

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

PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA


Sanabil

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

© Sanabil 2020

Judul : Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
Penulis : Dr. Any Suryani H., S.H.,M.Hum
Editor : Taufan, S.H.,M.H
Tata Letak : Sanabil Creative
Desain Cover : Husnul Khotimah

All rights reserved

Hak Cipta Dilindungi Undang Undang
Dilarang memperbanyak dan menyebarkan
sebagian atau keseluruhan isi buku dengan media cetak
atau elektronik tanpa izin tertulis dari penerbit

Cetakan 1 : Mei 2020
ISBN : 978-623-7881-06-3

Sanabil
Jln. Kerajinan 1
Puri Bunga Amanah Blok C/13
Telp. 0370-7505946
Email : sanabilpublishing@gmail.com
www.sanabil.web.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat, karunia, taufiq, dan hidayah serta ijin-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan buku “Perlindungan Pekerja Migran Indonesia” Adapun khalayak sasaran penggunaan buku hukum ketenagakerjaan ini adalah mahasiswa dan praktisi bidang ketenagakerjaan tetap menggunakan buku ini sebagai acuan untuk dapat mengetahui, memahami dan menganalisis persoalan-persoalan ketenagakerjaan yang terjadi.

Buku ini terdiri dari 8 Bab. Di dalam Bab I menguraikan tentang Tinjauan Tentang Pekerja Migran, Pengertian Pekerja Migran dan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, Maksud dan Tujuan Penempatan Pekerja Migran, Sumber Hukum Pekerja Migran Indonesia, Pergantian Undang-Undang Pekerja Migran. Kemudian Bab II Prinsip Hukum Perlindungan Pekerja Migran, Bab III Pihak-Pihak Terkait Penempatan TKI Di Luar Negeri, Bab IV Pelaksanaan Dan Tata Cara Penempatan TKI , Bab V Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Bab VI Asuransi Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, Bab VII Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Dan Layanan Terpadu Satu Atap, dan Bab VIII Arah Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saran, kritikan dan pemikiran dari pembaca guna penyempurnaan buku ajar ini. Semoga

buku ajar ini bermanfaat bagi pembaca khususnya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Mataram. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat- Nya.

Mataram, Mei 2020

Penulis,

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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	III
DAFTAR ISI	V
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Tinjauan Umum Pekerja Migran Indonesia	1
B. Pengertian Pekerja Migran dan Penempatan Pekerja Migran Indonesia	11
C. Maksud dan Tujuan Penempatan Pekerja Migran Indonesia	14
D. Sumber Hukum Pekerja Migran Indonesia	21
E. Pergantian Undang-Undang Pekerja Migran Indonesia	25
BAB II PRINSIP HUKUM PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN	33
A. Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945	33
B. Asas Hukum Berdasarkan UU No. 18 Tahun 2017	39
C. Prinsip Berdasarkan Hukum Internasional	44
D. Harmonisasi Hukum dalam Perlindungan Hak Pekerja Migran Indonesia.....	53

BAB III PIHAK-PIHAK TERKAIT DALAM PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA	59
A. Pengaturan Berdasarkan UU No. 39 Tahun 2004	59
B. Pengaturan Berdasarkan UU No. 18 Tahun 2017	73
 BAB IV PELAKSANAAN DAN TATA CARA PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA	87
A. Amanat UU Nomor 18 Tahun 2017	91
B. Pembinaan dan Pengawasan	95
C. Penyelesaian Perselisihan	96
D. Pelaksanaan Berdasarkan PP Nomor 10 Tahun 2020	96
 BAB V PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA.....	109
A. Perlindungan Sebelum Bekerja	114
B. Perlindungan Selama Bekerja.....	116
C. Perlindungan Setelah Bekerja	117
 BAB VI ASURANSI PEKERJA MIGRAN INDONESIA	121
A. Asuransi TKI di Luar Negeri Berdasarkan UU No. 39 Tahun 2004	121
B. Asuransi Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan UU No. 18 Tahun 2017	133
 BAB VII BADAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DAN LAYANAN TERPADU SATU ATAP	139
A. Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia	139
B. Layanan Terpadu Satu Atap	142

C.	Optimalisasi LTSA Di Daerah	143
BAB VIII ARAH PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA		
	INDONESIA	147
A.	Relevansi Perubahan UU No. 39 Tahun 2004	147
B.	Persoalan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan Ketentuan Teknisnya	163
C.	Sinkronisasi Perlindungan Pekerja Migran dan SDGs	168
DAFTAR PUSTAKA.....		
	TENTANG PENULIS	177
		183

B A B I

PENDAHULUAN

A. Tinjauan Umum Pekerja Migran Indonesia

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), Pasal 27 ayat (2) menetapkan bahwa, “tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari pasal tersebut, jelas dikehendaki agar semua warga negara yang mau dan mampu bekerja supaya diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan tersebut agar mereka dapat hidup layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum.

