

JURNAL ILMIAH
ANALISIS YURIDIS PENGIRIMAN TENAGA KERJA INDONESIA
DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO 39 TAHUN 2004



Oleh:

ROY SUSANTO

D1A114226

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM
MATARAM
2018

**ANALISIS YURIDIS PENGIRIMAN TENAGA KERJA INDONESIA
DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO 39 TAHUN 2004**



Oleh :

ROY SUSANTO
DIA114226

Menyetujui,

Mataram, Januari 2018

Pembimbing Pertama,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Zaeni", written over a light blue circular stamp.

H. Zaeni Asyhadie., SH., M.Hum
NIP. 19610620 198803 1 001

**ANALISIS YURIDIS PENGIRIMAN TENAGA KERJA INDONESIA
DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 39 TAHUN 2004**

**ROY SUSANTO
DIA 114 226**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui prosedur perekrutan tenaga kerja mulai dari awal hingga siap untuk menjadi Tenaga Kerja Indonesia berdasarkan UU No 39 Tahun 2004 dan Untuk mengetahui perlindungan-perlindungan hukum terhadap penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Jenis penelitian ini ialah penelitian normatif, metode pendekatan yang digunakan metode pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil dari penelitian ini yaitu regulasipengiriman tenaga kerja Indonesia cukup berjalan dengan baik, tetapi masih banyak masyarakat terutama calon tenaga kerja Indonesia yang belum tahu Undang-Undang No.39 Tahun 2004 terutama proses pengiriman dan perlindungan hukumnya, hal ini disebabkan karena masyarakat belum mengetahui tentang peraturan hukumnya sehingga perlu diadakan sosialisasi terhadap masyarakat mengenai pelaksanaan peraturan tersebut.

Kata kunci: Tenaga Kerja, Perlindungan,

***YURIDICAL ANALYSES ABOUT SENDING INDONESIAN LABORS
BASED ON
ACT NUMBER 39 OF 2004***

ABSTRACT

This study has purposes to find out the labor recruitment procedure from beginning until they ready to be The Indonesian Workers based Act Number 39 of 2004 and to find out the legal protections for placement of Indonesia workers in other countries. This research is normative research, the legal approach on this research is statute approach and conceptual approach. The results of this study namely the regulations of labor-sending Indonesian workers is running well, but mostly in society especially prospective employees do not know Act Number 39 of 2004 especially the labor-sending process and their legal protections. This is happened because people do not know this regulations so the government does needs a socialization or a public consultations to give information about this regulations.

Keywords: Labors, Protections

1. PENDAHULUAN

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur baik material maupun spiritual.¹

Demikian pula halnya dalam lapangan pekerjaan yang dewasa ini merupakan permasalahan bangsa Indonesia yang masih menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah, dalam mencari solusi atas lapangan pekerjaan yang sempit, maka pemerintah membuat sebuah program bagi Warga Negara Indonesia (WNI) untuk bekerja diluar negeri dalam program pemerintah yaitu AKAN (Antar Kerja Antar Negara). Pengertian AKAN adalah suatu mekanisme pengerahan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri untuk melakukan kegiatan ekonomi, sosial, dan budaya dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja²

Berdasarkan uraian di atas, kendala pengiriman TKI masih berada di tidak berjalannya prosedur-prosedur perekrutan mulai dari pra penempatan, penempatan hingga purna penempatan dan berbagai kendala-kendala lain seperti masih banyaknya pungutan liar (pungli) dalam proses pengurusan dokumen kemudian banyaknya syarat-syarat yang seharusnya dilakukan TKI seperti pendidikan dan pelatihan kerja yang tidak dilakukan atau pemeriksaan kesehatan dan psikologi

¹ Hadi Subhan, *''Perlindungan TKI Pada Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan Dan Purna Penempatan''* 2012

² Abdul, Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung : Citra Aditya Bakti. 2014). Hlm 23.

