--	----------------------------

#### 4. Kelembagaan yang bertanggung jawab

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>17</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, pengawasan, dan pengelolaan pendanaan dan jaminan sosial bagi pekerja Indonesia. 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, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia seperti terdapat dalam UUD NRI 1945.

Kebijakan atau peraturan yang mengatur mengenai perlindungan bagi tenaga kerja dulu hanyalah UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melindungi tenaga kerja di dalam negeri saja. Sedangkan bagi tenaga kerja yang bekerja di luar negeri masih

---

<sup>17</sup> <http://abjaykutai.blogspot.com/2009/10/tugas-pembangunan-kelembagaan.html>, di download tanggal 8 Februari

belum dilindungi. Oleh karena itu, negara mengeluarkan UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia 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 Nomor 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 penempatan**

Pelaksana merupakan badan atau lembaga yang ditunjuk atau mendapat ijin 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 Nomor 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 Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri agar di bentuk BNP2TKI dengan Perpres.

Dalam Perpres Nomor 81 Tahun 2006 tentang BNP2TKI, menghapuskan Ditjen PPTKLN Kemenakertrans RI. Menurut UU Nomor 39 Tahun 2004 dan Perpres Nomor 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 Nomor 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 prapenempatan, 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. Pengawas**

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. 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 dibidang penempatan dan perlindungan TKI.

Kewenangan yang ada pada Pemerintah Daerah Provinsi, 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 Nomor 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, maupun kebudayaan semua berada di bawah koordinasi Perwakilan RI.

**d. Penyelenggara Program Jaminan Sosial Pekerja Indonesia**

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan suatu badan yang dibentuk berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku sah dan diakui keberadaannya untuk menjalankan suatu kegiatan pengumpulan dana dari sekelompok masyarakat yang menjamin terciptanya kesejahteraan bagi masyarakat. Badan yang bertanggung jawab sebagai pengelola pendanaan dan jaminan sosial bagi pekerja Indonesia akan diserahkan setelah ditemukan kejelasan dan kesepakatan bersama mengenai bentuk, jenis, dan pelaksanaannya. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 24 Tahun 2011 sebagai manifestasi lebih lanjut UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional memiliki mekanisme tersendiri yang telah diatur sedemikian rupa untuk melindungi jaminan sosial pekerja Indonesia di luar negeri. Hal terpenting yang harus menjadi perhatian adalah bahwa badan pengelola pendanaan dan jaminan sosial dapat memberikan kesejahteraan bagi pekerja Indonesia beserta keluarganya, dimana mekanisme pelaksanaannya berada di bawah pengawasan Pemerintah.

**e. Mekanisme Pengaduan, Pelaporan, dan Gugatan**

Pengaduan merupakan suatu bentuk penyampaian baik tertulis maupun secara lisan yang dilakukan oleh sekelompok masyarakat atas ketidaksenangan atau kegiatan yang melanggar norma dan aturan yang memberikan jaminan dalam hidup bermasyarakat. Dalam hubungan pekerja Indonesia dengan sistem perlindungan terhadap pekerja Indonesia di luar negeri, materi muatan pengaduan adalah peraturan atau hukum yang tidak dijalankan oleh pihak yang berwenang dan pelanggaran oleh siapapun terhadap pasal-pasal yang menjamin perlindungan para pekerja Indonesia.

Yang berhak mengajukan pengaduan atau laporan adalah:

1. Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri atau keluarganya serta masyarakat pada umumnya dapat memberikan pengaduan/pelaporan atas kasus yang dialami melalui lembaga bantuan hukum atau lembaga kemasyarakatan sebagai lembaga yang terdekat. Kemudian lembaga bantuan hukum atau lembaga kemasyarakatan dapat merujuk dan bekerjasama dengan Disnakertrans setempat untuk menindaklanjuti kasus serta mengoordinasikan dengan instansi lain yang terkait (Polisi, PPPILN, sponsor, dll.)



2. Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri atau keluarganya serta masyarakat dapat memberikan pengaduan/pelaporan atas kasus yang dialami melalui lembaga bantuan hukum atau lembaga kemasyarakatan yang ada yang dapat menangani kasus hubungan tenaga kerja.

Tata cara penyampaian gugatan atau laporan dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **B. Praktik Empirik**

### **1. Kajian Umum Kebijakan di Negara-Negara Asia dan Pasifik**

Migrasi internasional merupakan bagian tak terpisahkan dari proses pembangunan, khususnya di Negara-negara Asia dan Pasifik. Selain itu, krisis ekonomi yang dampaknya langsung dirasakan oleh negara-negara yang dikategorikan sebagai dunia ketiga, telah mendorong arus migrasi pekerja ke luar negeri. Sehingga arus migrasi ini telah menjadi bagian kebijakan pembangunan ekonomi karena dengan adanya arus migrasi ini menggerakkan roda ekonomi dengan adanya remitansi dari para pekerja di luar negeri. Akan tetapi, dimasukkannya sisi ekonomi dari arus migrasi ke dalam kebijakan ekonomi seringkali tidak dibarengi dengan kebijakan untuk melindungi para pekerja di luar negeri ini.

Dalam sebuah studi tentang evolusi persepsi dan kebijakan migrasi internasional, Perserikatan Bangsa Bangsa<sup>18</sup> mencatat bahwa ada perubahan dalam persepsi Pemerintah terkait dengan tren migrasi selama paruh kedua tahun 1970-an dan awal 1980-an yang berujung pada dikeluarkannya kebijakan khusus untuk migrasi internasional. Kajian secara empiris terhadap berbagai kebijakan yang dikeluarkan Pemerintah Negara-negara di Asia Pasifik sangat penting untuk menelaah lebih dalam mengenai kebijakan migrasi Negara sebagai *best practices* untuk masukan perubahan kebijakan di Indonesia dalam memberikan perlindungan yang maksimal bagi pekerja Indonesia di luar negeri.

#### **a. Asia Tenggara**

Semua negara Asia Tenggara, terlepas dari tingkat perkembangan ekonomi dan ukuran populasi, memiliki sejumlah sumber daya manusia mereka di luar negeri. Namun, tidak semua negara telah mengadopsi kebijakan untuk mengirimkan dan menempatkan tenaga kerja mereka sebagaimana ditunjukkan Tabel 1. Hal ini terutama terjadi di Brunei Darussalam, Kamboja, Laos, dan Malaysia yang tidak mempunyai kebijakan pengiriman pekerja ke luar negeri. Sebagian besar negara di Asia Tenggara yang mempunyai kebijakan pengiriman pekerja ke luar negeri mengharapkan adanya kontribusi ekonomi dari arus emigrasi melalui pengiriman uang (remitansi).

Di antara negara-negara di atas, tingkat intervensi pemerintah sangat bervariasi. Pemerintah Myanmar dan Vietnam mempunyai kebijakan yang intervensionis dalam

---

<sup>18</sup> Lihat di 1998a, 1998b

pengiriman tenaga kerja di luar negeri. Sejak tahun 1980-an, Pemerintah Vietnam telah memasukkan kegiatan migrasi ke dalam kebijakan ketenagakerjaan. Selain itu, pengiriman tenaga kerja di luar negeri juga digunakan sebagai salah satu ukuran kebijakan untuk mengatur ketidakseimbangan sosial dan regional di Vietnam.

Pemerintah Vietnam telah mengadopsi kebijakan pengiriman tenaga kerja di luar negeri yang terpusat, terencana, dan terkontrol yang didasarkan pada perjanjian kerjasama bilateral dengan negara-negara penerima. Hal ini dimulai dengan pengiriman tenaga kerja Vietnam ke Cekoslowakia dan Uni Soviet pada awal tahun 1980, diikuti pengiriman tenaga kerja Vietnam ke Aljazair dan Irak di pertengahan 1980-an, ke Bulgaria dan Jerman pada akhir tahun 1980, dan ke Kuwait pada 1990-an.

Pada awalnya, Pemerintah Vietnam berencana untuk mengirimkan pekerja terampil, tetapi pada kenyataannya yang dikirim adalah pekerja yang tidak terampil (*unskilled workers*). Akhir-akhir ini, Pemerintah Vietnam juga telah mempertimbangkan Jepang dan Republik Korea sebagai tujuan target untuk pekerja tidak terampil yang sudah dilatih dalam program pelatihan kerja.<sup>19</sup>

Pada tahun 2001, Pemerintah Vietnam menargetkan pengiriman pekerjanya ke luar negeri sebanyak 50.000, dimana pada tahun 1999 tenaga kerja Vietnam yang dikirimkan ke luar negeri mencapai 31.400<sup>20</sup>. Salah satu keunikan kebijakann migrasi Pemerintah Vietnam adalah seluruh aktifitas dalam pengiriman pekerja ke luar negeri menjadi tanggung jawab perusahaan milik Negara; kebijakan ini mirip dengan Cina.

Seperti di Vietnam, Departemen Tenaga Kerja Pemerintah Myanmar telah berkolaborasi dengan negara tujuan untuk pengiriman tenaga kerja ke luar negeri. Sebagai satu pembelajaran dari kebijakan yang diambil Pemerintah Myanmar adalah Pemerintah Myanmar memainkan peran penting dalam pemberian pembekalan kepada calon tenaga kerja yang akan dikirim ke luar negeri baik informasi hak dan kewajiban juga informasi tentang kebijakan dan peraturan ketenagakerjaan. Selain itu, Pemerintah selalu mendorong para pekerja ini untuk pulang dengan sukarela<sup>21</sup>.

Pemerintah Myanmar juga mewajibkan para pekerja di luar negeri untuk membayar 10 persen pajak atas penghasilan mereka sebagai kontribusi emigrasi bagi perekonomian nasional; juga menurut *Migration News*<sup>22</sup> mulai awal Maret 2000, migran dari Myanmar juga diminta Pemerintah untuk memberikan setengah penghasilan mereka ke kedutaan besar Myanmar sebagai simpanan dana untuk keluarga mereka.

Filipina juga merupakan negara yang mendorong hanya pekerja terampil yang dikirim ke luar negeri. Dibandingkan dengan negara-negara Asia Tenggara, Pemerintah Filipina telah mengadopsi kebijakan yang relatif aktif untuk melindungi tenaga kerja di luar negeri.

---

<sup>19</sup> Diambil dalam buku yang ditulis oleh Dang, pada tahun 1998 "Vietnam country paper: Academic aspects"

<sup>20</sup> Diambil dari *Migration News*, Februari 2001

<sup>21</sup> Edisi Bulan Juni 2009

<sup>22</sup> *Ibid*

Berlakunya UU Buruh Migran dan Pekerja di Luar Negeri Tahun 1995 berfungsi untuk melindungi kepentingan dan mempromosikan kesejahteraan lebih dari 6 juta orang Filipina yang bekerja di sekitar 140 negara di seluruh dunia.

Setelah krisis keuangan tahun 1997/1998, Pemerintah Filipina memperluas lingkup peraturan emigrasi dan memperkuat mandat dari mekanisme yang ada untuk memantau dan mengelola Program kerja luar negeri. Pemerintah Filipina mencanangkan tahun 2000 sebagai Tahun Migran Filipina di luar negeri dengan dilakukannya pergeseran kebijakan dengan mengambil alih ketenagakerjaan luar negeri dan menderegulasi agen perekrutan<sup>23</sup> Langkah-langkah lanjutan yang diambil Pemerintah Filipina adalah dibebaskannya seluruh angkatan kerja disemua tingkat keterampilan untuk ambil peran dalam ketenagakerjaan luar negeri, liberalisasi kontrol pemerintah, dan penguatan peran negara dalam perlindungan buruh migran.

Dibandingkan dengan negara-negara Asia Tenggara, Filipina baru-baru ini aktif dalam menangani masalah perdagangan manusia. Sebuah strategi advokasi yang diambil Pemerintah Filipina adalah dengan mengadakan forum regional seperti Asia Inisiatif terhadap Perdagangan Perempuan dan Anak. Program Global Anti Perdagangan Manusia, juga dilaksanakan pada tahun 2000 di Filipina dengan partisipasi dari berbagai instansi pemerintah yang bekerjasama dengan PBB Pusat Pencegahan Kejahatan Internasional.<sup>24</sup>

Di sisi lain, Pemerintah Thailand baru-baru ini memulai terobosan dalam hal ketenagakerjaan luar negeri dengan meningkatkan kemampuan tenaga kerja melalui program pelatihan sebelum diberangkatkan. Hal ini merupakan bagian dari kebijakan baru yang diambil Pemerintah Thailand sejak krisis keuangan 1997-1998 untuk secara aktif mempromosikan peluang bekerja di luar negeri. Pada tahun 1998, Thailand menetapkan target untuk mengirim 210.000 pekerja ke luar negeri dengan harapan mengurangi pengangguran dan penerimaan devisa lebih dari 100.000 juta baht (US \$ 1= sekitar 38 baht pada 1998). Pemerintah Thailand juga telah memperkuat upaya dalam pemasaran dan perlindungan tenaga kerja luar negeri dengan menyusun rencana aksi untuk ketenagakerjaan luar negeri.

Singapura juga mendorong warga negaranya untuk bekerja ke luar negeri dengan harapan bahwa para migran akan menggunakan pengalaman mereka untuk berkontribusi pada ekonomi setelah mereka kembali ke Singapura. Menurut peraturan emigrasi Singapura bahwa warga Singapura bebas untuk bekerja ke luar negeri dengan tidak adanya hambatan secara hukum untuk beremigrasi dengan satu pengecualian yaitu bagi laki-laki pada usia dinas militer nasional dilarang untuk keluar.<sup>25</sup>

## **b. Asia Timur**

---

<sup>23</sup> Migration News, Mei 2001.

<sup>24</sup> Diambil dari Scalabrini Migration Center, tahun 2000

<sup>25</sup> Diambil dari Negeri Yap, 1998

Sebagaimana Vietnam dan Myanmar di Asia Tenggara, Cina mengandalkan perjanjian bilateral atau penempatan langsung dengan negara tujuan dalam kebijakan umum ketenagakerjaan luar negeri. Menurut Departemen Perdagangan Luar Negeri dan Kerjasama Ekonomi, sampai tahun 1994 Cina telah mengembangkan sebuah program kerjasama dengan lebih dari 50 negara di seluruh dunia (Tseng, 2001). Baru-baru ini, Cina juga telah mengadopsi kebijakan khusus dengan langkah-langkah yang tertib untuk mengelola arus emigrasi untuk mengatasi persoalan tentang besarnya jumlah buruh migran yang tidak berdokumen.

Cina tidak hanya mengatur sanksi bagi pekerja luar negeri illegal, tetapi juga pada penyelundup. Berdasarkan hukum baru ini, para penyelundup pekerja ke luar negeri diancam sanksi pidana penjara selama satu tahun. Cina juga menandatangani Perjanjian Bilateral dengan Hongkong dengan menetapkan sistem kuota harian jumlah pekerja yang masuk ke Hongkong, walaupun sistem ini tidak bisa berjalan maksimal dengan kompleksnya penyebab emigrasi illegal.<sup>26</sup> Adapun kebijakan Pemerintah Hongkong lebih dekat dengan yang Kebijakan Pemerintah Singapura, dibandingkan dengan Cina, dimana Pemerintah Hongkong mengadopsi kebijakan yang tidak mengintervensi kegiatan emigrasi. Menurut Undang-Undang Dasar, warga Hongkong memiliki kebebasan untuk berpindah-pindah di dalam wilayah Hongkong yang merupakan Wilayah Administrasi Khusus Cina dan juga memiliki kebebasan berpindah ke negara dan benua lain (AMPRN, 1998).

### **c. Asia Selatan**

Berbeda dengan negara-negara Asia Tenggara, India tidak memiliki kebijakan untuk mendorong emigrasi tenaga kerjanya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pengiriman uang (remitansi) tidak dilihat sebagai kekuatan pendorong untuk emigrasi. Namun, agar tidak kalah dalam pasar tenaga kerja dunia, India telah meminimalisir sampai batasan tertentu sambil mempertahankan kebijakan untuk melindungi dan mengatur pengiriman aliran tenaga India ke luar negeri. UU Emigrasi yang pertama kali berlaku pada tahun 1922 merupakan produk legislatif untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Undang-Undang ini mewajibkan seorang pekerja tidak terampil atau semi-terampil untuk "izin emigrasi" dari Jenderal Pelindung Emigran sebelum mereka meninggalkan India. Mekanisme kelembagaan ini memiliki kantor di Negara-negara Bagian India. UU Emigrasi 1922 direvisi menjadi Undang-undang Emigrasi 1983 yang dirancang untuk lebih komprehensif yang mengatur pengiriman pekerja luar negeri India berdasarkan kontrak kerja dan juga menjaga kepentingan dan memastikan kesejahteraan pekerja India di luar negeri (Premi dan Mathur, 1995; Shah, 1995, hal 582). Ketika Filipina menderegulasi agen-agen perekrutan, India mengatur bahwa hanya agen perekrutan yang teregistrasi yang boleh merekrut tenaga kerja untuk dikirim ke luar negeri. Pelindung Emigrasi berhak menentukan status registrasi agen perekrutan berdasarkan status keuangan, jaminan mutu, dan pengalaman dari agen perekrutan dan lain-lain.

---

<sup>26</sup> Diambil dari Migration News, various issues from, edisi Maret 2001

Banglades dan Sri Lanka juga telah aktif mempromosikan pasar lowongan pekerjaan di luar negeri bagi tenaga kerjanya di semua tingkat keahlian. Di Sri Lanka, kebijakan ini telah didukung oleh kebijakan yang mendukung seperti: devaluasi mata uang nasional; relaksasi kontrol devisa; dibolehkannya pekerja di luar negeri untuk membuka rekening mata uang asing; dan minimalisasi adanya pembatasan perjalanan ke luar negeri dan penerbitan paspor. Pusat Bantuan Tenaga Kerja Asing juga telah dibentuk untuk membantu para migran terkait isu penerbitan paspor, perbankan, dokumen pendaftaran, dan lain-lain.

