

LAPORAN PENELITIAN



KEBIJAKAN PENYELENGGARAAN PENGAWASAN PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

OLEH

L. Hadi Adha, SH. MH. 0024127403

Dr. Djumardin, SH., M. Hum. 0009086306

Arief Rahman, SH.MHum. 0016088008

DI BIAYAI DENGAN DANA PNPB UNIVERSITAS MATARAM
TAHUN ANGGARAN 2017

KELOMPOK PENELITI BIDANG ILMU
HUKUM KETENAGAKERJAAN

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM
2017

LAPORAN PENELITIAN



**KEBIJAKAN PENYELENGGARAAN PENGAWASAN PENEMPATAN
TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI**

OLEH

L. Hadi Adha, SH. MH. 0024127403

Dr. Djumardin, SH., M. Hum. 0009086306

Arief Rahman, SH.MHum. 0016088008

**DI BIAYAI DENGAN DANA PNPB UNIVERSITAS MATARAM
TAHUN ANGGARAN 2017**

**KELOMPOK PENELITI BIDANG ILMU
HUKUM KETENAGAKERJAAN**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM
2017**

LEMBAR PENGESAHAN

1.	Judul Penelitian	:	Kebijakan Pengawasan Penyelenggaraan Penempatan TKI Di Luar Negeri
2.	Topik Unggulan	:	Pengawasan Tenaga Kerja Indonesia
3.	Kelompok Peneliti Bidang Ilmu	:	Hukum Ketenagakerjaan
4.	Ketua Peneliti a. Nama Lengkap b. NIP c. NIDN d. Jabatan Fungsional e. Fakultas/Jurusan f. Alamat Institusi g. Telp/Faks/e-mail	:	L. Hadi Adha, SH. MH 197412242005011001 0024127403 Lektor Ilmu Hukum Jl. Majapahit 62 Mataram mrdatudaha@gmail.com
5.	Waktu Penelitian	:	Enam (6) Bulan
6.	Pembiayaan a. PNPB Unram b. Biaya Instansi Lain c. Swadana	:	Rp 15.000.000,- -- --

Mataram, 1 Desember, 2017

Mengetahui :

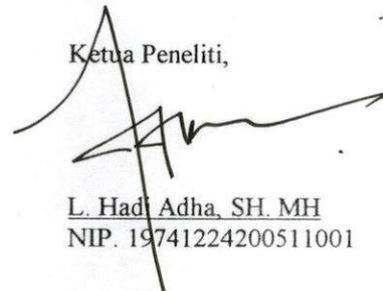
Ketua Kelompok Penelitian Bidang Ilmu
Hukum Ketenagakerjaan,


Prof. Dr. H.L. Husni, SH. M. Hum
NIP. 196212311988031010

Mengetahui :
Fakultas Hukum, Universitas Mataram
Dekan

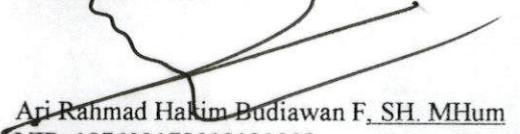

Prof. Dr. H.L. Husni, SH. M. Hum
NIP. 196212311988031010

Ketua Peneliti,



L. Hadi Adha, SH. MH
NIP. 19741224200511001

Mengetahui :

Sekretaris BP3F Fakultas Hukum
Universitas Mataram


Ari Rahmad Hakim Budiawan F., SH. MHum
NIP. 197609172003121002

Menyetujui :

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Universitas Mataram

Ketua,



Muhammad Ali, S.Pt, MSi, Ph.D
NIP. 197207271999031002

KATA PENGANTAR

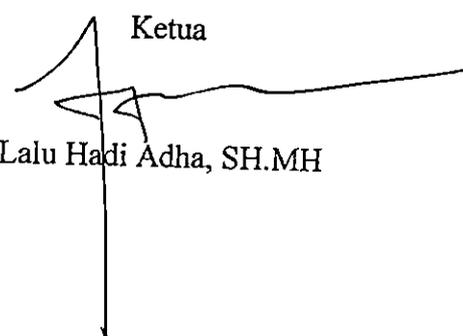
Secara umum, reformasi pengawasan ketenagakerjaan tidak menjadi kebijakan utama yang dilakukan oleh pemerintah nasional saat ini. Oleh karena itu peranan pengawasan ketenagakerjaan menjadi kurang efektif dan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini mungkin karena upaya-upaya akselerasi di beberapa lembaga pemerintah untuk membangun kapasitas dan efektifitas pengawasan. Pada umumnya pengawasan bidang ketenagakerjaan masih dirasakan sangat lemah oleh mereka yang menjadi pihak-pihak yang secara langsung berkaitan dengan Hubungan Kerja sehingga berdampak pada tidak terpenuhinya hak-hak mereka khususnya para pekerja. Khususnya pada Pengawasan terhadap penyelenggaraan dan pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri masih menjadi dilema sampai dengan saat ini. Mulai dari sebelum penempatan, selama penempatan sampai dengan purna penempatan TKI. Sejak diterbitkan UU NO 39 Tahun 2004 persoalan pengawasan TKI pada semua level penempatan tidak secara rinci dan jelas pengaturannya, namun ketentuan lebih lanjut dinyatakan diatur lebih lanjut dalam bentuk Peraturan Pemerintah. Walaupun beberapa kebijakan yang dikeluarkan pemerintah tentang Pengawasan ketenagakerjaan pada umumnya kebijakan tersebut berlaku pada lingkup bidang ketenagakerjaan Domestik, Baru setelah kurun waktu 10 tahun sejak di terbitkan UU no 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, peraturan tentang Pengawasan terhadap penyelenggaraan dan pelaksanaan TKI di Luar Negeri di adakan dalam bentuk Peraturan Pemerintah no 4 tahun 2015. Peraturan ini pada hakekatnya adalah pelaksanaan dari pasal 92 khususnya ayat 3 UU No 39 tahun 2004.

Terakhir ijinakan peneliti mengucapkan banyak terimakasih pada semua pihak yang telah memberikan bantuannya baik secara kelembagaan maupun perorangan, materiil dan formil sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dan berjalan dengan baik. Harapan kami semoga hasil penelitian ini dapat dibaca, dianalisis oleh semua pihak sehingga apa yang menjadi kekurangannya diberikan koreksi dan masukan untuk penyempurnaanya.

Sekian dan Terimakasih

Peneliti

Ketua



Lalu Hadi Adha, SH.MH

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
Ringkasan	v
I. Bab I. Pendahuluan	
I.1. Latar Belakang	1
I.2. Rumusan Masalah	5
I.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
II. Bab. II. Tinjauan Pustaka	7
III. Bab. III. Metode Penelitian	14
III.1. Pendekatan Masalah	14
III.2. Bahan Hukum	14
III.3. Analisis Bahan Hukum	14
IV. Bab. IV. Hasil dan Pembahasan	16
IV.1. Tujuan Umum Pengawasan Ketenagakerjaan	16
IV.2. Penyelenggaraan Pengawasan Sebagai Upaya Perlindungan dan Penegakan Hukum	19
IV.3 Kebijakan Pengawasan Pelaksanaan dan Penyelenggaraan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri	21
V. Bab. V. Kesimpulan dan Saran	38
Daftar Pustaka	
Lampiran	

RINGKASAN

Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan tugas dan tanggung jawab Pemerintah baik pusat maupun daerah untuk menjamin ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Pemerintah dalam melakukan pengawasan tidak dapat berjalan sendiri, karena lingkup pengawasan begitu luas, tidak hanya mencakup pengawasan di dalam negeri tetapi juga pengawasan di luar negeri, sehingga dalam pelaksanaannya melibatkan pemangku kepentingan terkait antara lain Pemerintah Daerah (provinsi maupun kabupaten/kota), Perwakilan RI, PPTKIS dan lembaga-lembaga terkait lainnya.

Pengawasan penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dimulai dari prapenempatan, selama penempatan, dan purnapenempatan. Pengawasan prapenempatan dan purnapenempatan dilaksanakan oleh Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten/kota sesuai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Sedangkan pengawasan selama masa penempatan dilaksanakan oleh Perwakilan di negara tujuan penempatan. Pengawasan dalam Peraturan Pemerintah ini tidak terbatas pada ditaatinya peraturan perundang-undangan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, akan tetapi juga memberi penerangan/penasehatan teknis kepada calon TKI/TKI, pelaksana penempatan TKI baik yang dilakukan oleh PPTKIS, perusahaan yang menempatkan TKI untuk kepentingan perusahaan sendiri, dan perseorangan.

Mengingat pentingnya pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, maka bagaimana pelaksanaannya, hal ini diatur lebih lanjut dalam ketentuan peraturan per-undang-undangan dalam bentuk Peraturan Pemerintah No 4 tahun 2015 tentang Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri.

ABSTRAK

Berbicara Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri tak lepas dari masa pra-penempatan, selama penempatan, hingga purna kerja seorang TKI. Meskipun, Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, ini bukanlah jaminan bahwa persoalan perlindungan tenaga kerja secara serta merta telah terpenuhi. Masih ada beberapa kendala yang masih melilit pelaksanaan perlindungan TKI di luar negeri. Seperti Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah. Kabupaten atau Kota. Sebagai tindak lanjut dari ketentuan ini, Instansi yang melaksanakan pengawasan tersebut wajib melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang ada di daerahnya sesuai dengan tugas, fungsi dan wewenangnya.

Namun tidak ditemukan secara lebih jelas tentang Lembaga Pemerintah yang mana memiliki tanggung jawab pengawasan penempatan dan perlindungan TKI selama penempatan atau berada pada Negara tujuan bekerja para TKI. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan dilakukan penelusuran dan menemukan ketentuan peraturan yang tidak ditemukan dalam Undang-Undang No 39 tahun 2004 khususnya tentang kewenangan, fungsi dan tugas pengawasan penempatan dan perlindungan TKI secara lebih komprehensif. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian hokum normative dengan menggunakan pendekatan per-undang-undangan, konseptual dan pendekatan analisis untuk menjawab isu hokum yang muncul dalam rumusan masalah penelitian ini.

Key Word : Kebijakan Pengawasan, Perlindungan TKI

BAB. I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Masalah ketenagakerjaan Indonesia dari tahun ke tahun dihadapkan pada pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi di satu sisi, sementara tingkat pendidikan dan keahlian yang masih belum memadai dan lapangan kerja yang terbatas menjadi persoalan di sisi lain. Pemerintah berusaha untuk mengurangi angka pengangguran dan juga meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja di Indonesia. Oleh karena itu penempatan tenaga kerja ke luar negeri merupakan salah satu alternatif/ pilihan dalam menyelesaikan masalah tersebut. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah penempatan tenaga kerja yaitu Pasal 31 sampai dengan Pasal 38. Dalam Pasal 31 Undang-Undang tersebut dinyatakan 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. Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut 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 tersendiri.

Pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Namun demikian, ketika dibaca dan ditelaah secara kritis, UU ini ternyata lebih banyak mengatur prosedural dan tata cara penempatan TKI ke luar negeri, dan hanya sedikit mengatur hak-hak dan jaminan perlindungan hak-hak buruh migran dan anggota keluarganya. Padahal, amanat untuk memberikan perlindungan terhadap buruh migran selain dimandatkan oleh konstitusi negara (UUD 1945), juga tercermin dari komitmen negara meratifikasi sejumlah instrumen hak asasi manusia yang dikeluarkan oleh International Labour Organisation dan Perserikatan Bangsa Bangsa (ILO dan PBB).

Kebijakan penempatan tenaga kerja Indonesia diluar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan

penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional. Hal ini sebagaimana di tentukan dalam Pasal 1 angka 3 dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 bahwa yang menyatakan bahwa “Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.”