Pencapaian tujuan sebagaimana dikehendaki Pasal 27 UUD NRI 1945 sungguh merupakan hal yang berat untuk dilaksanakan, mengingat jumlah penduduk yang cukup besar dengan dukungan perkembangan perekonomian yang kurang menggembirakan. Jumlah penduduk memang merupakan potensi atau kekuatan yang besar sebagai modal dasar pembangunan. Hal ini tidak dapat dipungkiri lagi karena dalam setiap rencana pembangunan jangka panjang, jangka menengah maupun jangka pendek telah menetapkan demikian. Namun tentunya dengan jumlah yang sedemikian besar tidak hanya mendapatkan hal-hal

yang positif saja, tetapi juga seringkali dihadapkan kepada bagaimana pengembangannya agar modal dasar (tenaga kerja) itu dapat diarahkan agar sesuai dengan fungsinya dalam pembangunan.

Selain itu jaminan pekerjaan di atur pula dalam Pasal 23 *The Universal Declaration of Human Right*, yang menyatakan bahwa:“setiap orang berhak atas pekerjaan, memilih pekerjaan, menikmati kondisi pekerjaan yang baik serta perlindungan atas ancaman pengangguran.”

Telah banyak cara dan upaya yang ditempuh atau dilakukan dalam pengembangan dan penyiapan lapangan pekerjaan bagi penduduk Indonesia, baik itu di sektor formal maupun informal. Namun terbukti, bahwa usaha yang ditempuh itu belum dapat memberikan jalan keluar yang sebaik-baiknya.

Salah satu upaya yang selama ini dianggap efektif untuk mengatasi masalah penduduk adalah melaksanakan pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri melalui Antar Kerja Antar Negara. Pengiriman tersebut setidaknya telah mendatangkan manfaat yang besar, yaitu:

1. Mempererat hubungan antar negara (negara pengirim dan negara penerima);
2. Mendorong terjadinya pengalaman kerja dan alih teknologi;
3. Meningkatkan pembayaran di dalam neraca pemabayaran negara (devisa).¹

Selain membawa dampak positif seperti yang dikemukakan di atas, ternyata dalam praktik penyelenggaraannya timbul beberapa dampak negatif seperti

¹Sendjun H. Manulang. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 43

adanya tindakan-tindakan di luar batas prikemanusiaan yang menimpa para tenaga kerja.

Dengan terjadinya tindakan-tindakan di luar batas prikemanusiaan itu, jelas merugikan tenaga kerja Indonesia sendiri secara individual dan dapat merusak citra bangsa Indonesia, sehingga tidak mengherankan timbul “suara-suara” yang menyatakan ketidaksetujuannya dengan program antar kerja antar negara ini.

Migrasi pekerja Indonesia ke luar negeri sesungguhnya bukan persoalan baru, melainkan telah berlangsung sejak lama. Sejarah mencatat bahwa migrasi penduduk antar negara di kawasan Asia dan khususnya kawasan Asia Tenggara telah dimulai sejak zaman kolonial. Pada masa kolonial kebanyakan migrasi internasional bersifat paksaan (*forced migration*) dan cenderung permanen. Kebanyakan para migran bekerja sebagai kuli kontrak di perkebunan-perkebunan milik pengusaha asing. Migrasi Internasional pekerja berkaitan dengan kepentingan negara penjajah (Belanda) dan para pengusaha asing, bukan karena desakan kebutuhan para migran, tetapi lebih ditentukan oleh kepentingan ekonomi negara penjajah dan para pengusaha asing. Nasib para pekerja migran sangat menyedihkan karena di paksa bekerja tanpa ada perlindungan hukum dan aturan kerja. Para pengusaha mencambuk dan memperlakukan mereka secara semena-mena tanpa ada rasa prikemanusiaan.²

