

180

Comp.  
M.A.2.  
4.

**LAPORAN PENELITIAN**



**KAJIAN YURIDIDS PERAN DISNAKER DALAM PENEMPATAN  
TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI**

Oleh:

Dr. Any Suryani. H, SH. M.Hum.

NIDN: 0006076407

Prof.Dr.H. Lalu Husni, SH.,M.Hum

NIDN :0031126227

Rahmawati Kusuma, SH., MH

NIDN: 0026048301

Dibiayai Dari Sumber Dana DIPA BLU (PNBP) Universitas Mataram

Tahun Anggaran 2017

No: 790E/UN18/LPPM/2017

KELOMPOK PENELITIAN

BIDANG ILMU HUKUM PERDATA (KETENAGAKERJAAN)

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MATARAM

TAHUN 2017

УДМУРТСКО-КАРАГАУМСКАЯ  
РАЙОННАЯ КОЛЛЕКЦИЯ  
РАСТЕНИЙ И ЖИВОТНЫХ

КАТАЛОГ РАСТЕНИЙ  
РАЙОНА

1958

Составил: А. И. БУДУНОВ

Издательство  
УДМУРТСКО-КАРАГАУМСКОГО  
РАЙОНА  
ИЗДАТЕЛЬСТВО  
УДМУРТСКО-КАРАГАУМСКОГО  
РАЙОНА

УДМУРТСКО-КАРАГАУМСКАЯ  
РАЙОННАЯ КОЛЛЕКЦИЯ РАСТЕНИЙ И ЖИВОТНЫХ



УДМУРТСКО-КАРАГАУМСКАЯ  
РАЙОННАЯ КОЛЛЕКЦИЯ РАСТЕНИЙ И ЖИВОТНЫХ

**LAPORAN PENELITIAN**



**KAJIAN YURIDIS PERAN DISNAKER DALAM PENEMPATAN  
TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI**

Oleh:

Dr. Any Suryani, H, SH. M.Hum.

NIDN: 0006076407

Prof.Dr.H. Lalu Husni, SH.,M.Hum

NIDN :0031126227

Rahmawati Kusuma, SH., MH

NIDN: 0026048301

Dibiayai Dari Sumber Dana DIPA BLU (PNBP) Universitas Mataram

Tahun Anggaran 2017

No: 790E/UN18/LPPM/2017

KELOMPOK PENELITIAN

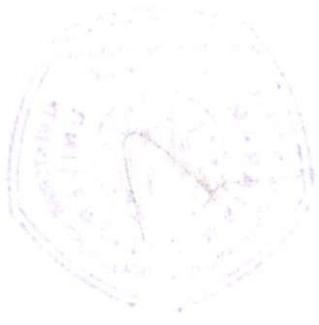
BIDANG ILMU HUKUM PERDATA (KETENAGAKERJAAN)

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MATARAM

TAHUN 2017



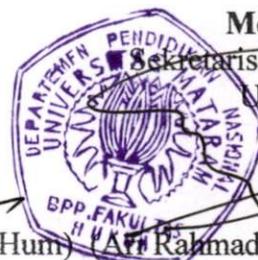
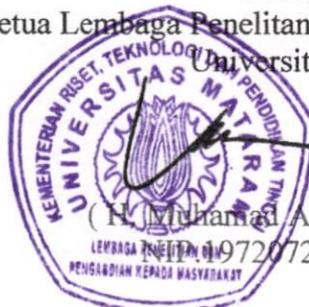
## HALAMAN PENGESAHAN

1	Judul Penelitian	:	Kajian Yuridis Peran Disnaker Dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri
2	Topik Unggulan	:	PENEMPATAN TKI DI LN
3	Kelompok Peneliti Bidang Ilmu	:	HUKUM
4	Ketua Peneliti	:	
	a. Nama Lengkap	:	Dr. Any Suryani.H, SH., M.Hum.
	b. NIP	:	19640706 19900012 001
	c. NIDN	:	0006076407
	d. Jabatan Fungsional	:	LEKTOR
	e. Fakultas/Jurusan	:	Hukum
	f. Alamat institusi	:	Jl. Majapahit No. 62 Mataram
	g. Telepon/Faks/e-mail	:	0370-633035
5	Waktu Penelitian	:	8 (Delapan) bulan
6	Pembiayaan	:	
	a. PNBPN UNRAM	:	Rp. 15.000.000,- ( Lima belas juta rupiah)
	b. Biaya dari Instansi lain	:	-

Mataram, 27 Oktober 2017

**Mengetahui,**Ketua Kelompok Peneliti Bidang Ilmu  
Hukum Ketenagakerjaan,

(Prof. Dr. H. Lalu Husni, SH.M.Hum.)  
NIP. 19621231 198803 1 010**Ketua Peneliti,**

(Dr. Any Suryani.H, SH., M.Hum.)  
NIP. 19640706 1990012 001**Mengetahui,**Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Mataram(Prof. Dr. H. Lalu Husni., SH., M.Hum.)  
NIP. 19621231 198803 1 010**Mengetahui,**Sekretaris BP3F Fakultas Hukum  
Universitas Mataram(Ari Rahmad Hakim BF., SH., M.Hum.)  
NIP. 19760917 200312 1 002**Menyetujui,**Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat  
Universitas Mataram,(H. Muhammad Ali S.Pt, M.Si. Ph.D)  
NIP. 19720727 199903 1 002

## ABSTRAK

Bekerja adalah hak setiap manusia sebagai upaya untuk menjaga dan mempertahankan derajat kemanusiaannya sebagai mahluk Tuhan YME. Penempatan yang berkembang dengan demikian pesat karena menyangkut persoalan kehidupan seseorang ketika memutuskan untuk mencari kerja. Penempatan TKI di Luar negeri menjadi salah satu dampak globalisasi, permintaan pasar, minat bekerja keluar negeri serta keinginan memperbaiki kehidupan menjadi pilihan bagi masyarakat pekerja terutama kaum muda untuk memilih mengadu nasib keluar negeri dengan menjadi TKI. Dalam proses penempatan TKI ke luar negeri serta pencegahan perdagangan orang lembaga negara yang memiliki peranan penting adalah Departemen Tenaga Kerja di Tingkat nasional dan Dinas Tenaga Kerja di Tingkat Propinsi lembaga. Adapun permasalahan yang diangkat adalah bagaimanakah pengaturan peran disnaker dalam penempatan TKI di Luar Negeri serta bagaimanakah peran Disnaker Dalam Upaya Pencegahan Perdagangan orang. Sumber bahan hukum dalam penelitian hukum normatif ini adalah bahan kepustakaan (*liberaryreseach*), dengan jenis bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan-bahan hokum sekunder serta bahan hokum tertier Bahan-bahan hukum inilah yang dikaji dan dianalisis mengenai sinkronisasinya.

**Kata kunci :** Disnaker, Penempatan TKI di LN

### **Abstract**

Work is the right of every human being in an effort to maintain and maintain the degree of humanity as a supreme being of GOD. The placement that develops so rapidly because it concerns the issue of one's life when deciding to seek work. Overseas employment is not of the impact of globalization. Interest market demand to work abroad as well as the desire to improve the life of choice for the working people, especially young people who choose to fate by becoming migrant workers. In the process of placement of overseas migrant workers as well as the prevention of trafficking of state institutions with important roles are the national labor departments and the provincial labor agencies. As for the issue raised is how the regulation of the role of the labor service in the placement of overseas workers as well as how the role of the labor service in the prevention of the trafficking in persons. The source of legal materials in this normative legal research is the literature material, with the type of legal material that is the primary legal material, secondary legal materials and tertiary materials. These legal materials are reviewed analyzed for their synchronization.

***Key Word: Labor service, Placement of migrant workers***

## RINGKASAN

Bekerja adalah hak setiap manusia sebagai upaya untuk menjaga dan mempertahankan derajat kemanusiaannya sebagai makhluk Tuhan YME. Penempatan yang berkembang dengan demikian pesat karena menyangkut persoalan kehidupan seseorang ketika memutuskan untuk mencari kerja. Penempatan TKI di Luar negeri menjadi salah satu dampak globalisasi, permintaan pasar, minat bekerja keluar negeri serta keinginan memperbaiki kehidupan menjadi pilihan bagi masyarakat pekerja terutama kaum muda untuk memilih mengadu nasib keluar negeri dengan menjadi TKI. Dalam proses penempatan TKI ke luar negeri serta pencegahan perdagangan orang lembaga negara yang memiliki peranan penting adalah Depatemen Tenaga Kerja di Tingkat nasional dan Dinas Tenaga Kerja di Tingkat Propinsi lembaga. Adapun permasalahan yang diangkat adalah bagaimanakah pengaturan peran disnaker dalam penempatan TKI di Luar Negeri serta bagaimanakah peran Disnaker Dalam Upaya Pencegahan Perdagangan orang. Sumber bahan hukum dalam penelitian hukum normatif ini adalah bahan kepustakaan (*liberaryreseach*), dengan jenis bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan-bahan hokum sekunder serta bahan hokum tertier Bahan-bahan hukum inilah yang dikaji dan dianalisis mengenai sinkronisasinya.

Mengingat pentingnya pekerjaan tersebut, dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 27 ayat 2 disebutkan bahwa setiap "Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Namun dalam realitasnya kesempatan kerja dalam negeri yang sangat terbatas, sementara jumlah angkatan kerja semakin meningkat, hal ini telah menyebabkan semakin membengkaknya angka pengangguran. Di sisi lain kesempatan kerja di luar negeri masih terbuka dengan tingkat upah yang ditawarkan cukup memadai. Realitas ini telah menjadi daya tarik tersendiri bagi tenaga kerja Indonesia untuk mencari pekerjaan ke luar negeri.

Dengan demikian penempatan tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang

sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak yang di dalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan memperhatikan harkat, martabat manusia serta sisi perlindungan hukumnya. Karena itu negara wajib secara aktif menjamin dan melindungi hak asasi warga negara yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, dan anti perdagangan manusia. Hal ini mendorong tenaga kerja mencari peluang kerja keluar negeri. Sejalan dengan itu, masalah fungsi hukum yang paling utama dalam pengiriman tenaga kerja Indonesia adalah permasalahan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berupa menempatkan dan perlindungan baik secara yuridik maupun empirik (fisik), disamping itu hal lainnya berupa tata cara persyaratan mengenai tugas, tanggung jawab, serta kewajiban pemerintah berkenaan dengan penempatan dan perlindungan hukum.

Salah satu fungsi hukum adalah untuk memberikan perlindungan kepada warga masyarakat, terutama yang berada pada posisi lemah akibat hubungan hukum atau kedudukan yang tidak seimbang. Demikian halnya dengan Hukum Perburuhan untuk melindungi buruh dari kekuasaan majikan. Perlindungan - hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep/92/MEN/1998 perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dilaksanakan melalui asuransi di mana lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja, penyelesaian permasalahan dan hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Untuk merealisasikan tanggung jawab pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia, maka setiap tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri wajib diikutsertakan dalam program asuransi perlindungan tenaga kerja, di mana penyelenggaraannya dilaksanakan oleh asuransi yang diakui dan terdaftar pada Departemen Keuangan Republik Indonesia.

Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan

upaya perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri Pemerintah berkewajiban : a) menjamin terpenuhinya hak-hak calon Tenaga Kerja Indonesia Tenaga Kerja Indonesia, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia, maupun yang berangkat secara mandiri, b) mengawasi pelaksanaan penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia, c) membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, d) melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia secara optimal di negara tujuan, dan memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia selama masa sebelum pemberangkatan, penempatan dan purna penempatan (Pasal 5 s/d 7 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TenagaKerja Indonesia di Luar Negeri). Dinas tenaga kerja dan transmigrasi memberikan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia baik pada pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT , karena dengan rahmat dan karunianya Jualah maka pelaksanaan penelitian hukum ini dapat terlaksana dengan baik sampai pada penyusunan laporan. ini merupakan komitmen kami selaku akademisi sebagai wujud pelaksanaan tridharma Perguruan Tinggi untuk memberikan kontribusi kepada peneliti dan masyarakat pada umumnya, khususnya tentang peran disnaker dalam peempatan TKI di luar negeri. Kami dari tim Peneliti sadar bahwa pelaksanaan kegiatan ini dapat telaksana tanpa dukungan banyak pihak. menjadikan masyarakat sebagai sasaran (termasuk pada tingkat kecamatan atau desa). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan peran disnaker dalam penempatan TKI di luar negeri dan untuk menganalisis tanggung jawab disnaker bila terjadi perdagangan orang.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa laporan Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran demi kesempurnaan laporan ini sangat kami harapkan. Kemudian kepada semua pihak yang telah membantu moril maupun materiil dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini kami sampaikan ucapan terima kasih. Akhirnya semoga apa yang telah kami lakukan ini mendapatkan Ridho Allah SWT dan bermanfaat bagi kita semua.

Mataram, 27 Oktober 2017

Ketua Pelaksana,



Dr. Any Suryani, H. SH., M. Hum.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
ABSTRAK .....	iii
ABTRACK .....	iv
RINGKASAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	
1. Latar Belakang .....	1
2. Permasalahan .....	4
3. Tujuan .....	4
4. Urgensi (Keutamaan) Penelitian .....	4
5. Capaian/Luaran .....	5
6. Kontribusi terhadap pembangunan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
1. Konsepsi tentang TKI .....	8
2. Penempatan TKI di Luar Negeri .....	8
3. Konsep Traffcking .....	8
4. Peta Jalan Penelitian .....	12
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b> .....	13
A. Jenis Penelitian .....	13
B. Metode Pendekatan .....	13
C. Sumber dan Jenis bahan hukum .....	13

D. Teknik Pengumpulan bahan hukum .....	14
E. Teknik Analisis Bahan Hukum.....	14
F. Bagan Alit Penelitian.....	15
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN</b>	
A. Pengaturan Peran Disnaker Dalam Penempatan TKI di Luar Negeri .	16
B. Tanggungjawab Disnaker Dalam Hal terjadinya Perdagangan Orang	36
C. Tanggung jawab Disnaker	
D. bila terjadi perdagangan orang.....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan .....	74
B. Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. Latar Belakang**

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dari pasal tersebut jelas bahwa Undang-Undang Dasar 1945 menghendaki agar semua warga Negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu dapat hidup secara layak sebagai manusia.

Pencapaian tujuan yang dikehendaki oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, merupakan sesuatu hal yang berat untuk dicapai dan dilaksanakan, mengingat jumlah penduduk yang sangat banyak yang tidak diimbangi dengan perkembangan perekonomian khususnya penyediaan lapangan kerja. Migrasi tenaga kerja internasional menjadi fenomena global dan terjadi hampir di sebagian besar negara di dunia, termasuk Indonesia. Fenomena ini terus berkembang seiring dengan pola hubungan yang terjalin antarnegara dalam berbagai dimensi. Meningkatnya hubungan antarnegara pada gilirannya berpengaruh pada intensitas arus tenaga kerja dari berbagai negara. John Naisbit, pada tahun 1996 menyimpulkan bahwa era globalisasi yang sedang berproses telah meniupkan optimisme tinggi dalam bidang ekonomi melebihi masa lalu. Era ini ditandai dengan terbentuknya pasar tunggal dalam perekonomian dunia yang membuka lebar bagi perorangan atau kelompok. Di sisi lainnya, mobilitas sumber daya manusia demikian intensif sehingga fenomena tenaga kerja menjadi tidak terelakkan.<sup>1</sup>

Penempatan TKI di Luar negeri menjadi salah satu dampak globalisasi, permintaan pasar, minat bekerja keluar negeri serta keinginan memperbaiki kehidupan menjadi pilihan bagi masyarakat pekerja terutama kaum muda untuk memilih mengadu nasib ke luar negeri dengan menjadi TKI.. hal ini tentunya

---

<sup>1</sup>Natalis Pigay, "TKI dan Tuntutan Globalisasi", <http://www.nakertrans.go.id/arsip%20berita/naker/tki%20globalisasi.php>>. Diakses pada tanggal 19 Juni 2015.

harus didukung pula oleh kebijakan perlindungan terhadap tenaga kerja yang bekerja di luar negeri.

Bekerja adalah hak setiap manusia sebagai upaya untuk menjaga dan mempertahankan derajat kemanusiaannya sebagai makhluk Tuhan YME. Penempatan yang berkembang dengan demikian pesat karena menyangkut persoalan kehidupan seseorang ketika memutuskan untuk mencari kerja. dalam persoalan mencari kerja tidak luput dari kelembagaan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu dinas tenaga kerja. Disnaker memiliki peran yang sangat spesifik dalam persoalan pra penempatan. Penempatan dan purna penempatan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri. Peran disnaker ini merupakan salah satu wujud tanggung jawab negara dalam menyelesaikan persoalan penempatan Tenaga Kerja Indonesia termasuk dalam upaya pencegahan Perdagangan Orang.