Kemudian dalam Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) dijelaskan bahwa “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Dalam berbagai dokumen perencanaan pembangunan, kebijakan penempatan TKI ke luar negeri, merupakan program nasional dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumber daya manusia. Penempatan TKI dilakukan dengan memanfaatkan pasar kerja internasional melalui peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja dengan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri sampai tiba kembali di Indonesia.

Meskipun, Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, ini bukanlah jaminan bahwa persoalan perlindungan tenaga kerja secara serta merta telah terpenuhi. Masih ada beberapa kendala yang masih melilit pelaksanaan perlindungan TKI di luar negeri. Salah satunya adalah pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah, baik Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten atau Kota. Sebagai tindak lanjut dari ketentuan ini, Instansi yang melaksanakan pengawasan tersebut wajib melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang ada di daerahnya sesuai dengan tugas, fungsi dan wewenangnya kepada Menteri. Perlindungan TKI diluar negeri tak lepas dan masa persiapan, penempatan, hingga purna kerja seorang TKI. Supaya penanganan perlindungan TKI dan pelaksanaan tugas ketenagakerjaan tersebut dapat terlaksanakan secara efektif, maka diperlukan hubungan koordinasi dan kerjasama fungsional antara pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten kota. Dan seharusnya penanganan TKI

bermasalah juga harus ditangani secara terpadu oleh pemerintah pusat, sedangkan didaerah transit ditangani oleh pemerintah kota setempat dan dikoordinir oleh pemerintah.

Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sedang bekerja di luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yang mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri dan sumber devisa untuk Negara. Menurut Mantra beberapa tujuan penempatan TKI ke Luar Negeri, Pertama : penempatan tenaga kerja ke luar negeri dilakukan untuk mengurangi angka pengangguran dalam negeri, adanya peluang diberbagai Negara di luar negeri terutama di Negara timur tengah, Malaysia, Singapura dan beberapa Negara Asia lainnya yang memerlukan TKI dalam jumlah yang cukup besar. Kedua : untuk meningkatkan kesejahteraan dan kompetensi para TKI ke luar negeri juga dikaitkan dengan kepentingan negara untuk memperoleh sumber devisa bagi pembangunan. Besarnya keuntungan yang diperoleh negara secara makro, berdampak terhadap peningkatan pembangunan yang berkelanjutan di segala sektor dan secara mikro berdampak terhadap peningkatan kesejahteraan bagi TKI dan keluarga.

Namun mempunyai pula sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI. Resiko tersebut dapat dialami oleh TKI baik selama proses keberangkatan, selama bekerja di luar negeri maupun setelah pulang ke Indonesia. Saat ini TKI menjadi masalah dan menyita perhatian penuh pemerintah Indonesia karena banyak permasalahan yang menimpa TKI tidak begitu diperhatikan. Salah satunya yaitu hak-hak TKI di luar negeri, ini menjadi perhatian pemerintah karena hak-hak mereka sering diabaikan oleh pemerintah Indonesia sendiri maupun Negara yang menjadi tempat mereka bekerja, apa lagi masalah perlindungan sangat vital bagi tenaga kerja untuk mendapat keadilan bagi mereka di luar negeri. Sudah banyak kasus yang menimpa para TKI diluar negri dengan berbagai macam sebab dan latar belakang. Dapat diketahui bahwa berbagai kasus hokum tersebut lebih banyak terjadi padas pekerja berjenis kelamin perempuan. Pekerja berjenis kelamin laki-laki sebagian besar bekerja pada sektor formal, sedangkan tenaga kerja wanita bekerja pada sektor informal. Hal inilah yang menjadi pemicu banyaknya terjadi penganiayaan terhadap tenaga kerja wanita Indonesia di luar negeri, seperti kekerasan fisik, pelecehan seksual dan gaji tidak dibayar bahkan kematian.

Jumlah kasus TKI yang terjadi juga sangat banyak diketahui pada tahun 2015 jumlah TKI di Arab Saudi sebanyak 23, 000, Malaysia sebanyak 97, 965, Taiwan 75,303 dan Hongkong

15,322. Dari data yang di lansir Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) dalam kurun waktu 2012 sampai dengan 2015 dapat diketahui bahwa kasus-kasus yang menimpa TKI masih sangat tinggi, dan kasus terbanyak terdapat di Negara Arab Saudi dengan jumlah 7.031 pengaduan kasus, Malaysia 4.223 pengaduan dengan berbagai kasus, United Emirat Arab 1.111 pengaduan. Begitu juga di Negara – Negara dikawasan asia lain seperti Hongkong, Taiwan dan beberapa Negara di Timur Tengah lainnya jumlah kasus TKI masih tinggi.¹

Dengan terungkapnya beberapa kasus besar TKI di negara tetangga Malaysia dan Singapura serta di beberapa negara Timur Tengah, khususnya Arab Saudi, menjadi bukti lemahnya pengawasa dan pengelolaan TKI. Dari data jumlah kasus-kasus diatas menunjukkan Pemerintah Indonesia belum bisa memberikan perlindungan maksimal terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Kasus-kasus penyiksaan yang menimpa para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebetulnya tidak lepas dari longgarnya pengawasan pemerintah terhadap perusahaan Jasa Pengiriman TKI (PJTKI). Karena itu pemerintah mulai membenahi mekanisme pengawasan PJTKI guna memastikan perlindungan TKI saat bekerja di luar negeri. Menurut mantan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar, mengakui pengawasan terhadap PJTKI memang masih sangat minim sehingga banyak perusahaan yang tidak menjalankan aturan ketenagakerjaan sesuai dengan yang ditetapkan pemerintah. Muhaimin beralasan, minimnya pengawasan terhadap P2TKIS itu juga disebabkan karena jumlah tenaga pengawas yang masih sangat kurang. Menurutnya Saat ini, jumlah pengawas ketenagakerjaan hanya 2.384 orang, untuk menangani sekitar 216.547 PJTKI.² Dengan demikian perlu dilakukan pengawasan agar resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI sebagaimana disebutkan di atas dapat dihindari atau minimal dikurangi. Seharusnya pemerintah lebih cepat, sigap dan tanggap dalam menyelesaikan kasus-kasus yang ada.

Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan tugas dan tanggung jawab Pemerintah baik pusat maupun daerah untuk menjamin ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri seperti yang termuat dalam pasal 92 yang menyebutkan dalam ayat 1 bahwa Pengawasan terbadap

¹ Data Penempatan dan Perlindungan TKI TH 2015 Pusat Penelitian dan Pengembangan Informasi BNP2TKI

² www.kontanonline.com

penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Kemudian ayat 2 menyebutkan Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Namun bagaimana pelaksanaan dan penyelenggaraan pengawasan tersebut tidak disebutkan dalam undang-undang itu tetapi akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan tersendiri.

Pemerintah dalam melakukan pengawasan tidak dapat berjalan sendiri, karena lingkup pengawasan begitu luas, tidak hanya mencakup pengawasan di dalam negeri tetapi juga pengawasan di luar negeri, sehingga dalam pelaksanaannya melibatkan pemangku kepentingan terkait antara lain Pemerintah Daerah (provinsi maupun kabupaten/kota), Perwakilan Republik Indonesia (RI), Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia baik dari Pemerintah maupun swasta (PPTKIS) dan lembaga-lembaga terkait lainnya. Oleh karena itu Pengawasan penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri menjadi sangat penting dimulai dari pra penempatan, selama penempatan, dan purna penempatan. Pengawasan prapenempatan dan purna penempatan dilaksanakan oleh Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten/kota sesuai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

1.2. Rumusan Masalah

Meningkatnya migrasi Pekerja ke Luar Negeri akibat dari globalisasi dan meningkatnya kemajuan teknologi adalah satu keniscayaan yang tak terhindarkan. Disatu sisi Kebijakan yang dilakukan pemerintah mengirimkan atau menempatkan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri berdampak positif terhadap pembangunan Bangsa namun dilain sisi juga dapat memunculkan berbagai permasalahan apabila regulasi sebagai kebijakan pemerintah dalam pengelolaanya tidak berpihak pada pemenuhan Hak-hak TKI yang menjadi Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh Pemerintah. Salah satu bentuk tanggung Jawab Pemerintah ini adalah mengeluarkan system kebijakan pengawasan Ketenagakerjaan dalam rangka untuk memastikan kepatuhan menjalankan ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku sebagai standar atau acuan nasional dalam upaya melindungi para pekerja bahkan beserta keluarganya,

khususnya bagi mereka yang memiliki status buruh migrant atau bekerja di Luar Negeri. Oleh karena itu menarik untuk diangkat menjadi isu Hukum dan rumusan masalah dalam penelitian ini “ **Bagaimanakah kebijakan Penyelenggaraan Pengawasan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri ?**

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari dan menganalisa kebijakan-kebijakan baru yang dikeluarkan pemerintah dalam bentuk peraturan perundang-undangan terbaru yang memiliki relevansi dengan *policy* tentang system Penyelenggaraan Pengawasan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri di Indonesia baik pada level Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Kementerian, sampai dengan level Peraturan Daerah sesuai dengan tata susunan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan manfaat dan kegunaan Penelitian ini diharapkan sebagai rekomendasi baik secara praktis (pemerintah dan elemen masyarakat) untuk pengembangan dan penyempurnaan regulasi di bidang ketenagakerjaan khususnya penanganan mengenai permasalahan Sistem Kebijakan Penyelenggaraan Pengawasan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Secara teoritis dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademi sebagai acuan dan referensi pengembangan keilmuan di bidang hukum Perdata pada umumnya , serta konsentrasi hukum ketenagakerjaan pada khususnya.

1.4. Luaran Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya akan di publikasikan atau diterbitkan pada jurnal Nasional yang diterbitkan oleh Jurnal Fakultas Hukum Universitas Mataram berupa ringkasan hasil penelitian yang lebih komprehensif dan telah di edit oleh penulis.

BAB. II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan dapat diartikan sebagai tempat berlindung, hal (perbuatan, dsb) memperlindungi. Dalam *Black's Law Dictionary*, perlindungan adalah *the act of protecting, coverage*.³ Perlindungan TKI menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/ TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). BNP2TKI mempunyai tugas merumuskan, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan kebijakan teknis perlindungan TKI yang meliputi standarisasi, sosialisasi dan pelaksanaan perlindungan mulai dari pra pemberangkatan, selama penempatan, sampai dengan pemulangan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Menurut Firman Hasan dalam jurnal internasional yang berjudul *Indonesia's Response to ILO 185 Convention An Analysis, Protecting the rights of Indonesian laborers (TKI) is crucially important. It is clear that the legal jurisdiction of the country which receives the foreign workers will be put in question by the demand from the Indonesian government for legal guarantees along with consular access if a worker has a legal problem. The host country will inevitably be more concerned about the interest of its own citizens rather than those of other countries. This issue should not need to interfere with relations between Indonesia and the country where the Indonesian workers are facing problems since the cause lies not only with carelessness or intentional mistakes from the Indonesian side but also from the receiver country as well. Realizing this means that if an Indonesian laborer faces a legal problem, the judicial authority of the receiver country should be*

³ Bryan A. Garner. 2004. *Black's Law Dictionary Eight Edition*. St. Paul, Minn: West Group.

able to take into account the direct and indirect background to the problem and not just see the problem itself. However, the effort to find a solution to a legal problem, especially in giving legal protection to uneducated workers (legal or undocumented), is much better done in multilateral cooperation with international organizations such as International Labour Organization, United Nations High Commission on Refugees (UNHCR), International Organization of Migration (IMO) or with countries where many Indonesia are working. This multilateral cooperation has been carried out between Indonesia and ILO to formulate universal standard norms for the workers, while cooperation with the United Nations High Commission on Refugees has been established to help the Indonesian laborers if there is a conflict where they work. As a next step, Indonesia should find a general international legal umbrella to give legal protection to its citizens whenever they need it or when they are facing a legal problem in a foreign country.⁴

Dengan kata lain, perlindungan hak-hak tenaga kerja Indonesia (TKI) merupakan hal yang penting. Yurisdiksi hukum negara yang menerima pekerja asing akan menjadi pertanyaan oleh pemerintah Indonesia untuk memberikan jaminan hukum atas akses konsuler jika seorang pekerja memiliki masalah hukum. Pada umumnya, negara penerima tenaga kerja akan lebih memperhatikan kepentingan warga negaranya sendiri dibandingkan dengan warga negara lainnya. Namun, hal tersebut tidak perlu dijadikan gangguan dalam hubungan antara Indonesia dan Negara tempat tenaga kerja Indonesia yang menghadapi masalah karena penyebabnya bukan hanya terletak pada kelalaian atau kesalahan yang disengaja dari pihak Indonesia tetapi juga dari Negara penerima.