Dalam era perdagangan bebas seperti sekarang ini, arus migrasi tenaga kerja internasional akan semakin meningkat dimasa yang akan datang. Pindahanya tenaga kerja dari suatu negara ke negara lain akan sangat dipengaruhi oleh perkembangan ekonomi, sosial, politik yang ada pada

²Chris Manning, Tadjuddin Noer Effendi, Penyunting (1991), *Urbanisasi, Pengangguran dan Sektor Informal di Kota*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, hlm. 39

suatu negara. Oleh karena itu, pemerintah seharusnya memandang migrasi tenaga kerja sebagai suatu fenomena alami sebagaimana halnya keinginan seseorang untuk pindah dari desa ke kota atau dari suatu daerah ke daerah lain dalam rangka meningkatkan kesejahteraannya.

Pekerja migran memiliki kerentanan di tempat dimana mereka bekerja. Status mereka sebagai “migran” saja sudah menempatkan mereka dalam posisi yang rentan, belum lagi bila dihubungkan dengan sektor spesifik dimana mereka bekerja, yang banyak diantaranya, terutama di sektor yang dianggap informal, dimana cakupan perlindungan hukum ketenagakerjaan sering dikecualikan dari mereka.

Kebijakan penempatan tenaga kerja ke luar negeri bagi Indonesia sampai dengan saat ini masih dipandang relevan, mengingat bangsa Indonesia masih menghadapi banyak permasalahan ketenagakerjaan seperti jumlah angkatan kerja yang masih tinggi, angka pengangguran yang semakin meningkat, rendahnya kualitas tenaga kerja, serta tingkat upah yang masih rendah jika dibandingkan dengan negara lain di kawasan Asia Tenggara. Dengan kondisi ini, maka adanya kesempatan kerja di luar negeri sangat mendapatkan respon dari masyarakat terutama karena upah/gaji yang ditawarkan cukup tinggi serta motivasi untuk ingin memperbaiki/merubah nasib ke arah yang lebih baik.

Tingginya animo tenaga kerja Indonesia (selanjutnya disingkat TKI) untuk bekerja di luar negeri, di samping karena rendahnya kesempatan kerja di dalam negeri, juga disebabkan tingginya perbedaan tingkat upah. Oleh karena itu, selama kesempatan kerja dalam negeri masih terbatas dan perbedaan upah antara Indonesia dengan negara lain masih mencolok, maka pembatasan pengiriman/penempatan tenaga kerja ke luar negeri dirasakan kurang efektif atau dengan kata lain

pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, khususnya yang tidak terdidik (*unskilled*) memiliki argumentasi yang cukup rasional.

Indonesia merupakan negara pengirim (*sending country*) buruh migran terbesar kedua di Asia Tenggara setelah Philipina. Menurut catatan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (selanjutnya disingkat Depnakertrans), sampai dengan bulan Juni 2006 jumlah buruh migran Indonesia mencapai 4.488.741 orang. Sebagian besar buruh migran ini berasal dari daerah pedesaan. Kepergian mereka ke luar negeri di landasi oleh keinginan mencari pekerjaan dengan penghasilan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga. Menurut data pada tahun 2007, penempatan pada sektor informal masih dominan yakni mencapai 78%. Sekitar 60% dari TKI yang bekerja di luar negeri ditempatkan di Kawasan Timur Tengah seperti Arab Saudi, Kuwait, Uni Emirat Arab, Jordania, dan Qatar. Sisanya ditempatkan di Kawasan Asia Pasifik seperti Malaysia, Singapura, Hongkong, Korea Selatan dan Taiwan, termasuk Amerika.³

Secara makro, seperti yang tercatat pada Depnaker trans, uang yang dikirim (*remittance*) oleh buruh migran Indonesia pada tahun 2006 berjumlah US\$ 6,5 milyar atau sekitar Rp. 58 triliun. Jumlah TKI yang bekerja di luar negeri terus mengalami peningkatan, sampai akhir tahun 2008 jumlah TKI yang bekerja di luar negeri meningkat menjadi enam juta orang dengan *remittance* mencapai Rp. 130 triliun (Jawa Pos, 2008). Nilai tersebut bersaing dengan nilai ekspor non-migas untuk produk nabati serta industri kimia/sejenis di tahun yang sama (data statistik Bank Indonesia). Selain *remittance*, TKI juga memberikan kontribusi kepada negara sebesar 15

³Erman Suparno. (2008). *Penanganan Pengangguran Tanggung Jawab Semua Komponen Bangsa*. PARLEMENTARIA TH.XXXIX No.66.

dollar US per orang yang dibayar pada saat pemberangkatan oleh perusahaan penempatan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 92 Tahun 2000 tentang Tarif Atas Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) di Depnakertrans.