Kaitannya dengan hal ini, Lalu Husni mengemukakan sebagai berikut :“Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidangnya hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan baik didalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan”.<sup>2</sup>

Pengaturan nasional 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. Tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia

Secara teoritis tanggung jawab negara adalah melindungi seluruh warga negara dari segala bentuk ancaman yang menyebabkan warga negara kehilangan hak dasarnya sebagai manusia. Oleh karena itu negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di

---

<sup>2</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 54.

luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia. Hak-hak tenaga kerja Indonesia khususnya tenaga kerja wanita harus dilindungi dan merupakan tanggung jawab adalah negara. Kewajiban dan tanggung jawab negara dalam kerangka pendekatan hak asasi manusia bisa terlihat dalam tiga bentuk:<sup>3</sup> ”Menghormati (*obligation to respect*); melindungi (*obligation to protect*); memenuhi (*obligation to fulfill*). Konsekwensinya negara (pemerintah) harus memberikan jaminan perlindungan terhadap warga negaranya dimanapun baik didalam maupun di luar negeri. Sehingga negara wajib mengambil langkah-langkah konkrit untuk menjamin hak-hak korban perdagangan orang secara optimal termasuk di Daerah. Dengan demikian pelanggaran HAM terhadap masyarakat khususnya pencari kerja dan kelompok rentan dapat dihindari.

Adapun tanggung jawab negara secara kenegaraan di tingkat propinsi dilaksanakan oleh satuan kerja atau perangkat daerah yaitu Dinas Tenaga Kerja Indonesia yang berkedudukan di Propinsi. Dinas tenaga kerja sebagai satuan kerja memiliki peran sangat strategis dalam penempatan TKI di Luar Negeri. termasuk juga dalam upaya pencegahan perdagangan orang.

Persoalan penempatan TKI di LN sering terjadi persoalan adalah pada fase pra penempatan tenaga kerja di luar negeri, sering dimanfaatkan calo tenaga kerja untuk maksud menguntungkan diri calo sendiri, yang sering mengakibatkan calon tenaga kerja khususnya tenaga kerja wanita yang akan bekerja di luar negeri menjadi korban dengan janji berbagai kemudahan untuk dapat bekerja diluar negeri, termasuk yang melanggar prosedur serta ketentuan pemerintah, akhirnya sering memunculkan kasus tenaga kerja Indonesia ilegal. Pada fase selama penempatan sangat sering persoalan tenaga kerja Indonesia yang berada di luar negeri, mengakibatkan permasalahan yang cukup memprihatinkan berbagai pihak. Hal ini menunjukkan bahwa apabila penyelesaian tenaga kerja diserahkan pada posisi tawar-menawar (*bargaining position*) maka pihak tenaga kerja akan berada pada posisi yang lemah.

---

<sup>3</sup> KOMNAS HAM, *Pembangunan Berbasis Hak Asasi Manusia :Sebuah panduan Kerjasama antara KOMNAS HAM dengan Australian Government (AUS AID, 2007)*, hlm, 5.

Persoalan ini menambah keburaman bagi nasib tenaga kerja Indonesia di luar negeri dengan maraknya kasus pemulangan jenasah TKI yg semakin hari semakin meningkat jumlahnya di Nusa Tenggara Barat.

## **2. Permasalahan**

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaturan Peran Disnaker dalam penempatan TKI di Luar Negeri.
2. Bagaimanakah Tanggung Jawab Disnaker dalam hal terjadinya perdagangan orang.

## **3. Tujuan**

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaturan peran disnaker dalam penempatan TKI di Luar Negeri
2. Untuk menganalisis tanggung jawab disnaker bila terjadi perdagangan orang

## **4. Urgensi (Keutamaan) Penelitian**

Penelitian ini penelitian hukum normatif yang bertujuan untuk mengkaji secara yuridis peran disnaker dalam penempatan TKI di luar negeri. Keutamaan dari hasil penelitian ini adalah dapat memberikan informasi ilmiah kepada para mahasiswa dan masyarakat khususnya TKI tentang pentingnya peran disnaker dalam penempatan TKI di luar negeri yang sering menimbulkan persoalan perdagangan orang serta pelanggaran-pelanggaran dalam penempatan TKI di luar negeri disamping itu juga penelitian ini memberikan kontribusi dalam merancang materi ajar dalam rangka pengajaran Mata Kuliah Hukum Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri..

## **5. Capaian /Luaran**

Penelitian ini adalah merupakan penelitian hukum normative yaitu penelitian yang mengkaji asas-asas/prinsip-prinsip hukum, mengkaji norma-norma, dan konsep-konsep hukum serta mengkaji sinkronisasi aturan hukum yang teruang dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian kajian ini akan menemukan pemikiran-pemikiran hukum yang konstruktif dan inovatif sehingga dapat memberikan kontribusi secara teoritis bagi para ilmuwan maupun penentu kebijakan dalam rangka mencari, menemukan dan merumuskan cara terbaik dan bijak didalam menentukan kebijakan. hasil penelitian hasil penelitian ini disajikan dalam jurnal-jurnal penelitian.

## **6. Kontribusinya terhadap Pembangunan**

Penelitian ini secara teoritis dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum hususnya hukum penempatan TKI di Luar Negeri dan menambah pengetahuan dan pemahaman baru bagi peneliti dan masyarakat luas. Sedangkan kontribusinya secara praktis adalah dapat menjadi bahan masukan bagi pihak pemerintah, dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja dan Badan Nasional Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1. Konsepsi tentang TKI**

Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut calon TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Sedangkan TKI Perseorangan adalah TKI yang bekerja pada pengguna berbadan hukum.

#### **2. Penempatan TKI di Luar Negeri.**

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 penempatan, dan pemulangan dari negara penempatan.

Penempatan tenaga kerja indonesia ke luar negeri merupakan salah satu bentuk upaya pemerintah dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan.

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. Terbuka yaitu pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas. antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.
- b. Bebas yaitu tidak ada unsur paksaan maupun unsur-unsur kekerasan lainnya.

- c. Obyektif yaitu pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.
- d. Adil dan setara tanpa diskriminasi yaitu penempatan tenaga dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit agama dan aliran politik.<sup>4</sup>

Penempatan tenaga kerja indonesia keluar negeri adalah kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh badan-badan tertentu yang telah ditetapkan berdasarkan Undang Undang. Adapun lembaga pelaksana terdiri sebagai berikut;

- a. PPTKIS ( Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta ).
- b. Instansi Pemerintah atau Badan Usaha milik Negara.
- c. Badan usaha swasta untuk kepentingan diri sendiri.

Pelayanan penempatan TKI diluar negeri mencakup;

- 1. kegiatan penempatan
- 2. selama penempatan
- 3. sampai penempatan.

Pelaksanaan penempatan terbagi dalam tahap-tahap :

- a. pra penempatan
- b. masa penempatan
- c. purna penempatan
- d. perpanjangan penempatan.

Pelaksana Penempatan TKI Swasta selanjutnya disingkat PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.

Pasal 27 Ayat (1): "Penempatan TKI di luar negeri hanya dilakukan ke negara yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan pemerintah

---

<sup>4</sup>. Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan 2003, Ghalia Indonesia ,Jakarta. Hal. 31.

Republik Indonesia atau ke negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing”

#### 4. Konsep Trafficking

Trafficking merupakan konsep yang memiliki popularitas tinggi dan memiliki makna yang sangat mendalam. Sejarah panjang telah menggambarkan bahwa peradaban manusia berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi di saat manusia hidup. Pergerakan kehidupan dunia telah banyak memberi dampak positif dan negatif bagi manusia itu sendiri. Masyarakat bergerak mulai dari bentuk yang sangat sederhana (tradisional) sampai menjadi masyarakat yang memiliki kerumitan yang paling tinggi (modern). Pola pikir masyarakatpun terjadi pergeseran bahkan berkembang menjadi lebih kritis merespon persoalan-persoalan yang terjadi bersifat ancaman dan tantangan. Tidak jarang keputusan yang diambil dalam menghadapi ancaman dan tantangan sering terjadi pergesekan yang berujung pada konflik baik bersifat internal maupun eksternal apalagi dalam konflik selalu menggunakan kekerasan dan kejahatan.

Perdagangan orang merupakan kejahatan transnasional karena menyangkut lintas batas negara, serta hidup dan tumbuh subur dalam kehidupan masyarakat. Banyak perempuan dan anak menjadi korban trafficking atau perdagangan orang. Korban tersebut dalam perspektif hak asasi manusia telah kehilangan hak asasi manusia terutama hak-hak dasarnya sebagai manusia, termasuk juga hak-haknya.

Praktek tindak pidana perdagangan orang di Indonesia telah mencapai kondisi yang sangat memprihatinkan. Bentuk jaringannya semakin rapi dan luas serta keluar lintas batas wilayah negara yang menjadikan tindak pidana transnasional yang terorganisasi. Dampak terhadap fisik, mental psikologis dan sosial yang dialami korban tindak pidana perdagangan orang terutama perempuan dan anak-anak mengakibatkan penderitaan yang luar biasa dan sekaligus melanggar hak asasi manusia para korban serta merendahkan harkat

martabat bangsa dan negara yang merugikan kaum perempuan sebagai ibu bangsa dan anak sebagai generasi penerus.

Difinisi perdagangan orang banyak menimbulkan kontroversi, baik di kalangan lembaga-lembaga pemerintahan maupun non pemerintah. Sampai saat ini tidak ada definisi *trafficking* yang disepakati secara internasional, sehingga banyak perdebatan tentang definisi yang dianggap paling tepat tentang fenomena kompleks yang disebut *trafficking* ini.

Perserikatan Bangsa-bangsa mendefinisikan perdagangan orang sebagai sebuah proses *recruitment, transfer, harboring or receipt of persons by threat or use of force*. Definisi tersebut hampir sama dengan definisi yang digunakan oleh *U.S. State Department's Trafficking Victims Protection Act of 2000 (hence forth TVPA)* yang menggambarkan beberapa bentuk dari perdagangan orang sebagai:

- (a) *sex trafficking in which a commercial sex act is induced by force, fraud, or coercion, or in which the person induced to perform such an act has not attained 18 years of age; or*
- (b) *the recruitment, harboring, transportation, provision, or obtaining of a person for labor or services, through the use of force, fraud, or coercion for the purpose of subjection to involuntary servitude, peonage, debt bond-age, or slavery.*<sup>5</sup>

Definisi tersebut dipilih untuk menyesuaikan dengan beberapa penelitian tentang perdagangan orang. Selain itu juga, definisi tersebut penting untuk memperjelas beberapa aspek dari definisi. Pertama, ada perbedaan antara penyelundupan manusia dan perdagangan manusia. Penyelundupan manusia adalah fasilitasi, transportasi, menyediakan pengangkutan, atau masuknya seseorang secara ilegal melintasi perbatasan internasional, melanggar satu atau lebih negara hukum, baik secara sembunyi-sembunyi atau melalui

---

<sup>5</sup> Jika diterjemahkan artinya (a) perdagangan seks yaitu tindakanseks komersialdisebabkan olehkekerasan, penipuan, atau pemaksaan, atau di manaorangdipaksa untukmelakukantindakan tersebutbelumcapai18tahun, atau (b) perekrutan, penampungan, transportasi, penyediaan, atau memperolehdariorang untuktenaga kerja ataujasa, melalui penggunaan kekuatan, penipuan, ataupemaksaanuntuk tujuantunduk kepadakerja paksa, kerja rodi, jeratan utang, atau perbudakan. (U.S. Department of State, 2008).

penipuan, seperti penggunaan dokumen palsu.<sup>6</sup> Penting juga untuk dicatat, korban perdagangan manusia tidak dipahami harus dipindahkan secara fisik dengan melintasi perbatasan (kota, negara bagian, atau negara) yang akan dimanfaatkan untuk tenaga kerja atau seks komersial.

Menurut Dinah L. Shelton, istilah yang digunakan bukan perdagangan orang, melainkan perbudakan (slaver). Perbudakan itu sendiri dalam sejarahnya selalu ada dalam suatu kebudayaan masyarakat. Tidak ada masyarakat yang tidak mengenal atau kebal dari perbudakan, intensitas perbudakan mengalami perkembangan dan peningkatan yang luar biasa yang tidak kita temukan pada masa sebelumnya.<sup>7</sup> *Trafficking* merupakan kejahatan kemanusiaan yang tidak cukup hanya dibahas dimedia masa tetapi harus dicegah dan diberantas.

Jennifer E. Enck mendefinisikan perdagangan orang sebagai berikut:

*" Recruitment, transport, harboring, transfer, sale or receipt of persons through coercion, force, fraud, or deception in order to get people in situations such as forced prostitution, domestic servitude, sweatshop labour or other kinds of work to pay off debts "*<sup>8</sup>

Definisi diatas lebih luas dibandingkan dengan definisi perdagangan orang sebelumnya, yang tidak memaknai perdagangan orang sebagai bentuk lain eksploitasi seksual saa, tetapi bentuk-bentuk lainnya.

Pengertian *trafficking* secara gramatikal adalah "*trafficking*" dalam bahasa inggris "*trafficking*" diartikan sebagai perdagangan atau jual beli. Dengan demikian maka *trafficking* merupakan perbuatan menjual dan membeli; dalam hal ini yang diperjual belikan adalah orang.<sup>9</sup> *Trafficking* adalah konsep dinamis dengan wujud yang berubah dari waktu ke waktu, sesuai perkembangan ekonomi, sosial dan politik.

<sup>6</sup> DOJ, 2006

<sup>7</sup> Dinah L. Shelton, dalam Mahrus Alidan Bayu Adji Purnomo, "*Perdagangan Orang, Dimensi, Instrument Internasional dan Pengaturannya di Indonesia*", PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2011, h. 4.

<sup>8</sup> Sasha L. Nel, "*Victim of Human Trafficking: Are They Adequately Protected In the United States*", (Chicago-Kent Journal of International and Comparative Law, tahun 2005), hlm.3

<sup>9</sup> Umu Hilmy, dkk, *Modul Penanganan Kasus Kasus Trafficking Berperspektif Gender oleh Jaksa Dan Hakim*, (Pusat Pengembangan Hukum dan Gender Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dengan Universitas Negeri Malang Press, 2006). hlm. 38.

Menurut Michelle O.P. Dunbar mendefinisikan perdagangan orang dalam konteks yang lebih sempit yaitu “ hubungan dengan perdagangan perempuan” Menurutnya konsep perdagangan perempuan tidak hanya dibatasi pada pelacuran paksa. Untuk memahami konsep umum perdagangan perempuan , hal penting yang harus kita ketahui bahwa pelacuran tidak hanya dikaitkan dengan perempuan. Tidak semua korban perdagangan perempuan adalah pelacur karena tidak semua pelacur dijadikan objek perdagangan perempuan. Para perempuan yang secara sukarela melakukan migrasi untuk tujuan pekerjaan seks atau yang melakukan migrasi untuk tujuan lain yang ternyata berada pada dunia kerja disektor industri yang dilakukan tidak dengan paksaan, penipuan, atau paksaan lain , seharusnya tidak dimaknai sebagai bagian dari perdagangan perempuan”.<sup>10</sup>

Focus pandangan Michelle adalah korban perdagangan orang adalah perempuan. Ini artinya elemen utama untuk adanya perdagangan perempuan adalah paksaan atau ancaman paksaan untuk masuk ke dalam dunia prostitusi.

Aliansi Global Anti Perdagangan Perempuan ( *Global Alliance the Trafficking of Women/ GAATW* ), sebuah koalisi organisasi non pemerintah yang bekerja untuk mengeleminasi per-dagangan perempuan, GAATW mendefinikan perdagangan orang sebagai berikut : “ *all acts involved in the recruitment and/or transportation of a person within and across, national borders for work or services by means of violence or threat of violence, abuse of authority or dominant position, debt bondage, deception or other form of coercion* “. <sup>11</sup>

Perdagangan manusia adalah perekrutan, pengiriman seseorang dengan ancaman atau penggunaan kekerasan atau bentuk-bentuk lain dari pemaksaan, penculikan, penipuan, ke-bohongan atau penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan atau memberi atau menerima pembayaran atau memperoleh

---

<sup>10</sup> Michelle O.P. Dunbar, *Op. Cit* hlm. 17.

<sup>11</sup> Janie Chuang, *Ibid*.

keuntungan agar dapat memperoleh persetujuan dari seseorang yang berkuasa atas orang lain untuk tujuan eksploitasi.<sup>12</sup>

Eksploitasi termasuk, paling tidak eksploitasi untuk melacurkan orang lain atau bentuk-bentuk lain dari eksploitasi seksual, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktik-praktik serupa perbudakan, perhambaan atau pengambilan organ tubuh.

Undang Undang No 21 tahun 2007 tentang Tindak pidana Perdagangan Orang Pasal 1 ayat (1):

“Perdagangan orang adalah tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan hutang atau pemberi bayaran atau manfaat, sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antar negara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan orang tereksplorasi”.