Seperti di India dan Bangladesh, Sri Lanka juga membentuk Biro Tenaga Kerja, Ketenagakerjaan dan Pelatihan, serta Biro Tenaga Kerja Asing dalam rangka mengelola tenaga kerja di luar negeri dengan tertib. Institusi-institusi ini dibentuk juga untuk memantau dan mengontrol kinerja agen perekrutan dan menentukan biaya yang dibebankan ke pekerja. Sri Lanka juga mengandalkan Atase Kesejahteraan yang ditempatkan di Perwakilan (*embassy*) yang mengelola dana kesejahteraan yang diambil dari pekerja sebelum mereka berangkat ke negara penerima. Dana kesejahteraan ini dirancang untuk dua tujuan: (1) untuk melakukan pembayaran kepada keluarga yang anggota keluarganya meninggal ketika bekerja di luar negeri, (2) untuk memastikan bahwa pekerja yang bekerja di luar negeri hanya melalui agen perekrutan yang berlisensi.

Baru-baru ini, Pemerintah Sri Lanka mengadopsi kebijakan untuk diversifikasi pasar tenaga kerja di negara-negara tujuan yang belum dikenal di Sri Lanka. Langkah-langkah kebijakan meliputi kampanye promosi pasar tenaga kerja di luar negeri, tur promosi tenaga kerja, program pelatihan, dan kerjasama dengan Agen perekrutan berlisensi. Pada saat yang sama, Pemerintah Sri Lanka juga terus mengawasi faktor yang dapat menimbulkan dampak negatif dari majunya bisnis ketenagakerjaan di luar negeri seperti kemungkinan adanya kekurangan pekerja di Sri Lanka sendiri.<sup>27</sup>

Seperti dalam kasus Bangladesh dan Sri Lanka, kebijakan migrasi Pakistan adalah ditujukan untuk memaksimalkan pengerahan tenaga kerja ke luar negeri yang dilakukan dengan meminimalkan pembatasan warga Negara Pakistan untuk kerja di luar negeri. Namun, Pemerintah Pakistan telah dikritik karena tidak banyak melakukan upaya untuk mencapai tujuan tersebut, dan sebaliknya hanya mengandalkan kedekatan politik dan hubungan ekonomi dengan negara-negara tujuan utama.<sup>28</sup>

Adapun Federasi Rusia, seperti di Hongkong, Cina, dan Singapura, telah mengadopsi kebijakan yang tidak mengintervensi terhadap kegiatan emigrasi. Konstitusi Rusia yang baru sejak tahun 1993 menjamin kebebasan warga Negara Rusida untuk bergerak/berpindah sebagai salah satu hak dasar warga negara Rusia untuk mencari peluang hidup yang lebih baik.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Dalam buku yang ditulis oleh Shah, terbit tahun 1995, hal 594

<sup>28</sup> Ibid, hal 582

<sup>29</sup> Lihat dibuku tulisan Codagnone, terbit tahun 1998.

#### **d. Negara Kepulauan Pasifik**

Berbeda dengan sub-kawasan lain, kebijakan untuk mengatasi masalah migrasi transnasional di negara-negara kurang berkembang di wilayah Pasifik lebih bersifat implisit daripada eksplisit. Menurut PBB (1996, hal 219), salah satu alasan yang mengemuka dari tidak adanya kebijakan yang eksplisit adalah belum adanya kesepakatan tentang dampak emigrasi khususnya apakah emigrasi memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi atau malah penundaan atas prospek pembangunan ekonomi. Selain itu, migrasi transnasional juga diabaikan di Melanesia. Sebuah pengecualian adalah Fiji, dimana pengiriman tenaga kerja terampil dan profesional meningkat pada 1990-an karena ketidakstabilan politik. Namun, tidak ada perhatian secara politik terhadap hal ini. Pada saat yang sama, di Negara-negara pulau Polinesia, migrasi transnasional umum dilakukan ke negara-negara maju yang memiliki hubungan historis.

## **2. Beberapa Kebijakan yang Baik dari Negara Filipina, Pakistan, dan Srilanka**

Dari kajian umum kebijakan ketenagakerjaan luar negeri di negara-negara Asia dan Pasifik di atas, ada kebijakan yang bisa dijadikan masukan/rujukan untuk perubahan kebijakan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Di bawah ini adalah kajian empiris dari kebijakan Pemerintah Philipina, Pakistan, dan Srilanka terkait pokok-pokok utama pengaturan ketenagakerjaan luar negeri:

### **a. Landasan Hukum dalam Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri**

#### **1) Filipina**

Sistem hukum utama di Filipina yang mengatur tentang kegiatan agen penyalur tenaga kerja swasta adalah Kode Perburuhan (*the Labour Code (Presidential Decree No. 442)*), yang dikeluarkan pada tanggal 1 Mei 1974, Undang-Undang Buruh Migran dan Warga Filipina di Luar Negeri tahun 1995 (*the Migrant Workers and Overseas Filipino Act of 1995*) dan Peraturan dan Kebijakan Pemerintah untuk Perekrutan dan Penempatan Tenaga Kerja. Kode Perburuhan Filipina memperkenalkan reformasi dan inovasi dalam administrasi perburuhan untuk meningkatkan perlindungan hak-hak tenaga kerja Filipina di luar negeri. Reformasi kebijakan ini juga ditujukan untuk mengatasi dan meminimalisir berbagai pelanggaran dalam perekrutan dan penempatan tenaga kerja dengan menempatkan permasalahan tenaga kerja luar negeri di bawah kontrol Pemerintah.

Cara terbaik untuk melindungi pekerja dari pelanggaran adalah dengan menghapus orientasi bisnis dan keuntungan dengan mengirim pekerja ke luar negeri melalui sistem ketenagakerjaan di bawah Pemerintah. Kode Perburuhan juga melarang Pengguna/majikan untuk bisa langsung mempekerjakan pekerja Filipina. Kode Perburuhan dan perubahannya selanjutnya mengatur lebih ketat perizinan agen perekrut swasta di bawah Sekretaris Departemen Perburuhan (tenaga kerja). Hanya warga negara Filipina, atau perusahaan yang setidaknya 75% sahamnya dimiliki atau dikendalikan oleh

warga negara Filipina yang berhak untuk mengajukan dan menerima lisensi untuk merekrut dan menempatkan pekerja. Aturan ini diberlakukan untuk menjamin perlindungan pekerja dengan memastikan bahwa agen perekrutan dan penempatan bisa dijangkau oleh sistem hukum dan pengadilan Filipina.

Pada tahun 1982, Filipina Overseas Employment Administration (POEA) dibentuk untuk menggantikan Badan Pengembangan Ketenagakerjaan di Luar Negeri (*the Overseas Employment Development Board (OEDB)*) dan Badan Pelaut Nasional (*the National Seamen Board (NSB)*) yang mengatur aktifitas agen perekrutan swasta dan memastikan bahwa hanya pekerja yang berkualitas yang ditempatkan dan juga memastikan bahwa para pekerja mendapatkan situasi dan kondisi terbaik dalam pekerjaan. Lebih lanjut, pada tahun 1995, Kongres Filipina memberlakukan Undang-Undang Buruh Migran dan Warga Filipina di Luar Negeri (*the Migrant Workers and Overseas Filipino Act of 1995*) untuk meningkatkan perlindungan pekerja migran, dengan menaikkan standar perlindungan dan kesejahteraan tidak hanya bagi pekerja migran Filipina dan keluarga mereka, tetapi secara umum juga bagi warga Negara Filipina di luar negeri. Secara khusus, Undang-Undang ini berisi hal-hal pokok sebagai berikut:

- a) Negara diberi mandat untuk mengatur penempatan tenaga kerja hanya ke negara, dimana hak-hak mereka dilindungi. Untuk memenuhi syarat ini, negara tujuan penempatan setidaknya harus: (1) memberlakukan peraturan/undang-undang perburuhan dan sosial yang melindungi tenaga kerja asing; (2) menandatangani konvensi multilateral yang berkaitan dengan perlindungan terhadap pekerja migran; (3) mengadakan pengaturan bilateral dengan Pemerintah Filipina untuk perlindungan hak-hak pekerja; dan (4) mengambil langkah positif dan langkah konkret untuk melindungi hak-hak buruh migran.
- b) Memberikan wewenang kepada Kedutaan Filipina untuk merepatriasi segera pekerja yang masih di bawah umur.
- c) Agen perekrutan berlisensi yang melanggar aturan tentang perekrutan dan penempatan pekerja diberlakukan sama dengan agen yang tidak berlisensi dan bisa diancam sanksi tuntutan pidana dengan kemungkinan penjara dari 6 sampai 12 tahun dan denda, atau penjara seumur hidup dan denda jika aktifitas perekrutan ilegal tersebut termasuk sabotase ekonomi.
- d) Pembentukan Dana Darurat Repatriasi di bawah administrasi Kesejahteraan Tenaga Kerja di Luar Negeri (*the Overseas Workers' Welfare Administration/ OWWA*), meskipun pemulangan pekerja adalah tanggung jawab utama agen perekrutan.
- e) Pembentukan pusat pemantauan pemulangan tenaga kerja, di bawah pengawasan Departemen Perburuhan dan Ketenagakerjaan, sebagai sebuah mekanisme untuk mereintegrasi tenaga kerja dari luar negeri kembali ke masyarakat.

- f) Pembentukan pusat-pusat untuk berkumpul dan meningkatkan kompetensi untuk pekerja migran dan warga negara Filipina di luar negeri di kedutaan Filipina di negara-negara, dimana para pekerja terkonsentrasi
- g) Penciptaan skema pembiayaan untuk dikelola oleh OWWA untuk dana pada saat pra-keberangkatan dan juga pinjaman keluarga pekerja yang mencari pekerjaan di luar negeri.
- h) Pembentukan posisi asisten hukum untuk urusan buruh migran di Departemen Luar Negeri.
- i) Pembentukan dana bantuan hukum bagi para pekerja migran.
- j) Pembentukan Beasiswa Kongres Buruh Migran untuk kepentingan buruh migran dan keturunan mereka.

Di Filipina, struktur utama untuk mengatur migrasi tenaga kerja dan kegiatan lembaga rekrutmen swasta adalah POEA. POEA merupakan otoritas tunggal dan eksklusif untuk perumusan dan pelaksanaan kebijakan dan program untuk penempatan sistematis pekerja Filipina di luar negeri. POEA diketuai oleh Administrator, dibantu oleh tiga deputi administrator. Dewan Pemerintahan POEA diketuai oleh Sekretaris Perburuhan dan anggotanya adalah perwakilan dari berbagai instansi pemerintah dengan fungsi yang relevan dengan isu pekerjaan di luar negeri dan Administrator POEA. Administrator lebih lanjut dibantu oleh dua dewan penasihat untuk layanan darat dan layanan laut, yang keduanya memiliki anggota yang mewakili sektor swasta.

Fungsi operasional POEA meliputi pengembangan pasar dan layanan prakerja, bantuan kesejahteraan, perizinan dan kebijakan bagi agen perekrutan swasta; dan adjudikasi sengketa yang melibatkan pelanggaran peraturan tentang perekrutan dan kondisi kerja. Masing-masing fungsi operasional adalah dipimpin oleh seorang Direktur. POEA juga memiliki wewenang eksklusif untuk mengatur kegiatan agensi perekrutan swasta dan melakukan *hearing* untuk kasus-kasus yang diajukan terhadap agen-agen ini, khususnya kasus-kasus yang berhubungan dengan pelanggaran undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan perekrutan dan penempatan tenaga kerja.

Adapun lembaga sebagai bagian dari mekanisme perlindungan tenaga kerja di luar negeri adalah Kantor Tenaga Kerja Filipina di Luar Negeri (*the Philippine Overseas Labour Offices/POLOs*). POLOs adalah kantor ketenagakerjaan yang ada di negara penerima yang secara struktural ada di bawah Departemen Perburuhan dan Ketenagakerjaan. Setiap POLOs dikelola oleh Atase Ketenagakerjaan dibantu sejumlah asisten atase ketenagakerjaan dan petugas teknis atase kesejahteraan. POLOs diperlukan untuk mempromosikan tenaga kerja Filipina di negara tujuan penempatan dan untuk memberikan bantuan kesejahteraan bagi para pekerja Filipina termasuk negosiasi dalam penyelesaian sengketa dengan pengusaha asing/majikan. Mereka juga membantu POEA dalam pendaftaran perusahaan asing dan majikan melalui verifikasi dokumen majikan dan dokumen perusahaan. Sejalan dengan pendekatan tim-satu-negara (*the one-*



*country-team approach*), POLOs berada di bawah pengawasan administrasi kedutaan besar Filipina di negara-negara di mana mereka berada.

Di negara-negara tuan rumah dengan konsentrasi tinggi pekerja Filipina, Departemen Perburuhan dan Ketenagakerjaan juga mendirikan *Resource Centre* bagi pekerja Filipina (*Filipino Worker's/FWRC*). FWRCs bertugas untuk memberikan bantuan kesejahteraan, pelayanan konseling dan hukum, pendaftaran pekerja yang tidak berdokumen, juga memberikan informasi dan sebagai tempat para pekerja Filipina untuk berinteraksi sosial. FWRCs berada di dalam kedutaan besar Filipina dan diawasi oleh atase ketenagakerjaan Filipina.

## 2) Pakistan

Di Pakistan, landasan hukum yang melindungi hak-hak pekerja luar negeri dan mengatur kegiatan para promotor pekerja ke luar negeri (*overseas employment promoters/ OEPs*) atau agen perekrutan yaitu Ordinansi Emigrasi 1979 (*the Emigration Ordinance, 1979*) dan Peraturan Emigrasi 1979 (*the Emigration Rules, 1979*). Ketenagakerjaan luar negeri secara khusus diatur dalam Bagian 8 dalam Ordinansi Emigrasi yang memberi kekuasaan yang sangat besar bagi Direktur Jenderal Biro Emigrasi dan Ketenagakerjaan Luar Negeri (*Director General of the Bureau of Emigration and Overseas Employment/BEOE*), juga pada Pelindung Emigran (*the Protector of Emigrants*) dan Atase Kesejahteraan Masyarakat/Atase Ketenagakerjaan, dimana mereka mengurus berbagai hal terkait ketenagakerjaan luar negeri.

BEOE merupakan lembaga yang berwenang mengatur ketenagakerjaan luar negeri Pakistan dalam sebuah sistem yang terencana dan terukur dan melindungi kepentingan pekerja. Lembaga ini mempunyai dua (2) tujuan yaitu mengurangi pengangguran dalam negeri dan mendapatkan devisa melalui remitansi. Ada tiga pilar BEOE, *Pertama*, Direktur Jenderal Biro Emigrasi dan Ketenagakerjaan Luar Negeri (*Director General of the Bureau of Emigration and Overseas Employment (BEOE)*), *Kedua*, Pelindung Emigran dan *Ketiga*, Atase Kesejahteraan Masyarakat/Atase Ketenagakerjaan, berperan sangat penting untuk melindungi pekerja Pakistan di luar negeri dan melindungi mereka dari potensi pelanggaran hak dari promotor pekerja luar negeri, agen dan majikan.

Direktur Jenderal BEOE bertanggungjawab untuk mengeluarkan kebijakan operasi dan administrasi terkait promosi ketenagakerjaan luar negeri dan sebagai dewan penasihat Pemerintah Federal dalam hal kebijakan dan prosedur penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Direktur Jenderal dibolehkan untuk mengambil tindakan tegas kepada promotor dan agen pekerja luar negeri termasuk memberikan denda, suspensi bahkan membatalkan lisensi yang sudah dikeluarkan. Pelindung Emigran bertugas untuk memberi supervisi secara langsung terhadap promotor pekerja luar negeri; memproses permintaan promotor akan pekerja luar negeri dan menginspeksi kantor promotor dan menerima

laporan dari promotor untuk kemudian dilaporkan kepada Direktur Jenderal. Selain itu, Pelindung Emigran bertugas untuk memberi asistensi dan nasihat pada pekerja luar negeri dan memastikan bahwa para pekerja ini sepenuhnya faham akan situasi kondisi pekerjaan mereka dan juga bertanggungjawab untuk menginformasikan kepulauan pekerja kepada Direktur Jenderal.

Adapun tugas dari Atase Kesejahteraan Masyarakat yang sejajar dengan Atase Ketenagakerjaan adalah mempromosikan ketenagakerjaan luar negeri Pakistan dan kesejahteraan mereka. Atase ini mengurus semua keluhan dari pekerja luar negeri dan menegosiasikan dengan majikan untuk mendapatkan penyelesaian terbaik perselisihan/keluhan yang ada.

### 3) Srilanka

Di Srilanka, Departemen Tenaga Kerja berusaha untuk mendirikan mekanisme yang teratur untuk pengaturan agen tenaga kerja swasta berdasarkan ketentuan *the Fee Charging Employment Agencies Act*, Nomor 37 Tahun 1956. Undang-undang ini disahkan saat arus pekerja ke luar negeri diabaikan dan ketentuan-ketentuannya tidak mencukupi untuk menanggapi pertumbuhan pekerja ke luar negeri sejak tahun 1980-an. Namun, setelah pengaduan masyarakat akan banyaknya penyalahgunaan dan kecurangan serta menjawab kompleksitas permasalahan dari proses emigrasi, pada tahun 1985, Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Badan Ketenagakerjaan Luar Negeri (*the Sri Lanka Bureau of Foreign Employment Act*).