Meskipun banyak mendatangkan devisa bagi negara dan daerah serta turut serta memecahkan persoalan ketenagakerjaan di dalam negeri, perlindungan yang diperoleh para buruh migran masih sangat terbatas.⁴ Kondisi ini terbukti dari banyaknya kasus pelanggaran hak buruh migran yang terjadi setiap tahunnya. Mekanisme penyelesaian atas berbagai kasus yang dihadapi buruh migran pun belum optimal sebagaimana yang diharapkan. Hal ini tidak sebanding dengan sumbangan yang mereka berikan, baik di tingkat lokal maupun nasional.

Pada 2015, mayoritas korban sindikat perdagangan manusia didominasi kelompok Buruh Migran Indonesia (BMI).⁵ Kementerian Pemberdayaan Perempuan memperkirakan, terdapat 20 persen tenaga kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri menjadi korban *human trafficking*. Organisasi Migrasi Internasional (IOM) menambahkan, 70 persen modus perdagangan manusia di Indonesia berawal dari pengiriman TKI secara ilegal ke luar negeri.

Kedutaan Besar dan Konsulat AS di Indonesia dalam laporannya pada tahun 2016 menyatakan, Indonesia menjadi salah satu negara asal utama, tujuan, dan transit bagi laki-laki, perempuan, dan anak-anak Indonesia untuk menjadi pekerja paksa dan korban perdagangan seks.⁶

⁴Tita Naovalita, *et.al.*, "Perlindungan Sosial Buruh Migran Perempuan", Prosiding Seminar, The world Bank bekerjasama dengan Kementerian Kesejahteraan Rakyat RI, Jakarta, 2-3 Mei 2006, hlm. 64

⁵Everd Scor Rider Daniel, *et.al.*, "Human Trafficking di Nusa Tenggara Timur," *Social Work Jurnal* No. 1 Vol. 7, 2015.

⁶www.id.usembassy.go.id, Laporan Tahunan Perdagangan Orang 2016, diakses pada 20 September 2019.

Pemerintah memperkirakan sekitar 1,9 juta dari 4,5 juta orang Indonesia yang bekerja di luar negeri tidak memiliki dokumen atau melewati batas waktu izin tinggal. Jumlah ini didominasi oleh perempuan dan diikuti anak-anak. Situasi ini menjadi potensi terjadinya perdagangan manusia. UNICEF memperkirakan, terdapat 100.000 perempuan dan anak di Indonesia diperdagangkan setiap tahun untuk eksploitasi seksual komersial di Indonesia dan luar negeri. Sekitar 30 persen perempuan pelacur di Indonesia di bawah usia 18 tahun dan 40.000-70.000 anak jadi korban perdagangan manusia.

Dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri (*work in overseas*), pemerintah pada tanggal 29 September 2004 menetapkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (LNRI Tahun 2004 Nomor 133, TLNRI Nomor 4445) sebagai pelaksanaan dari amanat Pasal 34 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LNRI Tahun 2003 Nomor 39, TLNRI Nomor 4279) yang menetapkan bahwa ketentuan mengenai penempatan TKI di luar negeri diatur dengan undang-undang. Dalam perkembangannya Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 kemudian digantikan oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (LNRI Tahun 2017 Nomor 242, TLNRI Nomor 6141)

Kehadiran Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 dimaksudkan untuk mencegah atau setidaknya mengurangi berbagai persoalan yang menimpa TKI seperti disebutkan pada bagian konsideran menimbang Undang-undang bahwa 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. Namun demikian setelah enam tahun Undang-undang ini berlaku berbagai persoalan yang menimpa TKI masih terus terjadi. Berbagai kelemahan secara substansi terhadap Undang-undang ini memberikan kontribusi terhadap hal tersebut mulai dari asas-asas yang dijadikan landasan filsafati, kewenangan yang diberikan kepada Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) yang terlalu luas mulai dari sosialisasi informasi, rekrutmen, seleksi, pengurusan dokumen, dan pelatihan kerja. Kewenangan yang terlalu luas seperti ini menyebabkan penempatan TKI dilakukan secara tidak selektif yang dapat merugikan TKI itu sendiri setelah bekerja di luar negeri. Lebih-lebih PPTKIS merupakan badan hukum yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang orientasinya mencari keuntungan (*provit oriented*).