## 5. Peta jalan Penelitian

Penelitian yang berkaitan dengan kebijakan dalam penempatan TKI di Luar Negeri selalu kami lakukan dalam kelompok kajian ini. Kelompok kajian hukum ketenagakerjaan dan Hukum Penempatan TKI di Luar Negeri selalu konsisten meneliti ttg bidang kajian ketenaga kerjaan dan penempatan TKI di Luar negeri antara lain: Tanggung jawab Negara Terhadap Korban Perdagangan Orang dari Perspektif Hak Asasi Manusia, Kebijakan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Di Era Global, Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Beserta Keluarganya Berdasarkan Undang Undang No 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya.

---

<sup>12</sup>Protokol Perserikatan Bangsa Bangsa Untuk mencegah, memberantas dan menghukum Perdagangan manusia, khususnya perempuan dan anak (2000), *Suplement Konvensi Peserikatan Bangsa-angsa untuk melawan Organisasi Kejahatan Lintas Batas* Dalam Ruth Rosenberg, *Perdagangan Perempuan Dan Anak Di Indonesia*, American Center for International Labour Solidarity (ACILS). hlm. 14.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum ini adalah penelitian hukum normatif. Sebagai ilmu hukum normatif, maka ilmu hukum memiliki cara kerja yang khas dalam membantu memecahkan persoalan hukum yang dihadapi masyarakat. Dalam hal ini ilmu hukum normatif dipahami sebagai ilmu tentang kaidah (norma), merupakan ilmu yang menelaah hukum sebagai kaidah atau sistem kaidah-kaidah, dengan dogmatik hukum atau sistematik hukum. Dengan demikian sebagai penelitian hukum normatif, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan memahami asas-asas hukum, norma-norma hukum dan kebijakan-kebijakan serta sinkronisasi aturan hukum di bidang Hukum Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Penelitian hukum normatif menurut Mukti Fajar dan Yulianto Achmad<sup>13</sup> “adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma-norma, kaidah-kaidah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran)”.

### 2. Metode Pendekatan

Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum normatif ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*), dan pendekatan komparatif (*compartive approach*).

### 3. Sumber dan Jenis bahan hukum

Sumber bahan hukum dalam penelitian hukum normatif ini adalah bahan kepustakaan (*liberary reseach*), dengan jenis bahan hukum, yaitu bahan hukum primer berupa Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Daerah, dan lainnya, bahan-bahan hukum sekunder berupa: konsep-konsep teori dan pendapat para ahli hukum, dan dokumen-

---

<sup>13</sup> Mukti Fajar ND. dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum, Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, Cet. I, 2010), hlm. 34.

dokumen resmi, hasil-hasil penelitian, serta bahan hukum tertier berupa kamus-kamus bahasa dan kamus hukum.<sup>14</sup> Bahan-bahan hukum inilah yang dikaji dan dianalisis mengenai sinkronisasinya.

#### 4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Mengingat sumber bahan hukumnya adalah bahan kepustakaan maka, pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis bahan-bahan kepustakaan yaitu mengkaji Undang-undang dan peraturan-peraturan, dan pendapat-pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu juga mengkaji dokumen-dokumen resmi negara, hasil-hasil penelitian hukum sebelumnya, kamus hukum dan ensiklopedia hukum.

#### 5. Teknik Analisis Bahan hukum

Untuk mengkaji hukum dari aspek normatif (*law in book*), maka metode normatif analitislah yang dijadikan acuan dalam mengkaji dan menganalisis sesuatu permasalahan. Penelitian normatif pada ranah filosofis mendialogkan secara eksploratif asas-asas, nilai-nilai mengenai keadilan dan kepastian. Dengan demikian, analisis bahan hukum dengan cara menggunakan penafsiran-penafsiran hukum, baik penafsiran otentik, penafsiran gramatikal, penafsiran historikal, maupun penafsiran secara ekstensif.<sup>15</sup>

Dari hasil analisis selanjutnya mencari prinsip-prinsip hukum, hubungan-hubungan antara prinsip hukum yang satu dengan prinsip hukum lainnya, persamaan hal-hal yang sering timbul, dan sebagainya kemudian disimpulkan dengan menggunakan penalaran deduktif-induktif.

#### 6. Bagan Alir Penelitian

Sesuai dengan peta jalannya penelitian diatas maka dapat digambarkan bagan alir penelitian sebagai berikut; penelitian ini dilaksanakan selama 8 ( delapan ) bulan dengan tahapan kegiatan sebagai berikut: tahap pertama mengumpulkan dan mengidentifikasi serta memilah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder serta bahan hukum tersier. Tahap kedua melakukan

<sup>14</sup>. Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 1986. hal. 12

<sup>15</sup>. S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik*, (Bandung, Transito, 1982), hlm. 129.

kajian bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Tahap ketiga melakukan tabulasi dan analisis data , tahap keempat seminar hasil penelitian dan tahap terakhir pelaporan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN

#### A. Pengaturan Peran DISNAKER Dalam Penempatan TKI di Luar Negeri

##### 1. Maksud Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri

Setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan tidak hanya untuk memperoleh penghasilan bagi seseorang guna memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya, tetapi juga dapat bermakna sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seorang merasa hidupnya menjadi lebih bermakna bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungannya.

Mengingat pentingnya pekerjaan tersebut, dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 27 ayat 2 disebutkan bahwa setiap "Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Namun dalam realitasnya kesempatan kerja dalam negeri yang sangat terbatas, sementara jumlah angkatan kerja semakin meningkat, hal ini telah menyebabkan semakin membengkaknya angka pengangguran. Di sisi lain kesempatan kerja di luar negeri masih terbuka dengan tingkat upah yang ditawarkan cukup memadai. Realitas ini telah menjadi daya tarik tersendiri bagi tenaga kerja Indonesia untuk mencari pekerjaan ke luar negeri.

Dengan demikian penempatan tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak yang di dalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan memperhatikan harkat, martabat manusia serta sisi perlindungan hukumnya. Karena itu negara wajib secara aktif menjamin dan melindungi hak asasi warga negara yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, dan anti perdagangan manusia.

Meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Tenaga Kerja

Indonesia khususnya Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, seperti kasus Sumiati.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri adalah kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka mempertemukan persediaan dan permintaan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri dengan menggunakan mekanisme antara pekerja dan pengguna.

Kasus yang berkaitan dengan nasib Tenaga Kerja Indonesia semakin beragam dan bahkan berkembang ke arah *perdagangan manusia* yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan kemanusiaan. Kehadiran Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri membawa dampak positif bagi perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri karena memiliki perangkat hukum yang kuat khususnya dalam Undang-Undang ini telah mengakomodir hak dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat di dalamnya, khususnya tentang tenaga kerja dan pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

## **2. Tenaga Kerja Indonesia**

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Berdasarkan Pasal 1 Undang-undang No.34 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, "Tenaga Kerja Indonesia yang kemudian disebut dengan 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".

Sedangkan menurut Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.104A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri, "Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar

negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia”.

Untuk menjadi Tenaga Kerja di luar negeri harus memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri. Dalam Pasal 35 dijelaskan:

1. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
2. Sehat jasmani dan rohani ;
3. Tidak dalam keadaan hamil;
4. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau sederajat ;

Setiap calon Tenaga Kerja Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk bekerja di luar negeri. Undang-Undang 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri dalam Pasal 8 menyebutkan bahwa:

1. Bekerja di luar Negeri
2. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja di luar negeri dan prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri;
3. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri ;
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 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. jaminan keselamatan dan keamanan kepulauan Tenaga Kerja Indonesia ke tempat asal ;
9. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Adapun kewajiban calon Tenaga kerja Indonesia menurut Undang-Undang 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri dalam Pasal 9 yaitu :

1. Mentaati peraturan perundang-undangan di dalam negeri maupun di negara tujuan.
2. Mentaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja.
3. Membayar biaya pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
4. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulauan Tenaga Kerja Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon Tenaga Kerja Indonesia harus memiliki dokumen sesuai dengan Undang-Undang 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri dalam Pasal 51 meliputi :

1. Kartu Tanda Penduduk, yaitu pendidikan terakhir, akte kelahiran, atau surat keterangan kenal lahir;
2. Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
3. Surat keterangan izin suami, izin orang tua, atau izin wali;
4. Sertifikat kompetensi kerja;
5. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
6. Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;

7. Visa kerja;
8. Perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia;
9. Perjanjian kerja; dan
10. Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN).

### **3. Peran Pemerintah (DISNAKER) dalam menjaga hak-hak TKI di Luar Negeri**

Konteks ke-Indonesia-an makna dan arti penting dari sebuah pekerjaan adalah sangat dihormati dan dijunjung tinggi. Penghormatan tersebut dapat dilihat atau tercermin dalam Undang-undang Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Akan tetapi pada kenyataannya realitas di Indonesia hari ini, masih sangat kurang mengimplementasikan hak azasi atas sebuah pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah menjadi bagian dari kewajiban negara untuk menyediakan dan memfasilitasi serta menjunjung tinggi hak azasi tersebut.

Namun tidak dapat dipungkiri bahwa lemahnya kekuatan negara dalam hal menyediakan lapangan pekerjaan yang layak dan representatif bagi seluruh anak bangsa, merupakan salah satu faktor pendorong bagi setiap anak bangsa yang tidak mendapatkan hak yang sama dari negara untuk mengambil inisiatif atau langkah-langkah terobosan baru dalam upaya untuk mendapatkan suatu penghasilan dan penghidupan yang layak atau dalam rangka mengaktualisasikan diri, yaitu dengan menciptakan lapangan pekerjaan baru atau dengan menempuh langkah-langkah yang pragmatis yang cukup menjanjikan dan menguntungkan, yaitu dengan bekerja ke luar negeri.

Hal ini mendorong tenaga kerja mencari peluang kerja keluar negeri. Sejalan dengan itu, masalah fungsi hukum yang paling utama dalam pengiriman tenaga kerja Indonesia adalah permasalahan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berupa menempatkan dan perlindungan baik secara yuridik maupun empirik (fisik), disamping itu hal lainnya berupa tata cara persyaratan

mengenai tugas, tanggung jawab, serta kewajiban pemerintah berkenaan dengan penempatan dan perlindungan hukum.

Salah satu fungsi hukum adalah untuk memberikan perlindungan kepada warga masyarakat, terutama yang berada pada posisi lemah akibat hubungan hukum atau kedudukan yang tidak seimbang. Demikian halnya dengan Hukum Perburuhan untuk melindungi buruh dari kekuasaan majikan. Perlindungan - hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Menurut Philipus M. Hadjon ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni:<sup>16</sup>

"Kekuasaan pemerintahan dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungannya dengan kekuasaan, permasalahan perlindungan hukum adalah menyangkut perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap yang memerintah (pemerintah). Sedangkan permasalahan perlindungan ekonomi adalah perlindungan terhadap si lemah terhadap si kuat, misalnya. perlindungan bagi buruh terhadap pengusaha.

Berkaitan dengan perlindungan hukum kepada rakyat yang harus diberikan oleh pemerintah/penguasa, menurut Philipus M. Hadjon dibedakan atas 2 (dua) macam yakni perlindungan preventif dan refresif.<sup>17</sup>

"Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Dengan demikian, perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu sengketa. Sedangkan sebaliknya perlindungan refresif bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa. Perlindungan preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan perlindungan hukum tersebut pemerintah didorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan. Sedangkan perlindungan hukum yang refresif adalah upaya perlindungan

---

<sup>16</sup> Philipus M. Hadjon, "*Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila Simposium Politik, Hak Asasi Manusia dan Pembangunan Hukum*, Lustrum VIII, Universitas Airlangga, Surabaya, 1994, hal. 1

<sup>17</sup> Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya. 1987, hal. 2-3.

hukum yang dilakukan melalui peradilan, baik peradilan umum maupun peradilan administrasi negara".

Perlindungan hukum oleh negara/pemerintah lebih ditekankan pada unsur negara/pemerintah sebagai pemegang kedaulatan. Untuk itu, perlindungan hukum yang diberikan oleh negara/pemerintah kepada warga negaranya dapat dilihat dalam instrumen hukum dan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Dalam kaitannya dengan perlindungan preventif, pemerintah telah memberikan saluran melalui Undang-undang Nomor 10 tahun 2004 tentang pembentukan Peraturan perundang-undangan. Dalam Pasal 53 Undang-undang ini menyebutkan bahwa "masyarakat berhak memberikan masukan secara lisan dan tertulis dalam rangka penetapan maupun pembahasan rancangan undang-undang dan rancangan peraturan daerah".

Perlindungan kepada buruh yang berada pada posisi sosial ekonomi lemah terhadap kekuasaan pengusaha yang kuat secara sosial ekonomi diatur dalam Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri harus memberikan perlindungan kepada buruh migran.

Melalui perlindungan sosial ini, diharapkan buruh migran terhindar dari:

1. Transaksi perdagangan manusia pada saat perekrutan.
2. Proses penempatan secara ilegal, yang cenderung mengarah pada praktek perdagangan manusia.
3. Pelecehan seksual dan kekerasan pada masa pra-penempatan.
4. Perlakuan yang tidak manusiawi selama masa penampungan
5. Ketidakpastian tentang keberangkatannya ke luar negeri.
6. Transaksi perdagangan manusia pada saat penempatan ke luar negeri.
7. Rasa takut atau khawatir pada saat berangkat dari bandara embarkasi menuju negara tujuan penempatan.
8. Ketidakpastian akan siapa yang akan menjadi majikannya.
9. Kekerasan, penganiayaan, dan pelecehan seksual pada masa penempatan.

#### 10. Kekerasan dan penipuan pada saat pulang menuju kedaerah asal buruh migran

Aspek perlindungan ekonomis ini bertujuan agar buruh migran dapat menikmati penghasilan yang di terima untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri maupun bagi keluarga secara layak. Melalui ketentuan ketenagakerjaan yang beraspek perlindungan ekonomis ini, diharapkan buruh migran dapat terhindar dari:

1. Ketidakpastian tentang besarnya upah yang diterimanya.
2. Ketidakpastian tentang besarnya potongan upah. Pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja.
3. Tidak dibayarnya upah yang telah menjadi haknya.
4. Ketidakpastian tentang jaminan kesehatan, jaminan ganti rugi kecelakaan kerja, dan santunan kematian bagi keluarganya.

Selanjutnya dari aspek perlindungan teknis, perlindungan buruh migran ini bertujuan agar terhindar dari bahaya atau resiko yang terjadi selama dalam masa hubungan kerja. Melalui perlindungan teknis ini, diharapkan buruh migran dapat terhindar dari:

1. Ketidakpastian untuk mendapatkan bantuan hukum.
2. Ketidakpastian untuk mendapatkan bantuan pembelaan.
3. Ketidakpastian akan hak dan kewajibannya.
4. Kondisi kerja yang tidak aman pada saat melakukan pekerjaan.
5. Resiko kerja yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.

Dalam Pasal 8 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri disebutkan hak-hak Tenaga Kerja Indonesia yang menjadi tanggung jawab negara untuk memenuhinya yakni:

1. bekerja di luar negeri;
2. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri;
3. memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;

4. memperoleh kebebasan menganut agartia 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 Tenga Kerja Indonesia ke tempat asal;
9. memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan Perlindungan Tenga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia meliputi sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan purna penempatan (Pasal 7 huruf e).

Seperti yang telah diungkapkan, perihal perlindungan ini diatur dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Hal ini dilakukan oleh Pemerintah dilatar belakangi antara lain bahwa :<sup>18</sup>

- a. Bekerja merupakan hak dasar manusia
- b. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan

---

<sup>18</sup> Lembaran Negara Tahun 2004, Nomor 133.

yang layak.

- c. Tenaga Kerja Indonesia sering dijadikan objek perdagangan manusia termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan sewenang-wenang.

Oleh karena itu pemerintah wajib melindungi hak asasi warga Negara berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi keadilan sosial setara dan anti diskriminasi. Berkenaan dengan itu, telah diundangkannya Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang No. 26 Tahun 2000 tentang Peradilan Hak Asasi Manusia <sup>19</sup>.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Pemberian perlindungan secara Yuridis oleh pemerintah dilatarbelakangi antara lain, bahwa

- a. Bekerja merupakan hak dasar manusia oleh karena itu wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya.
- b. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik didalam maupun diluar Negeri sesuai dengan keahlian dan ketrampilan, bakat serta kemampuan dan pelaksanaannya perlu dilakukan secara terpadu baik upaya pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.
- c. Tenaga kerja diluar Negeri sering dijadikan objek perdagangan manusia (*trafficking*) termasuk perbudakan dan kerja keras, korban kekerasan sewenang-wenang, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perilaku lain yang melanggar hak asasi manusia.
- d. Pemerintah wajib melindungi Hak Asasi warga Negara yang bekerja baik di dalam maupun di luar Negeri yang berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi keadilan sosial, dan anti diskriminasi serta perdagangan manusia (*trafficking*).