Menyadari hal ini, jika seorang buruh Indonesia menghadapi masalah hukum, kekuasaan kehakiman Negara penerima harus dapat mempertimbangkan latar belakang yang berkaitan secara langsung maupun tidak langsung terhadap masalah dan tidak hanya melihat masalah itu sendiri. Namun, upaya untuk menemukan solusi dari permasalahan hukum tersebut, terutama dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang tidak berpendidikan (legal atau atau tidak legal), jauh lebih baik dilakukan dalam kerjasama multilateral dengan organisasi internasional seperti Organisasi Buruh Internasional (ILO), Komisi Tinggi PBB tentang Pengungsi (UNHCR), Organisasi Migrasi Internasional (IMO) atau dengan negara-negara di mana banyak warga negara Indonesia bekerja. Kerjasama multilateral ini telah dilakukan antara

⁴ Firman Hasan. 2007. "Indonesia's Response to ILO 185 Convention An Analysis". *Law Journal*. Volume 15 No. 1. International Islamic University Malaysia.

Indonesia dan ILO untuk merumuskan norma-norma standar universal untuk para pekerja, sedangkan kerja sama dengan Komisi Tinggi PBB tentang Pengungsi telah dibentuk untuk membantu tenaga kerja Indonesia jika ada konflik di mana mereka bekerja. Langkah berikutnya, Indonesia harus mencari payung hukum internasional untuk memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya kapan pun mereka membutuhkannya atau ketika mereka menghadapi masalah hukum di negara asing.

II.2 . Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja Indonesia

a. Sejarah Tenaga Kerja Indonesia

Jauh sebelum Pemerintah Republik Indonesia mengirimkan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, Pemerintah Belanda pada tahun 1890 telah mengirimkan 32.986 orang TKI asal pulau Jawa ke Suriname, suatu Negara Jajajahan Belanda di Amerika Selatan. Tujuan pengiriman TKI itu adalah untuk mengganti tugas para budak asal Afrika yang telah dibebaskan pada tanggal 1 Juli 1863. Adapun dasar Pemerintah Belanda memilih para TKI dari pulau Jawa itu karena rendahnya tingkat perekonomian penduduk sebagai akibat bencana meletusnya gunung berapi dan padatnya penduduk di pulau Jawa jika dibandingkan dengan daerah lainnya. Berbagai cerita tentang meletusnya gunung berapi itu sering disampaikan para TKI pada saat itu kepada para anak cucunya di Suriname, karena mereka tahu betul, bahkan mengalami adanya *udan awu* atau hujan debu akibat letusan gunung berapi sebelum mereka diberangkatkan untuk kerja kontrak ke Suriname. Pada umumnya para TKI itu berasal dari daerah Jawa Tengah dan Jawa Timur. Ada juga dari daerah Jawa Barat tetapi jumlahnya lebih sedikit.⁵

Pada zaman Perang Dunia II penduduk Indonesia dijadikan Romusha untuk dijadikan pekerja dalam hal membangun jalan, jembatan, lapangan terbang, dan fasilitas umum maupun militer bagi pemerintah Jepang. Kebanyakan dari mereka dikirim ke Malaysia, Birma, Singapura, dan Thailand. Pada zaman setelah kemerdekaan, pengiriman TKI dimulai pada tahun 1969. TKI tersebut dikirim Belanda dan Jerman untuk bekerja sebagai perawat. Sejak saat itu jumlah permintaan akan TKI dari tahun ke tahun semakin bertambah. Pengiriman TKI seolah-olah menjadi jawaban atas permasalahan perekonomian yang dialami oleh kebanyakan rakyat Indonesia.⁶

⁵ Sandy Wahyudi. 2008. *Peranan Kantor Perwakilan Indonesia di Luar Negeri dalam Melindungi Tenaga Kerja Wanita*. Depok : Universitas Indonesia Fakultas Hukum.

⁶ *ibid.* hal 31-32

Permintaan akan pekerja asal Indonesia di berbagai Negara meningkat terutama untuk sektor informal, seperti menjadi pembantu rumah tangga atau menjadi buruh di perkebunan. Hal ini disebabkan jumlah sumber daya manusia untuk bidang-bidang tersebut sangat terbatas jumlahnya dan juga upah pekerja asal Indonesia yang cukup murah. Indonesia sendiri melihat bidang ini sebagai jalan untuk menambah lapangan kerja serta upaya untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya . Jumlah perempuan yang bekerja sebagai TKI, atau lebih dikenal dengan istilah TKW, lebih banyak daripada jumlah lakilaki. Hal ini dikarenakan permintaan akan pekerja perempuan di sektor domestik sangat besar. Antara tahun 2011-2015 jumlah TKI wanita mencapai 1.343,868 orang sedangkan jumlah TKI laki-laki sekitar 955,321 orang.⁷ Jumlah ini belum termasuk TKI ilegal yang tersebar di seluruh dunia. Sebagian besar dari wanita yang menjadi TKI bekerja di bidang domestic atau dengan kata lain menjadi pembantu rumah tangga (PRT)

b. Definisi Tenaga Kerja Indonesia

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 1, tenaga kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Istilah lain untuk TKI yaitu buruh migran, yang berdasarkan Pasal 2 *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* adalah *a person who is to be engaged, is engaged or has been engaged in a remunerated activity in a State of which he or she is not a national.*

c. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia

Hak dan kewajiban TKI diatur dalam Pasal 8 dan Pasal 9 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Setiap calon TKI/ TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

- 1) bekerja di luar negeri;
- 2) memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- 3) memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;

⁷ data: Subbid Pengolahan Data , Bidang Pengolahan dan Penyajian Data (PUSLITFO BNP2TKI)

- 4) memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
- 5) memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
- 6) memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- 7) memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
- 8) memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan TKI ke tempat asal;
- 9) memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli. Setiap calon TKI/ TKI mempunyai kewajiban untuk:
 - 1) menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan;
 - 2) menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
 - 3) membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
 - 4) memberitahukan atau melaporkan kedatangan keberadaan dan kepulauan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

d. Kewajiban Negara atas Pemenuhan Hak Tenaga Kerja

Dalam konteks internasional hak atas pekerjaan bagi warga negara sudah didengungkan dalam sejarah penyusunan *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) atau Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM). Hak dan kewajiban tersebut diakui dalam hukum HAM internasional melalui kovenan internasional mengenai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*; ICESCR). Kedudukan hak atas pekerjaan sebagai bagian dari hak asasi manusia, menandai kaitannya dengan eksistensi manusia. ICESCR mengolaborasi hak atas pekerjaan dalam konteks kebebasan individu dan pembangunan ekonomi, sosial dan budaya, juga peran negara dalam merealisasi hak tersebut.⁸ Secara historis terdapat dua pandangan berbeda mengenai kewajiban negara ini. Pendapat pertama mengatakan bahwa seperti halnya hak-hak lain, yaitu hak untuk hidup, kebebasan untuk

⁸ <http://hpurwadie.blogspot.com>.

mengungkapkan pikiran dan perasaan, melahirkan kewajiban negara untuk melindungi hak-hak itu. Serupa dengan hak atas pekerjaan, negara juga memiliki kewajiban untuk melindungi warga negara dari pengangguran (*case of unemployment*). Pendapat lain menegaskan bahwa hak atas perlindungan dari pengangguran merupakan hak yang berbeda dari hak atas pekerjaan, sehingga kewajiban negara tidak dapat dideduksi dari hak atas perlindungan pengangguran. Artinya, kewajiban negara untuk memenuhi hak atas pekerjaan kepada warga negara yang memiliki hak atas pekerjaan harus dinyatakan secara tersendiri. Kedua pandangan berbeda itu dilakukan rekonsiliasi dan menghasilkan pandangan bahwa, setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan persyaratan kerja serta pengupahan yang adil dan baik, dan penikmatan terhadap hak-hak ini harus dijamin melalui langkah langkah yang diambil oleh negara atau masyarakat, yang menciptakan kesempatan seluas mungkin atas pekerjaan yang berguna dan mencegah pengangguran.

ICESCR sebenarnya tidak menyebut kewajiban Negara secara eksplisit, namun ketentuan Pasal 6 cukup member pengertian adanya kewajiban negara. Kewajiban negara ditegaskan dalam ICESCR General Comment 3 mengenai *the nature of states parties obligation*. Kewajiban itu antara lain meliputi *obligations of conduct* dan *obligations of result*. *Obligations of conduct*, merupakan kewajiban negara untuk melakukan sesuatu, semua upaya dan segala tindakan untuk mempromosikan (*to promote*), melindungi (*to protect*) dan memenuhi (*to fulfill*) termasuk memfasilitasi (*to facilitate*) dan menyediakan (*to provide*) penikmatan hak-hak ekonomi, sosial dan budaya, khususnya hak atas pekerjaan. Setidak-tidaknya negara melakukan langkah-langkah, dalam pengertian semua cara-cara yang tepat (*by all appropriate means*), di antaranya adopsi usaha-usaha legislasi. Sedangkan mengenai *obligations of result*, dimaksudkan Negara mampu mencapai realisasi penuh secara progresif (*progressively the full realization*) atas hak-hak yang diakui Kovenan.

Indonesia dalam kaitan dengan hak atas pekerjaan dan kewajiban negara untuk memenuhi hak atas pekerjaan kepada setiap warga negara yang memiliki hak atas pekerjaan telah melakukan penguatan melalui kerangka legal (konstitusional), yaitu di samping telah meratifikasi ICESCR melalui 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), juga telah menjamin hak ini setidaknya dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 (Amandemen ke-4) yang menegaskan

bahwa, tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 27 ayat (2)) dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Pasal 28D ayat (2)).

BAB. III

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul, oleh karena itu Jenis penelitian dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.

III.1 Pendekatan Masalah

Oleh karena tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, maka pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) yakni melakukan pengkajian peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan tema sentral penelitian. Pendekatan Analisis (*Analisi approach*) yakni dengan menganalisis semua kebijakan yang dikeluarkan Pemerintah dalam bentuk Peraturan perundang-undangan atau regulasi yang tentunya memiliki korelasi dengan topic yang akan diteliti. Pendekatan konsep (*conceptual approach*) yang dilakukan untuk menggali konsep-konsep dan doktrin hukum yang terkait dengan masalah yang diteliti.

III.2 Bahan Hukum

Uraian tentang bahan hukum yang dikaji meliputi beberapa hal yang meliputi : bahan hukum primer yakni bahan hukum yang terdiri atas ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti. Bahan hukum sekunder yakni bahan hukum yang terdiri atas buku-buku teks yang ditulis para ahli hukum, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum serta hasil-hasil seminar mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian. Bahan hukum tersier yakni bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

III.3 Analisis Bahan Hukum

Adapun bahan hukum yang diperoleh dalam penelitian study kepustakaan, aturan perundang-undangan dan artikel yang dimaksud penulis uraikan dan hubungkan sedemikian rupa, sehingga akan disajikan dalam penulisan yang lebih sistematis guna menjawab

permasalahan yang telah dirumuskan kemudian dihubungkan dengan masalah yang diteliti akan dipaparkan dan dianalisis untuk menginterpretasikan hukum yang berlaku.