Sebagai sebuah produk hukum yang berkenaan dengan nasib manusia, Undang-undang penempatan TKI di luar negeri harus mampu memberikan perlindungan hukum bagi TKI yang bekerja di luar negeri sesuai dengan amanat pembukaan UUD NRI 1945. Dengan demikian tujuan agar setiap warga negara mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diamanatkan oleh UUD NRI 1945 Pasal 27 Ayat (2) dapat terwujud.

Guna memperkuat perlindungan sebagaimana amanat Konstitusi UUD NRI 1945, untuk itu pula UU No. 39 Tahun 2004 digantikan dengan UU No. 18 Tahun 2017. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia meliputi perlindungan secara kelembagaan yang mengatur tugas dan kewenangan kementerian sebagai regulator/pembuat kebijakan dengan Badan sebagai operator/pelaksana kebijakan. Hal ini memberikan ketegasan baik tugas dan kewenangan kementerian dan Badan, mengingat permasalahan yang

ada selama ini adalah karena adanya dualisme kewenangan antarakedua pihak tersebut. Tugas Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan oleh Badan yang dibentuk oleh Presiden.

Selanjutnya, dalam UU No. 18 Tahun 2017 memberikan peran pemerintah pusat sampai pemerintah Desa, sehingga UU ini telah menyesuaikan dengan model desentralisasi dalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa. Peran Pemerintah Daerah dalam memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia dilakukan mulai dari desa, kabupaten/kota, dan provinsi, sejak sebelum bekerja sampai setelah bekerja. Pemerintah Daerah berperan mulai dari memberikan informasi permintaan (*job order*) yang berasal dari Perwakilan Republik Indonesia, Pemberi Kerja, dan Mitra Usaha di luar negeri. Pemerintah Daerah memberikan layanan terpadu satu atap serta memfasilitasi keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia. Pekerja Migran Indonesia yang diberangkatkan harus memiliki kompetensi atau keahlian. Begitu juga pada Pekerja Migran Indonesia setelah bekerja, Pemerintah Daerah bekerja sama dengan Pemerintah Pusat memberikan pelatihan kewirausahaan kepada Pekerja Migran Indonesia purna dan keluarganya.

Dalam rangka memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan yang mudah, murah, cepat, dan aman, layanan terpadu satu atap melakukan pelayanan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Layanan terpadu satu atap memberikan layanan dalam pengurusan persyaratan dokumen dan administrasi penempatan dan perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia

dan bersama Pemerintah Pusat melakukan perekrutan dan mempersiapkan pelayanan persyaratan administratif.

Undang-Undang baru lebih menekankan dan memberikan peran yang lebih besar kepada pemerintah dan mengurangi peran swasta dalam penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-Undang ini juga memberikan perlindungan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia yang selama ini dilaksanakan oleh perusahaan asuransi yang tergabung dalam konsorsium asuransi dengan program perlindungan meliputi perlindungan prapenempatan, masa penempatan, dan purnapenempatan. Peran perlindungan tersebut saat ini dialihkan dan dilaksanakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Untuk risiko tertentu yang tidak tercakup dalam program Jaminan Sosial, BPJS dapat bekerja sama dengan lembaga pemerintah atau swasta.

Ketentuan yang mengatur tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri belum memenuhi kebutuhan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri belum mengatur pembagian tugas dan wewenang antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan swasta secara proporsional.

Berdasarkan beberapa pertimbangan tersebut pula, dilakukan perubahan mendasar terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yakni dibentuknya suatu Undang-Undang yang baru yang menitikberatkan pengaturan pada Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Undang-Undang ini, peran Perlindungan Pekerja Migran Indonesia diserahkan kepada pemerintah baik pusat maupun daerah, dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pihak swasta hanya diberi peran sebagai pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia.