<sup>19</sup> Hasil Deklarasi PBB tahun 1948 : ***Declaration of Human Right***

<sup>20</sup> Konsideran Menimbang, Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang ***Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri***.

Memahami maksud dikeluarkannya atau diundangkannya Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tersebut diatas tergambar realita yang dihadapi, betapa besarnya tanggung jawab pemerintah (*government responsibility*) yang belum dapat dilaksanakan sepenuhnya, untuk mewujudkan terjaminnya lapangan kerja bagi warga Negara serta melindungi tenaga kerja secara maksimal. Namun kesenjangan terbatasnya lapangan kerja yang dimaksud bukan semata-mata tiadanya lapangan kerja didalam negeri tetapi juga faktor persyaratan kerja yang tidak sepenuhnya dapat dipenuhi tenaga kerja. Pada sisi lain dengan terbukanya informasi kesempatan kerja ke luar negeri dalam jenis jabatan apapun menjadi favorit atau daya tarik pencari kerja guna mengisi kesempatan kerja tersebut.

Pilihan bekerja ke luar negeri adalah suatu hak dengan segala konsekuensinya termasuk berbagai tantangan kualitas, kebutuhan perlindungan serta dampak perbedaan sosial budaya maupun sistem hukum yang harus dihadapi Tenaga Kerja Indonesia. Oleh karena itu pemerintah berkewajiban untuk melakukan perlindungan terhadap warganya dan minimal untuk dapat mengurangi permasalahan yang timbul baik didalam maupun di luar negeri.

Dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 yang menjelaskan bahwa Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia adalah segala upaya melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia maupun Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjadinya pemenuhan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep/92/MEN/1998 perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dilaksanakan melalui asuransi di mana lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja, penyelesaian permasalahan dan hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Untuk merealisasikan tanggung jawab pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia, maka setiap tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri wajib diikutsertakan dalam program asuransi perlindungan tenaga kerja, di mana penyelenggaraannya dilaksanakan oleh

asuransi yang diakui dan terdaftar pada Departemen Keuangan Republik Indonesia.

Adapun bentuk asuransi perlindungan dimaksud berupa:<sup>21</sup>

- a. Santunan bagi tenaga kerja Indonesia yang meninggal dunia sejak keberangkatan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal
- b. santunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan sejak diberangkatkan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal
- c. santunan bagi tenaga kerja Indonesia yang terkena pemutusan hubungan kerja setelah melampaui waktu tiga bulan setelah perjanjian kerja ditandatangani
- d. santunan bagi tenaga kerja Indonesia yang tidak dibayar gajinya dan atau yang tidak memperoleh hak-haknya serta bantuan hukum kepada tenaga kerja Indonesia dalam hal yang bersangkutan harus menghadapi peradilan di negara yang bersangkutan.

Setiap tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri wajib mengikuti program asuransi perlindungan yang preminya dibayar oleh pengguna jasa tenaga kerja Indonesia atau lembaga pelaksana penempatan. Bagi tenaga kerja Indonesia yang menjadi peserta program ini berstatus sebagai tertanggung dan berhak mendapatkan kartu tanda peserta asuransi yang berlaku sah sebagai polis individu yang diterbitkan oleh perusahaan asuransi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja ke luar negeri meliputi:

- a. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pra Penempatan. (Pasal 31 UU NO. 39 Tahun 2004)

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pra Penempatan meliputi:

- 1). Pemberian informasi kepada calon Tenaga Kerja Indonesia dilakukan oleh pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta dan sebelumnya wajib mendapatkan persetujuan dari

---

<sup>21</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan.... Op. Cit* hal 98

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Informasi tersebut meliputi:

- a) Tata cara perekrutan;
  - b) Dokumen yang diperlukan;
  - c) Hak dan kewajiban calon Tenaga Kerja Indonesia / Tenaga Kerja Indonesia;
  - d) Situasi, kondisi, dan risiko di negara tujuan; dan
  - e) Tata cara perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia.
- 2). Kepada calon Tenaga Kerja Indonesia yang belum memiliki sertifikasi dan kompetensi kerja, pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
  - 3). Calon Tenaga Kerja Indonesia harus mengerti dan memahami isi perjanjian kerja yang telah ditandatangani sebelum Tenaga Kerja Indonesia diberangkatkan ke luar negeri di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
  - 4). Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta wajib mengikut sertakan Tenaga Kerja Indonesia yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi;
  - 5). Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta wajib mengikutsertakan Tenaga Kerja Indonesia yang diberangkatkan ke luar negeri dalam pembekalan akhir pemberangkatan.
  - 6). Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta menampung calon Tenaga Kerja Indonesia sebelum pemberangkatan.
- b. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia selama penempatan  
Selama Tenaga Kerja Indonesia bekerja di luar negeri tetap mendapat perlindungan khususnya dari Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta maupun pemerintah. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia selama penempatan meliputi:

- 1). Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta dilarang menempatkan Tenaga Kerja Indonesia yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani Tenaga Kerja Indonesia yang bersangkutan;
  - 2). Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dengan menetapkan jabatan Atase Ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri;
  - 3). Dalam memberikan perlindungan selama penempatan Tenaga Kerja Indonesia I di luar negeri, Perwakilan Republik Indonesia melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perwakilan, Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta dan Tenaga Kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri;
  - 4). Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia selama penempatan di luar negeri dilakukan dengan memberikan bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional;
  - 5). Pembelaan atas pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara Tenaga Kerja Indonesia ditempatkan.
- c. Perlindungan Purna Penempatan
- Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Purna Penempatan meliputi:
- 1). Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia karena berakhirnya masa perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir, terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan, mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi, meninggal dunia di negara tujuan, cuti, dideportasi oleh pemerintah setempat.

- 2). Dalam hal Tenaga Kerja Indonesia meninggal dunia di negara tujuan sebagaimana dimaksud di atas, pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia berkewajiban:
  - a) Memberitahukan tentang kematian Tenaga Kerja Indonesia kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
  - b) Mencari informasi tentang sebab-sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga Tenaga Kerja Indonesia yang bersangkutan;
  - c) Memulangkan jenazah Tenaga Kerja Indonesia ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama Tenaga Kerja Indonesia yang bersangkutan;
  - d) Mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan Tenaga Kerja Indonesia atas persetujuan pihak keluarga Tenaga Kerja Indonesia atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
  - e) Memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik Tenaga Kerja Indonesia untuk kepentingan keluarganya;
  - f) Mengurus pemenuhan semua hak-hak Tenaga Kerja Indonesia yang seharusnya diterima.
- 3). Dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi sebagaimana disebutkan di atas, Perwakilan Republik Indonesia, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah bekerja sama mengurus kepulangan Tenaga Kerja Indonesia sampai ke daerah asal Tenaga Kerja Indonesia.
- 4). Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

- 5). Pengurusan keperluan Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana tersebut di atas meliputi pemberian kemudahan atau fasilitas keperluan Tenaga Kerja Indonesia, pemberian fasilitas kesehatan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang sakit dalam keperluan, pemberian upaya perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan Tenaga Kerja Indonesia dalam keperluan.

Selain itu dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri diatur ketentuan mengenai kegiatan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang dilakukan oleh pemerintah berupa:

1. Memberikan bimbingan dan advokasi bagi Tenaga Kerja Indonesia mulai dari pra penempatan, penempatan, dan purna penempatan;
2. Memfasilitasi penyelesaian atau sengketa calon Tenaga Kerja Indonesia / Tenaga Kerja Indonesia dengan Pengguna dan/atau pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia;
3. Menyusun dan mengumumkan daftar mitra usaha dan pengguna bermasalah secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Melakukan kerja sama internasional dalam rangka perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemerintah juga bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, karena itu pemerintah berkewajiban untuk:

1. Menjamin terpenuhinya hak-hak calon Tenaga Kerja Indonesia / Tenaga Kerja Indonesia baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia, maupun yang berangkat secara mandiri;

2. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia;
3. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri;
4. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia secara optimal di negara tujuan; dan
5. Memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, diperlukan pelayanan dan tanggung jawab secara terpadu. Untuk mencapai tujuan tersebut dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang berfungsi merumuskan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Untuk melaksanakan fungsi tersebut badan ini bertugas:

1. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara Pengguna Tenaga Kerja Indonesia atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan;
2. Memberikan pelayanan, mengoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai:
  - a. Dokumen;
  - b. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP);
  - c. Penyelesaian masalah;
  - d. Sumber-sumber pembiayaan;
  - e. Pemberangkatan sampai pemulangan;
  - f. Peningkatan kualitas calon Tenaga Kerja Indonesia;
  - g. Informasi;
  - h. Kualitas pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia; dan

i. Peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia dan keluarganya.

Keanggotaan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia terdiri dari wakil-wakil instansi terkait, dan untuk kelancaran pelaksanaan tugasnya dapat melibatkan tenaga-tenaga profesional. Untuk kelancaran pelaksanaan pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia membentuk Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Ibukota Provinsi dan/atau tempat pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia yang dianggap perlu. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia bertugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Keberadaan Balai ini sangat diperlukan dalam memperlancar pengurusan dokumen yang harus dipenuhi oleh calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri yang jumlah dokumen tersebut cukup banyak. Karena itu, pada provinsi kantong Tenaga Kerja Indonesia institusi ini seharusnya disegerakan untuk dibentuk.

Dari paparan mengenai Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 di atas, dapat ditarik beberapa kemajuan ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang tidak ditemukan dalam peraturan sebelumnya yakni:

1. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri hanya dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau ke negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing;
2. Pendidikan calon Tenaga Kerja Indonesia sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat;
3. Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri harus terdaftar pada instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;

4. Dalam rangka perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, pemerintah dapat menetapkan jabatan Atase Ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia tertentu;
5. Pertindungan Tenaga Kerja Indonesia selama masa penempatan di luar negeri dilaksanakan dengan pemberian bantuan hukum, pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku di negara Tenaga Kerja Indonesia ditempatkan;
6. Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
7. Kemajuan dalam sanksi khususnya Pidana penjara dan/ atau denda serta menggolongkannya dalam tindak pidana kejahatan. Misalnya orang perorangan yang menempatkan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang menempatkan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri tanpa izin, menempatkan Tenaga Kerja Indonesia pada jabatan atau pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan merupakan tindak pidana kejahatan dengan sanksi berupa pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda Paling sedikit Rp. 2.000.000.000, (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 15.000.000.000, (lima belas miliar rupiah).

Permasalahan yang timbul dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri adalah berkaitan dengan hak asasi manusia, maka sanksi yang dicantumkan dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 cukup banyak sanksi pidana. Bahkan tidak dipenuhinya salah satu dokumen perjalanan sudah merupakan tindak pidana. Hal ini didasari pemikiran bahwa dokumen merupakan bukti utama bahwa tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri. Tidak adanya satu saja dokumen, sudah berisiko tenaga kerja tersebut tidak memenuhi syarat atau ilegal. Kondisi seperti ini membuat

tenaga kerja yang bersangkutan sangat rentan terhadap perlakuan yang tidak manusiawi atau perlakuan yang eksploitatif lainnya di negara tujuan penempatan.

Selain pengawasan refresif melalui Lembaga Pengadilan dalam hal Proses pidana, dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 juga mengatur mengenai pengawasan preventif terhadap Penyelenggaraan dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang dilakukan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah kabupaten/kota. Sedangkan pengawasan terhadap penyelenggaraan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri dilaksanakan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

## **B. Tanggung Jawab DISNAKER Dalam Hal terjadinya Perdagangan**

### **Orang**

Sejarah kelam para Tenaga Kerja Indonesia (TKI), tatkala keluar kebijakan dari pemerintah Malaysia untuk melakukan *swiping* sekaligus mendeportasi seluruh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang dianggap bermasalah, sebagai konsekwensi logis secara normatif terhadap adanya Undang-Undang keimigrasian pemerintah Malaysia. "Sejarah kelam yang melanda para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tersebut merupakan nestapa sekaligus sebuah tamparan yang dahsyat terhadap pemerintah Republik Indonesia yang cenderung terlalu lemah dalam melakukan pengawasan dan pengontrolan serta terlalu lamban mengambil sikap insiatif dalam upaya memberikan jaminan/perlindungan optimal bagi seluruh tenaga kerja yang berkeinginan bekerja di luar negeri<sup>22</sup>.

Pihak-pihak yang terkait dengan pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri terdiri dari calon tenaga kerja yang hendak bekerja ke luar negeri, pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta yang berbentuk Perusahaan Terbatas (PT) dan memiliki izin dari Menteri Tenaga Kerja, mitra usaha, dan pengguna jasa Tenaga Kerja Indonesia.

---

<sup>22</sup> *Ibid*

Pengertian aspek-aspek hukum ketenagakerjaan sebagaimana Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri pada Pasal 1 angka 1 sampai 7 tersebut adalah :

1. Calon Tenaga Kerja Indonesia atau disebut calon Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan terdaftar di instansi Pemerintah Kabupaten / Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta adalah badan hukum yang memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.
3. Mitra usaha adalah instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan Tenaga Kerja Indonesia pada Pengguna.
4. Pengguna Jasa Tenaga Kerja Indonesia adalah instansi pemerintah, Badan Hukum Pemerintah, Badan Hukum Swasta, dan/atau Perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Indonesia.

Sedangkan berdasarkan Modul tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri mengenai Lembaga Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia selama ini adalah :

- a. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)
- b. Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.
- c. Badan usaha swasta dan BUMN/BUMD.

Pasal 75 UU No. 39 Tahun 2004

- (1) Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
- (2) Pengurusan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia I sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi hal :
  - a. pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan Tenaga Kerja Indonesia;
  - b. pemberian fasilitas kesehatan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang sakit dalam kepulangan; dan
  - c. pemberian upaya perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan Tenaga Kerja Indonesia dalam kepulangan.
- (3) Pemerintah dapat mengatur kepulangan Tenaga Kerja Indonesia.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemulangan Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Pasal 77 UU No. 39 Tahun 2004

- (1) Setiap calon Tenaga Kerja Indonesia / Tenaga Kerja Indonesia mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundangundangan.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan.

Pasal 82 UU No. 39 Tahun 2004

Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada calon Tenaga Kerja Indonesia / Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan perjanjian penempatan.

Pasal 84 UU No. 39 Tahun 2004

Program pembinaan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Sedangkan jika memperhatikan mengenai hak dan kewajiban antara majikan dan TKI selama berada dalam masa kerja antara lain adalah sebagai berikut :

1. Hak Majikan

- a. Memberikan perintah kepada TKI untuk melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan sebagai penata laksana rumah tangga
- b. Mendapatkan hasil pekerjaan sesuai perintah kerja sebagai penata laksana rumah tangga
- c. Melakukan koreksi atas hasil pekerjaan sesuai dengan perintah sebagai penata laksana rumah tangga

2. Kewajiban Majikan

- a. Membayar uang makan dan perjalanan yang ditentukan pada kontrak kerja untuk perjalanan dan juga harus membayar kembali biaya yang telah digunakan untuk persiapan dokumen yang diperlukan
- b. Memberikan penjelasan mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan. Pekerjaan tersebut harus sesuai dengan yang ditentukan di kontrak kerja
- c. Membayar gaji bulanan dan dibayar pada setiap akhir bulan sebesar nilai dalam kontrak

- d. Pembayaran gaji dapat secara tunai dengan membuat tanda bukti pembayaran maupun melalui rekening bank sebagai bukti setoran harus diberikan kepada TKI
- e. Memberikan hari istirahat paling sedikit 24 jam setiap periode 7 hari tanpa pemotongan gaji
- f. Memberikan istirahat kepada TKI selama 8 jam setiap hari dan waktu istirahat selama jam kerja
- g. Memberikan makanan secara cuma-cuma selama kerja, kalau tidak diberikan makan, uang makan yang ditentukan dalam kontrak kerja harus diberikan setiap bulan
- h. Menanggung biaya pelayanan kesehatan dan asuransi kesehatan
- i. Dalam hal TKI sakit, luka-luka atau mengalami kecelakaan kerja, majikan wajib membayar seluruh biaya perawatan dan pengobatan sampai TKI sembuh, dan mengganti kerugian sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- j. Apabila TKI tidak dapat lagi melaksanakan tugasnya sebagai akibat penyakit atau kecelakaan yang dialami, majikan harus segera menghubungi PPTKIS yang mengirim atau Kedutaan Besar Republik Indonesia sebelum memulangkan TKI ke Indonesia, biaya pemulangan dan penyelesaian hak-hak TKI ditanggung oleh majikan atau asuransi yang telah disiapkan oleh majikan untuk TKI
- k. Menyediakan fasilitas yang layak secara gratis selama TKI bekerja ditempatnya, berupa akomodasi kamar tidur, fasilitas makan yang bergizi 3 kali sehari, pakaian kerja dan penyediaan kebutuhan sehari-hari lainnya.
- l. Menghormati TKI dalam melakukan ibadah sesuai dengan agama atau kepercayaan yang dianut

Sedangkan hak dan kewajiban TKI antara lain sebagai berikut :

## 1. Hak TKI

- a. Mendapat perlakuan yang manusiawi dari majikan
- b. Menerima gaji setiap bulan
- c. Menyimpan sendiri gaji yang diterima baik secara tunai atau melalui rekening bank
- d. Mendapatkan kamar tidur yang memadai
- e. Mendapatkan waktu istirahat yang cukup 8 jam sehari semalam
- f. Mendapatkan kebutuhan makan dan minum 3 kali sehari
- g. Mendapatkan kesempatan melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinannya
- h. Mendapatkan perawatan apabila sakit termasuk perawatan di rumah sakit bila perlu
- i. Menolak kerja pada istirahat mingguan
- j. Menolak untuk dipekerjakan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kontrak
- k. Menolak pemutusan perijinan kerja sepihak
- l. Melakukan komunikasi dengan keluarga dan Perwakilan Republik Indonesia melalui surat maupun telepon dengan biaya sendiri
- m. Memeriksa jumlah gaji yang diterima sebelum menandatangani kwitansi yang dibayarkan majikan.