yang hanya sekedar formalitas bahkan di manipulasi sehingga akan menimbulkan masalah di kemudian hari, kemudian bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia serta beberapa norma yang perlu dan menjadi prioritas untuk dilakukan penyempurnaan terhadap UU 39 Tahun 2004 banyak kelemahan-kelemahan yang dapat menyebabkan kontraproduktif bagi tersebut adalah norma yang mengatur tentang batas minimal usia calon TKI, kelengkapan dokumen calon TKI, keharusan adanya perwakilan perusahaan penempatan TKI di luar negeri, keharusan adanya asuransi bagi TKI, kelembagaan BNP2TKI serta ketentuan pidana

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut: 1. Bagaimana prosedur perekrutan tenaga kerja Indonesia yang berdasarkan UU No 39 Tahun 2004 ? 2. Bagaimanakah perlindungan hukum penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian: 1). Untuk mengetahui prosedur perekrutan tenaga kerja mulai dari awal hingga siap untuk menjadi Tenaga Kerja Indonesia berdasarkan UU No 39 Tahun 2004. 2). Untuk mengetahui perlindungan-perindungan hukum terhadap penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian normatif atau hukum doktrinal. Pada penelitian hukum jenis ini, acapkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.³

³ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016) hlm 118

Metode Pendekatan 1. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) Yaitu pendekatan Undang-Undang dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pendekatan perundang-undangan dalam penelitian hukum normatif memiliki kegunaan baik secara praktis maupun akademis.⁴ Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) Merupakan pendekatan kasus dilakukan dengan beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.⁵

Sumber dan Jenis Bahan Hukum/ Data Uraian tentang bahan hukum yang di kaji meliputi beberapa hal berikut: 1. Bahan Hukum Primer, 2. Bahan Hukum Sekunder, .3. Bahan Hukum Tersier. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum/Data bersumber dari: Data Kepustakaan Data kepustakaan dikumpulkan dengan teknik mengumpulkan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, pendapat para sarjana dan karya tulis lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, setelah terkumpul, lalu kemudian di catat dan disusun secara sistematis.

Analisis Bahan Hukum/Data Langkah-langkah yang berkaitan dengan pengolahan terhadap bahan-bahan hukum yang telah di kumpulkan untuk menjawab isu hukum yang telah di rumuskan dalam rumusan masalah. Tentu juga menyangkut kegiatan penalaran ilmiah terhadap bahan-bahan hukum yang di analisis, baik menggunakan penalaran induksi, deduksi, maupun abduksi.⁶

⁴ *Ibid.*,Hlm 164

⁵ *Ibid.*,Hlm 166

⁶ Dr. Jhonny Ibrahim, S.H., M.Hum., *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media, 2008, hlm. 297

II. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

a. **Prosedur Perekrutan Tenaga Kerja Indonesia Yang Berdasarkan UU No 39 Tahun 2004.**

Selain mendaftarkan diri ke pemerintah untuk dapat bekerja diluar negeri, para calon TKI juga dapat mendaftarkan ke Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS). PPTKIS adalah badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas yang mendapat izin dari Menteri untuk berusaha di bidang jasa penempatan TKI ke luar negeri.⁷ Adapun bentuk izin tertulis yang dikeluarkan adalah Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) yang dikeluarkan oleh menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Adapun pengertian SIPPTKI ini terdapat dalam pasal 1 angka (13) UU No 39 Tahun 2004, yaitu : “Surat izin Pelaksana Penempatan TKI yang selanjutnya disebut SIPPTKI adalah izin tertulis yang diberikan oleh menteri kepada perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta”.

Untuk memperoleh SIPPTKI ini maka PPTKIS harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Dalam Pasal 13 UU No 39 Tahun 2004, yaitu : a) Berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan; b) Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya Rp. 3.000.000.000,00 (tiga miliar rupiah); c) Menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp 15.000.000,00 (lima belas juta rupiah); d) Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri

⁷ Abdurrahman Muslan, *Ketidakpatuhan TKI* (Malang : UMM Press, 2006). Hlm 34

sekurang-kurangnya untuk kurun 3 (tiga) tahun berjalan; e) Memiliki unit pelatihan kerja; dan f) Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.