Undang-Undang di atas, memberi mandat untuk mendirikan Biro Ketenagakerjaan Luar Negeri (*the Sri Lanka Bureau of Foreign Employment/SLBFE*) sebagai mekanisme kelembagaan untuk mempromosikan perekrutan pekerja dari Srilanka dan mengatur perekrutan pekerja Srilanka ke luar negara. Kegiatan SLBFE mencakup regulasi dan promosi. Sebagai perusahaan publik yang dibiayai sendiri, sumber pendanaan utama SLBFE adalah biaya perekrutan, biaya fasilitas, dan uang dari komisi yang dihasilkan oleh agen tenaga kerja. The SLBFE memiliki kekuasaan untuk mengatur agen/badan di sektor tenaga kerja swasta dan menawarkan perlindungan yang maksimal dan kesejahteraan untuk pencari kerja di luar negeri.

Adapun tugas utama dari SLBFE adalah:

- a) mengatur pekerjaan dari luar negeri yang dilakukan oleh sektor swasta melalui penerbitan izin;
- b) mendukung dan mengembangkan sektor swasta dan membantu pertumbuhannya;
- c) menyelesaikan keluhan dan pengaduan masyarakat;
- d) memberikan kesejahteraan dan perlindungan bagi para migran dan keluarga mereka;
- e) memberikan pelatihan bagi calon tenaga kerja, khususnya perempuan yang akan bekerja sebagai pembantu;
- f) melakukan perekrutan dan mengembangkan peluang untuk bekerja di luar negeri.

Kementerian Tenaga Kerja Srilanka juga mengirimkan Atase Ketenagakerjaan yang ditempatkan di perwakilan Srilanka di luar negeri. Atase Ketenagakerjaan ini bertugas untuk mengatur penyelesaian masalah antara pengusaha/majikan dan pekerja Srilanka yang seringkali menggunakan pendekatan keagamaan dan kemanusiaan untuk menyelesaikan perselisihan.

## **b. Perizinan dan Pengawasan Agen Swasta**

### **1). Filipina**

Di Filipina, izin untuk mendirikan dan mengoperasikan agen tenaga kerja swasta dapat diberikan hanya untuk warga negara Filipina, atau kemitraan atau korporasi yang dibuat berdasarkan hukum Filipina dengan 75% dari modal yang dimiliki atau dikendalikan oleh warga negara Filipina. Kebijakan ini sesuai dengan maksud asli dari Kode Perburuhan untuk menasionalisasi industri perekrutan tenaga kerja dan juga menjamin bahwa agen perekrutan berada dalam jangkauan hukum dan pengadilan.

Saat ini, operator dari agen tenaga kerja swasta wajib memiliki modal minimum P2 juta (sekitar US\$ 40.000), juga memberikan ikatan dalam bentuk deposito bank dalam rekening penampungan sebesar P1 juta (sekitar US\$ 20.000), dan jaminan ikatan (*surety bond*) sebesar P100,000 (kira-kira US\$ 2.000). Dana-dana ini harus sepenuhnya ada atau pemberian lisensi akan ditangguhkan. Pada saat pengajuan permohonan izin, pemohon harus membayar biaya pengajuan P10,000 (kira-kira US\$ 200) kepada POEA; ditambah biaya lisensi sebesar P50,000 (kira-kira US\$ 1.000) pada saat permohonan lisensi disetujui. Lisensi tersebut berlaku selama empat tahun dan dapat diperpanjang.

Pemohon izin/lisensi untuk merekrut pekerja harus memiliki catatan bersih dari tindak kriminal dan pelecehan hukum. Setiap orang/perusahaan/badan yang pernah dikeluarkan, dituduh atau dihukum karena perekrutan ilegal secara otomatis didiskualifikasi. Begitu juga, bagi orang/perusahaan/badan yang sebelumnya memperoleh ijin tapi telah dibatalkan karena melanggar hukum dan peraturan tentang perekrutan dan penempatan juga didiskualifikasi.

Para pemohon disyaratkan untuk membuat pernyataan bersumpah bahwa mereka akan:

- a. mematuhi ketentuan Undang-Undang Tenaga Kerja dan Sosial, dan peraturan perundang-undangan yang mengatur perekrutan dan penempatan tenaga kerja;
- b. memastikan bahwa majikan di luar negeri akan mematuhi kontrak dan bertanggung jawab sepenuhnya atas pelanggaran kontrak tersebut;
- c. bertanggung jawab penuh atas tindakan karyawan atau perwakilannya;
- d. memulangkan (repatriasi) pekerja dan barang/hartanya apabila diperlukan;
- e. hanya memilih pekerja yang secara teknis dan medis pekerja berkualitas, dan,
- f. menegosiasikan syarat dan kondisi kerja yang terbaik untuk merekrut pekerja.

POEA terkenal sangat ketat dalam mengawasi dan memantau kepatuhan agen perekrutan swasta terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku juga terhadap

kondisi, syarat dan kualifikasi yang melekat dalam izin/lisensi mereka. Lisensi dianggap sebagai hak istimewa yang diberikan kepada seseorang atau perusahaan atas dasar kualifikasi tersebut. Untuk alasan ini, lisensi tidak dapat dipindahtangankan kepada orang lain atau perusahaan. Selain itu, kegiatan perekrutan hanya boleh dilakukan di tempat dan oleh orang yang tertera dalam lisensi. Perekrutan di luar tempat yang telah ditentukan hanya bisa dilakukan jika mendapatkan persetujuan dari POEA. Iklan atau lowongan pekerjaan yang dikeluarkan oleh agen perekrutan juga harus sesuai dengan ketentuan dari POEA untuk memastikan isi dari iklan tidak menyesatkan.

Pengetatan juga dilakukan dengan aturan bahwa sebuah agen perekrutan dapat memungut biaya penempatan dari orang-orang yang direkrut hanya setelah kontrak kerja telah ditandatangani oleh pekerja yang bersangkutan. Bukti pembayaran yang mencantumkan jumlah biaya dan tujuan dari pembayaran juga harus diserahkan kepada pekerja. Jumlah biaya penempatan diatur oleh POEA yang saat ini besarnya setara dengan 1 (satu) bulan gaji pekerja.

Dalam melakukan pengawasan, POEA mengadopsi pendekatan "wortel dan tongkat" (*carrot and stick approach*) dimana agen yang melanggar hukum akan mendapatkan sanksi dan bagi yang taat aturan akan mendapatkan penghargaan. Dalam pendekatan ini, kinerja agen perekrutan swasta yang berlisensi ini akan dievaluasi setiap tahunnya dan akan dinilai dengan kriteria tertentu. Hasil dari evaluasi ini juga akan disosialisasikan dan diumumkan ke masyarakat sehingga masyarakat bisa turut mengawasi kinerja agen perekrutan swasta.

## 2). Pakistan

Pemerintah Pakistan menerapkan aturan yang ketat untuk memberikan izin kepada agen perekrutan swasta dan promotor pekerjaan ke luar negeri. Sebelum izin diberikan, sejumlah formalitas secara administrasi harus diselesaikan oleh pemohon, termasuk *clearance* polisi terkait tindak pidana, verifikasi karakter dan pengalaman pemohon, dan sertifikat kemampuan keuangan. Ada 14 dokumen yang harus disiapkan dan dilengkapi pemohon dan juga biaya aplikasi sebesar Rs.1000 (sekitar US\$ 16). Setelah permohonan izin dikabulkan Pemerintah Federal, pemohon harus deposit keamanan lisensi (*security for the licence*) yang sifatnya *refundable* sebesar Rs.300,000 (kira-kira US\$ 5.000) dan biaya lisensi Rs.30,000 (US\$ 500) untuk tiga tahun.

Tujuan dari ketatnya aturan pemberian lisensi adalah untuk memastikan bahwa pemohon memiliki rekam jejak yang bersih dari kriminal dan juga mampu secara keuangan. Deposit keamanan lisensi (*security for the licence*) dari pemohon individu/perusahaan adalah sebagai jaminan bahwa mereka tidak melakukan pelanggaran selama periode lisensi. Deposit ini bisa tidak dikembalikan, yang diputuskan oleh Direktur Jenderal BEOE, baik secara keseluruhan atau sebagian, jika promotor pekerjaan di luar

negeri atau agen ditemukan telah terlibat dalam malpraktek, seperti pemalsuan, atau melanggar ketentuan UU tentang Emigrasi.

Selain itu, kegiatan promotor pekerjaan di luar negeri dan agen dimonitor secara ketat dan diawasi oleh Pelindung Emigran yang bertanggung jawab atas area di mana mereka beroperasi. Pelindung Emigran juga sering melakukan inspeksi mendadak ke kantor-kantor agen untuk memastikan bahwa kantor agen beroperasi sesuai dengan ketentuan. Dalam kunjungan ini juga dilakukan wawancara langsung dari pengunjung untuk mencari informasi apakah ada keluhan terhadap promotor atau agen tersebut. Pemerintah juga menerapkan *reward and punishment* dalam kegiatan pengawasan agen perekrutan dan penempatan ini.

### 3). Srilanka

Di Srilanka, perekrutan tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri ditangani oleh lembaga perekrutan berlisensi, termasuk perusahaan milik negara yang berada di bawah Departemen Tenaga Kerja. Sebuah lisensi untuk menjalankan usaha yang diberikan kepada orang/badan yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. membuat perjanjian dengan SLBFE untuk menjalankan usaha dengan cara yang baik secara moral dan hukum dan memastikan bahwa pemberi kerjamematuhi setiap kontrak kerja yang sudah disepakati;
- b. memberikan dana jaminan ke SLBFE, sebesar tidak kurang dari Rs100,000, dimana dana ini akan dipakai jika ada klaim/keluhan kontrak yang tidak bisa diselesaikan;
- c. penyediaan jaminan bank dalam jumlah yang tidak kurang dari Rs100,000 yang berlaku untuk 24 bulan.

Lisensi yang diberikan, setelah membayar biaya lisensi RS10,000, berlaku selama 12 bulan dimana selama periode lisensi petugas SLBFE akan mengawasi secara teratur dan jika ada pelanggaran hukum sanksinya adalah pencabutan ijin dan ada penuntutan secara hukum.

Pengawasan agen perekrutan swasta dilakukan oleh Divisi Penegakan SLBFE yang diberi kewenangan untuk menginspeksi langsung ke kantor-kantor agen dan juga melakukan investigasi dan interogasi jika diperlukan. Penguatan Divisi Penegakan dilakukan dengan memasukkan elemen dari kepolisian dan petugas penyidik sehingga pengawasan bisa berjalan dengan optimal.

#### c. Peraturan dan Mekanisme Perekrutan Pekerja yang Rentan

##### 1) Filipina

POEA menetapkan aturan-aturan untuk melindungi pekerja di lingkup domestik (tata laksana rumah tangga/*domestic workers*). Selain akreditasi penyelenggara pelatihan, juga mewajibkan pekerja untuk hadir pada orientasi pra-keberangkatan. Selain itu, POEA

juga menentukan negara-negara yang tidak boleh menjadi tujuan penempatan *domestic workers*.

Aturan lain juga mengenai usia minimal 21 tahun dengan aturan khusus yang ditujukan Kuwait: 25 tahun untuk wanita dan 18 tahun untuk pria, dan Saudi Arabia: 30 tahun untuk wanita dan 21 tahun untuk pria, seleksi ketat calon majikan, dan pengesahan kontrak kerja oleh Perwakilan Filipina di Negara tujuan penempatan. POEA mempunyai unit khusus yang mengelola penempatan Pekerja Rumah Tangga (PRT). POEA juga menetapkan bahwa hanya LSM yang terakreditasi yang berwenang melakukan orientasi dan seminar pra-keberangkatan seminar bagi pekerja rumah tangga.

POEA mengeluarkan panduan yang komprehensif untuk penempatan pekerja rumah tangga dan menetapkan bahwa para pekerja rumah tangga hanya bisa ditempatkan di negara-negara dimana hak-hak pekerja migrant Filipina dilindungi. Dokumen-dokumen yang harus diserahkan untuk proses kontrak kerja yaitu: kontrak kerja sesuai dengan standar di negara penerima; sertifikat prakualifikasi yang dikeluarkan oleh POLO dari kedutaan Filipina; akreditasi agen perekrutan swasta dan seleksi majikan.

## **2). Pakistan**

Pakistan memiliki kontrak standar untuk semua warga Pakistan yang bekerja ke luar negeri. Walaupun jumlah warga negara Pakistan yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga atau pekerjaan dalam ruang lingkup *migrant workers* sangat kecil dan belum ada regulasi khusus untuk pekerja di sektor ini, Pemerintah telah menetapkan usia minimal untuk Pekerja Rumah Tangga (PRT) yaitu 35 tahun.

### **d. Aturan terhadap Pelanggaran oleh Agen Perekrutan Swasta**

#### **1) Filipina**

Di Filipina, malpraktik oleh agen perekrutan swasta terhadap pekerja dikenakan sanksi, mulai dari penangguhan atau pembatalan lisensi. Berikut beberapa tindakan agen yang berakibat sanksi:

- a. pemungutan biaya penempatan untuk pekerjaan yang tidak ada atau dari pekerja yang belum mendapatkan pekerjaan;
- b. pemungutan biaya penempatan yang lebih besar dari yang telah ditentukan;
- c. tidak adanya bukti penerimaan dari pungutan biaya penempatan yang diberikan ke pekerja;
- d. melakukan perekrutan di tempat di luar yang telah ditetapkan dalam ijin perekrutan;
- e. mengganti isi dari kontrak pekerja;
- f. menghalangi atau mencoba untuk menghalangi pemeriksaan;
- g. menempatkan pekerja yang belum lengkap dokumennya atau menempatkan pekerja ke majikan yang belum terdaftar atau terakreditasi;
- h. memaksa pekerja untuk menerima pengaturan penyelesaian perselisihan; dan,

- i. kegagalan untuk menempatkan pekerja dalam jangka waktu yang ditentukan tanpa alasan valid.

Penyelidikan atas pengaduan mengenai pelanggaran hukum pada perekrutan dan/atau penempatan pekerja oleh agen perekrutan swasta merupakan kewenangan eksklusif POEA. Penyelidikan oleh POEA, dilakukan Pegawai khusus atau Juri dan biasanya dilakukan berdasarkan pengaduan atau informasi dari pekerja atau dari siapa saja. Atas dasar laporan tersebut, Administrator POEA membuat keputusan. Jika tuduhan itu terbukti, lisensi agen akan dibekukan atau dibatalkan. Banding terhadap keputusan administrator POEA dapat dilakukan kepada Sekretaris Buruh dan banding terhadap keputusan Sekretaris Perburuhan bisa diajukan ke Pengadilan Tinggi khusus Banding.

## 2) Pakistan

Pengaduan oleh pekerja bisa dilakukan di dalam atau di luar Negara Pakistan. Prosedur di dalam negeri adalah pekerja memasukkan dokumen pengaduan/keluhan atas agen/promoter swasta ke Kantor Pelindung Emigran; setelah penyelidikan awal, Pelindung Emigran akan memanggil kedua belah pihak untuk *hearing*. Jika tuduhan terbukti, Pelindung Emigran merekomendasikan keputusannya kepada Direktur Jenderal BEOE untuk suspensi atau pembatalan lisensi atau untuk tindakan lainnya yang mungkin dianggap tepat. Direktur Jenderal BEOE dengan rekomendasi tersebut akan memanggil kedua belah pihak untuk mendengar keterangan untuk mengambil keputusan. Bila pengaduan tersebut bersifat serius, Direktur Jenderal dapat membatalkan lisensi promotor yang memiliki hak banding ke Pemerintah Federal dalam waktu 30 hari. Adapun prosedur di luar Negara Pakistan adalah pekerja dapat mengajukan pengaduan ke Kedutaan Besar Pakistan di negara penerima atau Atase Ketenagakerjaan/Atase Kesejahteraan Masyarakat. Atase Kesejahteraan Masyarakat akan membantu pelapor untuk menyelesaikan keluhan tersebut sesuai dengan aturan Emigrasi 1979.

Dalam hal pengaduan oleh majikan terhadap promoter/agen swasta, Atase Kesejahteraan Masyarakat/Atase Ketenagakerjaan akan membuat pertanyaan dan mengirim laporan ke Pemerintah Federal Pakistan, yaitu Kementerian Perburuhan, Tenaga Kerja & Luar Negeri Pakistan, atau ke Direktur Jenderal BEOE dengan rekomendasi untuk tindakan yang tepat. Ini mungkin termasuk suspensi, pembatalan lisensi, dan perampasan uang keamanan.

Di antara keluhan yang paling umum dari pekerja terhadap promoter/agen swasta adalah:

- a) membebankan biaya penempatan yang besar
- b) menyebabkan penundaan dalam penempatan tenaga kerja luar negeri;
- c) tidak mengirim tenaga kerja ke luar negeri sama sekali;
- d) adanya taktik untuk menunda keberangkatan pekerja dengan sengaja dengan alasan hilangnya dokumen seperti paspor, kartu identitas, sertifikat, dll;

- e) menyalahgunakan atau memalsukan dokumen pekerja, misalnya foto, sertifikat medis palsu, dll;
- f) tidak memberikan akomodasi yang baik, makanan, dll;
- g) membuat pekerja menandatangani kontrak lain, dengan kondisi yang kurang menguntungkan; dan,
- h) menghilang setelah mengumpulkan uang dari pekerja.