## 2. Kewajiban TKI

- a. Mengetahui tanggung jawab anda. Mintalah penjelasan kepada majikan yang harus anda kerjakan
- b. Melaksanakan tugas-tugas sesuai pekerjaan yang tertera dalam kontrak
- c. Melakukan tugas anda dengan baik, jujur dan bersikap sopan kepada majikan beserta seluruh anggota keluarganya
- d. Berpenampilan bersih dan rapi dan berperilaku baik
- e. Bersikap ramah, menjalin hubungan baik dengan majikan dan ringan tangan dalam bekerja

- f. Menyesuaikan diri dengan adat istiadat negara tempat bekerja
- g. Menyimpan/memegang dokumen TKI (paspor, visa, perjanjian, kartu peserta asuransi, buku tabungan, ID card).
- h. Mengetahui nama, alamat, nomor telepon dari agency di negara bekerja, Perwakilan RI, majikan dan PPTKIS
- i. Memahami seluruh isi perjanjian kerja, berapa bulan uang gaji akan dipotong oleh PJTKA/ Agency
- j. Memeriksa kesehatan pada dokter yang terdaftar setiap bulan 6 bulan sekali atas tanggungan majikan
- k. Membuat kontrak pekerjaan dengan majikan anda sejak awal seperti menentukan hari libur/istirahat, cuti tahunan, lingkup tugas, tunjangan kesejahteraan dan sebagainya.
- l. Melaporkan kedatangan/keberadaan diri ke Kedutaan Besar Republik Indonesia
- m. Tidak mudah terpengaruh dengan cara hidup orang
- n. Membawa kartu ijin kerja bersama anda setiap saat, anda harus mampu menunjukkan kartu tersebut setiap saat bila diminta oleh Inspektur Tenaga Kerja, Petugas Imigrasi atau Polisi.

Dan bagi warga negara asing secara langsung maupun tidak langsung dilarang melakukan kegiatan rekrut CTKI/Penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta yang akan menempatkan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri harus terlebih dahulu membuat Perjanjian Kerja Sama Penempatan yang dibuat secara tertulis dengan Mitra Usaha atau Pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hal ini penting bagi calon Tenaga Kerja Indonesia tentang adanya jaminan kepastian penempatan yang akan dilakukan oleh pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia dengan mitra usaha atau pengguna jasa Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Calon Tenaga Kerja Indonesia juga harus membuat perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang dibuat secara tertulis antara pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta dengan calon Tenaga Kerja Indonesia

yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan Tenaga Kerja Indonesia di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sedangkan antara Tenaga Kerja Indonesia dengan Pengguna jasa membuat Perjarjian Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja dilakukan dengan persyaratan yang ketat baik menyangkut badan pelaksana, persyaratannya, dan tahapan penyelenggaraannya. Hal ini dimaksudkan agar penempatan tenaga kerja tersebut berjalan secara baik, lebih-lebih untuk penempatan tenaga kerja ke luar negeri harus dilakukan secara selektif dan tidak menyulitkan tenaga kerja untuk menghindari kecenderungan pencari kerja Indonesia mencari kerja ke luar negeri secara ilegal, yang sangat merugikan pencari kerja itu sendiri maupun nama baik negara. Karena itu dalam Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor- Kep. 104 A/MEN/2002 demikian pula dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri mengenai Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sesuai bakat, minat, dan kemampuan dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan dalam Kepmenakertrans Nomor 104 A/MEN/2002 penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dilakukan oleh lembaga pelaksana yang terdiri dari PPTKIS dan Instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri. Demikian pula dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar Negeri menetapkan pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri yakni :

1. Pemerintah;
2. Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) swasta.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri oleh pemerintah, hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan. Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) swasta wajib mendapat izin tertulis berupa Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI) dari Menteri Tenaga Kerja. Untuk dapat memperoleh SIPPTKI sebagaimana dimaksud di atas, pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) swasta harus memenuhi persyaratan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri pada Pasal 10 dan 12 adalah sebagai berikut :

- a. Berbentuk Badan Hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- b. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akte pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp. 3.000.000.000,(tiga miliar rupiah)
- c. Menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) kepada bank pemerintah.
- d. Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan
- e. Memiliki unit pelatihan kerja; dan
- f. Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia

Uang jaminan dalam bentuk deposito tersebut hanya dapat dicairkan dalam hal pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta tidak memenuhi kewajiban terhadap calon Tenaga Kerja Indonesia atau Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana telah diperjanjikan dalam perjanjian penempatan.

Persyaratan modal yang cukup besar yang harus dipenuhi oleh pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta untuk dapat menempatkan Tenaga

Kerja Indonesia luar negeri karena masalah penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia berubung dengan nyawa dan kehormatan yang sangat asasi bagi manusia, maka sudah sewajarnya jika pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta tersebut harus mampu secara ekonomi dan profesional.

Ketentuan mengenai jumlah nominal modal uang yang harus disetor, dana jaminan yang harus disetor jauh lebih besar dari pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 104 A/MEN/2002. Selain oleh Pemerintah dan pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta, perusahaan dapat menempatkan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri untuk kepentingan perusahaannya sendiri atas dasar izin tertulis dari Menteri. penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri, memenuhi persyaratan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 26 yaitu:

- a. Perusahaan yang bersangkutan harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum Indonesia.
- b. Tenaga Kerja Indonesia yang ditempatkan merupakan pekerja perusahaan itu sendiri
- c. Perusahaan memiliki bukti hubungan kepemilikan, atau perjanjian-perjanjian yang diketahui oleh Perwakilan Republik Indonesia.
- d. Tenaga Kerja Indonesia telah memiliki perjanjian kerja.
- e. Tenaga Kerja Indonesia telah diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan/atau memiliki polis asuransi; dan
- f. Tenaga Kerja Indonesia yang ditempatkan wajib memiliki Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).

Ketentuan tentang penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri di atas jauh lebih rinci dan sistematis apabila dibandingkan dengan ketentuan yang terdapat di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 104 A / MEN / 2002 yang tidak memberikan ketentuan persyaratan yang demikian ketat.

Hal ini merupakan tanggung jawab dan tugas pemerintah, disamping masyarakat pada umumnya. Berkenaan dengan itu pemerintah telah melakukan pencegahan dan penindakan penempatan Tenaga Kerja Indonesia secara non prosedural. Dalam rangka melakukan penertiban penempatan Tenaga Kerja Indonesia secara non prosedural Ditjen PPTKLN telah melakukan kerjasama dengan pihak-pihak terkait terutama melibatkan pihak Mabes Polri serta jajaran para PNS dan tidak lupa pada perwakilan Negara-negara penempatan.

Dengan demikian dapat diketahui, bahwa penanganan perlindungan hukum yang dilakukan oleh pemerintah tidak hanya menyangkut segi hukum Tata Pemerintah, melainkan terkait pula pada penanganan Hukum Keperdataan (Hukum Kontrak) dan Pidana yang berkenaan dengan perbuatan pidana yang dilakukan oleh oknum yang tidak bertanggungjawab.

Selanjutnya menurut Pasal 1 (butir 1) UU No 39 Tahun 2004 di jelaskan yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Indonesia adalah :

Setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan untuk bekerja keluar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

Guna memenuhi persyaratan sebagai Tenaga Kerja Indonesia yang tidak bertentangan dengan peraturan-peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, misalnya berkenaan dengan batas usia dan sedang pada bangku sekolah, maka ketentuan dalam Pasal 1 (butir 2) menyebutkan pengertian calon Tenaga Kerja Indonesia itu adalah :

Setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan sebagai pencari kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Dalam sebuah perjanjian yang dilakukan oleh Asosiasi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia, serta perjanjian kerjasama penempatan Tenaga Kerja Indonesia antara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Saudi Arabia dalam perjanjian tersebut mengikat antara kedua belah pihak. Dalam hal perjanjian antara keduanya,

mengenai tanggungjawab masing-masing pihak tertuang pada Pasal 1 perjanjian kerjasama penempatan yang meliputi :

- a. Pelayanan, dan marketing jasa Tenaga Kerja Indonesia,
- b. Peningkatan kualitas calon Tenaga Kerja Indonesia,
- c. Perlindungan hak dan perlindungan hukum calon Tenaga Kerja Indonesia,
- d. Penyelesaian kasus Tenaga Kerja Indonesia

Sedangkan pada Pasal 2 perjanjian kerjasama penempatan menyatakan tentang Kewajiban Dan Tanggungjawab Pihak Pertama ( Agency) yaitu antara lain :

- 1 Kewajiban Pihak Agency :
  - a. Menghimpun dan menyediakan semua informasi pasar kerja dan peraturan ketenagakerjaan Negara tujuan.
  - b. Melakukan kerjasama dengan berbagai pihak terkait dengan lapangan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia
  - c. Tidak diperkenankan mempromosikan Penata Laksana Rumah Tangga melalui media massa apapun.
  - d. Melakukan seleksi terhadap calon pengguna Tenaga Kerja Indonesia
  - e. Melayani calon pengguna dan memberikan penjelasan isi perjanjian kerja yang bersifat mengikat antara pengguna dengan Tenaga Kerja Indonesia serta pelanggaran yang mempunyai konsekuensi hukum.
  - f. Meneruskan secepatnya kepada pihak PPTKIS seluruh permintaan calon Tenaga Kerja Indonesia oleh calon pengguna dengan melampirkan:
    - 1). ID card calon pengguna (data pribadi dan keluarganya serta data perusahaan tempat bekerja), alamat dan nomor telepon pemakai jasa.
    - 2). Jumlah calon Tenaga Kerja Indonesia dan jenis pekerjaan yang diminta.

- 3). Surat pernyataan dari calon pengguna yang menyatakan bahwa calon pengguna menyetujui besarnya upah, persyaratan kerja yang tercantum dalam perjanjian kerja.
  - 4). Surat kuasa (wakalah) dari calon pengguna kepada (PPTKIS), visa dan perjanjian kerja.
  - 5). Dokumen dari butir (4) tersebut di atas harus mendapatkan pengesahan (legalisasi) dari perwakilan Republik Indonesia setempat.
- g. Membubuhkan tanda tangan sebagai saksi pada perjanjian kerja antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna.
  - h. Memenuhi panggilan perwakilan RI untuk menyelesaikan setiap kasus Tenaga Kerja Indonesia yang melarikan diri ke perwakilan Republik Indonesia selambat-lambatnya 3 (tiga) hari setelah menerima pemberitahuan tersebut.
  - i. Menyampaikan kepada pengguna bahwa wajib melakukan medical *check up* ulang selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari setelah Tenaga Kerja Indonesia tiba di negara tujuan pada Rumah sakit Pemerintah yang di tunjuk.
  - j. Mengirimkan kepada PPTKIS salinan perjanjian kerja baru setiap ada perpanjangan kontrak kerja Tenaga Kerja Indonesia.
- 2 Tanggung Jawab Pihak Agency
- 1) Memberitahukan rencana kedatangan Tenaga Kerja Indonesia yang bersangkutan kepada calon pengguna dan mempersiapkan penjemputannya.
  - 2) Melaporkan kepada perwakilan Republik Indonesia dan PPTKIS, setiap ada Tenaga Kerja Indonesia yang pindah alamat, melarikan diri dari pengguna, hilang, mendapatkan kecelakaan atau meninggal dunia atau hal lain yang menimpa Tenaga Kerja Indonesia.
  - 3) Memastikan dan memonitor pembayaran gaji Tenaga Kerja Indonesia pada setiap akhir bulan yang disetorkan langsung kedalam

rekening tabungan atas nama Tenaga Kerja Indonesia pada Bank yang ditunjuk dan menyerahkan bukti penyeteroran tersebut kepada Tenaga Kerja Indonesia.

- 4) Membantu pengiriman uang / gaji Tenaga Kerja Indonesia dari pengguna ke rekening tabungan Tenaga Kerja Indonesia pada Bank Nasional yang ditunjuk di Indonesia dan surat menyurat lainnya antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pihak keluarga dan pihak lain.
- 5) Menyelesaikan setiap permasalahan Tenaga Kerja Indonesia baik melalui kekeluargaan maupun melalui proses hukum.
- 6) Membiayai setiap Tenaga Kerja Indonesia yang bermasalah dan ditampung di perwakilan RI yang melebihi 7 (tujuh) hari setelah mendapat pemberitahuan dari perwakilan RI kecuali Tenaga Kerja Indonesia yang kasusnya diselesaikan melalui proses hukum.
- 7) Memberitahukan secepatnya kepada perwakilan RI setempat dan pihak PPTKIS apabila ada Tenaga Kerja Indonesia yang mendapat musibah atau meninggal dunia selambat-lambatnya pada hari ke 3 (tiga) setelah musibah tersebut terjadi.
- 8) Mengurus pemakaman atau pengiriman jenazah Tenaga Kerja Indonesia yang meninggal dunia ke Indonesia sesuai dengan fatwa waris dan sekaligus mengirimkan barang-barang peninggalan, gaji, uang santunan kematian dan hak-hak lainnya ke Indonesia melalui pihak ke dua.
- 9) Membuat risalah pemeriksaan Tenaga Kerja Indonesia yang di pulangkan selama dalam masa percobaan 2 (dua) bulan dan atau yang di pulangkan sebelum masa perjanjian kontrak kerja berakhir yang di tanda tangani pihak pertama sebagai pembuat risalah, pengguna jasa dan Tenaga Kerja Indonesia di saksikan perwakilan RI setempat.
- 10) Mengurus izin keluarga melalui pihak ke dua setiap ada perpanjangan kontrak kerja Tenaga Kerja Indonesia.

- 11) Mengurus pembuatan perjanjian kerja baru di perwakilan RI setempat bagi Tenaga Kerja Indonesia yang hendak memperpanjang kontrak kerja.
- 12) Menjamin kredibilitas perilaku dan kemampuan keuangan calon pengguna untuk mempekerjakan Tenaga Kerja Indonesia serta wajib memastikan bahwa tanda tangan pengguna yang tertera pada perjanjian kerja dengan Tenaga Kerja Indonesia adalah asli dan benar.

### Pasal 3.

#### 1. Kewajiban Pihak PPTKIS.

- 1). Menyiapkan Tenaga Kerja Indonesia yang dilatih terlebih dahulu
- 2). Menyerahkan pada pihak pertama mengenai :
  - a). Jumlah calon Tenaga Kerja Indonesia beserta kualifikasi nya.
  - b). Contoh perjanjian kerja antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna.
  - c). Bulletin, booklets, dan ketentuan peraturan mengenai ketenagaan kerja pemerintah Indonesia.
- 3). Menyiapkan calon Tenaga Kerja Indonesia sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
- 4). Memenuhi permintaan Agency secara benar sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
- 5). Membubuhkan tanda tangan sebagai saksi pada perjanjian kerja antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna.
- 6). Membantu Agency dan atau Tenaga Kerja Indonesia dalam hal penerimaan gaji, dan surat-surat Tenaga Kerja .
- 7). Mengirim fotocopy paspor dan perjanjian kerja serta medical check up Tenaga Kerja Indonesia kepada Agency pada setiap pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia.