BAB. IV

Pembahasan

IV.1 Tujuan Umum Pengawasan Ketenagakerjaan

Secara umum, pengawasan adalah proses pengamatan dari berbagai organisasi bahwa semua kegiatan yang dicapai sesuai dengan rencana selanjutnya. Sasaran pengawasan itu adalah untuk menunjukkan kelemahan dan kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah agar tidak terulang kembali. Dalam pengawasan, pendekatan tidak hanya dilakukan secara teknik dan mekanistik tetapi digabungkan dengan pendekatan kepribadian dan pendekatan keprilakuan agar terjadi proses pengawasan yang mendapatkan hasil sesuai dengan harapan. Pengawasan adalah aktivitas yang mengusahakan agar pekerjaan – pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Ranupandojo, 1990:109). Pengawasan mempunyai hubungan erat dengan fungsi manajemen lainnya, terutama dengan fungsi perencanaan. Oleh karena itu, Herbert G. Hicks dalam Ulbert Silalahi (1992:175) mengatakan bahwa pengawasan adalah berhubungan dengan : a. Perbandingan kejadian-kejadian dengan rencana-rencana, b. Melakukan tindakan-tindakan korektif yang perlu terhadap kejadian-kejadian yang menyimpang dari rencana-rencana. Pendapat ahli lain, pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan kerja dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuantujuan perusahaan. Pengawasan dapat dilakukan dengan cara pengawasan preventif (*preventive controlling*) dan pengawasan korektif (*corrective controlling*).

Pengawasan preventif adalah pengawasan yang mengantisipasi terjadinya penyimpangan-penyimpangan, sedangkan pengawasan korektif dapat dijalankan apabila hasil yang diinginkan terdapat banyak variasi. Pengawasan itu dapat dilakukan pada bidang-bidang produksi, waktu, kegiatan manusia, maupun keuangan. Sebagaimana diungkapkan oleh Rudolf Maerker dan Christian Uhlig karena persoalan-persoalan ketenagakerjaan akan mengarah kepada persetujuan-persetujuan yang ditetapkan antara lain pekerja dan pengusaha. Menurut Ranupandojo tujuan pengawasan adalah mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang

ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Gouzali Saydam mengemukakan tujuan pengawasan antara lain adalah: 1. Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana. 2. Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah sesuai dengan instruksi. 3. Untuk mengetahui apakah kegiatan telah berjalan efisien. 4. Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan. 5. Untuk mencari jalan keluar bila ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang telah dikeluarkan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. Bentuk-bentuk atau tipe pengawasan menurut Hamdan Mansoer sebagai berikut : 1. Pengawasan pra kerja: bentuk pengawasan pra kerja ini sifatnya mempersiapkan antisipasi permasalahan yang akan datang. Sifatnya mengarahkan keadaan yang akan terjadi di masa akan datang, sebagai peringatan untuk tidak dilanggar. Pengawasan bentuk ini memberikan patokan kerja dan tidak memandori kerja. 2. Pengawasan semasa kerja : pengawasan yang dilakukan perbaikan ditempat pada waktu penyimpangan diketahui perbaikan secara langsung sebelum penyimpangan terlalu jauh terjadi, yang mungkin akan sangat sukar meluruskannya, lebih menguntungkan pengawasan ini adalah supervise. Supervise memungkinkan manajer melakukan tindakan koreksi. 3. Pengawasan Pasca Kerja Pengawasan dilakukan sesudah kegiatan atau pekerjaan berlangsung dan sudah berselang waktu yang lama. Kelemahannya ialah penyimpangan baru diketahui setelah pekerjaan seluruhnya selesai, sehingga tidak mungkin diperbaiki lagi.

Dengan demikian diperlukan adanya kebijakan baru untuk mengurangi hal-hal yang telah menyimpang dari yang seharusnya, kebijakan agar terjadi interaksi antara pemerintah pusat dengan daerah. Kebijakan itu sendiri menurut Fauzi Ismail, dkk dalam bukunya menyatakan bahwa kebijakan public adalah bentuk menyatu dari ruh negara, dan kebijakan publik adalah bentuk konkret dari proses persentuhan negara dengan rakyatnya. Kebijakan publik yang transparan dan partisipatif akan menghasilkan pemerintahan yang baik. Paradigma kebijakan publik yang kaku dan tidak responsif akan menghasilkan wajah negara yang kaku dan tidak

responsif. Demikian pula sebaliknya, paradigma kebijakan publik yang luwes dan responsif akan menghasilkan wajah negara yang luwes dan responsive pula.

Peran pemerintah dalam pengawasan tidak hanya dapat dilakukan oleh pemerintah pusat saja, tetapi juga harus ditunjang dengan peran dari pemerintah daerah. Dalam pengawasan tenaga kerja, peran pemerintah pusat dilakukan oleh Kemenakertrans (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi), sedangkan dalam lingkup pemerintah daerah dilakukan oleh Disnakertrans (Dinas Tenaga Kerja). Dibutuhkan interaksi dengan pihak-pihak terkait dalam menangani kasus TKI. Begitu juga dengan UPTP3TKI lembaga yang mempunyai misi meningkatkan koordinasi dan kerjasama dalam mengatur dan melaksanakan kewenangan di bidang pelayanan penempatan dan perlindungan TKI, antara Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kab./Kota. Johnson mengatakan di dalam masyarakat, interaksi sosial adalah suatu hubungan timbale balik antara individu dengan individu lainnya, individu dengan kelompok dan sebaliknya. Interaksi sosial memungkinkan masyarakat berproses sedemikian rupa sehingga membangun suatu pola hubungan. Interaksi social dapat pula diandaikan dengan apa yang disebut Weber sebagai tindakan sosial individu yang secara subjektif diarahkan terhadap orang lain. Tetapi dari data yang ada menunjukkan bahwa tidak ada interaksi atau kerjasama antara UPTP3TKI dengan Dinas Tenaga Kerja ditunjukkan dengan tidak adanya program yang dijalankan bersama, tidak ada agenda tahunan untuk membahas masalah TKI, tidak ada koordinasi dalam menyelesaikan masalah TKI.

Secara umum, reformasi pengawasan ketenagakerjaan tidak menjadi kebijakan utama oleh pemerintah nasional untuk menangani krisis ketenagakerjaan khususnya tenaga kerja di luar Negeri (TKI) Namun, peranan pengawasan ketenagakerjaan sudah pasti meningkat dari tahun ke tahun, dan hal ini mungkin karena upaya-upaya akselerasi di beberapa pemerintah untuk membangun kapasitas dan efektifitas pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan yang efisien memiliki potensi untuk meningkatkan produktifitas pekerja melalui jaminan terhadap lingkungan kerja. Pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja. Peran utamanya adalah untuk meyakinkan mitra sosial atas kebutuhan untuk mematuhi undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama mereka.

Sejak pengangkatan pengawas ketenagakerjaan pertama di Inggris pada tahun 1833, pengawasan ketenagakerjaan telah dibentuk di hampir semua negara didunia. Sekitar 175

tahun, pengawas ketenagakerjaan telah melakukan pekerjaannya untuk memperbaiki kondisi kerja. Pencapaian di seluruh dunia dan catatan keberhasilan mereka sangat membanggakan. Layanan pengawasan diselenggarakan secara berbeda-beda di masing-masing negara dan alokasi anggarannya juga bervariasi karena perbedaan tingkat perkembangan ekonomi, dukungan politis dan profesional dan prioritas. Dalam dunia kerja, pengawasan ketenagakerjaan adalah instrumen yang paling penting dari kehadiran Negara dan intervensi untuk merancang, merangsang, dan berkontribusi kepada pembangunan budaya pencegahan yang mencakup semua aspek yang secara potensial berada di bawah pengawasannya: hubungan industrial, upah terkait dengan kondisi kerja secara umum, keselamatan dan kesehatan kerja, dan isu-isu yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial. Saat ini, pengawasan ketenagakerjaan melakukan tugas-tugas mereka dalam lingkungan yang semakin menantang dalam konteks ekonomi dan sosial, dalam pembangunan industrial; dalam organisasi pekerja dan hubungan kerja; dalam pengharapan sosial dan politik, dalam teknologi dan dalam sifat bahaya pekerjaan

IV.2. Penyelenggaraan Pengawasan Sebagai Upaya Perlindungan dan Penegakan Hukum

Misi utama dari setiap system pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk memastikan kepatuhan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang berarti serangkaian standar nasional yang dirancang untuk melindungi seluruh pekerja dan bila mungkin, keluarga pekerja. Sistem moderen mencakup juga pekerja mandiri dan lingkungan kerja dari bahaya-bahaya yang terkait dengan pekerjaan. Tujuan utama pengawasan ketenagakerjaan adalah termasuk kebutuhan untuk memastikan bahwa:

- ❖ Peraturan perundang-undangan yang berlaku dipatuhi di tempat kerja dengan tujuan mencapai pekerjaan dan kondisi kerja yang layak;
- ❖ Pengusaha dan pekerja mendapatkan informasi dan panduan mengenai bagaimana mematuhi persyaratan-persyaratan hukum;
- ❖ Perusahaan mengadopsi tindakan-tindakan untuk memastikan praktik dan lingkungan di tempat kerja tidak menempatkan pekerja mereka dalam risiko-risiko yang terkait dengan keamanan dan kesehatan; dan
- ❖ Informasi umpan balik dan pembelajaran dari praktik-praktik yang digunakan sebagai cara untuk mengembangkan peraturan dalam memperbaiki lingkup perlindungan hukum,

dengan mempertimbangkan risiko-risiko baru yang terkait dengan masalah sosial, fisik dan psikologis.

Peraturan perundang-undangan dibuat agar risiko-risiko tidak akan diambil dan konsekuensi yang besar tidak akan terjadi. Secara definisi, ini juga berarti bahwa tujuan dari suatu kebijakan adalah pencegahan. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan secara meningkat mengembangkan dan melaksanakan kebijakan-kebijakan yang bersifat pencegahan, yang berfokus pada tanggung jawab, pengawasan memastikan penerapan yang efektif dari ketentuan hukum melalui dua fungsi utama: (1) menjamin penegakan hukum dan (2) menyediakan informasi dan saran kepada pengusaha dan pekerja. Tugas pengawasan, informasi dan pemberian saran ini sangat terkait satu sama lain dan seringkali dijalankan bersama-sama.

Fungsi penegakan hukum dari pengawasan ketenagakerjaan pada umumnya berbeda-beda antar negara, namun pengawasan ketenagakerjaan cenderung untuk melaksanakan fungsi proaktif (perencanaan bulanan dan tahunan, kegiatan pengawasan ditingkat nasional, lapangan dan sektoral, identifikasi kasus-kasus ketidakpatuhan dan mengambil tindakan perbaikan) dan reaktif (menangani keluhan, kecelakaan, insiden dan perselisihan dll). Karena perusahaan diharapkan untuk mematuhi peraturan perundang-undangan, layanan pengawasan bertanggung jawab untuk memverifikasi sejauh mana perusahaan melakukannya. Meskipun penegakan Meskipun misi utama dari pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk memastikan bahwa pengusaha patuh pada hukum dengan mengelola dan mencegah risiko secara efektif, oleh karena itu sanksi tetaplah bagian penting dari penegakan hukum. Ada berbagai macam skema sanksi yang tersedia, termasuk peringatan verbal atau tertulis, sanksi administratif, yang secara administratif mengenakan denda uang, beban aturan yang meningkat dan juga melakukan penuntutan hukum sebagai cara yang terakhir.