Dalam kasus-kasus di atas, undang-undang menjamin hak pekerja untuk mengajukan pengaduan kepada Pelindung Emigran atau Atase Kesejahteraan Masyarakat/Atase Perburuhan untuk mendapatkan ganti rugi dan pengaduan tersebut bisa menyebabkan sanksi terhadap promotor/agen swasta.

### **Pelajaran yang Bisa Diambil**

Berikut hal-hal yang bisa dijadikan pembelajaran dalam konteks perbaikan kebijakan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dari hal-hal yang sudah diuraikan di atas:

1. Di Pakistan, pengenalan skema asuransi yang wajib bagi para pekerja migran memberikan cakupan/jaminan selama 2 tahun setelah pembayaran premi awal sebesar Rs.650 (US\$ 1.200) dengan manfaat sebesar Rs.300,000 (US\$ 5.000) terbukti sangat penting dan bermanfaat bagi pekerja, baik ketika mereka mati atau cacat.
2. Di Filipina, pekerja menyumbangkan US\$ 25 untuk dana (*fund*) dan telah terbukti bermanfaat dalam banyak hal. Sebagai kontributor dana, pekerja berhak atas kompensasi tidak hanya dalam hal sakit, cacat atau meninggal, tetapi juga untuk mendapatkan fasilitas pinjaman untuk memulai program mata pencaharian, melanjutkan pendidikan bagi mereka dan keluarga, dan mendapatkan bantuan lainnya pada saat dibutuhkan.
3. Pemberian pendidikan bagi pekerja sebelum mereka mencari pekerjaan di luar negeri merupakan tindakan yang paling efektif sebagai perisai terhadap penyalahgunaan/eksploitasi oleh lembaga/agen perekrutan. Pendidikan ini harus diberikan dalam waktu yang tepat, komprehensif, relevan, dan informasi yang akurat tentang realitas dan kondisi pekerjaan sehingga pekerja bisa memutuskan dengan tepat. Pendidikan yang juga bisa berupa seminar orientasi pra-pemberangkatan harus lebih ditingkatkan terutama pada masyarakat pedesaan. Seminar juga bisa menjadi metode yang efektif yang memberikan pengetahuan kepada calon pencari kerja di luar negeri tentang bagaimana mengenali modus operandi perekrutan ilegal.
4. Kegiatan migrasi dapat memiliki dampak serius pada kehidupan manusia. Untuk alasan ini, perekrutan yang dilakukan oleh agen perekrutan swasta harus diawasi ketat oleh pemerintah untuk meminimalkan malpraktek dan penyalahgunaan dan pelanggaran hak-hak pekerja di luar negeri.
5. Pengenaan denda, seperti penangguhan atau pembatalan lisensi dan penyitaan uang jaminan pada promotor atau agen yang melanggar hukum, merupakan mekanisme perlindungan yang efektif.



6. Adalah penting untuk membangun kapasitas kelembagaan dan peningkatan kapasitas Atase Ketenagakerjaan atau yang setara, karena mereka ini yang melakukan kontak langsung dengan pekerja sehingga sangat penting mereka mempunyai kemampuan untuk menanggapi secara tepat dan tepat waktu permasalahan yang dihadapi pekerja.
7. Peraturan Pemerintah harus mempertimbangkan realitas dan dinamika pekerjaan di luar negeri. Aturan dan prosedur harus disederhanakan dengan kondisi di dalam negeri dan di luar negeri untuk memudahkan kepatuhan karena aturan yang tidak masuk akal dan kaku hanya menimbulkan penyalahgunaan dan korupsi.
8. Kerangka hukum dan kebijakan untuk perekrutan dan penempatan tenaga kerja dalam kategori pekerjaan yang rentan, seperti pekerja rumah tangga perempuan harus diperkuat. Standar minimum kerja harus dikembangkan dan dilaksanakan bersama-sama dengan sistem pengawasan dan penegakan aturan tentang praktik perekrutan. Selain itu harus diciptakan mekanisme penerimaan dan penyelesaian pengaduan. Hal penting lainnya adalah menjadikan Pemerintah berwenang penuh terhadap perekrutan dan penempatan tenaga kerja informal atau kategori pekerjaan yang rentan.
9. Pemerintah harus mengalokasikan lebih banyak sumber daya untuk penyebaran informasi tentang bahaya migrasi ilegal dan perdagangan manusia, khususnya pada masyarakat pedesaan dimana kemiskinan lebih banyak dan orang lebih rentan terhadap operasi-operasi perekrutan ilegal.
10. Para pencari kerja harus didorong untuk bekerja melalui prosedur yang legal dengan menyediakan insentif dan menginformasikan bahwa bekerja melalui prosedur ilegal akan berakibat pada pelanggaran hak dan eksploitasi.
11. Harus ada sanksi yang tegas bagi agen perekrutan swasta yang terus menerus melanggar aturan.
12. Penempatan tenaga kerja yang berketerampilan harus lebih didorong, karena pekerja yang terampil lebih tidak berisiko terhadap pelanggaran hak-haknya. Oleh karena itu, Pemerintah harus meningkatkan kualitas pekerja dengan peningkatan kesempatan kerja dan mengurangi kerentanan mereka dengan menerapkan pendidikan teknis yang diperlukan dan program pelatihan bagi para pekerja.
14. Harus ada kebijakan yang menginstruksikan keterbukaan (*disclosure*) tentang syarat dan kondisi pekerjaan yang tercantum dalam kontrak sehingga meminimalisir pelanggaran kontrak.
15. Pemerintah negara-negara pengirim tenaga kerja seharusnya membentuk aliansi strategis untuk bersama-sama memperbaiki berbaiki pelanggaran-pelanggaran ketenagakerjaan di dalam negeri dan mendesak pemerintah penerima tenaga kerja membuat kebijakan perlindungan pekerja asing/migran. Selain itu, perjanjian bilateral harus terus didorong dan jika memang pembatasan atau larangan pengiriman tenaga kerja ke satu negara tertentu bisa mendesak adanya perbaikan perlindungan pekerja, itu juga harus menjadi pilihan kebijakan.

### 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 CTKI dan/atau TKI untuk mendapatkan hak dasarnya sebagai manusia.

UU Nomor 39 Tahun 2004 telah 7 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>30</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 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 paradigm peraturan tersebut adalah '*komoditisasi TKI*'.
- b. UU Nomor 39 Tahun 2004 dibuat hampir bersamaan dengan perubahan UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah menjadi UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, tetapi tidak ada harmonisasi antara keduanya, terutama pada pasal-pasal yang mengatur tentang kewenangan daerah.
- c. 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)

---

<sup>30</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.

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.

- d. 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 melaksanakan koordinasi melainkan berseteru yang menjadikan salah satu sebab tidak produktifnya pelaksanaan perlindungan. Hal ini penyebab utamanya adalah pengaturan antara keduanya tidak jelas saling tumpang tindih dan saling meniadakan.
- e. Banyaknya amanat pasal untuk diatur lebih lanjut, tetapi tidak satupun yang mengamanatkan pengaturan lebih lanjut kepada peraturan daerah; pada hal pemerintah daerah juga dilimpahi 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 tak 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 preforma 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>31</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>32</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 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 ketidakjelasan 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

---

<sup>31</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>32</sup> Ibid, hal 387-388

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 diandalkan mampu mendukung atau merepresentasi kedudukan lemah para TKI dalam proses mencapai perjanjian kerja yang adil.<sup>33</sup>

Contoh lain adalah pasal 35 ayat 1 karena tidak menyebutkan secara lengkap komponen-komponen penting dari kegiatan penyuluhan untuk pendataan para calon TKI. Contoh berikutnya pasal 37 ayat 1 --yang mengatur tentang pendataan para calon TKI—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>34</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 calon TKI/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.

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 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.

---

<sup>33</sup> Ibid, hal 389

<sup>34</sup> Ibid, hal 390

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. Yang terjadi, meskipun 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 tanggung jawab untuk mencari sebab kematian TKI – apabila TKI meninggal, juga diserahkan pada PPTKIS.

Mengembalikan tanggung jawab perlindungan TKI pada pemerintah merupakan hal mendesak, terutama mengingat kerentanan TKI ketika bekerja di luar negeri. Sudah selayaknya bahwa 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, tanggungjawab 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 atau kerja, yaitu implementasi (mengatur, membina, melaksanakan) dan pengawasan. Pada galibnya kedua tugas ini tak mungkin dilakukan oleh satu pihak saja, yang dalam hal ini adalah pihak pemerintah sendiri. Kedua jenis pekerjaan itu pada umumnya --dalam suatu penyelenggaraan kegiatan publik yang dapat dipertanggungjawabkan, baik dari sisi pemerintahan maupun dari sisi kodrat kegiatan publik kemasyarakatan secara umum,-- dilakukan oleh setidaknya dua pihak yang mampu mengemban amanat masing-masing.<sup>35</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, maka yang terjadi adalah kontradiksi di dalam dirinya sendiri. Kegiatan melaksanakan justru tidak mungkin dijalankan karena diawasi (dengan pretensi bersikap objektif) oleh dirinya sendiri. Pelaksanaan tak mungkin dicampuradukkan dengan pengawasan. Mutu dari pelaksanaan menjadi tidak absah dan justru menghambat. Dalam ruang lingkup internal suatu bentuk evaluasi masih mungkin dilakukan oleh pelaksana tersebut, tetapi

---

<sup>35</sup> Ibid, hal 406

dalam ruang lingkup publik, kedua tugas itu semestinya diemban oleh dua pihak yang berbeda satu dari yang lain.<sup>36</sup>

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

- (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.

Undang-undang ini sendiri tak menjelaskan secara khusus hubungan antara BNP2TKI dan Depnakertrans, apakah masing-masing berdiri sendiri secara terpisah ataukah keduanya wajib melakukan kerja sama. 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 tentunya 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.

---

<sup>36</sup> Ibid, hal 407

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 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

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.

Dengan diundangkannya Undang-undang 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>37</sup>

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 tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Yang penting pula untuk digarisbawahi adalah bahwa penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan

---

<sup>37</sup> Penjelasan umum, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.



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 tenaga kerja 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."

Dalam 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.

## **2. 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 dinyatakan 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.

### **3. 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.

Yang dimaksud dengan 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 diluar 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 dijelaskan 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 dinyatakan 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,-(Seratus dua puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 600.000.000,-(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,- (Seratus dua puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 600.000.000,- (Enam ratus juta rupiah).

Dalam Pasal 16 diberlakukan 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).

#### **4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak.**

Dalam UU Nomor 23 Tahun 2002, Anak didefinisikan sebagai seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun (Pasal 1 angka 1). Sehingga bila merujuk pada ketentuan ini, setiap orang yang mempekerjakan seseorang yang belum berusia 18 tahun berarti mempekerjakan anak. Dalam UU secara jelas dinyatakan bahwa "Setiap anak selama dalam pengasuhan orang tua, wali, atau pihak lain mana pun yang bertanggung jawab atas pengasuhan, berhak mendapat perlindungan dari perlakuan diskriminasi; eksploitasi, baik ekonomi maupun seksual; penelantaran; kekejaman, kekerasan, dan penganiayaan; ketidakadilan; dan perlakuan salah lainnya (Pasal 10). Mempekerjakan anak masuk dalam kategori eksploitasi anak secara ekonomi. Anak yang dipekerjakan tersebut berhak mendapat perlindungan khusus.

Terkait dengan perlindungan khusus ini, Pasal 59 menyebutkan bahwa: "Pemerintah dan lembaga negara lainnya berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan khusus kepada anak dalam situasi darurat, anak yang berhadapan dengan hukum, anak dari kelompok minoritas dan terisolasi, anak tereksplotasi secara ekonomi dan/atau seksual, anak yang diperdagangkan, anak yang menjadi korban penyalahgunaan narkotika, alkohol, psikotropika, dan zat adiktif lainnya (napza), anak korban penculikan, penjualan dan perdagangan, anak korban kekerasan baik fisik dan/atau mental, anak yang menyandang cacat, dan anak korban perlakuan salah dan penelantaran."

Dalam hal perlindungan khusus bagi anak yang dieksploitasi secara ekonomi dan/atau seksual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59, maka hal ini merupakan kewajiban dan tanggung jawab pemerintah dan masyarakat (Pasal 66). Bentuk perlindungan khusus bagi anak yang dieksploitasi dapat dilakukan melalui:

- a. penyebarluasan dan/atau sosialisasi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan anak yang dieksploitasi secara ekonomi dan/atau seksual;
- b. pemantauan, pelaporan, dan pemberian sanksi; dan
- c. pelibatan berbagai instansi pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, lembaga swadaya masyarakat, dan masyarakat dalam penghapusan eksploitasi terhadap anak secara ekonomi dan/atau seksual.

Tanggungjawab dan peran serta masyarakat dan semua pihak secara umum terlihat pula dalam ketentuan mengenai larangan untuk menempatkan, membiarkan, melakukan, menyuruh melakukan, atau turut serta melakukan eksploitasi terhadap anak (ayat 3). Bahkan pembiaran terjadinya eksploitasi anak secara ekonomi sekalipun mendapat hukuman pidana. Sehingga semua pihak harus sangat hati-hati ketika mempekerjakan seseorang yang sesungguhnya masuk kategori anak menurut UU ini. Bahkan memalsukan dokumen atau usia dalam dokumen persyaratan kerja, sangat mungkin untuk dijerat dengan pasal tersebut.

## 5. 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 dalam UU Nomor 23 Tahun 2004 ini 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.

Pada 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.

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.

## **6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi Dan Korban**

Pekerja Indonesia di luar negeri yang mengalami permasalahan sampai di tingkat peradilan harus dilindungi, oleh karena itu dalam Pasal 2 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.

Selanjutnya dalam Pasal 5 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. mendapatkan informasi mengenai perkembangan kasus;
- g. mendapatkan informasi mengenai putusan pengadilan;
- h. mengetahui dalam hal terpidana dibebaskan;
- i. mendapat identitas baru;
- j. mendapatkan tempat kediaman baru;
- k. memperoleh penggantian biaya transportasi sesuai dengan kebutuhan;
- l. mendapat nasihat hukum; dan/atau
- m. memperoleh bantuan biaya hidup sementara sampai batas waktu perlindungan berakhir.

Selain itu korban dalam pelanggaran hak asasi manusia yang berat, juga berhak untuk mendapatkan bantuan medis dan bantuan rehabilitasi psiko-sosial.

Untuk memberikan 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;
- b. hak atas restitusi atau ganti kerugian yang menjadi tanggung jawab pelaku tindak pidana.

## **7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1992 Tentang Usaha Perasuransian**

Menurut UU Nomor 2 Tahun 1992, Asuransi atau Pertanggungan adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa

yang tidak pasti, atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggungjawabkan (Pasal 1 angka 1). Adapun obyek Asuransi adalah benda dan jasa, jiwa dan raga, kesehatan manusia, tanggung jawab hukum, serta semua kepentingan lainnya yang dapat hilang, rusak, rugi, dan atau berkurang nilainya (Pasal 1 angka 2). Di dalam UU ini dikenal pula Program Asuransi Sosial, yakni program asuransi yang diselenggarakan secara wajib berdasarkan suatu Undang-undang, dengan tujuan untuk memberikan perlindungan dasar bagi kesejahteraan masyarakat (Pasal 1 angka 3).

Adapun jenis usaha perasuransian meliputi (Pasal 3):

1. Usaha asuransi kerugian yang memberikan jasa dalam penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat, dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga, yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti;
2. Usaha asuransi jiwa yang memberikan jasa dalam penanggulangan risiko yang dikaitkan dengan hidup atau meninggalnya seseorang yang dipertanggungjawabkan.
3. Usaha reasuransi yang memberikan jasa dalam pertanggungan ulang terhadap risiko yang dihadapi oleh Perusahaan Asuransi Kerugian dan atau Perusahaan Asuransi Jiwa.

Dalam Pasal 7 dinyatakan bahwa usaha perasuransian hanya dapat dilakukan oleh badan hukum yang berbentuk:

- a. Perusahaan Perseroan (PERSERO);
- b. Koperasi;
- c. Usaha Bersama (Mutual).

## **8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Pasal 1 UU Nomor 3 Tahun 1992 mendefinisikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja ditujukan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang kemudian diselenggarakan melalui program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi (Pasal 3 ayat (1)). Hal ini mengingat setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 3 ayat (2)). Program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini (Pasal 4 ayat (1)).

Adapun Program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah (Pasal 4 ayat (2)).

Dalam pasal 6 UU ini disebutkan bahwa ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-undang ini meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b. Jaminan Kematian;
- c. Jaminan Hari Tua;
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Dalam Pasal 25 dinyatakan bahwa "Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara." Badan Penyelenggara dimaksud adalah Badan Usaha Milik Negara yang dibentuk dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya mengutamakan pelayanan kepada peserta dalam rangka peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Badan Penyelenggara tersebut wajib membayar jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu tidak lebih dari 1 (satu) bulan (Pasal 26). Pengendalian terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja oleh Badan Penyelenggara dilakukan oleh Pemerintah, sedangkan dalam pengawasan mengikutsertakan unsur pengusaha dan unsur tenaga kerja, dalam wadah yang menjalankan fungsi pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 27).

#### **9. 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).



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 system 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).

**10. 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)**

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

**11. 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.

**12. 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 yang telah diratifikasi melalui UU Nomor 6 Tahun 2012. 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 yang telah diratifikasi melalui UU Nomor 6 Tahun 2012 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 atau 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.

### **13. 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 (ayat (1) dan (2)).

Sedangkan pada 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 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 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.

#### **14. 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.

**15. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan *International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya).**

Pokok-pokok Isi Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya yang diratifikasi melalui UU Nomor 11 Tahun 2005 antara lain 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 Pasal.

Kovenan ini 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 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.