## 2. Tanggung Jawab PPTKIS

- a. Memberikan informasi se jelas-jelasnya kepada agency jadwal kedatangan Tenaga Kerja Indonesia selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sebelum keberangkatan.
- b. Membantu agency untuk menyelesaikan masalah-masalah yang timbul antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna menurut tata cara yang dimungkinkan oleh perundang-undangan Indonesia.
- c. Meneruskan berita secepatnya kepada keluarga Tenaga Kerja Indonesia yang mengalami musibah atau meninggal dunia dan membantu agency untuk mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan.
- d. Mengganti Tenaga Kerja Indonesia yang dipulangkan selama masa percobaan 2 (dua) bulan kecuali tidak ada pemberitahuan mengenai sebab serta tanggal kepulangannya oleh agency dan mengganti Tenaga Kerja Indonesia yang dipulangkan karena Tenaga Kerja Indonesia diketahui unfit karena sakit setelah di medical ulang di Kerajaan Saudi Arabia selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari setelah kedatangannya atau unfit Karen ahamil selambat-lambatnya 45 (empat puluh lima) hari setelah kedatangannya dari Indonesia.

### Pasal 4

1. Pihak agency dan pihak PPTKIS menetapkan bahwa visa kerja dari pengguna merupakan permintaan resmi Tenaga Kerja Indonesia secara sah untuk bekerja di negara tujuan.
2. Pihak agency atas kuasa calon pihak pengguna (wakalah) wajib mengirimkn visa kerja, dan persyaratan Tenaga Kerja Indonesia yang diminta (musafat), perjanjian kerja serta daftar calon pengguna yang melegalisasikan perjanjian kerja diperwakilan RI stempat kepada pihak

PPTKIS untuk dijadikan dasar penyiapan calon Tenaga Kerja Indonesia oleh pihak PPTKIS di Indonesia.

3. Mufakat sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (1), paling sedikit memuat :
  - a. Umur Tenaga Kerja Indonesia
  - b. Pendidikan terakhir
  - c. Agama
  - d. Pengalaman kerja di luar negeri
  - e. Jenis jabatan tenaga kerja yang diminta atau ditawarkan
  - f. Persyaratan kerja antara lain: jam kerja, gaji perbulan, fasilitas, tempat tinggal, makan, pakaian, kesehatan, asuransi selama bekerja.
  - g. Transport dari Indonesia ke Negara tujuan
  - h. Jumlah keluarga yang dilayani
  - i. Biaya pengurusan dokumen keberangkatan
  - j. Biaya pemeriksaan kesehatan di Indonesia
  - k. Tanggungan asuransi di Indonesia
4. Pihak PPTKIS diberi kuasa penuh oleh pihak agency untuk memilih dan menetapkan calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan dipekerjakan kepada calon pengguna sesuai dengan mufakat persyaratan yang diminta.

Apabila melihat perjanjian di atas antara PPTKIS dengan Agency dalam hal tanggungjawab keduanya memiliki kewajiban-kewajiban yang berbeda antara kedua belah pihak, hal ini dikarenakan keduanya memiliki perbedaan mengenai wilayah kerja antara PPTKIS dengan Agency. PPTKIS hanya bertanggungjawab mulai dari perekrutan calon tenaga kerja, pelatihan, dan pemberangkatan serta mengurus syarat-syarat administratif bagi calon tenaga kerja Indonesia pada instansi pemerintah untuk mendapatkan paspor bekerja ke Negara tujuan dan selama belum berangkat ke Negara tujuan tersebut masih menjadi tanggungjawab PPTKIS untuk mengurus calon tenaga kerja tersebut. Sedangkan Agency merupakan rekanan kerja dari PPTKIS artinya bahwa dalam hal

tanggungjawab Agency akan bertanggung jawab terhadap tenaga kerja Indonesia dimana ia bekerja sebab Agency merupakan lembaga penerima kedatangan para tenaga kerja yang kemudian mendistribusikan para tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang telah disepakati antara pekerja dengan PPTKIS. Sehingga jika terjadi sesuatu pada tenaga kerja di Negara tujuan dimana ia bekerja Agency hanya bertanggungjawab secara administratif saja dan tidak dapat melakukan perbuatan hukum.

Besarnya penghasilan bagi para Tenaga Kerja Indonesia tidak pernah disertai dengan pengamatan berapa besar biaya yang telah mereka keluarkan. Dari mana modal untuk menjadi Tenaga Kerja Indonesia tersebut didapatkan, belum lagi besarnya resiko yang harus ditanggung apabila Tenaga Kerja Indonesia tersebut mendapat kesulitan, baik berupa penipuan, perampasan hak-haknya sebagai manusia, hingga tindak kekerasan dan tidak sedikit pula Tenaga Kerja Indonesia yang dikenai hukuman penjara bahkan yang diancam dengan hukuman mati. Apabila dikaji lebih cermat, maka apa yang terjadi pada para Tenaga Kerja Indonesia ini merupakan manifestasi keadaan moral, sosial dan ekonomi di negeri ini. Apabila tingkat kemiskinan semakin tinggi dan kesempatan kerja yang terus menyempit, maka yang menjadi tuntunan adalah naluri untuk mempertahankan hidup.

Oleh karena itu, persoalan Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri menjadi bagian dari masalah ketenagakerjaan yang sudah seharusnya diatur secara tegas di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun ternyata Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, belum mengatur secara tegas dan memadai apalagi terperinci mengenai perlindungan serta hak-hak Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Untuk itu menjadi kewajiban pemerintah memberi perlindungan dan pemahaman tentang hak-hak sebagai pekerja kepada Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri, antara lain: pemerintah harus mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggungjawab terhadap upaya memberi perlindungan dan pemahaman tentang hak-hak sebagai pekerja, kepada Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri, maka pemerintah berkewajiban melaksanakan hal-hal sebagai berikut:<sup>23</sup>

- a. Menjamin terpenuhinya hak-hak Tenaga Kerja Indonesia, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia, maupun yang berangkat secara mandiri;
- b. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia;
- c. Membentuk dan mengembangkan sistim informasi penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri;
- d. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia secara optimal di negara tujuan, dan;
- e. Memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia selama masa sebelum pemberangkatan, penempatan hingga puma penempatan.

Memahami sosok Tenaga Kerja Indonesia, sebenarnya tidak hanya sekedar bekerja di luar negeri sebagai penghasil devisa dan pahlawan keluarga, melainkan mobilitas mereka yang tersebar di berbagai negara telah membentuk pengalaman baru dan menjadi sosok yang lain dari sebelumnya. Oleh karena itu upaya pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri tersebut, setidaknya telah mendatangkan manfaat yang besar, yaitu:<sup>24</sup>

1. Mempercepat hubungan antarnegara (negara pengirim tenaga kerja dengan negara penerima tenaga kerja);
2. Mendorong terjadinya pengalaman kerja dan alih tehnologi, serta tentunya;

---

<sup>23</sup> Moh. Saufi Syamsudin, *Norma Perlindungan Hubungan Industrial*, Bina Ilmu, Jakarta, 2004. Hal 47-48

<sup>24</sup> Asikin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Grafindo Pustaka Utama, Jakarta, 2004. Hal 27

3. Meningkatkan pembayaran di dalam neraca pembayaran Negara dan atau mendatangkan devisa.

Di samping mendatangkan manfaat sebagaimana yang digambarkan di atas, penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri tersebut juga menimbulkan beberapa ekkses, oleh karena itu, diperlukan pengelolaan khusus oleh pemerintah. Sebagai gambaran bahwa penderitaan yang dialami Tenaga Kerja Indonesia tidak saja terjadi di negara tempat mereka bekerja, namun kekerasan demi kekerasan baik disadari maupun tidak disadari diterima Tenaga Kerja Indonesia sejak awal proses rekrutmen, hingga pemberangkatan. Proses kekerasan tersebut, antara lain, meliputi percaloan, penipuan, pemerasan, penganiayaan, bahkan pelecehan seksual.

Kekerasan demi kekerasan yang dihadapi, baik sebelum berangkat hingga tiba lagi di tanah air setelah bekerja menjadi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri tersebut, merupakan salah satu bentuk pelanggaran hak asasi manusia. Terjadinya bentuk pelanggaran hak asasi manusia bagi para Tenaga Kerja Indonesia ini disebabkan antara lain pertama, rendahnya posisi tawar Tenaga Kerja Indonesia karena karakter mereka yang sebagian besar berpendidikan rendah, kurang pengalaman dan keterampilan serta minimnya informasi yang didapat ke dua, munculnya banyak perusahaan pengerah tenaga kerja ke luar negeri yang kurang profesional sehingga tidak melaksanakan mekanisme pemberangkatan maupun perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia selama kerja sesuai dengan standar kelayakan; dan ke tiga adalah tidak adanya standar kebijakan yang dikeluarkan pemerintah berkaitan dengan mekanisme dan biaya yang harus dikenakan kepada para Tenaga Kerja Indonesia. Masalah-masalah tersebut di atas hanyalah sebagian kecil dari permasalahan yang ada dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Hak atas perlindungan hukum dan keadilan dipandang sebagai penangkal bagi penyalahgunaan sistem hukum. Penyalahgunaan sistem hukum ini mencakup manipulasi sistem hukum untuk menguntungkan kelompok maupun merugikan kelompok lain. Deklarasi Universal misalnya, menyatakan bahwa

keluarga merupakan unit kelompok masyarakat yang alami dan mendasar, dan berhak atas perlindungan dari masyarakat maupun negara<sup>25</sup>. Perlindungan hukum tersebut termasuk dalam hal berinteraksi dalam masyarakat guna pembangunan ekonomi suatu bangsa.

Walaupun hukum mempunyai deflnisi yang sangat luas, namun tampaknya semua orang dengan mudahnya mengatakan bahwa hukum adalah suatu peraturan perundang-undangan, sehingga jika belum ada undang-undang tentang sesuatu hal maka dikatakan belum ada hukumnya. Pemahaman seperti ini sebenarnya adalah tidak tepat, Mengingat bahwa hukum berasal dari norma-norma yang telah ada dan berlaku di masyarakat, sehingga tidak dapat dikatakan terhadap setiap sesuatu hal yang baru yang belum ada undang-undangnya dikatakan belum ada hukumnya.

Peranan hukum sebagai alat pembaharuan masyarakat seringkali terkesan masih linier pendekatannya sehingga seakan masih terlambat dalam mengakomodir perkembangan jaman. Pembentukan sistematika hukum nasional di tengah arus reformasi sekarang ini diharapkan dapat lebih bersifat multi disiplin, demikian halnya dengan para pelaku usaha diharapkan tidak lagi terlalu chauvinisme dalam membangun perekonomian negara ini. Konsistensi untuk melakukan pendekatan socio technical business perpective secara konsekuen tentunya akan lebih mensinergiskan semua faktor-faktor yang ada dalam mewujudkan tatanan infrastruktur informasi yang baik di masa depan.

Hal tersebut di atas, tidak terlepas dari adanya cara perekrutan yang masih kurang terkoordinasi. Struktur perekrutan tenaga kerja di Indonesia yang bebas, mendorong bagi para agen lokal untuk meminta biaya tinggi dari calon Tenaga Kerja Indonesia. Dalam banyak kasus, mereka bekerja dengan meminta komisi dari beberapa agen berbeda dan tidak menerima gaji rutin. Agen tenaga kerja setempat sering kali merupakan yang pertama memberikan informasi tentang proses migrasi yang lama dan birokratis kepada para tenaga kerja, hal ini

---

<sup>25</sup> John Rawls, *A Theory of justice*, Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1971. lihat juga Arini Titis Eddy, "*Ide Kontemporer Tentang Hak Asasi Manusia*" <<http://www.usembassriakarta.org/hakasasil-3.html>>. Diakses pada 18 September 2010.

mempermudah para agen tersebut membohongi tenaga kerja tentang jumlah uang yang harus mereka bayar di muka.

Selama proses perekrutan, pelatihan, dan penempatan, banyak Tenaga Kerja Indonesia tidak menerima informasi mengenai kewajiban-kewajiban majikan mereka sebagaimana tertera dalam kontrak atau undang-undang keimigrasian dan atau pengaturan dalam ketenagakerjaan di negara tujuan. Para calon Tenaga Kerja Indonesia tersebut juga jarang diajarkan ke mana mereka harus mengadu kalau ada masalah. Bukannya menyediakan informasi dan perlindungan hukum tentang apa yang harus dilakukan tenaga kerja jika terkena masalah, para agen justru memberi doktrin tentang kewajiban calon tenaga kerja untuk tidak melarikan diri, taat kepada majikan, dan bekerja secara baik dan lebih giat lagi.

Pekerja yang migrasi ke luar negeri untuk bekerja sebagai pekerja rumah tangga pertama-tama bertemu dengan perekrut tenaga kerja lokal yang berasal dari kampungnya yang menjanjikan sejumlah gaji, memperlihatkan pilihan-pilihan pekerjaan, dan menawarkan diri untuk membantu mereka melewati proses perekrutan. Agen-agen ini sering menerima komisi dari agen tenaga kerja yang lebih besar atau menarik upah dari para calon Tenaga Kerja Indonesia. Agen-agen ini dapat membantu para buruh lulus dari tes kesehatan, sebagai persyaratan medis dan paspor, sebelum mereka menyalurkan Tenaga Kerja Indonesia ke penyalur tenaga kerja di Jakarta atau di titik transit.

Calon Tenaga Kerja Indonesia yang ingin bekerja ke luar negeri diharuskan melakukan uji kehamilan, uji virus HIV IAIDS, dan penyakit menular lainnya seperti malaria dan tuberculosis sebelum mereka tiba di negara tujuan. Para calon Tenaga Kerja Indonesia ini diharuskan untuk membayar pemeriksaan kesehatan ini atau biaya dan ongkosnya dimasukkan dalam potongan gaji awal mereka. Pada saat Tenaga Kerja Indonesia tiba di negara tujuan, pemilik perusahaan dan agen-agen tenaga kerja tersebut sering melakukan tes ulang, karena mereka kurang mempercayai keabsahan dokumen dari Indonesia. Jika para calon Tenaga Kerja Indonesia ini positif hamil, mengidap HIV IAIDS,

tuberculosis, malaria, lepra, penyakit menular lainnya serta, penggunaan obat-obatan, maka calon Tenaga Kerja Indonesia akan ditolak atau bahkan dideportasi.

Pemerintah Indonesia adalah merupakan salah satu dari sedikit negara di Asia yang telah mengesahkan seluruh perjanjian fundamental ILO dan memiliki hukum yang secara khusus melindungi kebebasan berorganisasi. Meskipun pendapatan ekonominya masih rendah dan jumlah tenaga kerja yang dikirim ke luar negeri tiap tahunnya meningkat, ternyata masih sedikit konvensi PBB mengenai Buruh Migran dan konvensi-konvensi ILO mengenai buruh migran yang diratifikasi.

Buruh rumah tangga secara khusus dikesampingkan dari banyak ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan. Negara tujuan Tenaga Kerja Indonesia, termasuk ketentuan yang mengatur jam kerja, hari libur, dan pemutusan kontrak. Mereka juga tidak disertakan pada undang-undang kompensasi pekerja. Buruh rumah tangga berhak atas upah mereka dan dapat mengajukan pengaduan mengenai gaji yang tidak dibayarkan kepada departemen tenaga kerja setempat. Beberapa buruh rumah tangga yang mendapatkan tempat perlindungan pada kedutaan besar Indonesia atau dengan sebuah LSM dan karenanya mendapatkan akses untuk bantuan hukum yang gratis, dapat mengajukan pengaduan kepada Departemen Tenaga Kerja untuk upah yang tidak dibayarkan, dan kepada polisi atau Departemen Dalam Negeri untuk penyerangan fisik atau seksual. Namun, persyaratan imigrasi menghalangi sebagian besar buruh untuk mendapatkan pilihan-pilihan ini.

Peraturan yang berlaku untuk buruh migran lainnya sering tidak mencakup buruh rumah tangga. Sebagai contoh, buruh rumah tangga tidak disertakan pada program orientasi pasca kedatangan yang dipersyaratkan. Kepada seluruh buruh migran diberikan pengetahuan selama tiga puluh jam mengenai hukum negara setempat, tiga puluh jam mengenai budaya, dan tiga puluh jam mengenai bahasa. Orientasi pasca kedatangan bagi buruh rumah tangga tergantung pada agen tenaga kerja, namun mereka tampaknya tidak ingin melaksanakannya karena persaingan antar agen dalam mempersingkat masa menunggu para majikan dalam menunggu buruh rumah tangga.

Pemerintah membebaskan kepada agen tenaga kerja sebagian besar tanggungjawab untuk mengurus masalah perekrutan, penempatan, dan pengawasan para buruh migrant. Setelah melewati masa pelatihan di pusat pelatihan di Indonesia, atau berangkat langsung ke negara tujuan, Tenaga Kerja Indonesia kadang tinggal bersama agen tenaga kerja selama satu hari sampai dua minggu sebelum ditempatkan di rumah majikan mereka. Dalam beberapa kasus, jika mereka punya masalah dengan majikan atau jika majikan menolak mereka, mereka akan kembali ke agen Negara setempat untuk menunggu penempatan selanjutnya atau dikirim kembali ke Indonesia. Setelah masa kontrak 2 tahun selesai, para buruh juga kembali ke agen mereka sebelum kembali ke Indonesia.