Penggunaan yang tepat dari kekuasaan penegakan hukum penting baik untuk menjamin kepatuhan pada hukum ketika tindakan lainnya gagal, dan untuk memastikan bahwa mereka yang memiliki kewajiban menurut hukum bertanggung jawab bila tidak mematuhi. Informasi, saran dan pendidikan kepada pengusaha dan pekerja berkontribusi untuk memastikan penerapan peraturan, sebagai tambahan dari penegakan hukum. Pengawasan tanpa ancaman hukuman atau tindakan hukum akan memperlemah kredibilitas fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Pada satu sisi, hukum bersifat imperatif untuk semua dan tidak memperbolehkan kompromi; disisi lain,

tujuannya bukanlah untuk menghukum pelanggaran tetapi untuk menegakkan hukum. Jika pengawasan hanya memiliki fungsi sebagai pemberi nasihat, maka ia akan kehilangan otoritasnya. Pada saat yang sama, pengawasan tanpa saran akan menjadi sangat legalistik dan akan menemui banyak ketakutan. Pengawasan dan saran harus berjalan bersama-sama dengan tujuan untuk:

- memberikan insentif kepadapengusaha untuk mematuhi tujuan undang-undang dan karenanya mengadopsi perilaku yang positif atas kebutuhan perbaikan dalam kondisi-kondisi kerja
- mendorong berbagi informasi dan pertukaran praktik-praktik yang baik diantara perusahaan
- menstimulasi dialog antara pengusaha dan pekerja; dan
- memberikan pekerja pemahaman yang lebih baik mengenai hak-hak mereka (peningkatan kesadaran).

IV.3. Kebijakan Pengawasan Pelaksanaan dan Penyelenggaraan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Pada umumnya secara normative Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dengan tujuan untuk memastikan dilaksanakannya norma ketenagakerjaan ditempat kerja atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut Pengawas Ketenagakerjaan dituntut untuk menjalankan fungsinya diantaranya adalah :

- Menjamin penegakan hukum Ketenagakerjaan
- Memberikan penerangan dan penasehatan teknis pada pengusaha dan pekerja mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- Mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

Berkaitan dengan tujuan dan fungsi pengawas ketenagakerjaan tersebut, Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Luar Negeri merupakan bagian dari ketenagakerjaan di Indonesia. Berbeda

halnya dengan Tenaga kerja Domestik, Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Luar Negeri memiliki resiko serta kerentanan yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang bekerja di dalam Negeri dalam segala aspek pendukungnya. Oleh karena itu Pengawasan terhadap Penyelenggaraan dan pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI ini tentunya sangat diperlukan perhatian dan kebijakan khusus dalam pengaturannya. Berbicara tentang Pengawasan penyelenggaran penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri tentunya dimulai dari prapenempatan, selama penempatan, dan purnapenempatan calon TKI hingga menjadi seorang TKI.

Pengawasan prapenempatan dan purnapenempatan dilaksanakan oleh Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten/kota sesuai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Sedangkan pengawasan selama masa penempatan dilaksanakan oleh Perwakilan di negara tujuan penempatan. Berikut akan diuraikan tahapan-tahapan dalam pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI penempatan DI Luar Negeri

A. Pengawasan Pra Penempatan

pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang meliputi pengawasan teknis dan Administratif Serta pengawasan kelembagaan diantaranya adalah :

1. SIPPTKI;
2. Kantor cabang PPTKIS;
3. SIP;
4. Perekrutan dan seleksi;
5. Pendidikan dan pelatihan calon TKI;
6. Uji kompetensi calon TKI;
7. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
8. Standar tempat penampungan;
9. Asuransi TKI;
10. Perjanjian penempatan TKI;
11. Pembiayaan penempatan TKI di luar negeri;
12. PAP;

13. Perjanjian Kerja;
14. Perjanjian Kerja Sama penempatan;
15. Mitra usaha;
16. Penempatan TKI oleh perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri;
17. KTKLN; dan/ atau
18. Dokumen terkait penerapan norma ketenagakerjaan di PPTKIS.

Bentuk Pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan TKI diatas akan diuraikan masing-masing lebih lanjut dibawah ini :

1. (Surat Ijin Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia) SIPPTKI

Pengawasan terhadap SIPPTKI dilakukan terhadap:

- a. status kepemilikan perusahaan dan perubahannya (apabila ada);
- b. kesesuaian antara SIPPTKI yang dimilikinya dengan pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri;
- c. jangka waktu berlakunya SIPPTKI;
- d. kepemilikan sarana dan prasarana pelayanan penempatan; dan
- e. kepemilikan unit pelatihan kerja.

2. Kantor Cabang PPTKIS

PPTKIS dapat membentuk kantor cabang di luar wilayah domisili kantor pusat.

Pengawasan terhadap kantor cabang meliputi:

- a. Rekomendasi pembentukan kantor cabang dari dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat;
- b. Izin kantor cabang dari dinas yang membidangi ketenagakerjaan provinsi;
- c. Fungsi kantor cabang untuk dan atas nama kantor pusat PPTKIS di wilayah kerjanya;
- d. larangan kantor cabang melakukan kegiatan dalam bentuk apapun secara langsung dengan mitra usaha dan/atau pengguna TKI di luar negeri; dan

- e. Kewajiban PPTKIS melaporkan pembentukan dan penutupan kantor cabang kepada Menteri.

3. Surat Izin Pengerahan (SIP)

PPTKIS yang akan merekrut calon TKI, wajib memiliki SIP dari Menteri. Pengawasan SIP dilakukan terhadap:

- a. Jangka waktu berlakunya SIP;
- b. Daerah rekrut;
- c. Jumlah calon TKI yang direkrut pada wilayah bersangkutan;
- d. Jenis pekerjaan/jabatan serta syarat-syarat kondisi kerja; dan
- e. Nama calon pengguna atau mitra usaha di negara penempatan.

4. Perekrutan dan Seleksi

Dalam melakukan pengawasan terhadap perekrutan dan seleksi calon TKI, dilakukan pemeriksaan terhadap:

- a. Kewajiban memberikan informasi kepada calon TKI/sosialisasi tentang tata cara rekrut, dokumen yang diperlukan, hak dan kewajiban calon TKI, situasi, kondisi dan resiko di negara tujuan dan tata cara perlindungan bagi TKI;
- b. Bukti pendaftaran calon TKI pada dinas kabupaten/kota;
- c. Berita acara hasil seleksi calon TKI dari dinas kabupaten/kota; dan
- d. Rekomendasi penerbitan paspor TKI.

5. Pendidikan dan Pelatihan Calon TKI

Setiap calon TKI wajib mempunyai sertifikat kompetensi kerja yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan/jabatan. Pendidikan dan pelatihan calon TKI dilakukan pemeriksaan terhadap:

- a. Penyelenggara diklat calon TKI memiliki izin atau terdaftar dan terakreditasi oleh Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LALPK);
- b. Sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan;
- c. Tenaga pengajar (instruktur);
- d. Kurikulum, silabus dan modul pelatihan;
- e. Jangka waktu pendidikan dan pelatihan;
- f. Pembiayaan sesuai standar; dan
- g. Sertifikasi peserta.

6. Uji Kompetensi Calon TKI

Setiap calon TKI yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang memiliki sertifikat pelatihan dan memiliki pengalaman kerja dapat mengikuti uji kompetensi di Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah di lisensi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Lembaga pelaksana uji kompetensi harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, meliputi:

- a. Sarana dan prasarana LSP;
- b. Penguji (*assesor*);
- c. Materi uji;
- d. Jangka waktu uji kompetensi;
- e. Pembiayaan sesuai standar; dan
- f. Sertifikat kompetensi.

7. Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi

Setiap calon TKI yang akan bekerja di luar negeri wajib untuk mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- a. Pemeriksaan Kesehatan, meliputi:
- a. Sarana dan prasarana;
 - b. Penanggungjawab sarana kesehatan;
 - c. Dokter pemeriksa kesehatan;
 - d. Sistem *on-line* pendataan identitas calon TKI;
 - e. Sertifikat sehat; dan
 - f. Jangka waktu berlakunya sertifikat sehat.

- b. Pemeriksaan Psikologi, meliputi:
- a. Sarana dan prasarana;
 - b. Penanggungjawab lembaga pemeriksaan psikologi;
 - c. Psikolog;
 - d. Sistem *on-line* pendataan identitas calon TKI;
 - e. Sertifikat pemeriksaan psikologi; dan
 - f. Jangka waktu berlakunya sertifikat pemeriksaan psikologi.

8. Standar Tempat Penampungan

Setiap PPTKIS yang menempatkan calon TKI pada pengguna perseorangan wajib memiliki tempat penampungan dengan memenuhi persyaratan administrasi dan teknis. Pengawasan tempat penampungan dilakukan terhadap:

- a. Izin sebagai tempat penampungan calon TKI dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota;
- b. Persyaratan administrasi tempat penampungan;
- c. Persyaratan teknis tempat penampungan;
- d. Kesesuaian izin dengan persyaratan administrasi dan teknis;

- e. Batas jangka waktu penampungan calon TKI di tempat penampungan selama proses pemberangkatan; dan
- f. Terpenuhinya hak dan kewajiban calon TKI di tempat penampungan.

9. Asuransi TKI

Setiap PPTKIS wajib untuk mengikutsertakan calon TKI/TKI yang akan ditempatkan ke luar negeri dalam program asuransi. Pengawasan pelaksanaan asuransi TKI dilakukan terhadap:

- a. Bukti penetapan sebagai konsorsium asuransi TKI oleh Menteri;
- b. Bukti pembayaran premi asuransi selama pra, masa dan purna penempatan;
- c. Kartu Peserta Asuransi (KPA) TKI yang bersangkutan;
- d. Jumlah premi yang dibayarkan; dan
- e. Ketepatan penyelesaian klaim dan jumlah santunan yang diterima.

10. Perjanjian Penempatan TKI

Setiap calon TKI wajib menandatangani Perjanjian Penempatan dengan PPTKIS. Perjanjian Penempatan dibuat secara tertulis dan dilakukan setelah calon TKI terpilih dalam perekrutan.

Perjanjian Penempatan paling sedikit memuat:

- a. Nama dan alamat PPTKIS;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI;
- c. Nama dan alamat calon pengguna;
- d. Hak dan kewajiban para pihak;
- e. Jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan Pengguna;
- f. Jaminan PPTKIS kepada calon TKI dalam hal pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja;
- g. Waktu keberangkatan calon TKI;

- h. Biaya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya;
- i. Tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah;
- j. Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak; dan
- k. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan TKI.

11. Pembiayaan Penempatan TKI di Luar Negeri

Pembiayaan Penempatan TKI di Luar Negeri yang dibebankan kepada calon TKI untuk komponen:

- a. pengurusan dokumen jati diri;
- b. pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- c. pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja;
- d. visa kerja;
- e. akomodasi dan konsumsi selama penampungan;
- f. tiket pemberangkatan dan restribusi jasa pelayanan bandara;
- g. transportasi lokal sesuai jarak asal TKI ke tempat pelatihan/penampungan;
- h. jasa perusahaan; dan
- i. asuransi.

12. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

PPTKIS wajib mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam PAP.

Pengawasan dalam pelaksanaan PAP dilakukan terhadap:

- a. pendaftaran mengikuti PAP bagi calon TKI yang telah memenuhi persyaratan dari PPTKIS kepada penyelenggara/pelaksana PAP;
- b. materi PAP;

- c. tenaga pengajar (narasumber); dan
- d. surat keterangan telah mengikuti PAP yang diterbitkan oleh penyelenggara..