**16. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1998 Tentang Pengesahan *Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment* (Konvensi Menentang Penyiksaan Dan Perlakuan Atau Penghukuman Lain Yang Kejam, Tidak Manusiawi, Atau Merendahkan Martabat Manusia).**

Pokok-Pokok Isi Konvensi sebagai berikut:

Konvensi menentang penyiksaan terdiri atas pembukuan dengan 6 paragraf dan batang tubuh dengan 3 Bab yang terdiri atas 33 Pasal;

- 1) Pembukaan meletakkan dasar-dasar dan tujuan Konvensi. Dalam konsideran secara tegas dinyatakan bahwa tujuan Konvensi ini adalah lebih mengefektifkan perjuangan di seluruh dunia dalam menentang penyiksaan dan perlakuan atau penghukuman lain yang kejam, tidak manusiawi atau merendahkan martabat manusia;
- 2) Bab I (Pasal 1-6), memuat ketentuan-ketentuan pokok yang mengatur definisi tentang penyiksaan dan kewajiban Negara Republik Pihak untuk mencegah dan melarang penyiksaan dan perlakuan atau penghukuman lain yang kejam, tidak manusiawi, atau merendahkan martabat manusia;
- 3) Bab II (Pasal 7-24), mengatur ketentuan mengenai Komite Menentang Penyiksaan (Committee

Against Torture) dan tugas serta kewenangannya dalam melakukan pemantauan atas pelaksanaan Konvensi;

- 4) Bab III (Pasal 25-33), merupakan ketentuan penutup yang memuat hal-hal yang berkaitan dengan mulai berlakunya Konvensi, perubahan, pensyaratan (reservation), ratifikasi dan akses, pengunduran diri serta mekanisme penyelesaian perselisihan antara Negara Pihak;

#### **17. 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.

#### **18. 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.

**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).**

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.

**20. 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.

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

Dalam Pengelolaan Pekerja Indonesia pada masa pra penempatan, masa penempatan dan pascapenempatan 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, 2 87, 289, dan 290 mengakibatkan luka-luka berat, dijatuhkan pidana penjara paling lama dua belas tahun;
- (2) Jika salah satu kejahatan berdasarkan pasal 285, 2 86, 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 ppidanaan 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 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, 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: (Pasal 328, 335-336, 369 KUHP).
- 7) Ancaman untuk menyebarkan informasi kepada keluarga atau masyarakat: (Pasal 369, 328 KUHP).
- 8) Penggunaan surat-surat identitas palsu: (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: (Pasal 333-334 KUHP).

11) Penahanan upah atau penolakan untuk membayar upah pekerja: (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 maupun 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: (Pasal 328, 368, 369, 378 KUHP).

## **22. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 yang berubah menjadi UU Nomor 23 Tahun 2014 dan perubahan kedua menjadi UU No 9 Tahun 2015 Tentang Pemerintahan Daerah.**

UU Nomor 9 Tahun 2015 merupakan perubahan kedua undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, yakni undang-undang pertama yang mengatur tentang otonomi

daerah. Beberapa pasal dari UU Nomor 32 Tahun 2004 yang telah berubah menjadi UU Nomor 9 Tahun 2015 terkait dengan UU Nomor 39 Tahun 2004. Kedua undang-undang ini dibuat pada tahun yang sama, akan tetapi ada ketidak-konsistenan dari kedua undang-undang ini, yakni Pasal 10, 13, 14 dan 22.

Dalam Pasal 10 UU ini sebenarnya jelas bahwa urusan yang dilaksanakan oleh Pemerintah (pusat) hanya 6 point (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. Hal yang demikian ini bukan hanya karena pengaturannya seharusnya konsisten dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 yang telah berubah menjadi UU Nomor 9 Tahun 2015, tetapi juga karena kebutuhan dalam kondisi nyata membutuhkan perbedaan antara daerah yang satu dengan daerah yang lain. Sebagai contohnya adalah: daerah Pontianak, Riau tentu berbeda dengan daerah Ponorogo atau Blitar; karena daerah Pontianak dan Riau merupakan daerah pintu gerbang yang digunakan para Pekerja Indonesia untuk mencari penghidupan di negara tetangga seperti Singapura, Malaysia dan Brunai atau daerah-daerah lainnya; sedangkan daerah Ponorogo dan Blitar merupakan daerah asal dari para Pekerja Indonesia tersebut. Sehingga tepat dan sangat ideal kalau UU Nomor 39 Tahun 2004 banyak mendelegasikan pasal-pasal nya untuk diatur dalam Perda, walaupun mungkin ada Peraturan Pemerintah yang memberikan batasan-batasan minimal yang harus ada di Perda.<sup>38</sup>

Namun yang terjadi adalah UU Nomor 39 Tahun 2004 tidak satupun pasal yang mengatur pendelegasikan kepada Perda tersebut. Pada hal pasal 13 dan 14 UU Nomor 32 Tahun 2004 yang telah berubah menjadi UU Nomor 9 Tahun 2015 memberikan rincian urusan yang wajib menjadi kewenangan daerah provinsi maupun kabupaten/kota. Pasal 13 ayat (1) huruf h menyebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah provinsi merupakan urusan dalam skala provinsi meliputi pelayanan bidang ketenagakerjaan lintas kabupaten/kota.

Sedangkan Pasal 14 huruf h menegaskan bahwa pelayanan bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah untuk kabupaten/kota. Pada ayat (3) disebutkan bahwa pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, Pasal 11, Pasal 12, Pasal 13, dan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Terkait hal tersebut, terlihat bahwa UU Nomor 39 Tahun 2004 tidak harmonis atau tidak konsisten secara horisontal dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 yang telah berubah menjadi UU Nomor 9 Tahun 2015 dalam hal pengaturan tentang urusan wajib yang menjadi kewenangan daerah, baik provinsi maupun kabupaten/kota.<sup>39</sup> Padahal Pasal 22 dalam UU Nomor 32 Tahun

---

<sup>38</sup> Umu Hilmy, *op.cit.*

<sup>39</sup> *Ibid*

2004 yang telah berubah menjadi UU Nomor 9 Tahun 2015 mengatur lebih lanjut tentang penyelenggaraan otonomi daerah sebagai berikut:“ Dalam menyelenggarakan otonomi, daerah mempunyai kewajiban:

- a. melindungi masyarakat, menjaga persatuan kesatuan, dan kerukunan nasional, serta keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- b. meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat;
- c. mengembangkan kehidupan demokrasi;
- d. mewujudkan keadilan dan pemerataan;
- e. meningkatkan pelayanan dasar pendidikan;
- f. menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan;
- g. menyediakan fasilitas sosial dan fasilitas umum yang layak;
- h. mengembangkan sistem jaminan sosial;
- i. menyusun perencanaan dan tata ruang daerah;
- j. mengembangkan sumber daya produktif di daerah;
- k. melestarikan lingkungan hidup;
- l. mengelola adminitrasi kependudukan;
- m. melestarikan nilai sosial budaya;
- n. membentuk dan menerapkan peraturan perundang-undangan sesuai dengan kewenangannya; dan
- o. kewajiban lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Huruf a sampai dengan o dalam Pasal 22 mengemukakan tentang kewajiban Pemerintah Daerah. Adapun yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan adalah huruf: b, d, e, f, g, h, j, l, n, dan o. Dengan penelitian normatif tentang konsistensi antara UU Nomor 39 Tahun 2004 dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 yang telah berubah menjadi UU Nomor 9 Tahun 2015, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat ketidak harmonisan antara kedua undang-undang tersebut tentang urusan wajib pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota. Seharusnya UU Nomor 39 Tahun 2004 mendelegasikan pasal-pasal yang mengatur tentang urusan-urusan wajib yang menjadi kewenangan daerah. Hal ini memang sudah dilakukan, tetapi hanya pasal-pasal tentang pengawasan dan perlindungan saja. Pada hal seharusnya seluruh urusan ketenagakerjaan menjadi urusan wajib yang menjadi kewenangan daerah karena urusan ketenagakerjaan bukan urusan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 10 UU Nomor 32 Tahun 2004 ayat (3) huruf a sampai dengan f.<sup>40</sup>

Terkait dengan pembagian kewajiban dan kewenangan Pemerintah, Kewajiban Pemerintah dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 diatur dalam berbagai pasal, terutama pada pasal-pasal yang mengatur tentang penempatan. Pembagian kewajiban merupakan hal yang penting, karena dengan pengaturan ini Pekerja Indonesia menjadi jelas instansi mana mereka akan

---

<sup>40</sup> Ibid

meminta pelaksanaan hak-hak mereka. Tabel berikut menampilkan kewajiban dan kewenangan tersebut:

**Tabel 6: Kewajiban dan Kewenangan Berdasarkan Pengaturan dalam UU Nomor 39 Tahun 2004.**

<b>Kewajiban/ Kewenangan</b>	<b>Pemerintah Pusat</b>	<b>Pemerintah Daerah</b>
<b>Kewajiban</b>	Pasal 7 huruf e Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Pemerintah berkewajiban: e. memberikan perlindungan kepada Pekerja Indonesia selama masa sebelumnya pemberangkatan, masa penempatan, dan masa pasca-penempatan.	Pasal 54 ayat (1) Pelaksana Penempatan Pekerja Indonesia Swasta wajib melaporkan setiap perjanjian penempatan Pekerja Indonesia kepada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
	Pasal 1 angka 16 Pemerintah adalah perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang terdiri dari Presiden beserta para Menteri.	Pasal 55 ayat (3) Perjanjian kerja ditanda tangani di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
		Pasal 85 ayat (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah tidak tercapai, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota, Provinsi atau Pemerintah.
<b>Kewenangan</b>	Pasal 12 Perusahaan yang akan menjadi Pelaksana Penempatan Pekerja Indonesia Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri.	Pasal 34 ayat (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan disampaikan oleh Pelaksana Penempatan Pekerja Indonesia Swasta.
	Pasal 13 huruf c Menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) pada bank pemerintah;	Pasal 36 ayat (1) Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri harus terdaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
	Pasal 17 ayat (2) Pemerintah mengembalikan deposito kepada Pelaksanan Penempatan Pekerja Indonesia Swasta apabila masa berlaku SIPPTKI Indonesia telah berakhir dan tidak diperpanjang lagi atau SIPPTKI dicabut.	Pasal 37 Perekrutan dilakukan oleh Pelaksana Penempatan Pekerja Indonesia Swasta dan pencari kerja yang terdaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1).
	Pasal 26 ayat (1) Selain oleh Pemerintah dan Pelaksana Penempatan Pekerja Indonesia Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10,	Pasal 38 ayat (2) Perjanjian penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketahui oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

	perusahaan dapat menempatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, untuk kepentingan perusahaan sendiri atas izin tertulis dari Menteri.	
	Pasal 32 ayat (1) Pelaksana penempatan Pekerja Indonesia swasta yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari Menteri.	Pasal 101 ayat (3) Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.
	Pasal 49 ayat (1) Setiap calon Pekerja Indonesia harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi yang ditunjuk oleh Pemerintah.	
	Pasal 91 ayat (1) Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan penempatan dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.	

Sumber: UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri

Dari tabel tersebut nampak bahwa UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang PPTKILN telah terdapat pembagian kewajiban dan kewenangan, tetapi kewajiban Pemerintah Daerah lebih banyak dari Pemerintah Pusat, sedangkan dalam hal kewenangan Pemerintah Daerah lebih sedikit. Apabila dicermati lebih lanjut maka kewajiban yang banyak sekali menghabiskan tenaga dan biaya, tetapi Pemerintah pusat dalam mendelegasikan kewajiban tersebut tanpa disertai biaya atau anggaran khusus untuk itu, juga tidak pula mewajibkan Pemerintah Daerah untuk menyediakan APBD, oleh karena itu hal itu akan berimplikasi terhadap penegakan hukumnya<sup>41</sup>.

Dalam hal kewenangan, maka Pemerintah Pusat mempunyai kewenangan yang banyak, dan sebaliknya untuk Pemerintah Daerah, bahkan dalam hal SIPPTKI, deposit dari PJTKI dan SIP semuanya ada di tangan Menteri. Selain tidak mendelegasikan kewenangan yang dalam beberapa hasil penelitian, seminar maupun *Focus Group Discussion* (FGD) Pemerintah Daerah menuntut kewenangan untuk SIP dan deposit. Hal ini dilakukan dengan alasan sulitnya pengawasan terhadap PJTKI dan rumitnya birokrasi pencairan deposit apabila terjadi kasus-kasus yang mayoritas terjadi di daerah asal (Kabupaten/Kota maupun di Propinsi). Jadi seharusnya SIP dan Deposit ada di daerah, minimal di masing-masing Provinsi di mana PJTKI melaksanakan penempatan dari berbagai daerah kabupaten dan kota di provinsi tersebut.<sup>42</sup>

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

<sup>41</sup> Ibid

<sup>42</sup> ibid

Dalam Pasal 8 UU Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, disebutkan bahwa "Menteri, atas usul pimpinan departemen atau lembaga pemerintah nondepartemen, 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).

**24. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992 Tentang Keimigrasian sebagaimana diubah terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992 Tentang Keimigrasian Menjadi Undang-Undang.**

Setiap Pekerja Indonesia yang berangkat atau ke luar wilayah Indonesia wajib memiliki Surat Perjalanan sebagaimana diatur dalam Pasal 3 UU tentang Keimigrasian. Selain itu mereka dapat ke luar wilayah Indonesia setelah mendapat Tanda Bertolak dan wajib melalui pemeriksaan oleh Pejabat Imigrasi di Tempat Pemeriksaan Imigrasi (Pasal 4 dan Pasal 5). Adapun jenis Surat Perjalanan yang dipergunakan adalah Paspor Biasa (Pasal 29 ayat (1) huruf a.). mengingat Paspor Biasa diberikan kepada Warga Negara Indonesia yang akan melakukan perjalanan ke luar wilayah Indonesia dan Negara Indonesia yang bertempat tinggal di luar negeri (Pasal 30 ayat (1) dan (2)). Dalam keadaan khusus apabila Paspor Biasa tidak dapat diberikan, sebagai penggantinya dikeluarkan Surat Perjalanan Laksana Paspor untuk Warga Negara Indonesia (ayat (3)).

**25. 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.

## LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS

Perubahan terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, dilakukan dengan menggunakan prinsip-prinsip nilai kemanusiaan yang universal, ilmiah, dan berpihak kepada para Calon Pekerja Indonesia dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan mengacu pada nilai filosofis, sosiologis, dan yuridis.

### A. Landasan Filosofis

Setiap manusia memiliki hak asasi yang sama, sebagaimana diakui dan dinyatakan dalam Piagam PBB tentang Hak Asasi Manusia (HAM). Kenyataan bahwa manusia adalah makhluk sosial dengan kepribadian yang beragam dan unik, serta berdaulat atas dirinya, telah menjadi dasar dalam memahami bagaimana konsepsi keuniversalan diwujudkan dalam kehidupan masyarakat dunia, termasuk Indonesia.

Indonesia sebagai negara yang merdeka dan berdaulat, telah melewati proses panjang sebagai bangsa besar yang melahirkan Pancasila sebagai ideologi yang digali dari nilai keindonesiaan yang sejalan dengan Piagam Human Rights. Dalam Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, secara tegas dinyatakan bahwa : kemerdekaan disusun dan dibentuk dalam negara yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan pada Tuhan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dinyatakan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta mewujudkan Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Filosofi sebagai bangsa yang besar yang merdeka, berdaulat, dan beradab telah termaktub secara jelas dan tegas dalam Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sehingga kehidupan berbangsa dan bernegara, semestinya telah mengalami banyak kemajuan, termasuk terjadinya peningkatan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Dengan kekayaan alam yang melimpah dan jumlah penduduk yang besar, seharusnya Indonesia mampu menjadi negara makmur dan berdaulat di hadapan negara-negara lainnya.

Sejak dideklarasikan sebagai negara yang merdeka dan berdaulat, maka saat itulah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) memiliki tanggung jawab ekonomi-politik dalam menyejahterakan seluruh rakyat. Salah satu bentuk tanggung jawab negara adalah dengan menyediakan lapangan pekerjaan bagi setiap warga negara. Dengan bekerja, berarti seseorang sedang mengukuhkan sejarah dan peradaban bangsanya. Dan dengan bekerja, maka ia menjadi makhluk sosial yang bertanggung jawab atas diri dan lingkungannya. Dengan kata lain, bekerja memiliki makna filosofi sebagai fondasi eksistensi sebagai bangsa/negara.

Oleh karena itu, bekerja sebagai Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus dipahami sebagai upaya pencarian nafkah yang bersifat sementara. Namun, jika negara memahami Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagai salah satu jalan keluar yang bersifat jangka panjang, maka menjadi tanggung jawab Pemerintah untuk membenahi keseluruhan sistem kerja yang mencerminkan nilai kemanusiaan dan harga diri sebagai bangsa.



## **B. Landasan Sosiologis**

Dalam konteks masyarakat Indonesia, bekerja memiliki keragaman makna. Bekerja tidak hanya sebagai upaya mendasar dalam mempertahankan hidup diri dan keluarga. Bekerja menjadi bagian dari jati diri sebagian kalangan. Semakin besar gaji dan posisi kerja seseorang, maka semakin tinggi status sosialnya dalam masyarakat. Status sosial dan ekonomi merupakan dua hal yang saling terkait dalam lingkaran pekerjaan dan kehidupan bermasyarakat.