Adapun permohonan persyaratan untuk memperoleh SIPPTKI ditunjukkan oleh PPTKIS secara tertulis yang ditandatangani di atas kertas bermaterai dengan melampirkan beberapa surat-surat yang telah ditentukan dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per-38 / MEN / XII / 2006 tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan dan Pencabutan Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Yaitu : 1). Copy akte pendirian dan / atau akte perubahan Persero Terbatas (PT) dan tanda bukti pengesahan dari departemen / instansi yang berwenang; 2). Tanda bukti modal disetor yang tercantum dalam akte pendirian perusahaan sekurang kurangnya Rp 3.000.000.000,00 (tiga milyar rupiah) 3). Copy sertifikat / bilyet deposito a.n Menteri PPTKIS yang bersangkutan sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) yang telah dilegalisir oleh pejabat bank yang berwenang; 4) Rencana kerja penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri sekurang-kurangnya dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan; 5) Struktur organisasi perusahaan yang mencantumkan adanya unit yang bertanggungjawab terhadap pelatihan kerja; 6) Copy bukti penguasaan sarana dan prasarana berupa kantor, peralatan kantor, tempat penampungan, dan tempat pelatihan berupa surat kepemilikan atau perjanjian sewa / kontrak / kerjasama dalam jangka waktu sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun; 7) Neraca perusahaan yang dibuat oleh akuntan public; 8) Copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) Persero Terbatas. 9)

Surat pernyataan yang ditanda tangani di atas kertas bermaterai dari pimpinan perusahaan (Direktur utama / presiden direktur) yang menyatakan bahwa yang bersangkutan tidak pernah dijatuhi hukuman pidana berkaitan dengan penempatan TKI di luar negeri; 10) Pas photo (berwarna dengan latar belakang merah) dari pimpinan perusahaan (Direktur utama / presiden direktur), dengan ukuran 4 x 6 sebanyak 3 (tiga) lembar.

PPTKIS harus memenuhi syarat-syarat tersebut guna mendapatkan SIPPTKI dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Dirjen. Dirjen memeriksa dokumen yang diserahkan PPTKIS dengan 5 tahapan yang terdapat di pasal 3 ayat (3) yang berisi antara lain : 1) Penelitian dokumen; 2) Penelitian rencana kerja perusahaan; 3) Pemeriksaan sarana dan prasarana sesuai dengan dokumen yang dipersyaratkan; 4) Uji kepatuhan dan kepantasan terhadap penanggungjawab perusahaan; dan 5) Penerbitan SIPPTKIS.

perlindungan hukum penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa penempatan tenaga kerja terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri. Selanjutnya Undang-Undang Ketenagakerjaan ini mengamanatkan bahwa Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri harus diatur dengan undang-undang. Dengan demikian Undang-Undang tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri adalah sebuah keniscayaan dalam konteks ketenagakerjaan.

Untuk melindungi TKI yang bekerja di luar negeri, pemerintah pada 29 September 2004 menetapkan Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4445).⁸ Jadi Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia merupakan undang-undang organik dan peraturan pelaksanaan dari UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sanksi administratif dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, dalam Pasal 100 menyebutkan bahwa : (1) Menteri menjatuhkan sanksi administratif atas pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, Pasal 17 ayat (1), Pasal 20, Pasal 32 ayat (1), Pasal 33, Pasal 34 ayat (3), Pasal 38 ayat (2), Pasal 49 ayat (1), Pasal 54 ayat (1), Pasal 55 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 62 ayat (1), Pasal 67 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 69 ayat (1), Pasal 71, Pasal 72, Pasal 73 ayat (2), Pasal 74 ayat (1), Pasal 76 ayat (1), Pasal 82, atau Pasal 105. (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa : a. peringatan tertulis; b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI; c. pencabutan izin; d. pembatalan keberangkatan calon TKI; dan/atau e. pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri.

Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan

⁸ Lalu, Husni, *Hukum Penempatan dan Perlindungan TKI* (Malang : Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya, 2010) hlm : 285

Menteri. Selain dokumen yang diperlukan untuk bekerja di luar negeri, TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan harus memiliki KTKLN. Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dalam Pasal 100 ayat (2) di atas, berupa : peringatan tertulis; penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI; pencabutan izin; pembatalan keberangkatan calon TKI; dan/atau pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri, diatur dalam Peraturan Menteri. Oleh karena Peraturan Menteri tersebut belum dibuat, maka dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi No. Kep- 104A/ MEN/2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, Bab VIII mengenai Sanksi adalah sanksi administratif kepada PJTKI berupa : teguran tertulis; penghentian kegiatan sementara (skorsing); dan pembatalan/pencabutan SIUP-PJTKI. Sanksi administratif kepada Calon TKI/TKI berupa : pembatalan keberangkatan Calon TKI; pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri; pelarangan bekerja ke luar negeri/*black list*, dan pengembalian biaya yang telah dikeluarkan oleh pelaksana penempatan sesuai ketentuan yang berlaku.

1) Teguran tertulis dijatuhkan kepada PJTKI apabila : (a). tidak melaksanakan penempatan dengan menerapkan sistem informasi *online*; atau (b). tidak memasang papan nama perusahaan; atau (c). tidak melaporkan perubahan alamat Kantor PJTKI, atau perubahan Komisaris dan atau Direksi PJTKI; atau (d). tidak melakukan kegiatan penempatan selama 6 (enam) bulan; atau (e). tidak melaporkan keberadaan Perwalu; atau (f). tidak mendaftarkan Mitra Usaha dan atau Pengguna pada Perwakilan RI di negara setempat; atau (g). tidak melaporkan kawasan negara tujuan penempatan yang dipilihnya untuk

TKI yang terkena Kendali Alokasi TKI; atau (h). tidak melaporkan perjanjian kerjasama dengan BLK atau Lembaga Pelatihan lainnya; atau (i). tidak memberitahukan keberangkatan TKI kepada Pengguna, Mitra Usaha, Perwakilan RI dan Perwalu; atau (j). tidak melaporkan TKI yang sakit, mengalami kecelakaan atau meninggal dunia selama penempatan; atau (k). tidak melaporkan kepulangan TKI; atau PJTKI yang melakukan pelanggaran sebagaimana di atas, dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis pertama. Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikenakan sanksi teguran tertulis pertama, PJTKI belum juga menyelesaikan masalahnya atau melakukan kembali kesalahan dikenakan sanksi teguran tertulis kedua. Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikenakan sanksi teguran tertulis kedua, PJTKI belum juga menyelesaikan masalahnya atau melakukan kembali kesalahan dikenakan sanksi teguran tertulis ketiga. Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikenakan sanksi teguran ketiga, PJTKI belum juga menyelesaikan masalahnya atau melakukan kembali kesalahan dikenakan sanksi penghentian kegiatan sementara (skorsing).

PJTKI yang telah dikenakan sanksi teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali dalam jangka waktu 1 (satu) tahun kalender dan melakukan kembali kesalahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (1) dalam tahun kalender yang sama, dikenakan sanksi penghentian kegiatan sementara (skorsing).

Berdasarkan uraian mengenai aspek hukum administrasi terhadap TKI di luar negeri, lebih ditujukan kepada PJTKI dan TKI itu sendiri. Jenis sanksi administrasi tersebut merupakan : 1) paksaan pemerintahan atau

tindakan paksa; 2) Penutupan tempat usaha; 3) Penghentian kegiatan usaha; 4) Pencabutan izin melalui proses teguran, paksaan pemerintahan, penutupan.

Dengan bentuk sanksi pidana nominal khusus dalam ketentuan di atas, yaitu pidana penjara paling singkat 2 tahun, dan maksimal khusus paling lama 10 tahun dan denda paling sedikit 2 milyar rupiah dan paling banyak 15 milyar rupiah, sebagaimana dalam Pasal 102, Pidana penjara minimal 1 tahun maksimal 5 tahun dan denda paling sedikit 1 milyar rupiah dan paling banyak 5 milyar rupiah sebagaimana dalam Pasal 103, dan pidana kurungan minimal 1 bulan dan maksimal 1 tahun dan denda sedikitnya 100 juta rupiah dan paling banyak 1 miliar rupiah sebagaimana dalam Pasal 104, maka diharapkan mampu untuk mencegah terjadinya tindak pidana dalam rangka perlindungan TKI di luar negeri.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat diketahui bahwa aspek perlindungan hukum TKI di luar negeri, sebagaimana diatur dalam Undang - Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, terdiri dari aspek hukum administrasi dan aspek hukum pidana. Aspek hukum administrasi berupa bentuk tindakan pembinaan administrasi dan pengawasan administrasi serta sanksi administrasi yang lebih cenderung kepada tindakan administrasi pemerintahan berupa paksaan pemerintah dan pencabutan izin usaha. Aspek hukum pidana lebih cenderung kepada tindakan yang dilakukan kepada setiap orang terutama kepada PJTKI yang bobot tindakannya lebih berat dan menimbulkan akibat yang berat juga.