13. Perjanjian Kerja

Setiap calon TKI wajib menandatangani Perjanjian Kerja sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri. Perjanjian Kerja ditandatangani dihadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja paling sedikit memuat:

- a. nama dan alamat pengguna;
- b. nama dan alamat TKI;
- c. jabatan dan jenis pekerjaan TKI;
- d. hak dan kewajiban para pihak;
- e. kondisi dan syarat kerja; dan
- f. jangka waktu.

14. Perjanjian Kerja Sama Penempatan

Perjanjian tertulis antara PPTKIS dengan mitra usaha atau pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI di negara tujuan yang telah diketahui oleh Perwakilan di negara tujuan.

15. Mitra Usaha

- a. PPTKIS yang melaksanakan penempatan TKI di luar negeri pada Pengguna Perseorangan harus melalui Mitra Usaha di negara tujuan penempatan; dan
- b. Mitra Usaha harus memiliki tanda daftar dari Perwakilan RI.

16. Penempatan TKI oleh perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri.

Pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan oleh perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri meliputi:

- a. memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk;
- b. status perusahaan berbadan hukum Indonesia;
- c. memiliki hubungan kepemilikan dengan perusahaan di luar negeri/memperoleh kontrak pekerjaan pada bidang usahanya/ memperluas usaha di negara tujuan penempatan/meningkatkan kualitas sumberdaya manusia;
- d. TKI yang ditempatkan merupakan pekerja perusahaan itu sendiri;
- e. TKI telah memiliki perjanjian kerja;
- f. diikutsertakan dalam program asuransi; dan
- g. memiliki KTKLN.

17. Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN)

Setiap calon TKI yang ditempatkan di luar negeri wajib memiliki KTKLN. Pengawasan terhadap KTKLN meliputi:

- a. TKI memiliki dokumen penempatan ke luar negeri;
- b. TKI memiliki surat keterangan telah mengikuti PAP;
- c. TKI telah diikutsertakan dalam program asuransi TKI; dan
- d. TKI telah menandatangani perjanjian kerja.

Khusus untuk calon TKI yang akan bekerja di luar negeri secara perseorangan, syarat untuk memperoleh KTKLN adalah:

- a. bukti permintaan *calling* visa dari pengguna TKI; dan
- b. perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh Pengguna dan TKI.

18. Dokumen terkait penerapan norma ketenagakerjaan di PPTKIS

Dokumen Ketenagakerjaan PPTKIS, meliputi:

- a. akta pendirian perusahaan;
- b. dokumen perizinan;
- c. struktur organisasi perusahaan;
- d. wajib lapor ketenagakerjaan;
- e. peraturan perusahaan;
- f. bukti kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja dan bukti pembayaran iuran;
- g. rekapitulasi pembayaran upah pekerja/buruh; dan
- h. perjanjian kerja.

B. Selama Penempatan

Ketika calon TKI telah sampai ke Negara tujuan beberapa kewajiban yang harus dilakukan diantaranya setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Kemudian bagi yang bekerja pada Pengguna Perseorangan pelaporan tersebut dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta. Mengacu pada Peraturan Pemerintah No 3 tahun 2013 Perlindungan TKI masa penempatan dimulai sejak TKI tiba di bandara/pelabuhan negara tujuan penempatan, selama bekerja, sampai kembali ke bandara debarkasi Indonesia.

Perlindungan masa penempatan diberikan oleh Perwakilan RI TEMPAT Negara tujuan TKI yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara setempat, serta hukum dan kebiasaan internasional dengan melibatkan pemangku kepentingan terkait. Perlindungan masa penempatan TKI di luar negeri meliputi:

1. Pembinaan dan Pengawasan;
2. Bantuan dan perlindungan kekonsuleran;
3. Pemberian bantuan hukum;

4. Pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI;
5. Perlindungan dan bantuan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional; dan
6. Upaya diplomatik.

Perlindungan TKI dalam bentuk Pembinaan dan pengawasan meliputi:

- ❖ Pembinaan dan pengawasan terhadap TKI, perwakilan PPTKIS, mitra usaha, dan pengguna;
- ❖ Memberikan bimbingan dan advokasi kepada TKI;
- ❖ Fasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa TKI dengan pengguna dan/atau pelaksana penempatan TKI;
- ❖ Menyusun dan mengumumkan daftar mitra usaha dan pengguna tidak bermasalah dan bermasalah secara berkala sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- ❖ Melakukan kerja sama internasional dalam rangka perlindungan TKI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hal yang berkaitan khususnya dengan Pengawasan selama masa penempatan TKI berdasarkan PP NO 4 TH 2015 tentang Pelaksanaan Pengawasan terhadap Penyelenggaraan TKI di Luar Negeri dilakukan terhadap:

- a. Surat permintaan TKI dari pengguna;
- b. Dokumen laporan kedatangan TKI;
- c. Pemenuhan persyaratan sebagai pengguna;
- d. Realisasi pelaksanaan Perjanjian Kerja oleh pengguna;
- e. Pelaksanaan perpanjangan Perjanjian Kerja;
- f. Perubahan Perjanjian Kerja;
- g. Pemenuhan persyaratan sebagai mitra usaha;

- h. Permasalahan yang dihadapi TKI;
- i. Pelaksanaan tugas dan fungsi perwakilan PPTKIS di luar negeri; dan/atau
- j. Laporan kepulungan TKI.

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengawasan selama penempatan TKI diatur lebih lanjut pada Peraturan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hubungan luar negeri dan politik luar negeri. Dalam Peraturan Menteri Luar Negeri no 4 th 2008 tentang Pelayanan warga pada perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri diatur bahwa Pelayanan Warga merupakan sistem pelayanan warga yang terintegrasi di Perwakilan RI yang bertujuan untuk meningkatkan perlindungan bagi semua Warga Negara Indonesia, termasuk Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Pelayanan Warga mempunyai tugas:

- (1) meningkatkan kualitas pelayanan dan memperkuat perlindungan kepada WNI baik dalam bentuk jasa ataupun perijinan melalui transparansi dan standardisasi pelayanan yang meliputi persyaratan-persyaratan, target waktu penyelesaian, dan tarif biaya yang harus dibayar untuk mendapatkan pelayanan sesuai peraturan perundang-undangan dan menghapuskan pungutan-pungutan liar;
- (2) sebagai koordinator dan penanggung jawab dalam pelaksanaan tugas pelayanan dan perlindungan WNI di Perwakilan.

Kemudian Dalam melaksanakan tugasnya tersebut Pelayanan Warga menyelenggarakan fungsi:

- a. Registrasi/Lapor Diri WNI;
- b. Memberikan bantuan dan perlindungan kekonsuleran;
- c. Memberikan pelayanan dan perlindungan warga bagi WNI yang menjadi Tenaga Kerja Indonesia;
- d. Memberikan pelayanan dan perlindungan warga bagi WNI yang menjadi awak kapal dan nelayan;
- e. Menyediakan penampungan dan pemberian konseling;
- f. Menyusun dan meng-*update data base* WNI.
- g. Tertib Administrasi

Pelayanan terhadap warga Negara Indonesia yang berada di Luar Negeri sebagaimana yang dinyatakan dalam peraturan kementerian ini secara luas juga merupakan aspek-aspek bidang Pengawasan TKI selama penempatan di luar Negeri.

C. Purna Penempatan

Purna penempatan TKI adalah berakhirnya masa kerja TKI di luar Negeri yang disebabkan karena berakhirnya masa kerja yang didasarkan atas Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja atau kondisi lain yang menyebabkan hubungan kerja berakhir serta tidak dapat di lanjutkan sesuai dengan perjanjian kerja, seperti terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan, d. mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lag, meninggal dunia di negara tujuan, cuti; atau dideportasi oleh pemerintah setempat. Dua hal Pengawasan TKI pada masa purna penempatan ini meliputi :

1. Proses pemulangan TKI ke daerah asal; dan/atau
2. Penyelesaian masalah TKI.

➤ Pemulangan TKI

PPTKIS bertanggung jawab kepada setiap TKI yang akan kembali dari luar negeri sampai tiba ke daerah asal, yang meliputi:

- a. pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI;
- b. fasilitasi kepulangan TKI berupa pelayanan transportasi, jasa keuangan, dan jasa pengurusan barang; dan
- c. pemantauan kepulangan TKI sampai ke daerah asal.

➤ Penyelesaian Masalah TKI.

Penyelesaian masalah TKI purna penempatan meliputi:

- a. pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan dari negara tujuan, di debarkasi, dan dalam perjalanan sampai ke daerah asal;

- b. fasilitasi pengurusan klaim asuransi;
- c. fasilitasi TKI bermasalah berupa fasilitasi hak-hak TKI; dan
- d. penanganan TKI sakit berupa fasilitasi perawatan kesehatan dan rehabilitasi fisik dan mental.

Dalam melaksanakan pengawasan pada masa prapenempatan dan purnapenempatan sebagaimana yang telah diuraikan diatas , Pengawas Ketenagakerjaan memiliki kewenangan memasuki semua tempat dilakukannya proses penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, meminta keterangan kepada pengusaha, pengurus, pegawai, calon TKI/TKI, dan/atau pihak lainnya terkait dengan penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, dan/atau memeriksa dokumen terkait dengan penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dan norma ketenagakerjaan lainnya.

Kemudian pelaksanaan pengawasan pada tahap selama penempatan dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan pada Instansi yang Lingkup Tugas dan Tanggung Jawabnya di Bidang Ketenagakerjaan pada level pemerintahan masing-masing. Pemerintah Pusat melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri skala nasional, Pengawas Ketenagakerjaan pada Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan pada Instansi yang Lingkup Tugas dan Tanggung Jawabnya di Bidang Ketenagakerjaan pada pemerintah daerah provinsi melakukan pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri skala provinsi, Pengawas Ketenagakerjaan pada Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan pada Instansi yang Lingkup Tugas dan Tanggung Jawabnya di Bidang Ketenagakerjaan pada pemerintah daerah kabupaten/kota melakukan pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri skala kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri pada prapenempatan dan purnapenempatan ini tentunya dilaksanakan berdasarkan rencana kerja Pengawasan Ketenagakerjaan. Rencana kerja Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud disusun oleh unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan dan Pengawas Ketenagakerjaan berkoordinasi dengan instansi terkait (antara lain perangkat desa/kelurahan,

aparatus kepolisian, tenaga medis, dan psikolog.) sesuai dengan kewenangan masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. melalui tahapan- tahapan diantaranya :

1. Tahapan Preventif Edukatif yakni merupakan upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma, penasihatn teknis, dan pendampingan.
2. Tahapan Represif non Yustisia merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan dalam bentuk nota pemeriksaan dan/atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Tahapan Represif Yustisia. merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku Penyidik Pegawai Negeri Sipil.

Disamping Pengawasan Purna Penempatan yang telah diuraikan diatas, terhadap TKI juga diberikan akses dalam Perlindungan TKI purna penempatan dalam bentuk:

- a. Pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI;
- b. Pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan dari negara tujuan, di debarkasi, dan dalam perjalanan sampai ke daerah asal;
- c. Fasilitasi pengurusan klaim asuransi;
- d. Fasilitasi kepulangan TKI berupa pelayanan transportasi, jasa keuangan, dan jasa pengurusan barang;
- e. Pemantauan kepulangan TKI sampai ke daerah asal;
- f. Fasilitasi TKI bermasalah berupa fasilitasi hak-hak TKI; dan
- g. Penanganan TKI sakit berupa fasilitasi perawatan kesehatan dan rehabilitasi fisik dan mental.