Bekerja merupakan tahapan yang harus dilalui oleh setiap orang, terutama bagi kelompok usia muda yang telah menamatkan pendidikan menengah/pendidikan tinggi. Semakin besar tuntutan dari keluarga maupun lingkungan sekitar, maka semakin besar upaya seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

Tingginya arus migrasi pekerja Indonesia, belum diikuti dengan kesadaran semua pihak dan peraturan perundangan yang memadai untuk melindungi selama dalam proses prapenempatan, penempatan, maupun pascapenempatan. Sepanjang tahun terjadi tindak kekerasan yang menimpa Pekerja Indonesia di luar negeri, seperti perekrutan ilegal, pemalsuan dokumen, pelatihan yang tidak semestinya, pemukulan, gaji yang tidak dibayar, penganiayaan, pelecehan seksual, dan pekerja Indonesia di luar negeri yang dideportasi karena masalah keimigrasian, hingga penipuan dan pemerasan yang dialami oleh Pekerja Indonesia di bandara dalam negeri maupun dalam perjalanan kembali ke daerahnya masing-masing.

Berbagai kasus di atas, menunjukkan bahwa aspek perlindungan hukum dan HAM terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri masih sangat lemah. UU Nomor 39 Tahun 2004 yang mengatur Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri tidak mengatur dan menjamin adanya perlindungan bagi para Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

## **C. Landasan Yuridis**

Pertimbangan yuridis menyangkut adanya ketidakpastian hukum dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 dikarenakan ketidakjelasan pengaturan misalnya pengaturan mengenai subjek hukum, inkonsistensi pengaturan, ketidaksinkronan isi kaedah hukum dengan sanksinya, dan terjadi tumpang tindih pengaturan. UU Nomor 39 Tahun 2004 juga terlalu banyak mendelegasikan pengaturan kepada peraturan dibawah UU dan tidak dijalankan oleh penerima kewenangan sehingga menimbulkan kekosongan hukum.

UU Nomor 39 Tahun 2004 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 UU Nomor 39 Tahun 2004 kurang efektif.

Kelemahan yuridis lainnya dari UU Nomor 39 Tahun 2004 adalah terletak dalam sistem perlindungan dan pengelolaan yang 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.

Dengan demikian, pertimbangan yuridis pembentukan UU ini adalah banyaknya ditemukan kelemahan pengaturan dalam UU Nomor 39 Tahun 2004.

## BAB V

### JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN RUU

#### A. Jangkauan dan Arah Pengaturan

Jangkauan pengaturan dalam RUU Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri (RUU PPILN) mengacu pada pergantian yang mengedepankan perlindungan terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Arah pergantian ini tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang terdapat dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 sebagaimana secara lebih detail sudah dijabarkan sebelumnya dalam Naskah Akademik ini, yang secara garis besar permasalahannya adalah adanya ketidakpastian hukum, kekosongan hukum, ketidakefektifan hukum, dan sistem perlindungan dan pengelolaan yang kurang berpihak kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Untuk itu, aspek pengaturan dalam RUU PPILN akan memperjelas dan memperkuat peran Pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri; memperbesar peran Pemerintah Daerah dalam rangka otonomi daerah; memperjelas peran Badan/Lembaga Nasional sebagai pelaksana kebijakan operasional; mengurangi peran swasta dan meningkatkan peran Kementerian Luar Negeri dan/atau Atase Ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan di luar negeri. Dengan adanya pembagian peran dan tugas yang jelas antara pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan, dan pengawas, diharapkan dapat menyelesaikan berbagai permasalahan seputar pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.

#### B. Ruang Lingkup Materi

##### 1. Ketentuan Umum

Beberapa pengertian atau definisi bersifat pokok dan penting yang dipergunakan dalam RUU PPILN ini, antara lain:

- a. Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- b. Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
- c. Keluarga adalah setiap orang atau individu yang memiliki ikatan kekerabatan karena darah atau kelahiran, pengangkatan atau pengakuan, maupun karena Putusan Pengadilan, menjadi bagian dari keluarga pekerja Indonesia.
- d. Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya dalam keseluruhan kegiatan prapenempatan, penempatan dan pascapenempatan dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial.

- e. Prapenempatan adalah proses persiapan penempatan dimulai dari perekrutan dan seleksi, pendaftaran dan pendataan, pendidikan dan pelatihan, pemeriksaan kesehatan dan psikologi, penyelesaian dokumen, Persiapan Akhir Pemberangkatan, dan persiapan pemberangkatan.
- f. Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah proses penempatan yang dimulai dari pemberangkatan, verifikasi akhir terhadap kontrak kerja, tempat kerja dan pengguna sampai diterima oleh Pengguna.
- g. Pascapenempatan adalah proses pemulangan dari negara penerima sampai tiba di rumah daerah asal di Indonesia.
- h. Badan Nasional Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disingkat BNPPILN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang mempunyai fungsi utama sebagai pelaksana kebijakan Pemerintah tentang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- i. Pelaksana Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disingkat PPPILN adalah badan usaha berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- j. Mitra Usaha adalah instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara penerima yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada Pengguna.
- k. 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.
- l. 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.
- m. 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.
- n. 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.
- o. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengguna dengan Pekerja Indonesia di Luar Negeri berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
- p. Persiapan Akhir Pemberangkatan yang selanjutnya disingkat PAP adalah kegiatan yang bertujuan untuk memverifikasi kesiapan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang akan berangkat bekerja ke luar negeri.
- q. Kartu Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disingkat dengan KPILN adalah kartu identitas bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

- r. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang pada perwakilan suatu negara penerima yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.
- s. Surat Izin Pelaksana 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.
- t. 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.
- u. Orang adalah orang perseorangan dan/atau korporasi.
- v. Pemerintah Pusat, selanjutnya disebut Pemerintah adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana yang dimaksud Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- w. Pemerintah Daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
- x. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- y. Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri, yang selanjutnya disebut Perwakilan Republik Indonesia 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 atau pada Organisasi Internasional.

## **2. Asas, Tujuan dan Ruang Lingkup**

Perlindungan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri beraskan:

- a. Keterpaduan adalah bahwa perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri diselenggarakan dengan mengintegrasikan berbagai kepentingan, antara lain Pemerintah, Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Pekerja Indonesia di Luar Negeri, pengusaha dan masyarakat.
- b. Persamaan hak adalah bahwa pemenuhan hak Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dilakukan dengan tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi.
- c. Pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia adalah bahwa Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus mencerminkan penghormatan terhadap hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.
- d. Demokrasi adalah bahwa pelaksanaan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dilakukan dengan sebesar mungkin mengikutsertakan dan meningkatkan peran serta aktif masyarakat secara merata termasuk swasta.

- e. Keadilan sosial adalah bahwa adanya perlakuan yang adil dan seimbang bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, baik secara materil maupun spiritual.
- f. Kesetaraan dan keadilan gender adalah bahwa Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dilakukan tanpa membedakan jenis kelamin.
- g. Anti 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, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya.
- h. Anti perdagangan manusia adalah bahwa tidak adanya tindakan perekrutan, pengangkutan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/ Pekerja Indonesia di Luar Negeri 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 Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri tereksplorasi.
- i. Transparansi adalah bahwa adanya pemberian informasi secara terbuka, jujur, dan tidak diskriminatif berkaitan proses Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- j. Akuntabilitas adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari penyelenggaraan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi.
- k. Berkelanjutan adalah bahwa adanya upaya terencana memperlancar berjalannya proses pembangunan melalui penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri untuk menjamin kesejahteraan dan kemajuan dalam segala aspek kehidupan, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang.

Perlindungan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri bertujuan untuk:

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

Ruang lingkup perlindungan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya mencakup:

- a. perlindungan dalam sistem penempatan yang meliputi prapenempatan, masa penempatan, dan pascapenempatan;
- b. jaminan sosial Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan sistem asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- c. kepastian struktur pembiayaan; dan
- d. perlindungan hukum, sosial dan ekonomi, keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama.

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

Pekerja Indonesia di luar Negeri dapat bekerja diberbagai bidang pekerjaan baik di sektor domestik; pertanian, perkebunan, dan kehutanan; kelautan dan perikanan; konstruksi; pertambangan; jasa dan entertain; keuangan dan perbankan; perhubungan dan transportasi; pariwisata; pendidikan; kesehatan; industri; informasi dan teknologi. Bidang pekerjaan ini tentunya tidak dapat bertentangan dengan hukum dan kesusilaan baik yang berlaku di Indonesia maupun di negara penerima. Oleh sebab itu, selain mengatur mengenai bidang pekerjaan, RUU PPILN juga mengatur mengenai hak Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri memiliki hak antara lain berupa hak memilih pekerjaan, memperoleh pendidikan dan informasi pekerjaan serta hak untuk mendapatkan pelayanan yang profesional dan manusiawi. Ketika Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri telah bekerja, mereka memiliki hak antara lain berupa kebebasan beribadah, memperoleh upah, perlindungan hukum, berkomunikasi dengan keluarga dan berserikat. Hak-hak dari Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan Pekerja Indonesia di Luar Negeri merupakan penjabaran dari konsep HAM yang terdapat dalam UUD NRI Tahun 1945. Untuk mengimbangi hak tersebut, RUU PPILN juga membebaskan kewajiban terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/ Pekerja Indonesia di Luar Negeri berupa kewajiban untuk memberikan data dan informasi yang benar, memahami dan menandatangani perjanjian kerja, menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku serta membayar biaya tertentu yang dipersyaratkan oleh UU.

Pengaturan tentang hak Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan Pekerja Indonesia di Luar Negeri menimbulkan hak bagi keluarganya. Adapun hak yang dimiliki oleh keluarga Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah akses terhadap kebijakan publik dan informasi umum tentang Pekerja Indonesia di Luar Negeri, memperoleh salinan dokumen, mendapatkan pendidikan dan pelatihan dan menerima hak Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang meninggal dunia. Keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah yang dapat menjadi ahli waris Pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **4. Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri**

Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri berkaitan dengan sistem penempatan yang meliputi prapenempatan, masa penempatan dan pascapenempatan.

##### **a. Perlindungan dalam Sistem Penempatan**

###### **1) Prapenempatan**

Prapenempatan merupakan masa sebelum pekerja Indonesia ditempatkan di negara penerima. Keterlibatan pemerintah sangat besar dalam proses ini, diawali dengan diterimanya informasi lowongan pekerjaan oleh BNPPILN yang sebelumnya telah diverifikasi Perwakilan Republik Indonesia. Informasi tersebut kemudian didistribusikan ke Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Pemda kab./kota) untuk disosialisasikan. Calon pekerja yang tertarik terhadap informasi kerja luar negeri ini akan melewati tahap perekrutan dan seleksi; pendaftaran dan pendataan; pendidikan dan pelatihan; pemeriksaan kesehatan dan psikologi serta penyelesaian dokumen. Setelah dokumen yang dipersyaratkan lengkap, Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri siap untuk diberangkatkan. Pemberangkatan dilakukan oleh PPPILN setelah sebelumnya melapor kepada BNPPILN dan mengikutsertakan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dalam program asuransi. Laporan keberangkatan oleh PPPILN ditindaklanjuti oleh BNPPILN dengan melakukan PAP yang difasilitasi oleh Pemda Provinsi. Setelah PAP selesai dilakukan Kepala BNPPILN menerbitkan KPILN yang didistribusikan kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri melalui Pemerintah Kab./Kota.

###### **2) Masa Penempatan**

Pada masa penempatan ini peran pemerintah juga ditingkatkan melalui perwakilan BNPPILN dan Perwakilan RI. Peran keduanya telah dimulai saat Pekerja Indonesia sampai di negara penerima. Keduanya secara aktif menerima, melakukan verifikasi dan menyerahkan pekerja kepada pengguna. Sedangkan untuk memonitor, mendata dan mengawasi kondisi Pekerja Indonesia saat bekerja mejadi tugas dari perwakilan BNPPILN. Untuk negara penerima yang belum memiliki perwakilan BNPPILN, maka peranannya dilakukan oleh Perwakilan RI.

Pekerja Indonesia di Luar Negeri diberikan kesempatan dalam RUU PPILN untuk memperpanjang jangka waktu perjanjian kerja, melakukan perjanjian kerja perpanjangan atau perubahan perjanjian kerja tanpa harus kembali ketanah air. Draf perjanjian kerja perpanjangan dan perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja disiapkan oleh Perwakilan Republik Indonesia, disetujui oleh perwakilan BNPPILN serta diverifikasi ulang oleh Perwakilan Republik Indonesia.

###### **3) Pascapenempatan**

Masa pascapenempatan berkaitan dengan kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Kepulangan terjadi karena berakhirnya perjanjian kerja, cuti, pemutusan hubungan kerja sebelum masa Perjanjian Kerja berakhir, mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi, mengalami penganiayaan



atau tindak kekerasan lainnya, terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara penerima, dideportasi oleh pemerintah setempat; dan/atau meninggal dunia di negara penerima.

Bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang berakhir masa kerja dan tidak ada permasalahan secara hukum dapat menjalani proses pemulangan. Akan tetapi untuk pekerja yang mengalami permasalahan hukum penanganannya berbeda-beda ada yang harus tinggal di negara penerima sampai permasalahan hukum selesai adapula yang tetap dapat dipulangkan. Pengurusan terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang meninggal dunia menurut RUU PPILN ini dilakukan oleh perwakilan BNPPILN. Kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sampai ke daerah asalnya dilakukan oleh PPPILN dengan pengawasan BNPPILN.

#### **b. Pembiayaan**

Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri menanggung biaya terkait pemeriksaan kesehatan dan psikologi; paspor; pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi; serta premi asuransi. Sedangkan pengguna menanggung biaya akomodasi dan konsumsi selama masa pemberangkatan; tiket (pulang-pergi); premi asuransi di luar negeri; dan visa kerja. Dalam RUU PPILN ini dibatasi pemungutan jasa penempatan oleh PPPILN kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri yaitu paling banyak 1 bulan gaji.

#### **c. Jaminan Sosial dan Sistem Asuransi Pekerja Indonesia Luar Negeri**

Dalam upaya perlindungan terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya, Pemerintah berkewajiban menyelenggarakan suatu program jaminan sosial yang merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional. Selain itu sebelum Pekerja Indonesia di Luar Negeri diberangkatkan ke negara penerima, PPPILN wajib mengikutsertakan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dalam program asuransi. Program asuransi tersebut akan melindungi Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada prapenempatan, masa penempatan hingga pascapenempatan.

#### **d. Perlindungan Hukum, Sosial dan Ekonomi**

##### **1) Perlindungan Hukum**

Permasalahan Pekerja Indonesia di Luar Negeri tidak hanya terjadi di dalam negeri akan tetapi juga di luar negeri oleh sebab itu untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri, pemerintah dapat menetapkan negara-negara yang menjadi tujuan penempatan dan yang tertutup bagi penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Selain itu pemerintah juga dapat melarang dan/atau menghentikan pengiriman Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada suatu negara. Dalam menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri Pemerintah memperhatikan saran dan pertimbangan Perwakilan Republik Indonesia, BNPPILN, PPPILN, dan masyarakat.

Perlindungan hukum juga 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.

## **2) Perlindungan Sosial**

Dalam upaya perlindungan sosial 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 pendidikan sehubungan upaya yang dapat dilakukan apabila Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri mengalami situasi darurat di negara tujuan penempatan. Nomor-nomor telpon darurat juga dapat diberikan kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri oleh perwakilan BNPPILN dan Perwakilan Republik Indonesia pada saat menyambut kedatangan Pekerja Indonesia di negara penerima.

Perlindungan sosial terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri beserta keluarganya dapat berjalan efektif dengan ditunjang 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 penerima dan di Indonesia. Dalam upaya pencegahan munculnya permasalahan sosial sehubungan dengan pengiriman Pekerja Indonesia di Luar Negeri, reintegrasi sosial terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya serta perlindungan khusus kepada perempuan dan anak juga perlu diberikan.

## **3) Perlindungan Ekonomi**

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 berpihak terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri sehingga dapat melepaskan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri dari jeratan hutang.

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 negara penerima. Bank nasional/daerah juga didorong untuk mendirikan cabang di negara penerima dalam rangka memfasilitasi penyimpanan uang Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan pengiriman remitansi dengan biaya murah.

Reintegrasi ekonomi bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya juga dilakukan supaya mampu mengelola hasil kerja 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 seperti: Kredit Usaha Rakyat (KUR).

## 5. Tugas dan Wewenang Pemerintah dan Pemerintah Daerah

### a. Tugas dan Wewenang Pemerintah Pusat

Pemerintah Pusat, selanjutnya disebut pemerintah adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana yang dimaksud UUD NRI Tahun 1945.<sup>43</sup> Pemerintah juga didefinisikan sebagai perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang terdiri dari Presiden beserta para Menteri.<sup>44</sup> Pemerintah bertanggung jawab secara penuh untuk menjamin adanya perlindungan terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan memastikan hak-hak Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya terpenuhi dengan membuat kebijakan-kebijakan yang mengedepankan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri serta melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. RUU PPILN memberikan kewenangan kepada Pemerintah untuk membentuk BNPPILN dan membuat peraturan mengenai susunan, kedudukan, keanggotaan, organisasi, dan tata laksana badan tersebut. Selain itu Pemerintah juga bertanggungjawab untuk memastikan bahwa negara penerima mempunyai perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau negara tersebut mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing; untuk tujuan tersebut Pemerintah berwenang untuk menetapkan negara-negara tertentu tertutup bagi penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Dalam menjalankan tugasnya, Pemerintah dalam hal ini Presiden dibantu oleh menteri-menteri negara yang membidangi urusan tertentu di bidang pemerintahan.<sup>45</sup> Ada beberapa Kementerian Negara yang perannya harus diperjelas dan/atau diperkuat dalam reformasi sistem perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) merupakan kementerian yang bertindak sebagai pembuat kebijakan (*regulator*) ketenagakerjaan

---

<sup>43</sup> Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah Pasal 1.