B. Pengertian Pekerja Migran dan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

“Migrasi perburuhan” adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pergerakan/migrasi yang dilakukan orang dari sebuah tempat ke tempat lain, dengan tujuan bekerja atau menemukan pekerjaan. Ketika bermigrasi, mereka diklasifikasikan sebagai “pekerja migran”. Migrasi perburuhan mencakup berbagai jenis pekerja migran, mulai dari pekerja kontrak yang kurang terampil hingga semi dan sangat terampil. Dalam konteks migrasi perburuhan, negara-negara tempat para migran berasal disebut sebagai “negara.

Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organisation/ILO*) mendefinisikan seorang “pekerja migran”, sebagai seseorang yang bermigrasi, atau telah bermigrasi dari satu negara ke negara lain, dengan sebuah gambaran bahwa orang tersebut akan dipekerjakan oleh seseorang yang bukan dirinya sendiri, termasuk siapapun yang biasanya diakui sebagai seorang migran, untuk bekerja.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU No. 18 Tahun 2017/UU PMI), memberikan beberapa pengertian dan lingkup pekerja migran yaitu:

1. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja 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.
2. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
3. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.

Berkaitan dengan penempatan pekerja, beberapa ahli memberikan pengertian penempatan pekerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Schuler dan Jackson (1997)

Menurut Schuler dan Jackson, penempatan kerja berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.⁷

2. Sastro hadiwiryo (2002)

Menurut Sastro hadiwiryo, penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan

⁷Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia - Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.

kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.⁸

3. Hasibuan (2009)

Menurut Hasibuan, penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menerapkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan tertentu/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasi authority kepada orang tersebut.⁹

4. Sunyoto (2012)

Menurut Sunyoto, penempatan kerja merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.¹⁰

5. Siswanto (2006)

Menurut Siswanto, penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilakukan secara kontinuitas serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab.¹¹

Dalam UU No. 39 Tahun 2004 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

⁸Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara

⁹Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

¹⁰Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

¹¹Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

Sedangkan, dalam UU No. 18 Tahun 2017, istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sudah tidak ditemukan dan digantikan dengan “Pekerja Migran Indonesia”. Selain itu, dalam judul, UU baru menghilangkan kata “penempatan” dan langsung menunjuk pada “perlindungan”. Hal ini sejalan pula dengan perspektif perlindungan pekerja migran buka hanya soal penempatan, namun dalam UU baru perlindungan meliputi sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja.

C. Maksud dan Tujuan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Penempatan TKI di luar negeri berdasarkan UU lama (UU No. 39 Tahun 2004) dimaksudkan agar terciptanya landasan hukum yang kuat bagi terselenggaranya penempatan TKI di luar negeri yang dapat melindungi TKI sebagai manusia yang memiliki harkat dan martabat serta menjamin terlaksananya penempatan TKI yang kondusif bagi para pelaku di dalam penempatan TKI. Dengan kondisi yang demikian diharapkan penempatan TKI di luar negeri akan dapat berjalan dengan baik, terdapat pembagian kewenangan yang jelas antara pemerintah daerah, pemerintah pusat, PPTKIS dalam penempatan dan perlindungan TKI.

Adanya suara kontra ini menjadikan Pemerintah dihadapkan pada dua pilihan kepentingan yang berbeda-beda dan masing-masing harus diperhatikan dan dipertimbangkan. Di lain pihak kebutuhan akan penyaluran tenaga kerja yang sudah melimpah di dalam negeri, di lain pihak timbul suara-suara sumbang yang membuat pemerintah harus berpikir dan mencari model dan mekanisme yang sebaik mungkin agar pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri

dapat menguntungkan berbagai pihak. Model yang baik itu hendaknya harus dimulai dengan tahap pendaftaran yang baik sampai tahap pemberangkatan dan kepulangannya yang baik pula.

Pemilihan tenaga kerja yang akan dikirim sedapat mungkin dilakukan secara selektif, guna mempersiapkan tenaga kerja yang benar-benar siap pakai, dapat diharapkan loyalitasnya, baik dari segi keterampilan yang dimiliki maupun dari segi mental idiologi sehingga dapat membatasi atau mengurangi akibat yang tidak diinginkan. Model dan mekanisme yang baik itu hanya dapat dilakukan apabila terdapat adanya pengaturan yang pasti dan konsisten terhadap UUD'NRI 1945 dan Pancasila.