Selain itu Perlindungan TKI purna penempatan dapat juga dilakukan dalam bentuk bantuan pemulangan oleh Perwakilan RI yang berada di Luar Negeri, Dalam situasi khusus seperti terjadi bencana alam, wabah penyakit, perang, pendeportasian besar-besaran; dan

negara penempatan tidak lagi menjamin keselamatan TKI. perlindungan TKI dapat juga diberikan dalam bentuk evakuasi. Evakuasi sebagaimana dimaksud dilakukan dengan cara yang paling memungkinkan ke negara terdekat yang dianggap aman atau dipulangkan ke Indonesia. dikoordinasikan oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang hubungan luar negeri dan politik luar negeri, berkoordinasi dengan kementerian/lembaga terkait di tingkat nasional maupun internasional.

BAB. V

Kesimpulan

V.1 . Simpulan

Reformasi kebijakan pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri haruslah menjadi prioritas sebagai bentuk peng-utamaan perlindungan terhadap hak-hak TKI sebelum, selama dan setelah penempatan TKI. Pengawasan ketenagakerjaan harus tetap menjadi salah satu instrumen inti dalam mempromosikan kepatuhan pada prinsip-prinsip dan hak-hak yang dimuat dalam standar buruh migrant internasional. Diamping itu Pengawasan ketenagakerjaan juga merupakan fungsi publik dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja.

Pengawasan penyelenggaran penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dimulai dari prapenempatan, selama penempatan, dan purnapenempatan. Pengawasan prapenempatan dan purnapenempatan dilaksanakan oleh Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten/kota sesuai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Sedangkan pengawasan selama masa penempatan dilaksanakan oleh Perwakilan di negara tujuan penempatan. Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilakukan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang dilaksanakan oleh PPTKIS, perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri dan TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan.

V.2. Saran

Pentingnya pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan TKI di luar negeri Semakin sadar akan pentingnya kebutuhan layanan pengawasan ketenagakerjaan yang lebih kuat dan lebih efektif untuk memenuhi tantangan ekonomi global. Oleh karena itu revitalisasi pengawasan ketenagakerjaan mutlak dilakukan pemerintah dengan mengadopsi atau mengacu pada Program ILO yang telah dibentuk untuk membantu Negara-negara anggota dalam mempromosikan pekerjaan yang layak dengan memperkuat mekanisme administrasi ketenagakerjaan, termasuk pengawasan ketenagakerjaan, untuk membuat mereka lebih efektif.

Strateginya termasuk sejumlah kegiatan pada tingkat nasional dan global, seperti membantu Negara anggota melakukan audit pengawasan ketenagakerjaan, membangun rencana aksi nasional untuk meningkatkan efektifitas pengawasan ketenagakerjaan dan menjamin pelatihan pengawasan ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

- Abdul Rachmad Budiono, 2008, *Hukum Pekerja Anak*, Universitas Negeri Malang (UM PRESS), Malang.
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Agusmidah, "Fungsi Pengawasan Pemerintah terhadap Perlindungan Penempatan pada Perusahaan Industri di Kabupaten Deli Serdang," (Tesis , Medan: Universitas Sumatera Utara) hal. 78.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- A. Edison Nainggolan. 2007. *Buku Saku Tenaga Kerja Indonesia*. Tabloid Dunia Tenaga Kerja Indonesia.
- Bryan A. Garner. 2004. *Black's Law Dictionary Eight Edition*. St. Paul, Minn: West Group.
- Boer Mauna. 2008. *Hukum Internasional Pengertian, Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*. Bandung : PT. Alumni.
- Burhan Ashshofa. 2001. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Data Penempatan dan Perlindungan TKI TH 2015 Pusat Penelitian dan Pengembangan Informasi BNP2TKI
- Gouzali Saydam, *Soal Jawab Manajemen dan Kepemimpinan*. (Jakarta: Djambatan, 1993), hal.197
- Hari Purwadi. *Kewajiban Negara Dalam Pemenuhan Hak-Hak Warga Negara Atas Pekerjaan*. <http://hpurwadie.blogspot.com/2009/04/kewajibannegara-> *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*.
- Johnny Ibrahim. 2006. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang : Bayumedia Publishing.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga. 2007. Jakarta : Balai Pustaka.
- Majda El Muhtaj. 2008. *Dimensi-dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muslan Abdurrahman. 2006. *Ketidakpatuhan TKI Sebuah Efek Diskriminasi Hukum*. Malang : PT. Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.

Pengawasan Ketenagakerjaan Apa dan Bagaimana. Panduan untuk Pekerja. International Labour Organisation

Peter Mahmud Marzuki. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Prenada Media. Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Rakyat Bagi Rakyat di Indonesia (Sebuah Studi tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara)*. Surabaya : PT. Bina Ilmu.

Purwono Sungkono, dkk. 2007. "Studi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita di Sektor Industri Pertekstilan (Studi Kasus di Kabupaten Karanganyar)".

Sandy Wahyudi. 2008. *Peranan Kantor Perwakilan Indonesia di Luar Negeri dalam Melindungi Tenaga Kerja Wanita*. Depok : Universitas Indonesia Fakultas Hukum.

JURNAL

Firman Hasan. 2007. "*Indonesia's Response to ILO 185 Convention An Analysis*". *Law Journal*. Volume 15 No. 1. International Islamic University Malaysia.

Loso. 2007. "Aspek-Aspek Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri Berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri". *Jurnal Ilmu Hukum Pandecta*. Volume I No. 2. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Marcus Priyo Gunarto. 2007. "Perlindungan Hak Asasi Manusia di Indonesia dalam Dinamika Global". *Jurnal Mimbar Hukum*. Volume 19 No. 2. Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada.

Peraturan- Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Peraturan Pemerintah No 4 tahun 2015 tentang Pengawasan terhadap Penyelenggaraan dan Pelaksanaan TKI Di Luar Negeri

Peraturan Presiden No 21 tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 33 tahun 2016 tentang Tata cara Pengawasan

Curikulum vitae

A. IDENTITAS DIRI

1	Nama lengkap	L. Hadi Adha, SH.,MH
2.	Jabatan Fungsional	Lektor
3.	Jabatan Struktural	Sekretaris Jurusan (HK. Perdata)
4.	NIP	19741224200511001
5.	NIDN	0024127403
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Mantang Rajumas,24 Desember 1974
7	Alamat Rumah.	Jl. Gendur Raya Kebon Jaya Barat. RT/RW 001. Kel. Monjok. Selaparang Mataram. NTB
8	Nomor Telepon/Faks/ HP	081803732944
9	Alamat Kantor	Jalan Majapahit No. 62 Mataram
10	Nomor Telepon/Faks	0370-633035
11	Alamat e-mail	Mrdatudaha@gmail.com
	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S1 = 20, S2 = 0
	Mata kuliah yang diampu	1.Hukum Perdata 2. Hukum Ketenagakerjaan 3. Hukum Jamsostek 4. Perlindungan Hukum TKI Di Luar Negeri 5. Hukum Kontrak 6. Hukum Keluarga

C. PENGALAMAN PENELITIAN

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	Jumlah (Juta)
1.	2009	Kearifan Lokal Masyarakat Sasak Kabupaten Lombok Tengah Terhadap Perlindungan Lingkungan Hidup	SPP/ DPP Universitas Mataram	6.000.000 Rupiah

Anggota Peneliti

I. IDENTITAS DIRI

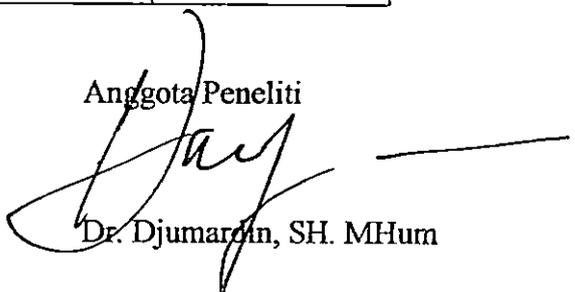
1.	Nama lengkap	Dr. Djumardin, SH.,M.Hum
2.	Jabatan Fungsional	Lektor Kepala
3.	NIP.	196308091988031001
	NIDN	0009086306
4.	Tempat dan Tanggal Lahir	Bima, 09- 08- 1963
5.	Alamat Rumah	Jl. Panji Masyarakat No 2 Kota Ampenan
6.	No. Telp / HP	0818361701
7.	No. Hp.	-
8.	Alamat Kantor	Jalan Majapahit No. 62 Mataram
9.	No. Telepon/Fax	
10.	Alamat e-mail	
11.	Mata kuliah yang diampu	1. Hukum Perdata 2. Hukum Perjanjian 3. Hukum Jaminan

II. PENGALAMAN PENELITIAN

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
1.	2009	Status Hukum Tanah Tanah Peninggalan Kesultanan di Kabupaten Dompu	Bappeda Kab. Dompu	30.000.000 Rupiah
2.	2010	Pengelolaan Mangrove berbasis kearifan lokal	Bappeda Kab. Lombok Utara	35.000.000
3.	2010	Eksistensi Kepala Adat dalam Penyelesaian Sengketa Tanah dengan pendekatan kearifan adat (Studi pada suku Sambori Kabupaten Bima NTB)	DIKTI ISLAM	40.000.000 Rupiah
4.	2011	Pengelolaan	Bappeda	75.000.000

		Sumber Daya Pesisir dan kelautan dengan Pendekatan kearifan Lokal	Kabupaten lombok Utara	Rupiah
5.	2011	Eksistensi Mahkamah Desa dalam penyelesaian konflik keperdataan di Desa Kekait Lombok Barat.	Mandiri	-
6.	2012	Permasalahan Hukum Program Pembebasan Tanah di Kabupaten Lombok Utara	Bappeda Kabupaten Lombok Utara	60.000.000
7.	2013	Model Pengelolaan Wilayah Pesisir dan kelautan berbasis kultural di Kabupaten Lombok Timur	DIPA-BOPTN	16.500.000
8.	2014	Kajian Politik Hukum Agraria di Indonesia	DIPA-Magister Hukum	15.000.000
9.	2015	Penerbitan Sertifikat Hak Atas Tanah Objek Warisan Yang belum di bagi waris	DIPA BLU PNBP Universitas Mataram	15.000.000

Anggota Peneliti


Dr. Djumardin, SH. MHum

Anggota Peneliti .2

I. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Arief Rahman, SH.,M.Hum.
2. NIP : 19610816 198803 1 004
3. Tempat dan Tanggal Lahir : Lantung, 16 Agustus 1961
4. Pendidikan :

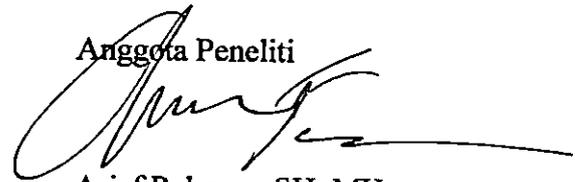
NO	PENDIDIKAN	UNIVERSITAS	GELAR	TAHUN
1	S1	Universitas Mataram (UNRAM)	SH	1986
2	S2	Universitas Diponegoro (UNDIP)	M.Hum	2003

II. Pengalaman Penelitian (5 Tahun Terakhir) :

NO	JUDUL PENELITIAN	SUMBER DANA	JUMLAH DANA	TAHUN
1	Inventarisasi Norma Hukum Tertulis Tentang Pengelolaan Hutan Hak.	DIPA P2T- PNBP Unram	Rp. 6.000.000	2012
2	Perlindungan Hukum Hak-Hak Masyarakat Dalam Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Mataram Berdasarkan Perda No. 12 Tahun 2011.	BOPTN Unram	Rp. 20.000.000	2012
3	Penyelundupan Hukum Dalam Perolehan, Peralihan dan Penguasaan Tanah Dan Bangunan Oleh WNA Di Lombok Barat	Dana DIPA	Rp. 18.000.000	2013
4	Perlindungan Hak Terhadap Pemegang Hak Atas Tanah Dalam Pengadaan Dan Pencabutan Hak Atas Tanah Untuk Kepentingan Umum	Dana DIPA		2013
5	Pendaftaran Tanah Milik Adat Melalui Penegasan	Dana PNPB	Rp. 7.000.000,-	2014