<sup>44</sup> Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 1.

<sup>45</sup> Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara.

termasuk masalah Pekerja Indonesia di Luar Negeri melalui. Adapun tugas menteri tenaga kerja dan transmigrasi (Menakertrans) terkait Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah melakukan koordinasi dengan BNPPILN; mengawasi pelaksanaan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri; melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap PPPILN. Dalam menjalankan tugasnya, Menakertrans memiliki kewenangan untuk membuat kebijakan tentang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri; mengoordinasikan kerja antarinstitusi; menetapkan standar pembiayaan; menyusun dan menetapkan alokasi anggaran yang memberikan prioritas pada program inovatif menyangkut Pekerja Indonesia di Luar Negeri; meninjau besarnya modal disetorkan dan jaminan dalam bentuk deposito yang harus diberikan oleh PPPILN dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mendapatkan SIPPILN; memberikan dan mencabut SIPPILN kepada PPPILN; memberi izin penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri dan mengumumkan daftar PPPILN yang bermasalah berdasarkan hasil verifikasi yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota..

Untuk lebih meningkatkan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Kemenakertrans membentuk atase ketenagakerjaan. Atase ketenagakerjaan mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri seperti perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, pendataan di negara penerima, pemantauan keberadaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, melakukan penilaian terhadap mitra usaha dalam pengurusan dokumen Pekerja Indonesia di Luar Negeri, upaya advokasi Pekerja Indonesia di Luar Negeri, legalisasi perjanjian atau kontrak kerja serta pembinaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang telah ditempatkan.<sup>46</sup> Dalam menjalankan tugasnya, atase ketenagakerjaan berkoordinasi dengan KBRI di negara tujuan penerima.

Kementerian Luar Negeri melalui Perwakilan Republik Indonesia berperan sebagai penanggung jawab segala urusan yang berkenaan dengan hubungan luar negeri. Peran ini juga termasuk memberi perlindungan terhadap kepentingan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang menghadapi permasalahan hukum dimana perlindungan ini dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan kebiasaan internasional.<sup>47</sup> Wewenang yang melekat dengan peran tersebut diantaranya adalah melakukan kerjasama internasional dalam rangka perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri secara optimal di negara penerima; melakukan verifikasi terhadap Pengguna dan Mitra Usaha; melakukan verifikasi terhadap permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan bertanggungjawab untuk memastikan keselamatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

---

<sup>46</sup> Peran Atase Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Perlindungan TKI Di Luar Negeri, <http://www.nakertrans.go.id/news.html.539.naker>, diakses tanggal 27 Januari 2011.

<sup>47</sup> Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri Pasal 18.

Dalam upaya memberikan perlindungan terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri selama masa penempatan, Perwakilan Republik Indonesia berwenang mendirikan pusat perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri di negara penerima. Adapun pelayanan yang diberikan oleh pusat perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah sebagai berikut:<sup>48</sup>

- 1) Konseling dan pelayanan-pelayanan hukum.
- 2) Dukungan kesejahteraan termasuk penyediaan pelayanan-pelayanan medis dan rumah sakit.
- 3) Informasi tentang integrasi sosial setelah sampai di negara tujuan, penempatan dan pelayanan jaringan komunitas dan kegiatan-kegiatan untuk interaksi sosial.
- 4) Pendaftaran bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri tidak berdokumen.
- 5) Pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan peningkatan ketrampilan.
- 6) Program-program dan kegiatan-kegiatan yang peka terhadap gender untuk mendukung kebutuhan-kebutuhan khusus bagi para Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- 7) Program orientasi untuk kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- 8) Pemantauan situasi, keadaan lingkungan dan kegiatan sehari-hari yang berpengaruh pada Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- 9) Mengamati bahwa hukum-hukum kesejahteraan sosial dan hukum perburuhan di negara penempatan benar-benar diterapkan pada Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- 10) Penyelesaian dari perselisihan-perselisihan yang timbul antara Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan Pengguna dan/atau PPPILN/mitra usaha PPPILN.

Pemerintah dalam hal ini Kementerian Kesehatan juga mempunyai peran sentral dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/ Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan menetapkan standar tes kesehatan bagi calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri serta bekerjasama dengan Pemerintah Daerah untuk memastikan sarana kesehatan sudah sesuai standar untuk mengadakan tes kesehatan. Selain itu, Kementerian Kesehatan juga bertanggungjawab atas sarana kesehatan untuk cek kesehatan pada saat kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang tentunya juga bekerja sama dengan Pemerintah Daerah.

Salah satu akar permasalahan yang menyebabkan berbagai permasalahan yang membelit Pekerja Indonesia di Luar Negeri adalah kurangnya perhatian Pemerintah terhadap kelengkapan dokumen kependudukan bagi seluruh warga negara. Belum adanya sistem administrasi kependudukan yang bisa memberikan pelayanan kepada seluruh lapisan masyarakat menyebabkan banyaknya Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang dokumennya tidak lengkap sehingga digolongkan sebagai pekerja ilegal yang sangat rentan terhadap berbagai eksploitasi. Kementerian Dalam Negeri berkewajiban memastikan bahwa setiap individu manusia Indonesia mempunyai dokumen identitas diri sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 13 UU Nomor 23 Tahun 2009 tentang Kependudukan. Tercantum dalam UU ini

---

<sup>48</sup> Republic Act No. 8042 Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995 Sec 45.

bahwa setiap warga negara wajib memiliki Nomor Induk Kependudukan (NIK), berlaku seumur hidup, dan dicantumkan dalam setiap dokumen kependudukan dan dijadikan dasar penerbitan paspor, surat izin mengemudi, nomor pokok wajib pajak, polis asuransi, sertifikat hak atas tanah, dan penerbitan dokumen identitas lainnya. Dengan dijalankannya sistem administrasi kependudukan ini, pembiayaan pengurusan jati diri yang selama ini dibebankan kepada Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri harus dihapuskan.

Selain dokumen jati diri, dokumen imigrasi untuk bekerja ke luar negeri juga menjadi tanggung jawab Pemerintah dalam hal ini Kementerian Hukum dan HAM yang harus memastikan bahwa keseluruhan proses pengurusan dokumen imigrasi tidak memberatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Struktur pembiayaan dokumen imigrasi juga harus distandardisasi dimana untuk sosialisasinya bekerja sama dengan Pemerintah Daerah. Kementerian Hukum dan HAM juga bertanggungjawab untuk memastikan bahwa di setiap titik debarkasi ada pelayanan satu atap yang terintegrasi yang melayani keberangkatan dan kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

#### **b. Pemerintah daerah**

Pembagian urusan pemerintahan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Pemda) sudah sangat jelas diatur dalam UU Nomor 32 tahun 2004 yang telah berubah menjadi UU Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintah Daerah. Dalam UU ini jelas bahwa Pemerintah Daerah berkewajiban meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat; mengembangkan kehidupan demokrasi; mewujudkan keadilan dan pemerataan; meningkatkan pelayanan dasar pendidikan; menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan; menyediakan fasilitas sosial dan fasilitas umum yang layak; mengembangkan sistem jaminan sosial; mengembangkan sumber daya produktif di daerah; dan mengelola administrasi kependudukan.<sup>49</sup>

Dalam konteks urusan perlindungan Pekerja Indonesia di luar negeri, Tugas dan kewenangan Pemda Provinsi dengan Pemda Kab./Kota harus diatur secara jelas. Pemda Provinsi bertugas memfasilitasi pelaksanaan PAP; menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan dan mengurus kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sampai ke daerah asal. Dalam rangka menjalankan tugasnya tersebut Pemda Provinsi berwenangan menyediakan pos-pos bantuan/pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang memenuhi syarat dan standar kesehatan.

Penyelenggaraan Pembekalan Akhir Penempatan (PAP) yang difasilitasi Dinas Ketenagakerjaan Provinsi. PAP wajib diikuti oleh calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang akan diberangkatkan karena memberi pemahaman yang mendalam terkait peraturan perundang-undangan negara tujuan, materi perjanjian kerja, adat istiadat, budaya dan kebiasaan yang berlaku di negara penempatan dan bela negara sehingga para Calon Pekerja

---

<sup>49</sup> Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 22.

Indonesia di Luar Negeri mempunyai kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri.

Pemda Kab./Kota dalam rangka perlindungan terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri bertugas menyosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri; melaporkan hasil verifikasi terhadap PPPILN kepada Menteri; mengirimkan tembusan hasil verifikasi kepada BNPPILN; melaksanakan kegiatan prapenempatan; mengurus kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dalam hal terjadi perangan, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi; memberikan perlindungan sosial dan ekonomi bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri; dan menerima pendaftaran kantor cabang PPPILN. Sedangkan kewenangan dari Pemda Kab./Kota adalah menerima informasi permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri; berperan aktif dalam proses pendaftaran dan seleksi; penyediaan sarana pelatihan kerja bagi calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri; mengkoordinasikan pelaksanaan tes kesehatan dan psikologi dan menyediakan layanan pengurusan jati diri yang mudah bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri; menyaksikan proses penandatanganan perjanjian kerja; mendistribusikan KPILN; melakukan pengawasan berkala dan teratur mengenai perizinan PPPILN dan melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya.

Khusus mengenai penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri, pendidikan di sini dapat diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan ketrampilan. Dengan pendidikan dan pelatihan yang terstandarisasi, para Pekerja Indonesia di Luar Negeri tidak hanya trampil bekerja tetapi juga memiliki pengetahuan tentang hak dan kewajiban sebagai Pekerja Indonesia di Luar Negeri, budaya sekaligus bahasa negara tujuan penempatan.<sup>50</sup> Seperti dinyatakan dalam Rekomendasi Umum Nomor 26 Komite CEDAW bahwa pendidikan, peningkatan kesadaran dan pelatihan dengan isi terstandarisasi. Negara peserta hendaknya mengembangkan program pendidikan dan peningkatan kesadaran yang tepat melalui konsultasi yang erat dengan organisasi non pemerintah yang berkaitan, spesialis gender dan migrasi, perempauan pekerja dengan pengalaman migrasi dan perusahaan penempatan tenaga kerja yang dapat diandalkan. Selama ini banyak kasus-kasus Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang berawal dari kurangnya pengetahuan dan ketrampilan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Diharapkan dari pendidikan dan pelatihan kerja yang diberikan dapat meminimalkan jumlah kasus-kasus Pekerja Indonesia di Luar Negeri bermasalah.

Pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri juga diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah. Pemeriksaan ini untuk mengetahui derajat kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan penempatan.

---

<sup>50</sup> Kerta Posisi Komnas Perempuan Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri, disampaikan dalam Rapat Dengar Pendapat antara Komnas Perempuan, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dengan Panja Komisi IX tanggal 31 Januari 2011, hal 11.

Pemeriksaan kesehatan dan psikologi diselenggarakan oleh sarana kesehatan yang telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh dinas kesehatan. Sarana kesehatan tersebut harus terkoneksi dalam sistem pelayanan penempatan calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri luar negeri melalui *online system* yang dilengkapi dengan sistem biometrik (*finger print* dan pas foto).

## **6. Badan Nasional Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri (BNPPILN)**

Setiap tahun jumlah Pekerja Indonesia di Luar Negeri semakin bertambah. Seiring dengan itu, bertambah pula permasalahan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Salah satu permasalahan yang terjadi selama ini adalah masih terdapat ketidakjelasan tugas dan wewenang masing-masing pemangku kepentingan sehingga dalam pelaksanaannya sering terjadi tumpang tindih. Oleh karena itu dalam RUU PPILN diperjelas tugas dan wewenang masing-masing pemangku kepentingan dalam upaya perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Salah satunya adalah dengan pembentukan BNPPILN. BNPPILN merupakan suatu badan nasional yang merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang bertanggung jawab kepada Presiden. BNPPILN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

Untuk menjalankan fungsinya, BNPPILN bertugas memberikan perlindungan terhadap calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri dalam sistem penempatan, menjadi penanggung jawab teknis pelaksanaan di luar penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang meliputi perlindungan hukum, sosial dan ekonomi dan mengawasi proses perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri di dalam sistem pengawasan.

Perlindungan yang dimaksud adalah perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebelum penempatan dimulai dengan melakukan sosialisasi dan mendistribusikan informasi dan permintaan Pekerja Indonesia di Luar Negeri di daerah-daerah, melakukan pendataan Pekerja Indonesia di Luar Negeri secara integrasi dalam sistem informasi terpadu yang dapat diakses oleh semua pihak; bertanggung jawab atas pelaksanaan PAP. Setelah itu 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 sesudah penempatan dimulai sejak kedatangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri di debarkasi Indonesia sampai di daerah asal Pekerja Indonesia di Luar Negeri tersebut. Perlindungan ini meliputi pelayanan pendataan keputungan, penanganan Pekerja Indonesia di Luar Negeri bermasalah, memfasilitasi pembayaran klaim asuransi dan penanganan keputungan.



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. Sedangkan perlindungan sosial dilakukan oleh BNPPILN dengan membangun sistem informasi Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang efektif dan terpadu, menyusun program rehabilitasi, reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan keluarganya, menjamin ketersediaan pusat perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri di negara penerima dan di Indonesia yang proporsional dan mudah dijangkau oleh Pekerja Indonesia di Luar Negeri, menjamin terpenuhinya hak pemulihan bagi calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang menjadi korban kekerasan dan tindak pidana lainnya, menjamin terpenuhinya hak Pekerja Indonesia di Luar Negeri untuk mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja lokal dan menjamin terpenuhinya hak dasar Pekerja Indonesia di Luar Negeri selama bekerja di luar negeri.

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 terdiri dari wakil-wakil instansi pemerintah yang terkait di bidang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Masing-masing wakil dari instansi pemerintah yang terkait bidang tersebut, mempunyai kewenangan dari instansi pusat dan selalu berkoordinasi dengan instansi pusat juga. 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, badan berwenang membentuk badan di tingkat daerah. Begitu juga di luar negeri, badan mempunyai perwakilan di negara penerima. Perwakilan BNPPILN inilah 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.

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 3 kali 24 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.

#### **7. Pelaksana Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri (PPPILN)**

Besarnya peran PPPILN dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 membawa implikasi minimnya perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Karena pada pelaksanaannya, banyak tanggung jawab PPPILN yang tidak dilaksanakan. Di sisi lain peran pemerintah dalam hal pengawasan dan penegakan hukum masih lemah. Dimulai dari proses perekrutan. Proses perekrutan yang terjadi selama ini lebih banyak dilakukan dengan perantara calo sehingga memberi peluang bagi tumbuh suburnya praktek percaloan. Meskipun dalam Pasal 37 UU Nomor 39 Tahun 2004 telah disebutkan bahwa perekrutan dilakukan oleh PPPILN dan pencari kerja yang terdaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan<sup>51</sup>, namun PPPILN dan para petugas lapangan atau calo lebih banyak melakukan perekrutan langsung ke desa-desa asal calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri tanpa sepengetahuan pemerintah daerah setempat. Kemudian dalam pengurusan dokumen. Demi memperlancar pengurusan dokumen seringkali terjadi pemalsuan dokumen oleh calo atau PPPILN, baik itu umur, alamat maupun status perkawinan calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Pemalsuan dokumen ini akan berdampak serius ketika Pekerja Indonesia di Luar Negeri mengalami masalah di negara penempatan. Penanganan kasus menjadi terhambat terlebih lagi dalam kasus pemulangan jenazah Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang meninggal.

Pendidikan dan pelatihan kerja juga diselenggarakan oleh PPPILN. Lemahnya kontrol atas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan oleh PPPILN seringkali menimbulkan pemalsuan sertifikasi uji kompetensi. Tidak sedikit calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang berada di penampungan tanpa mendapatkan pelatihan kerja bahkan beberapa calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri mengalami kasus kekerasan selama di penampungan. Hal ini menyebabkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang diberangkatkan tidak mempunyai ketrampilan (bekerja dan berbahasa asing)

---

<sup>51</sup> Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Pasal 37.

yang memadai. Dalam hal ini penegakan hukum masih lemah. Belum ada sanksi yang tegas atas tindakan pelanggaran yang dilakukan PPPILN.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut perlu dilakukan perubahan atas UU Nomor 39 Tahun 2004 terutama terkait tugas dan wewenang PPPILN. Dalam RUU yang baru, peran swasta akan dikurangi dan tugas dan wewenang yang seharusnya menjadi tanggung jawab negara akan dikembalikan sebagaimana mestinya. PPPILN dilaksanakan oleh badan usaha baik itu badan usaha milik negara/daerah dan badan usaha swasta berbadan hukum perseroan terbatas. Badan Usaha tersebut wajib mendapat ijin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan berupa SIPPPPILN yang berlaku untuk jangka waktu lima tahun dan dapat diperpanjang setiap lima tahun dengan persyaratan yang telah ditentukan dalam Peraturan Menteri. Untuk dapat menjalankan fungsi penempatan maka PPPILN wajib memiliki SIP dari Kepala BNPPIPILN.

PPPILN bertugas melaporkan setiap perjanjian penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri kepada BNPPIPILN sesuai dengan daerah asal Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Dalam perjanjian penempatan tersebut harus dicantumkan besarnya biaya penempatan yang akan dibebankan kepada calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan biaya tersebut tidak boleh melebihi 1 bulan gaji. Selanjutnya PPPILN memberangkatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen didampingi pihak imigrasi dan BNPPIPILN kemudian melaporkan setiap keberangkatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara penerima. Selain itu PPPILN harus mengikutsertakan Pekerja Indonesia di Luar Negeri ke dalam program asuransi.