Perlu diketahui pula dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, tidak terdapat

aspek hukum perdata dalam perlindungan TKI tersebut. Akan lebih baik jika aspek hukum perdata juga diatur dalam undang-undang tersebut, hal ini perlu karena dari sisi kemungkinan kerugian bagi Calon TKI/TKI yang dirugikan oleh PJTKI.

Dalam proses pra penempatan kemungkinan timbul terjadinya wanprestasi baik oleh PJTKI maupun oleh Calon TKI/TKI : 1) Wanprestasi tentang biaya, waktu, jenis pekerjaan, dan tempat bekerja atau negara tujuan penempatan; 2). Wanprestasi tentang penyediaan/pengurusan dokumen penempatan; 3) Perlakuan yang merugikan dalam proses pra penempatan;

Pada masa penempatan : 1) Wanprestasi tentang penggantian biaya penempatan; 2) Wanprestasi tentang jangka waktu pelaksanaan perjanjian kerja;

Pada purna penempatan : 1) Wanprestasi tentang pengurusan santunan asuransi; 2) Wanprestasi tentang pelayanan pemulangan; 3) Wanprestasi tentang penggantian biaya penempatan; 4) Wanprestasi tentang pengembalian dokumen dalam rangka penempatan.

Bentuk-bentuk wanprestasi sebagaimana di atas, apabila menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak yaitu PJTKI dan Calon/TKI, akan lebih baik apabila diatur pula dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

III. PENUTUP

Simpulan

Untuk memberikan kemudahan dalam pemahaman terhadap pokok dari skripsi ini dan menjadi inti sari dari uraian dalam bab-bab sebelumnya. Maka dalam bab ini yang kesimpulan sebagai berikut: 1) Prosedur Perekrutan Tenaga Kerja Indonesia Yang Berdasarkan UU No 39 Tahun 2004 yaitu Calon TKI mendaftarkan diri ke pemerintah dan juga dapat mendaftarkan ke Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS). proses penempatan TKI yang dilakukan oleh PPTKIS adalah Perekrutan, Pendidikan dan Pelatihan Kerja, Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi, Pengurusan Dokumen, Uji Kompetensi, Perjanjian Kerja, Pembekalan Akhir Pemberangkatan, Masa Tunggu di Penampungan, Masa Tunggu di Penampungan, Pembiayaan 2) perlindungan hukum penempatan tenaga kerja Indonesia dengan melihat 2 aspek, yaitu aspek hukum administrasi meliputi pembinaan administratif, Pengawasan Administratif dan Sanksi Administratif. dan Aspek hukum pidana dalam kaitannya dengan sanksi pidana dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri adalah asas kepastian hukum (legalitas), asas pencegahan dan asas pengendalian.

Saran dari peneliti adalah Sebagai bagian akhir dari skripsi ini penyusun akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut : 1) Diharapkan prosedur penempatan tenaga kerja Indonesia lebih sederhana dan tidak memberatkan bagi calon TKI. 2) Diharapkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia harus ditegakkan sesuai peraturan perundang-undangan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung : Citra Aditya Bakti.2014).
- Abdurrahman Muslan, *Ketidakpatuhan TKI* (Malang : UMM Press, 2006).
- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016)
- Dr. Jhonny Ibrahim, S.H., M.Hum., *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media, 2008.
- Hadi Subhan, ''*Perlindungan TKI Pada Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan Dan Purna Penempatan*''2012
- Lalu, Husni, *Hukum Penempatan dan Perlindungan TKI* (Malang : Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya, 2010)