Untuk melaksanakan amanita Pasal 34 Undang-undang Ketenagakerjaan, maka pemerintah menetapkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Sepanjang sejarah pengiriman tenaga kerja Indonesia sampai dengan saat ini telah mengalami perubahan dan pergeseran paradigma terutam setelah perubahan UU.

Dilihat dari Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 yang diundangkan pada tanggal 18 Oktober 2004, memiliki pertimbangan bahwa :

1. bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati dan dijamin penegakannya;
2. setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan;

3. 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;
4. negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia;
5. penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional;;
6. penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri;
7. peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang ada belum mengatur secara memadai, tegas dan terperinci mengenai penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia diluar negeri;
8. dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri diatur dengan undang-undang;

9. Pekerjaan di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan mengamankan penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur dengan Undang-Undang tersendiri.

Pada bagian konsideran menimbang UU No. 39 Tahun 2004 menyebutkan bahwa:

- a. bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya;
- b. hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan;
- c. dalam kenyataan selama ini tenaga kerja Indonesia yang bekerja ke luar negeri sering dijadikan objek perdagangan manusia, kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang bertentangan dengan hak asasi manusia;
- d. negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, dan anti diskriminasi;
- e. penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu produk hukum yang memadai guna memberikan perlindungan yang maksimal.

Selanjutnya, adapun pertimbangan dalam UU No. 18 Tahun 2017 sebagai UU pengganti yaitu:

- a. bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan;
- c. bahwa pekerja migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia;
- d. bahwa penempatan pekerja migran Indonesia merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum, serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kepentingan nasional;
- e. bahwa negara wajib membenahi keseluruhan sistem perlindungan bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya yang mencerminkan nilai kemanusiaan dan harga diri sebagai bangsa mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- f. bahwa penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia perlu dilakukan secara terpadu antara

instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah dengan mengikutsertakan masyarakat;

- g. bahwa ketentuan yang diatur dalam Undang Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sudah tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan perlindungan pekerja migran Indonesia;

Berdasarkan pertimbangan filosofis lahirnya Undang-undang tersebut jelaslah bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia karena itu tidak seorangpun dapat menghalangi maksud orang untuk bekerja terutama ke luar negeri untuk mencari nafkah. Maraknya berbagai persoalan yang menimpa TKI yang bekerja ke luar negeri menunjukkan minimnya perlindungan dari Negara. Karena bekerja merupakan HAM, maka kewajiban Negara untuk melindungi, memenuhi dan memajukannya.

Setiap orang membutuhkan pekerjaan, pekerjaan tidak hanya untuk memperoleh penghasilan bagi seseorang guna memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya, tetapi juga dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seorang merasa hidupnya menjadi lebih bermakna bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungannya. Mengingat pentingnya pekerjaan ini, Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan 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. Disisi 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. Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus per-lakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI khususnya TKI yang bekerja di luar negeri.

Kasus yang berkaitan dengan nasib TKI semakin beragam dan bahkan berkembang ke arah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan kemanusiaan. Untuk itulah setelah melalui proses yang panjang akhirnya pemerintah Indonesia sudah berhasil menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Kehadiran undang-undang ini tentunya sangat positif bagi perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri karena memiliki perangkat hukum yang kuat khususnya dalam mengatur hak dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat di dalamnya khususnya tenaga kerja dan pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Namun demikian, dalam pelaksanaannya UU ini memiliki banyak kelemahan, sehingga hadirnya UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran memberikan perlindungan yang komperhensif.

D. Sumber Hukum Pekerja Migran Indonesia

Kehadiran sebuah undang-undang dalam rangka penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sudah lama dinantikan, karena selama ini pengaturan mengenai hal tersebut hanya diatur berdasarkan Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Koperasi No. Kep-104 A/MEN/2002 yang tentunya kurang memiliki kekuatan hukum dibandingkan undang-undang. Oleh karena itu, sejalan dengan diundangkannya UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengamanatkan agar penempatan tenaga kerja diatur dengan undang-undang, maka diundangkan UU No. 39 Tahun 2004 yang kemudian diganti dengan UU No. 18 Tahun 2017.