Pada saat kepulangan, PPPILN bertugas mengurus kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sampai ke daerah asal Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan pengawasan BNPPIPILN. Pengurusan kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri meliputi pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan pemberian upaya perlindungan terhadap Pekerja Indonesia di Luar Negeri dari kemungkinan adanya tindakan dari pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab yang merugikan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

PPPILN wajib membentuk kantor cabang di daerah pemberangkatan di luar wilayah domisili kantor pusat. Adapun kewenangan kantor cabang meliputi melakukan pendataan calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebelum dan sesudah penempatan, menyelesaikan kasus calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebelum dan sesudah penempatan dan membantu pemberangkatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang menjadi tanggung jawab kantor pusat.

Untuk mewakili kepentingannya, PPPILN wajib mempunyai perwakilan di negara penerima. Tugas Perwakilan PPPILN di luar negeri adalah menyerahkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri kepada Mitra Usaha PPPILN untuk ditempatkan pada Pengguna berdasarkan hasil verifikasi oleh Perwakilan Republik Indonesia dan Perwakilan BNPPIPILN, apabila selama masa berlakunya perjanjian kerja terjadi perubahan jabatan atau jenis pekerjaan, atau pindah Pengguna. PPPILN berkewajiban menyiapkan perpanjangan perjanjian kerja Pekerja Indonesia di Luar Negeri

dengan persetujuan Perwakilan BNPPILN di negara penerima setelah diverifikasi ulang oleh Perwakilan Republik Indonesia. Selain itu, Perwakilan PPPILN akan melaporkan data kepulangan dan/atau perpanjangan perjanjian kerja Pekerja Indonesia di Luar Negeri kepada perwakilan BNPPILN di negara penerima.

## **8. Penyelesaian Sengketa**

Dalam hal terjadi sengketa antara Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan Pengguna dan PPPILN baik yang berada di dalam negeri maupun di luar negeri, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian damai dengan cara bermusyawarah. Jika musyawarah dengan pengguna gagal barulah Pekerja Indonesia di Luar Negeri melakukan upaya penyelesaian hukum melalui advokasi dan bantuan hukum dengan bantuan Perwakilan Republik Indonesia dan BNPPILN. Sedangkan untuk sengketa dengan PPPILN, Pekerja Indonesia di Luar Negeri dibantu oleh BNPPILN.

## **9. Sanksi Administratif**

Sanksi administratif diberlakukan terkait permasalahan perizinan kegiatan pengurusan tenaga kerja dan kelalaian menyampaikan kewajiban pelaporan. Yang berwenang menjatuhkan sanksi adalah pejabat pemerintah yang memiliki otoritas dalam perijinan. Prosedur pelaksanaan dilakukan secara bertahap dan jelas tahap dan prosesnya yang terdiri dari tahap-tahap berikut ini:

- a. Dua kali surat peringatan masing-masing berselisih jangka waktu dua minggu, dan mengabarkan kepada masyarakat luas tentang peringatan-peringatan tersebut pada setiap tahap yang berlaku,
- b. Skorsing, yaitu larangan aktual terhadap praktik kegiatan pengurusan tenaga kerja (perekrutan dan penempatan) dalam jangka waktu sejauh pelanggar belum menebus dan membereskan denda dan hukuman. Sanksi skorsing dijalankan dengan cara menyegel tempat kerja, yaitu dengan memasang pita kuning garis polisi di sekeliling kantor-kantor cabang yang bersangkutan di tingkat kabupaten, dan dipasang tulisan publik yang jelas terbaca umum dan tidak dapat dicabut kecuali oleh polisi,
- c. Membekukan surat izin merekrut dan menempatkan tenaga kerja.
- d. Membekukan rekening-rekening bank yang terkait dengan aset badan usaha yang bersangkutan dan yang terkait dengan orang-orang yang terlibat dalam badan usaha tersebut. Pembekuan rekening dilaksanakan pada saat pemberlakuan skorsing.
- e. Memberitahukan kepada semua pihak (mengumumkan lewat sarana-sarana komunikasi yang ada, yaitu radio, surat kabar, selebaran pemberitahuan ke seluruh kantor desa, dll.) satu hari setelah pemberlakuan skorsing.
- f. Badan publik pengurusan tenaga kerja yang telah dikenai skorsing dan pembekuan dapat mengajukan permohonan untuk mendapatkan izin operasi lagi, hanya setelah membereskan semua urusan perdata/administratif dan pidana. Jika orang-orang tersebut melakukan

pelanggaran serius untuk kedua kalinya, maka badan tersebut secara final tidak boleh lagi melakukan kegiatan perekrutan dan penempatan tenaga kerja.

Sanksi administrasi dikenakan terhadap pelanggaran antara lain berupa:

- a. Pelanggaran kewajibannya untuk memberikan data dan informasi yang benar dalam pengisian setiap dokumen oleh Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- b. perizinan pendirian, penyelenggaraan penempatan, perpanjangan izin, Surat Izin Penempatan oleh PPPILN.
- c. Melakukan perekrutan calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang tidak memenuhi persyaratan.
- d. Ketidaklengkapan dokumen.
- e. Pelanggaran peraturan perjanjian penempatan dan persyaratan perjanjian kerja
- f. PPPILN tidak memiliki perwakilan di negara penerima dan/atau kantor cabang di daerah pemberangkatan.

Adapun bentuk sanksi administratif dalam adalah :

- a. peringatan tertulis;
- b. denda;
- c. pembatasan kegiatan usaha;
- d. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- e. pencabutan izin;
- f. pembatalan keberangkatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri; dan/atau
- g. pemulangan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dari luar negeri dengan biaya sendiri.

## **10. Penyidikan**

RUU PPILN mengatur mengenai adanya Pejabat Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang mengawal jalannya RUU PPILN ini selain Penyidik Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia.

Adapun kewenangan dari PPNS tersebut adalah:

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan tentang tindak pidana di bidang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;

- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri; dan
- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri.

## 11. Ketentuan Pidana

Sanksi pidana terkait dengan objek tindakan kejahatan yang berupa suatu kegiatan yang menyebabkan hilangnya hak-hak dasar seperti nyawa, benda atau kepentingan umum. Adapun bentuk sanksi yang diberikan adalah pidana kurungan, penjara dan/atau denda. Pidana kurungan dan/atau denda dikenakan pada pelanggaran antara lain:

- a. Memberangkatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang tidak memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen.
- b. Pejabat yang meloloskan seleksi terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang tidak memenuhi persyaratan.

Sanksi penjara dan/atau denda dikenakan pada pelanggaran antara lain:

- a. Memberikan data dan informasi yang tidak benar dalam pengisian dokumen.
- b. Menempatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang tidak memenuhi persyaratan umur.
- c. Memalsukan dokumen-dokumen penempatan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- d. 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. Menempatkan Pekerja Indonesia di Luar Negeri pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja.
- f. Mengalihkan atau memindahtangankan SIPPILN kepada pihak lain.
- g. Mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain.
- h. Menempatkan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup.
- i. Tidak mengikutsertakan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dalam program asuransi.

## 12. Ketentuan Peralihan

Ketentuan peralihan memuat penyesuaian pengaturan dalam UU 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. Ketentuan peralihan juga mengatur bahwa Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 39 Tahun 2004 tetap menjabat sebagai Kepala BNPPILN sampai dengan terpilihnya Kepala BNPPILN yang baru. Peralihan juga berlaku terhadap PPPILN terutama menyangkut perizinan. Selain itu juga diatur juga jangka waktu KPILN harus menggunakan format yang terintegrasi dengan sistem pendataan kependudukan dan keimigrasian yang berbasis elektronik.

### 13. Ketentuan Penutup

Ketentuan penutup dalam RUU PPILN memuat ketentuan pencabutan UU Nomor 39 Tahun 2004. Bagi peraturan pelaksana UU Nomor 39 Tahun 2004 tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam RUU PPILN ini. RUU PPILN juga mengatur jangka waktu paling lambat terbentuknya peraturan pelaksanaannya.

## C. Sistematika RUU

### SISTEMATIKA RUU PERLINDUNGAN PEKERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

- BAB I: KETENTUAN UMUM
- BAB II: ASAS, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP
- BAB III: PEKERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI
  - Bagian Kesatu
  - Umum
  - Bagian Kedua
  - Hak dan Kewajiban
    - Paragraf 1
    - Hak dan Kewajiban Pekerja Indonesia di Luar Negeri
    - Paragraf 2
    - Hak Keluarga Pekerja Indonesia di Luar Negeri
- BAB IV: PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI
  - Bagian Kesatu
  - Perlindungan dalam Sistem Penempatan
    - Paragraf 1
    - Prapenempatan
    - Paragraf 2
    - Masa Penempatan
    - Paragraf 3
    - Pasca Penempatan
  - Bagian Kedua
  - Pembiayaan
  - Bagian Ketiga
  - Jaminan Sosial dan Sistem Asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri
    - Paragraf 1
    - Jaminan Sosial Pekerja Indonesia di Luar Negeri
    - Paragraf 2
    - Sistem Asuransi Pekerja Indonesia di Luar Negeri
  - Bagian keempat

Perlindungan Hukum, Sosial dan Ekonomi  
Paragraf 1  
Perlindungan Hukum  
Paragraf 2  
Perlindungan Sosial  
Paragraf 3  
Perlindungan Ekonomi

BAB V: TUGAS DAN WEWENANG PEMERINTAH DAN PEMERINTAH DAERAH  
Bagian Kesatu  
Tugas dan Wewenang Pemerintah  
Bagian Kedua  
Tugas dan Wewenang Pemerintah Daerah

BAB VI: BADAN NASIONAL PERLINDUNGAN PEKERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI  
Bagian Kesatu  
Struktur, Kedudukan dan Keanggotaan  
Bagian Kedua  
Fungsi, Tugas, Wewenang dan Pengawasan

BAB VII: PELAKSANA PENEMPATAN PEKERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI  
Bagian kesatu  
Umum  
Bagian Kedua  
Perizinan dan Persyaratan  
Bagian Ketiga  
Kewajiban dan Larangan  
Paragraf 1  
Kewajiban  
Paragraf 2  
Larangan

BAB VIII: PENYELESAIAN SENGKETA

BAB IX : SANKSI ADMINISTRATIF

BAB X : PENYIDIKAN

BAB XI : KETENTUAN PIDANA

BAB XII : KETENTUAN PERALIHAN

BAB XIII : KETENTUAN PENUTUP



## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penyusunan Naskah Akademik RUU PPILN merupakan upaya sistematis dalam membenahi masalah keberadaan dan peran Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri dengan berbagai persoalan sosial, ekonomi, juga politik yang dihadapi selama masa pra penempatan, penempatan, dan pascapenempatan. Dalam menganalisa akar persoalan lemahnya perlindungan terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri berlandaskan pada pemikiran secara filosofis, sosiologis, dan yuridis. Persoalan yang dihadapi oleh Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri menjadi pijakan dalam melakukan proses transformasi perlindungan yang lebih baik dan manusiawi.

Realita sosial menghadirkan permasalahan sosial-ekonomi yang memposisikan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagai kelompok masyarakat yang terabaikan hak-hak mendasarnya sebagai warga negara. Untuk itu, dalam keseluruhan penyusunan Naskah Akademik ini, kasus-kasus kekerasan baik fisik maupun mental dari Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri, serta peran para stakeholder dirangkai menjadi satu kesatuan yang memberikan gambaran secara komprehensif, bahwa lemahnya perlindungan calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 disebabkan orientasi atau semangat dari UU ini yang lebih memprioritaskan pengaturan masalah tata niaga.

Dalam penyusunan Naskah Akademik ini, juga dilakukan kajian terhadap sistem perlindungan tenaga kerja di beberapa negara Asia dan Pasifik. Hal ini menjadi penting sebagai pembelajaran yang dapat diterapkan dalam memperbaiki sistem perlindungan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri. Penyusunan NA ini juga merupakan bentuk pertanggung jawaban kepada publik, bahwa pergantian atas UU Nomor 39 Tahun 2004 dilakukan dengan melewati tahapan yang sistematis dan ilmiah, termasuk dengan melibatkan partisipasi publik dalam proses penyusunannya. Dengan melakukan pergantian UU ini, diharapkan terjadi reformasi dalam seluruh proses penempatan dan perlindungan Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri luar negeri.

#### **B. Saran**

Berdasarkan pembahasan perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri dalam NA ini maka disarankan bagi pembentuk UU untuk:

1. Melakukan pergantian terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 dan menyusun RUU tentang Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri (RUU PPILN).
2. Materi pokok dalam RUU PPILN ini adalah
  - a. Meningkatkan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri melalui perlindungan pada setiap sistem penempatan, memperjelas skema pembiayaan, pengaturan tentang jaminan

sosial, memperjelas skema lingkup pertanggung jawaban asuransi, mempertegas bentuk perlindungan hukum, sosial dan ekonomi.

- b. Memperjelas kelembagaan Perlindungan Pekerja Indonesia di luar Negeri dengan cara memperkuat peran Pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap Calon Pekerja Indonesia di Luar Negeri dan/atau Pekerja Indonesia di Luar Negeri; memperbesar peran Pemerintah Daerah dalam rangka otonomi daerah; memperjelas peran Badan/Lembaga Nasional sebagai pelaksana kebijakan operasional; mengurangi peran PPPILN dan meningkatkan peran Kementerian Luar Negeri dan/atau Atase Ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan di luar negeri.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-Buku:

- BPS, *Perkembangan Beberapa Indikasi Utama Sosial-Ekonomi Indonesia*, Jakarta, 2010
- Codagnone, Cristiano (1998). *New Migration and Migration Policies in Post-Soviet Russia*, Working Paper No. 2, (Rome, Ethnobarometer Programme).
- ECOSOC dkk., *Draf Usulan Naskah Akademik Revisi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri*
- Dang, Nguyen Anh (1998). "Vietnam country paper: Academic aspects", paper presented at the Regional Workshop on Transnational Migration and Development in ASEAN Countries, 25-27 May, Bangkok.
- Institute for Social Empowerment and Democracy dan Baleg DPR RI, *Naskah Akademik Rancangan Perubahan No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri*, Jakarta, 2010
- Migration News* (Geneva), various issues from January 1990 to September 2001. 94 Migration Patterns and Policies in the Asian and Pacific Region
- Myint, Nyan (1998). "Myanmar country paper: Academic aspects", paper presented at the Regional Workshop on Transnational Migration and Development in ASEAN Countries, 25-27 May, Bangkok.
- Scalabrini Migration Center (SMC) (2000). *Philippines – Migration in 2000*, (Quezon City, Philippines, SMC).
- Setjen DPR RI, *Modul Perancangan Undang-Undang*, Jakarta, 2008
- Shah, Nasra M. (1995). "Emigration dynamics from and within South Asia", *International Migration*, vol. 33, Nos. 3, 4.
- Tim Peneliti The Institute for Ecosoc Rights dan Tifa Foundation, *Atase Tenaga Kerja dan Perlindungan TKI, Atara Indonesia-Singapura, Malaysia*, Jakarta, 2010
- United Nations (1996). *World Population Monitoring 1993, with a Special Report on Refugees*, (United Nations publication, Sales No. E.95.XIII.8).
- United Nations (1998a). *International Migration Policies*, (United Nations publication, Sales No. E.98.XIII.8).
- United Nations (1998b). *World Population Monitoring 1997: International Migration and Development*, (United Nations publication, Sales No. E.98.XIII.4).
- Yap, Mui Teng (1998). "Singapore country paper: Policy aspects", paper presented at the Regional Workshop on Transnational Migration and Development in ASEAN Countries, 25-27 May, Bangkok.

### Makalah:

- Makalah "Ketidak Sesuaian/Penyimpangan Pelaksanaan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 mengenai Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang Dilakukan oleh Pemerintah Pusat, PPTKIS dan Perwakilan RI di Luar Negeri".
- Umu Hilmy, *Urgensi Perubahan UU Nomor: 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri*, RDP antara Pakar dengan Panja TKI Komisi IX tanggal 14 Desember 2010.

### **Peraturan Perundang-Undangan:**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3235).

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), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1998 Tentang Pengesahan Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (Konvensi Menentang Penyiksaan Dan Perlakuan Atau Penghukuman Lain Yang Kejam, Tidak Manusiawi, Atau Merendahkan Martabat Manusia), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3783).

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), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3835).

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), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3836).

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 138, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3872).

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 Tentang Hubungan Luar Negeri, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3882).

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886).

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235).

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437).

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintahan Daerah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438).

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).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan *International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 118, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4557).

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 Tentang Pengesahan *International Covenant On Civil And Political Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil Dan Politik), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 119, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4558).

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4720).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 12, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4967).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992 Tentang Keimigrasian Menjadi Undang-Undang, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 145, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5064).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.32/MEN/XI/2006 Tentang Rencana Kerja Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Sarana Dan Prasarana Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.33/MEN/XI/2006 Tentang Tatacara Penyetoran, Penggunaan, Pencairan Dan Pengembalian Deposito Uang Jaminan, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 340).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.23/MEN/IX/2009 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 340).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.07/MEN/V/2010 Tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 273).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.14/Men/X/2010 Tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 515).

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2010 Tentang Kedudukan, Tugas, Dan Fungsi Kementerian Negara Serta Susunan Organisasi, Tugas, Dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2006 Tentang Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2006 Tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

**Internet:**

Peran Atase Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Perlindungan TKI Di Luar Negeri, <http://www.nakertrans.go.id/news.html,539,naker>, diakses 27 Januari 2011.