	Dan Pengakuan Hak Menurut Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1997			
6	Penerbitan Sertifikat Hak Atas Tanah Obyek Warisan Yang Belum Dibagi Waris	Dana PNB	Rp. 14.000.000	2015
7	Tinjauan Yuridis Empiris Peningkatan Status HGB dan Hak Pakai Obyek Hak Tanggungan Menjadi Hak Milik Dan Akibat Hukumnya	Dana PNB	Rp. 15.000.000	2015
8	Hak Memungut Hasil Hutan Pada Hutan Negara (Study Di Kabupaten Sumbawa)	Dana PNB	Rp. 15.000.000	2016

Anggota Peneliti



Arief Rahman, SH. MHum



KONTRAK PENELITIAN
SUMBER DANA DIPA BLU UNIVERSITAS MATARAM
Tahun Anggaran 2017
Nomor:790 B/UN18/LPPM/2017

Pada hari ini Selasa tanggal Dua bulan Mei tahun Dua Ribu Tujuh Belas, kami yang bertandatangan di bawah ini :

1. Muhamad Ali, Ph.D. : Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Mataram, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Universitas Mataram, berkedudukan di Jl. Pendidikan No. 37 Mataram, untuk selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA:
2. Lalu Hadi Adha, SH., MH : Dosen Fakultas Hukum Universitas Mataram, dalam hal ini bertindak sebagai Ketua dan anggota Tim Peneliti sesuai Proposal dan SK Rektor Nomor 4472/UN18/HK/2017, untuk selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA, selanjutnya disebut PARA PIHAK secara bersama-sama telah sepakat untuk mengikatkan diri dalam suatu Kontrak Penelitian DIPA BLU (PNBP) Tahun Anggaran 2017 dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

Pasal 1
RUANG LINGKUP KONTRAK DAN TIM PENELITI

- (1) PIHAK PERTAMA memberi pekerjaan kepada PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menerima pekerjaan dimaksud dari PIHAK PERTAMA, untuk melaksanakan dan menyelesaikan penelitian dengan judul "Kebijakan Penyelenggaraan pengawasan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri".
- (2) Berdasarkan Proposal yang diajukan, nama-nama Tim Peneliti dari PIHAK KEDUA adalah sebagai Berikut:
 1. Lalu Hadi Adha, SH., MH
 2. Dr. Djumardin, SH., M.Hum
 3. Arief Rahman, SH., M.Hum
- (3) PIHAK KEDUA bertanggungjawab penuh atas seluruh pelaksanaan, pengadministrasian dan pengelolaan keuangan serta pelaksanaan Program Pengabdian Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 2
DANA PENELITIAN

- (1) Besarnya dana untuk melaksanakan penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 adalah sebesar Rp 15.000.000,- (lima belas juta rupiah) sudah termasuk pajak.
- (2) Dana Penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada DIPA BLU Universitas Mataram Tahun Anggaran 2017.

Pasal 3
TATA CARA PEMBAYARAN DANA PENELITIAN

PIHAK PERTAMA akan membayarkan Dana Penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) kepada PIHAK KEDUA secara bertahap dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) Pembayaran Tahap Pertama sebesar 80% dari total dana penelitian yaitu 80% x Rp 15.000.000,- = Rp 12.000.000,- (*dua belas juta rupiah*), dibayarkan setelah Kontrak di tandatangani PARA PIHAK.
- (2) Pembayaran Tahap Keduas ebesar 20% dari total dana penelitian yaitu 20% x Rp 15.000.000,- = Rp 3.000.000,- (*tiga juta rupiah*), dibayarkan setelah PIHAK KEDUA menyerahkan laporan akhir Pelaksanaan Penelitian beserta kelengkapan yang ditetapkan.

Pasal 4
JANGKA WAKTU

Jangka waktu pelaksanaan penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 adalah terhitung sejak Tanggal 2 Mei 2017 dan berakhir pada Tanggal 9 Desember 2017.

Pasal 5
TARGET LUARAN

- (1) PIHAK KEDUA wajib mencapai target luaran wajib penelitian berupa:

No.	Jenis Luaran Penelitian	Bukti Fisik
Luaran Wajib:		
a	Bahan Ajar	Bahan ajar/draft buku ajar
b	Publikasi Ilmiah	Arikel ilmiah yang dimuat dalam jurnal (mimimum Submitted pada jurnal nasional tidak terakreditasi)/proceeding seminar nasional.
Luaran Tambahan:		
a		
b		

- (2) PIHAK KEDUA wajib melaporkan perkembangan pencapaian target luaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada PIHAK PERTAMA.

Pasal 6
HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK

- (1) Hak dan Kewajiban PIHAK PERTAMA:
 - a. PIHAK PERTAMA berhak mendapatkan luaran penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dari PIHAK KEDUA;

- b. PIHAK PERTAMA wajib memberikan dana penelitian kepada PIHAK KEDUA dengan jumlah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dengan tata cara pembayaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.
- (2) Hak dan Kewajiban PIHAK KEDUA:
- PIHAK KEDUA berhak menerima dana penelitian dari PIHAK PERTAMA dengan jumlah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1);
 - PIHAK KEDUA wajib menyerahkan Luaran Penelitian dan Buku Catatan Harian Penelitian kepada PIHAK PERTAMA;
 - PIHAK KEDUA wajib bertanggungjawab dalam penggunaan dana penelitian yang diterimanya sesuai dengan proposal kegiatan yang telah disetujui;
 - PIHAK KEDUA wajib menyampaikan laporan penggunaan dana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) kepada PIHAK PERTAMA.

Pasal 7

LAPORAN PELAKSANAAN PENELITIAN

- PIHAK KEDUA wajib menyampaikan kepada PIHAK PERTAMA laporan kemajuan dan laporan akhir mengenai luaran penelitian dan rekapitulasi penggunaan anggaran sesuai dengan jumlah dana yang diberikan oleh PIHAK PERTAMA yang tersusun secara sistematis sesuai pedoman yang ditentukan oleh PIHAK PERTAMA;
- PIHAK KEDUA wajib menyampaikan Laporan Akhir sebanyak 4 (empat) eksemplar paling lambat 9 Desember 2017, disertai dokumen-dokumen sebagai berikut:
 - Bukti fisik luaran penelitian.
 - Laporan penggunaan keuangan penelitian 100% 2 (dua) eksemplar;
 - Buku Catatan Harian Penelitian (*BCHP*) sebanyak 2 (dua) eksemplar (fotocopy); dan
 - Satu keping CD yang berisi file elektronik (format "pdf" dan "doc") Laporan Tahunan/Akhir dan (butir a, b, c, dan d) di atas.

Pasal 8

MONITORING DAN EVALUASI

PIHAK PERTAMA dalam rangka pengawasannya melakukan Monitoring dan Evaluasi terhadap kemajuan pelaksanaan Penelitian Tahun Anggaran 2017.

Pasal 9

SANKSI

- Apabila batas waktu berakhirnya masa penelitian ini PIHAK KEDUA belum menyerahkan hasil pekerjaan seluruhnya kepada PIHAK PERTAMA, maka PIHAK KEDUA dikenakan denda sebesar 1/1000 (satu permil) setiap hari keterlambatan sampai setinggi-tingginya 5% (lima persen) dari nilai Surat Perjanjian ini terhitung dari tanggal jatuh tempo yang telah ditetapkan (tanggal 9 Desember 2017).
- Apabila PIHAK KEDUA tidak menyerahkan laporan hasil penelitian dalam akhir tahun anggaran yang sedang berjalan dan waktu proses pencairan biayanya telah berakhir, maka sisa biaya yang bersangkutan, yang belum sempat dicairkan dinyatakan hangus dan dikembalikan ke BLU Universitas Mataram.
- Dalam hal PIHAK KEDUA tidak dapat memenuhi Surat Perjanjian ini hingga tanggal 9 Desember 2017, maka PIHAK KEDUA wajib mengembalikan dana penelitian yang telah diterimanya kepada PIHAK PERTAMA untuk selanjutnya disetorkan kembali dan PIHAK

KEDUA dikenakan sanksi administratif berupa penghentian pembayaran dan tidak dapat mengajukan proposal penelitian dalam kurun waktu 2 (dua) tahun berturut-turut.

Pasal 10
PEMBATALAN PERJANJIAN

Apabila dikemudian hari terhadap judul Penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ditemukan adanya duplikasi dengan Penelitian lain dan/atau ditemukan adanya ketidakjujuran, itikad tidak baik, dan/atau perbuatan yang tidak sesuai dengan kaidah ilmiah dari atau dilakukan oleh PIHAK KEDUA, maka perjanjian Penelitian ini dinyatakan batal dan PIHAK KEDUA wajib mengembalikan dana penelitian yang telah diterima kepada PIHAK PERTAMA yang selanjutnya akan disetor ke BLU Universitas Mataram.

Pasal 11
PAJAK-PAJAK

Segala sesuatu yang berkenaan dengan kewajiban pajak berupa PPN dan/atau PPh menjadi tanggungjawab PIHAK KEDUA dan harus dibayarkan oleh PIHAK KEDUA ke kantor pelayanan pajak setempat sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 12
PERALATAN DAN/ALAT HASIL PENELITIAN

Hasil Pelaksanaan Penelitian ini yang berupa peralatan dan/atau alat yang dibeli dari pelaksanaan Penelitian ini adalah milik Negara yang dapat dihibahkan kepada Universitas Mataram sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13
PENYELESAIAN SENGKETA

Apabila terjadi perselisihan antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA dalam pelaksanaan perjanjian ini akan dilakukan penyelesaian secara musyawarah dan mufakat, dan apabila penyelesaian secara musyawarah dan mufakat tidak tercapai, maka penyelesaian dilakukan melalui jalur hukum, dengan memilih domisili hukum di Pengadilan Negeri Mataram.

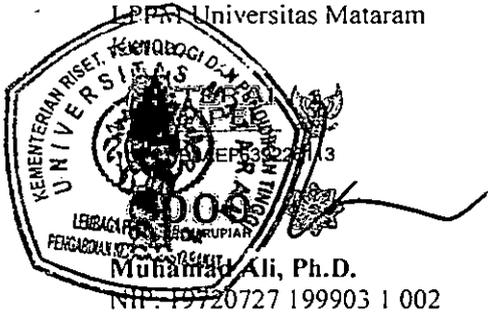
Pasal 14
LAIN-LAIN

- (1) PIHAK KEDUA menjamin bahwa penelitian dengan judul sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 belum pernah dibiayai dan/atau diikutsertakan pada Pendanaan Penelitian lainnya, baik yang diselenggarakan oleh instansi, lembaga, perusahaan atau yayasan, baik di dalam maupun di luar negeri.
- (2) Segala sesuatu yang belum diatur dalam Perjanjian ini dan jika dipandang perlu untuk diatur lebih lanjut, akan dilakukan perubahan oleh PARA PIHAK dalam bentuk perjanjian tambahan (adendum) yang akan menjadi satu kesatuan dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari Perjanjian ini.

Perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh PARA PIHAK pada hari dan tanggal tersebut di atas, dibuat dalam rangkap 2 (dua) dan bermaterai cukup sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

PIHAK PERTAMA

L.P.P.A. Universitas Mataram



PIHAK KEDUA

Tim Pelaksana Penelitian
Ketua,

Lalu Hadi Adha, SH., MH
NIP. 19741224 200501 1 001

Anggota 1,

1 Dr. Djumardin, SH., M.Hum
NIP. 19630809 198803 1 001

Anggota 2,

2 Arief Rahman, SH., M.Hum
NIP. 19610816 198803 1 004