### **C. Tanggung Jawab DISNAKER bila Terjadi Perdagangan Orang**

Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri Pemerintah berkewajiban : a) menjamin terpenuhinya hak-hak calon Tenaga Kerja Indonesia Tenaga Kerja Indonesia, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia, maupun yang berangkat secara mandiri, b) mengawasi pelaksanaan penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia, c) membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, d) melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia secara optimal di negara tujuan, dan memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia selama masa sebelum pemberangkatan, penempatan dan purna penempatan (Pasal 5 s/d 7 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TenagaKerja Indonesia di Luar Negeri).

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi memberikan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia baik pada pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan:

1. Pra penempatan :

Memberikan pengarahan kepada Calon Tenaga Kerja Indonesia untuk mendaftar lewat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau Cabang PJTKI yang mempunyai Ijin/rekomendasi Rekrut dan memberikan pembekalan awal pemberangkatan kepada Calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan diberangkatkan ke tempat penampungan.

2. Pada Masa penempatan :

Apabila terjadi masalah mengenai penempatan Tenaga Kerja Indonesia oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selalu Koordinasi kepada PJTKI yang memberangkatkan, sehingga masalah tersebut dapat diselesaikan.

3. Pada Masa Purna Penempatan :

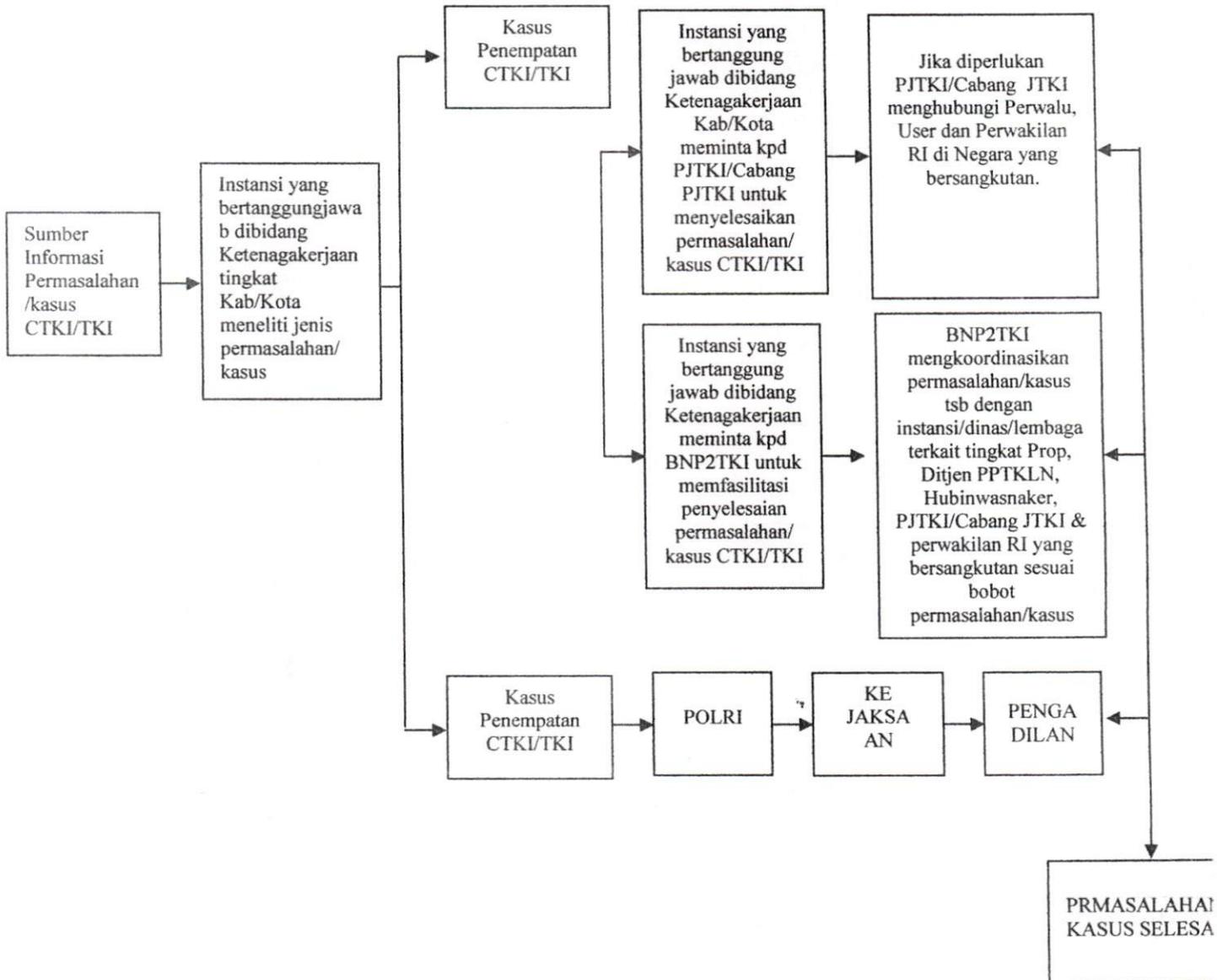
Memberikan pembinaan kepada Tenaga Kerja Indonesia yang sudah pulang agar hasil yang didapat dari luar negeri dapat dimanfaatkan dan dikembangkan dengan sebaik-baiknya, demi masa depan keluarga mereka. Selama ini, upaya perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang dilakukan oleh Disnakertrans antara lain adalah proses penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia di dalam Negeri, alur pengajuan klaim asuransi, pengiriman uang Tenaga Kerja Indonesia (Program Remittance), dan perpanjangan perjanjian kerja.

4. Proses Penyelesaian Masalah Tenaga Kerja Indonesia di Dalam Negeri

Pihak-pihak yang terlibat dalam penanganan masalah Tenaga Kerja Indonesia adalah Instansi/Dinas Tenaga Kerja, BNP2TKI dan Ditjen PPTKLN serta PJTKI.

### Bagan 1

## Proses Penyelesaian Permasalahan/Kasus Calon Tenaga Kerja Indonesia/ Tenaga Kerja Indonesia



Bagan di atas menunjukkan bahwa perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dilakukan terdiri atas kasus penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia/ Tenaga Kerja Indonesia dan kasus tindak pidana penipuan Calon Tenaga Kerja Indonesia/ Tenaga Kerja Indonesia. Kedua permasalahan tersebut berbeda penanganannya, yaitu untuk masalah penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia/ Tenaga Kerja Indonesia adalah instansi/Dinas Tenaga Kerja, BNP2TKI dan PJTKI dan Perwakilan Republik Indonesia di luar Negeri ini disebut penyelesaian non litigasi, sedangkan tindak pidana penipuan dilakukan oleh Polri, Kejaksaan dan Pengadilan, ini disebut litigasi.

Permasalahan Calon Tenaga Kerja Indonesia/ Tenaga Kerja Indonesia yang ditangani oleh Dinas/PJTKI dan Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri disebut fasilitator adalah permasalahan dalam ruang lingkup :

1. Aspek Sumber Informasi
  - a. Permasalahan Calon Tenaga Kerja Indonesia/ Tenaga Kerja Indonesia melalui pengaduan langsung;
  - b. Permasalahan Calon Tenaga Kerja Indonesia/ Tenaga Kerja Indonesia melalui surat pengaduan;
  - c. Permasalahan Calon Tenaga Kerja Indonesia/ Tenaga Kerja Indonesia yang bersumber dari Media Masa.
2. Aspek Tahap Penempatan
  - a. Pra penempatan
    - 1). Wanprestasi tentang biaya, waktu, jenis pekerjaan, dan tempat bekerja atau negara tujuan penempatan;
    - 2). Wanprestasi tentang penyediaan/pengurusan dokumen penempatan;
    - 3). Perlakuan yang merugikan dalam proses pra penempatan.
  - b. Masa Penempatan
    - 1). Wanprestasi tentang penggantian biaya penempatan;
    - 2). Wanprestasi tentang jangka waktu pelaksanaan perjanjian kerja.

c. Purna Penempatan

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

3. Aspek Sifat Permasalahan

Permasalahan CTKI/TKI yang ditangani oleh fasilitator bersifat non-litigasi.

4. Aspek Lokasi Permasalahan

- a. Masalah yang terjadi di dalam negeri;
- b. Masalah yang terjadi di luar negeri.

5. Aspek Subyek

- a. Permasalahan yang melibatkan sekelompok individu secara kolektif sebagai salah satu pihak.
- b. Permasalahan yang melibatkan individu sebagai salah satu pihak.

Instansi/Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota menangani permasalahan CTKI/ Tenaga Kerja Indonesia yang permasalahannya berada di wilayah kerjanya. BNP2TKI dan atau Instansi Propinsi menangani permasalahan Tenaga Kerja Indonesia / Tenaga Kerja Indonesia Aspek sumber informasi dan tahapan penempatan yang berada dalam kewenangannya;

- a. Permasalahan yang tidak terselesaikan oleh instansi Kabupaten/Kota.
- b. Teknik penyelesaiannya berkoordinasi dengan Kabupaten/Kota.

Ditjen PPTKLN menangani permasalahan CTKI/TKI :

- a. Aspek sumber informasi dan tahapan penempatan yang berada dalam kewenangannya;
- b. Permasalahan yang tidak terselesaikan oleh instansi Propinsi dan atau BNP2TKI serta Kabupaten/Kota.
- c. Teknik penyelesaian berkoordinasi dengan instansi terkait.

Penanganan permasalahan CTKI/ Tenaga Kerja Indonesia dilakukan :

a. Tingkat Pusat

Penanganan permasalahan CTKI/ Tenaga Kerja Indonesia tingkat pusat dilakukan oleh Direktorat Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Luar Negeri (Dit. PerdayaTKLN) pada Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (Ditjen. P2TKLN) berkoordinasi dengan unit/instansi terkait.

b. Tingkat Daerah

Penanganan permasalahan CTKI/ Tenaga Kerja Indonesia di tingkat daerah dilakukan :

- 1). UPT Pusat (BNP2TKI);
- 2). Dinas Ketenagakerjaan di Tingkat Propinsi dan atau tingkat Kabupaten/Kota

Jika di lihat dari aspek hukum pidana dalam kaitannya dengan sanksi pidana dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri adalah asas kepastian hukum (legalitas), asas pencegahan dan asas pengendalian.

Aspek hukum pidana dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, diatur dalam Bab XIII Pasal 102 s/d 104.

Pasal 102 :

- (1). Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap orang yang :
  - a. menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4;
  - b. menempatkan Tenaga Kerja Indonesia tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12; atau

- c. menempatkan calon Tenaga Kerja Indonesia pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30.
- (2). Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 103 :

- (1). Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang :
- a. mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19;
  - b. mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33;
  - c. melakukan perekrutan calon Tenaga Kerja Indonesia yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35;
  - d. menempatkan Tenaga Kerja Indonesia yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45;
  - e. menempatkan Tenaga Kerja Indonesia tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50;
  - f. menempatkan calon Tenaga Kerja Indonesia / Tenaga Kerja Indonesia yang tidak memiliki dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51;
  - g. menempatkan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri tanpa perlindungan program asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68; atau
  - h. memperlakukan calon Tenaga Kerja Indonesia secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa di penampungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (3).

- (2). Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

#### Pasal 104

- (1). Dipidana dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dn/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), setiap orang yang :
- a. menempatkan Tenaga Kerja Indonesia tidak melalui Mitra Usaha sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 24;
  - b. menempatkan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis dari Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1);
  - c. mempekerjakan calon Tenaga Kerja Indonesia yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46;
  - d. menempatkan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang tidak memiliki KTKLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64; atau
  - e. tidak memberangkatkan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67.
- (2). Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Berdasarkan ketentuan di atas, dapat dikatehui bahwa tindak pidana pidana sebagaimana di atas adalah berupa kejahatan (Pasal 102 dan 103) dan pelanggaran (Pasal 104). Kejahatan sebagaimana Pasal 102 dan 103 dan Pelanggaran sebagaimana Pasal 104 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 ditujukan kepada setiap orang terutama ditujukan kepada PJTKI yang merupakan pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.

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

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat diketahui bahwa aspek perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, terdiri dari aspek hukum administrasi dan aspek hukum pidana.

Aspek hukum administrasi berupa bentuk tindakan pembinaan administrasi dan pengawasan administrasi serta sanksi administrasi yang lebih cenderung kepada tindakan administrasi pemerintahan berupa paksaan pemerintah dan pencabutan izin usaha. Aspek hukum pidana lebih cenderung kepada tindakan yang dilakukan kepada setiap orang terutama kepada PJTKI yang bobot tindakannya lebih berat dan menimbulkan akibat yang berat juga.

Perlu diketahui pula dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, tidak terdapat aspek hukum perdata dalam perlindungan Tenaga Kerja Indonesia tersebut. Akan lebih baik jika aspek hukum perdata juga diatur dalam undang-undang tersebut, hal ini perlu karena dari sisi kemungkinan kerugian bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia / Tenaga Kerja Indonesia yang dirugikan oleh PJTKI.

Sanksi hukum yang dapat diberikan terhadap pelanggaran pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri meliputi:

1. Sanksi Administratif Sebagai upaya pembinaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia dan perlindungan bagi CTKI/ Tenaga Kerja Indonesia ke luar

negerj, Menteri atau Direktur Jenderal dapat mengenakan sanksi administratif kepada Pelaksana Penempatan dan CTKI/ Tenaga Kerja Indonesia.

a. Sanksi administratif yang dikenakan terhadap Pelaksana Penempatan :

1) Teguran tertulis

Teguran tertulis dijatuhkan kepada PJTKI apabila :

- a). Tidak melaksanakan penempatan dengan menerapkan sistem informasi *on line*
- b). Tidak memasang papan nama perusahaan
- c). Tidak melaporkan perubahan alamat kantor PJTKI atau perubahan Komisaris dan atau Direksi PJTKI
- d). Tidak melakukan kegiatan penempatan selama 6 (enam) bulan sejak tanggal penebitan SIUP-PJTKI
- e). Tidak melaporkan keberadaan Perwalu
- f). Tidak mendaftarkan Mitra Usaha dan atau pengguna pada Perwakilan RI. Di negara setempat
- g). Tidak melaporkan kawasan negara tujuan penempatan yang dipilihnya untuk Tenaga Kerja Indonesia yang terkena Kendali Alokasi Tenaga Kerja Indonesia Tidak melaporkan Perjanjian Kerja sama dengan BLK atau Lembaga Pelatihan lainnya
- h). Tidak memberitahukan keberangkatan Tenaga Kerja Indonesia kepada pengguna, Mitra Usaha, Perwakilan RI dan Perwalu Tidak melaporkan Tenaga Kerja Indonesia yang sakit, mengalami kecelakaan atau meninggal dunia selama penempatan
- i). Tidak melaporkan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia PJTKI yang melakukan pelanggaran tersebut diatas dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis pertama.

Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikenakan sanksi teguran tertulis pertama, PJTKI belum juga menyelesaikan masalahnya atau melakukan kembali kesalahan dikenakan sanksi teguran tertulis ke dua.

Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikenakan sanksi teguran tertulis ke dua, PJTKI belum juga menyelesaikan masalahnya atau melakukan kembali kesalahan dikenakan sanksi teguran ke tiga.

Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikenakan sanksi teguran tertulis ke tiga, PJTKI belum juga menyelesaikan masalahnya atau melakukan kembali kesalahan dikenakan, sanksi penghentian kegiatan sementara (*skorsing*) PJTKI yang telah dikenakan sanksi teguran sebanyak 3 (tiga) kali dalam jangka waktu 1(satu) tahun kalender dan melakukan kembali kesalahan pada tahun kalender yang sama, dikenakan sanksi penghentian kegiatan sementara (*skorsing*).

PJTKI yang telah dikenakan sanksi teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali dalam jangka 1 (satu) tahun kalender dan melakukan kembali kesalahan pada tahun kalender berikutnya, dikenakan sanksi teguran tertulis pertama pada tahun yang bersangkutan.

## 2) Penghentian kegiatan sementara (*skorsing*)

Penghentian kegiatan sementara (*skorsing*) dijatuhkan kepada PJTKI apabila:

- a). Tidak memenuhi kewajiban menyetor kembali deposito yang telah dicairkan
- b). Memberikan kewenangan berdasarkan SJUP-PJTKI yang dimiliki kepada pihak lain untuk melakukan kegiatan penempatan Tenaga Kerja Indonesia
- c). PJTKI atau Kantor Cabang rekrut melalui lembaga atau perseorangan yang tidak memiliki kewenangan atau ijin sebagai Rekruter atau penyedia tenaga kerja
- d). Kantor Cabang melakukan kegiatan secara langsung dengan Mitra Usaha dan atau Pengguna
- e). Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia di luar Kawasan negara tujuan penempatan yang telah dipilihnya

- f). Tidak melegalisir Perjanjian Kerjasama Penempatan
- g). Tidak melegalisir surat permintaan Tenaga Kerja Indonesia (Job order) kepada Perwakilan Republik Indonesia. Di negara setempat
- h). Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja dan atau tidak melegalisir Perjanjian kerja
- i). Tidak membuat Perjanjian Penempatan dengan CTKI
- j). Merekrut, mendaftar dan menghimpun CTKI tanpa memiliki Surat Ijin Pengerahan (SIP)
- k). Tidak mengurus pelaksanaan tes kesehatan tambahan bagi CTKI dalam hal negara tujuan mensyaratkannya
- l). Tidak mempunyai BLK sebagaimana dimaksud pasal 41 ayat (7) Kepmenakertrans No. 1 04A/Men/2002
- m). Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia dalam Kendali Alokasi bagi CTKI yang belum memiliki BLK sebagaimana dimaksud pasal 41 ayat (8) Kepmenakertrans No. 104A/ Men/2002
- n). Menyediakan asramalakomodasi yang tidak memenuhi persyaratan
- o). Tidak mengikutsertakan Tenaga Kerja Indonesia dalam program asuransi Tenaga Kerja Indonesia
- p). Tidak melaksanakan Pembekalan Abir (PAP)
- q). Tidak melaporkan realisasi penempatan Tenaga Kerja Indonesia setiap bulan kepada instansi Kabupaten/Kota daerah asal Tenaga Kerja Indonesia, BNP2TKI daerah asal Tenaga Kerja Indonesia, BNP2TKIA domisili PJTKI dan Direktur Jenderal
- r). Membebani angsuran biaya penempatan melebihi 25%-dari gaji yang diterima Tenaga Kerja Indonesia setiap bulan
- s). Memotong upah Tenaga Kerja Indonesia selain untuk pembayaran angsuran biaya penempatan

- t). Tidak menyelesaikan perselisihan atau permasalahan yang dialami Tenaga Kerja Indonesia
- u). Tidak mengurus Tenaga Kerja Indonesia yang sakit, mengalami kecelakaan atau meninggal dunia di luar negeri
- v). Tidak mengurus kepulangan Tenaga Kerja Indonesia Tidak mengurus dan menandatangani perpanjangan Perjanjian Kerja

Sanksi penghentian kegiatan sementara (*skorsing*) dikenakan kepada PJTKI untuk jangka waktu sekurang-kurangnya 1(satu) bulan dan paling lama 3 (tiga) bulan. Dalam hal masa penghentian kegiatan sementara (*skorsing*) telah berakhir dan PJTKI belum juga melaksanakan kewajiban sebagaimana mestinya, Menteri dapat mencabut SIUP-PJTKI yang bersangkutan PJTKI yang dikenakan sanksi penghentian kegiatan sementara (*skorsing*) wajib bertanggung jawab atas pemberangkatan CTKI yang telah memiliki dokumen lengkap dan visa kerja. Selama dikenakan sanksi penghentian kegiatan sementara (*skorsing*), PJTKI dilarang melakukan kegiatan rekrut penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

### 3) Pembatalan/Pencabutan SIUP-PJTKI

Menteri dapat menjatuhkan sanksi administratif berupa pencabutan SIUP-PJTKI apabila :

- a). Terbukti memiliki dokumen yang tidak memenuhi persyaratan cacat hukum
- b). PJTKI melakukan pencairan deposito dana jaminan
- c). Melakukan kegiatan penempatan Tenaga Kerja Indonesia sebelum dipenuhinya kembali nilai deposito yang telah dicairkan
- d). Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia tanpa dokumen
- e). Mengganti atau mengubah Perjanjian Kerja yang sudah ditandatangani
- f). Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia pada pekerjaan dan tempat yang melanggar kesusilaan atau yang membahayakan keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja Indonesia

- g). Tidak memberangkatkan CTKI dalam batas waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Penempatan
- h). Tidak menyediakan asrama/akornodasi
- i). Memberangkatkan Tenaga Kerja Indonesia keluar negeri tanpa KTKLN
- j). Membebani biaya penempatan Tenaga Kerja Indonesia melebihi ketentuan
- k). Membebani biaya jasa perusahaan (*company fee*) kepada Tenaga Kerja Indonesia melebihi 1 (satu) bulan gaji
- l). Tidak memberikan perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri

Selain pelanggaran tersebut dalam huruf c diatas, PJTKI yang terbukti terlibat dan atau melakukan pembuatan pemalsuan dokumen Tenaga Kerja Indonesia atau dokumen lain yang berkaitan dengan penempatan Tenaga Kerja Indonesia, Menteri dapat mengenakan sanksi Pencabutan SIUP. Dalam hal SIUP PJTKI dicabut, PJTKI berkewajiban :

- a). Mengembalikan seluruh biaya yang telah diterima dari CTKI yang belum ditempatkan sesuai dengan Perjanjian Penempatan
- b). Memberangkatkan CTKI yang telah memenuhi syarat dan memiliki dokumen lengkap dan visa kerja
- c). Menyelesaikan permasalahan yang dialami Tenaga Kerja Indonesia di negara tujuan penempatan sampai dengan berakhirnya Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Indonesia yang terakhir diberangkatkan untuk jangka waktu 2 (dua) tahun.

Pencairan deposito dan jaminan oleh PJTKI yang SIUPPJTKI nya dicabut, baru dapat dilakukan setelah 2 (dua) tahun sejak tanggal pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia yang terakhir dilakukan oleh PJTKI. Penanggungjawab SIUP-PJTKI yang telah dicabut wajib mengambilkan SIUP yang bersangkutan kepada Menteri.

4) Sanksi administratif yang dikenakan terhadap CTKI/ Tenaga Kerja Indonesia

a). Pembatalan keberangkatan CTKI/CTKI dapat dibatalkan keberangkatannya ke luar negeri apabila :

- (1). Melakukan pemalsuan dokumen
- (2). membuat keonaran di asrama
- (3). melakukan tindakan pidana lainnya

b). Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia dari luar negeri dengan biaya sendiri

- (1). Melanggar peraturan ketenagakerjaan dinegara tujuan penempatan
- (2). Melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja
- (3). Melanggar ketentuan dalam Perjanjian Penempatan
- (4). Melakukan perbuatan yang diancam hukuman pidana di negara tujuan penempatan

Pelanggaran bekerja keluar negeri/black list Tenaga Kerja Indonesia di larang bekerja kembali ke luar negeri /black list apabila Tenaga Kerja Indonesia dipulangkan karena melakukan perbuatan:

- (1). Melanggar peraturan ketenagakerjaan dinegara tujuan penempatan
- (2). Melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja
- (3). Melanggar ketentuan dalam Perjanjian Penempatan
- (4). Melakukan perbuatan yang di ancam -hukuman pidana di negara tujuan penempatan

c). Pengembalian biaya yang telah dikeluarkan oleh pelaksanaan penempatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam hal CTKI dibatalkan keberangkatannya : Melakukan pemalsuan dokumen, membuat keonaran di asrama, melakukan tindakan pidana lainnya atau mengundurkan diri tanpa alasan syah, CTKI yang bersangkutan dikenakan sanksi pengembalian

seluruh biaya yang telah dikeluarkan oleh PJTKI sesuai dengan perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

Pengenaan sanksi administratif terhadap PJTKI berupa teguran dan penghentian kegiatan sementara (skorsing) dilakukan oleh Direktur Jenderal.

Sedangkan pengenaan sanksi administratif terhadap PJTKI berupa Pembatalan/Pencabutan SIUP-PJTKI dilakukan oleh Menteri.

#### 5) Sanksi Pidana

- 1). Pengusaha (PJTKI) dapat diajukan ke Pengadilan Negeri melalui proses pembuatan Berita Acara Pemeriksaan (BAP)
- 2). Sesuai undang-undang No. 14 tahun 1969 pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan dikenakan sanksi kurungan badan setinggi-tingginya selama 3 (tiga) bulan atau denda Rp. 100.000, (seratus ribu rupiah).

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

1. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep/92/MEN/1998 perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dilaksanakan melalui asuransi di mana lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja, penyelesaian permasalahan dan hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Untuk merealisasikan tanggung jawab pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia, maka setiap tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri wajib diikutsertakan dalam program asuransi perlindungan tenaga kerja, di mana penyelenggaraannya dilaksanakan oleh asuransi yang diakui dan terdaftar pada Departemen Keuangan Republik Indonesia.
2. Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri Pemerintah berkewajiban : a) menjamin terpenuhinya hak-hak calon Tenaga Kerja Indonesia Tenaga Kerja Indonesia, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia, maupun yang berangkat secara mandiri, b) mengawasi pelaksanaan penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia, c) membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, d) melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia secara optimal di negara tujuan, dan memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia selama masa sebelum pemberangkatan, penempatan dan purna penempatan (Pasal 5 s/d 7 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TenagaKerja Indonesia di Luar Negeri). Dinas tenaga

kerja dan transmigrasi memberikan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia baik pada pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan.

#### **B. Saran**

1. Bahwa isi dari perjanjian penempatan antara calon TKI dan PPTKIS harus disesuaikan dengan UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI.
2. Untuk menghindari dan mengurangi terjadinya penyimpangan dalam penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri hendaknya Pemerintah dan PPTKIS lebih mengintensifkan sosialisasi peraturan perundang-undangan dibidang Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. Hal ini penting dilakukan untuk menghindari berbagai penyimpangan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Abdurahman, *Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Ilmu Perundang-undangan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995.
- Dinah L, Shelton, dalam Mahrus Alidan Bayu Adji Purnomo, “ *Perdagangan Orang, Dimensi, Instrument Internasional dan Pengaturannya di Indonesia*, 2011 PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung.
- Hardjan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia ,Jakarta.
- J.J. Brugink, *Refleksi Tentang Ilmu Hukum*, 1996, Alih Bahasa oleh Arif Sidharta, BandungCitraAditya Bakti.
- Hersi Lauterpacht, *Oppeenheim's International Law*, vol 1, 1995, Eight Edition.
- Jack Donnely, dalam *Hukum HAM*, 2008, PUSHAM UII, Jogjakarta,.
- KOMNAS HAM, *Pembangunan Berbasis Hak Asasi Manusia, 2007: Sebuah panduan* Kerjasama antara KOMNAS HAM dengan Australian Government AUS AID.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2000, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mohamad Mova Al Afghani, *Konsep Kealpaan dalam Hukum Pertanggung Jawaban Negara*, op cit.Mukti Fajar ND. dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum, Normatif dan Empiris*, 2010, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, Cet. I.
- S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik*, 1082, Bandung, Transito.
- Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum- Sebuah Pengantar*, 2001, Yogyakarta, Liberty,.,Sasha L.Nel, “*Victim of Human Traffiking: Are They Adequately Protected In the United States*”, 2005, Chicago-Kent Journal of International and Comparative Law.
- Satipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*. 2000, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Suhardi, dalam Mukti fajar, *Tipe Negara Hukum*, 2005, Malang, Banyumedia Publishing.

- Umu Hilmy, dkk, *Modul Penanganan Kasus Kasus Trafficking Berperspektif Gender oleh Jaksa Dan Hakim*, 2006, Pusat Pengembangan Hukum dan **Gender** Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dengan Universitas Negeri Malang Press.
- Abdul Kadir Muhamad, *Hukum Perikatan*, Bandung, Alumni, 1990.
- , *Hukum Perdata Indonesia* Bandung, Citra Aditya Bakti 2000.
- Abrar Saleng, *Hukum Pertambangan*, Ull Press, Yogyakarta, 2004.
- Bagir Manan, *Politik Perundang-undangan Dalam Rangka Mengantisipasi, Liberalisasi Otonomi*, FH- UNILA, Bandar Lampung, 1996.
- Daniel S Lev, *Hukum dan Politik di Indonesia*, Kesenambungan dan Perubahan LP3ES, Jakarta, 1990.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Cetakan V, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 1982.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djembatan, Jakarta, 1983.
- J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian, Buku II* . Bandung, Citra Aditya Bakti, 2001
- JJH. Bruggink, *Refleksi Tentang Hukum*, Cetakan II, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
- Johnny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2007.
- Kusuma Atmaja, Mochtar, *Fungsi dan perkembangan Hukum Dalam Pembangunan Nasional*, Cetakan I, Bina Cipta, Bandung, 1975.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi, Rajawali Pres, Jakarta, 2003.
- , *Hukum Hak Asasi Manusia*, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2009.
- Le Sueur AP & Herberg W, *Constitutional & Administrative Law*, Cavendis Publishing Limited, London, 1995.
- M. Hadjon, Philipus, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Cetakan I, Bina Ilmu, Surabaya. 2002.

- Mertokusumo, Sudikno, *Bab-bab Tentang Penemuan Hukum*, Cetakan I, PT Citra Aditya Bakti, Yogyakarta, 1993.
- Mohammad TahirAzhar, *Negara hukum Indonesia Analisis Yuridis Normatif tentang unsur-unsur* , UI Press, Jakarta,2001.
- Muslim Abdurahman, *Ketidak Patuhan TENAGA KERJA INDONESIA Sebuah Efek Diskriminasi Hukum*, UMM Press, Malang, 2006.
- Nasution, S., *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Tarsito, Bandung, 1992.
- Oemar Seno Adji, *Peradilan Bebas Negara Hukum*, Erlangga, Jakarta, 1980.
- Padmo Wahyono, dalam Ellydar Chaidir, *Negara Hukum, Demokrasi dan Konstalasi Ketatanegaman Indonesia*, Total Media, Yogyakarta, 2007, hal. 42.
- Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 2001.
- R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung : Bina Cipta, 1999.
- Sjachran Basah, *Perlindungan Hukum Atas Sikap Tindak Administratif Negara*, Cetakan I, Alumni, Bandung, 1992.
- Sri Soemantri, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung,1992.
- Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 2004.

## **B. Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Indonesia, **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan.

Indonesia, **Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004** tentang Penempatan dan Perlindungan TENAGA KERJA INDONESIA di Luar Negeri

### **C. Makalah**

Agnes M. Toar 17-29 Juli 1989, Tanggung Jawab Produk dan sejarah Perkembangannya di Beberapa Negara, Makalah dibawakan dalam Penataran Hukum Perikatan II, Ujung Pandang, hlm 1.(dalam Muhamad Naufal Apriyanto, Ringkasan Tesis Tanggung Jawab Negara Terhadap Korban Kekerasan Berbasis Isu Agama Menurut Konstitusi HAM (Analisis Terhadap Kasus Insiden Monas Berdaarah) hal 12. 2010 FH UB.

Mochtar Kusuaatmadja, *Pemantapan Cita Hukum dan Asas-Asas Hukum Nasional Kini dan Masa yang Akan Datang*, Makalah, Jakarta,1998.

Mustanun Daeng Matutu, *Selayang Pandang (Tentang) Perkembangan Tipe-Tipe Negara Modern*, (Orasi ilmiah), FH-UNHAS, Ujung Pandang, 1972.

### **INTERNET**

Natalis Pigay, "TKI dan Tuntutan Globalisasi",

[http://www.nakertrans.go.id/arsipberita/naker/tki\\_globalisasi.php](http://www.nakertrans.go.id/arsipberita/naker/tki_globalisasi.php).. Diakses pada tanggal 19 Juni 2015



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

Pada hari ini Selasa tanggal Dua bulan Mei tahun Dua Ribu Tujuh Belas, kami yang bertandatangan dibawah 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. Dr. Any Suryani, SH., M.Hum : 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 denganketentuan 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 "Kajian Yuridis Peran DISNAKER Dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri".
- (2) Berdasarkan Proposal yang diajukan, nama-nama Tim Peneliti dari PIHAK KEDUA adalah sebagai Berikut:
  1. Dr. Any Suryani, SH., M.Hum.
  2. Rahmawati Kusuma, SH., MH.
  3. Shinta Andriyani, SH., M.Kn.
- (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 DIPABLU 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  $80\% \times \text{Rp. } 15.000.000 = \text{Rp. } 12.000.000$  (dua belas juta rupiah) dibayarkan setelah Kontrak di tandatangani PARA PIHAK.
- (2) Pembayaran Tahap Kedua sebesar 20% dari total dana penelitian yaitu  $20\% \times \text{Rp. } 15.000.000 = \text{Rp. } 3.000.000$  (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
<b>Luaran Wajib:</b>		
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.
<b>Luaran Tambahan:</b>		
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 bertanggung jawab 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 pengawasan akan 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  $\frac{1}{1000}$  (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 tanggung jawab 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, dana 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**

LPPM Universitas Mataram  
Ketua,



**PIHAK KEDUA**

Tim Pelaksana Penelitian  
Ketua,

Dr. Any Suryani, SH., M.Hum  
NIP. 19640706 199001 2 001

Anggota 1,

1 Rahmawati Kusuma, SH., MH  
NIP. 19830426 200812 2 004

Anggota 2,

2 Prof. Dr. H. Lalu Husni, SH., M.Hum  
NIP. 19621231 198803 1 010