Sumber hukum pekerja migran Indonesia terdiri dari 2 (dua) yaitu sumber hukum internasional yang sudah diratifikasi dan sumber hukum nasional.

1. Sumber Hukum Internasional
2. Sumber Hukum Nasional penempatan TKI ke Luar negeri
 - a. UUDNRI Tahun 1945
 - b. UU. No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
 - c. UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Selain itu, dalam perkembangannya, telah diterbitkan peraturan teknis penempatan tenaga kerja migran Indonesia, di antaranya sebagai berikut:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

- b. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
- c. Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-05/MEN/III/ 2005 tentang Ketentuan Sanksi Administratif dan Tatacara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-19/MEN/VI/ 2006 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- f. Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO. PER-20/MEN/X/2007 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.
- h. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO. PER-22/MEN/XII/2008 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, mencabut dan memperbaharui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-19/MEN/VI/ 2006 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- i. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO. PER-05/MEN/III/2009 tentang Pelaksanaan Penyiapan Calon TKI Untuk Bekerja di Luar Negeri.

- j. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO. PER-16/MEN/VIII/2009 tentang Tata Cara Penerbitan Surat Izin Pengerahan Calon Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri Bagi Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta.
- k. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO. PER-17/MEN/VIII/2009 tentang Penyelenggaraan Pembekalan Akhir Pembe-rangkatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.
- l. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO. PER-18/MEN/VIII/2009 tentang Bentuk, Persyaratan, dan Tata Cara Memperoleh Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri.
- m. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
- n. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan Dan PerlindunganTenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri
- o. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia
- p. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2019 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
- q. Peraturan Menaker Nomor 7 Tahun 2020 tentangTata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Dalam Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, dan peraturan pelaksanaannya yang dimaksudkan dengan :

- a. Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja diluar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.
- b. Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/ TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.
- c. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
- d. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang menyangkut aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standart yang ditetapkan.
- e. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan bagian untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

- f. Sertifikat Kompetensi Kerja adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan Standart Kompetensi Kerja Nasional (SKKN).
- g. Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi sesuai dengan Standart Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, standart internasional dan/atau standart khusus.
- h. Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) adalah lembaga independen yang bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah.

Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI beraskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia, dan bertujuan untuk :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan sampai kembali ke tempat asal di Indonesia; dan
- c. meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

E. Pergantian Undang-Undang Pekerja Migran Indonesia

DPR dan Pemerintah telah mengganti UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPILN) dengan UU No.18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

(PPMI). Ada perbedaan yang cukup signifikan antar kedua UU tersebut, terutama dalam isu perlindungan terhadap buruh migran dan keluarganya.

Konstitusi menjamin hak atas pekerjaan di dalam Pasal 27 ayat (2) Perubahan UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah memiliki kewajiban untuk memenuhi hak atas pekerjaan dengan menyediakan lapangan pekerjaan. Namun, keterbatasan lowongan pekerjaan yang ada di Indonesia menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia yang bekerja ke luar negeri (tenaga kerja Indonesia/TKI). Pemerintah belum memberikan perlindungan yang optimal terhadap TKI, mengingat banyaknya kasus-kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI di negara lain.

Dengan menyadari pentingnya perlindungan terhadap TKI yang telah menyumbang devisa bagi negara, maka pada tanggal 25 Oktober 2017 DPR telah mensahkan UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Adapun definisi pekerja migran Indonesia dalam UU ini adalah setiap warga negara Indonesia yang akan sedang atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Selanjutnya, yang dimaksud dengan perlindungan pekerja migran Indonesia (PMI) adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon PMI dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial. Sementara itu, dalam UU sebelumnya yaitu UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menekankan pada pemberian perlindungan warga negara yang menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan, khususnya pekerjaan

di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya. Dari kedua definisi tersebut di atas, maka perlindungan terhadap TKI dalam UU yang baru dilakukan sejak dini baik sebelum, selama dan setelah bekerja dibandingkan dengan UU yang lama yang memberikan perlindungan pada saat penempatan TKI.

Paradigma baru bagaimana peran negara dalam perlindungan TKI terdapat di dalam penjelasan UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia lebih menekankan dan memberikan peran yang lebih besar kepada pemerintah dan mengurangi peran swasta dalam penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia. Dalam UU ini, peran perlindungan PMI diserahkan kepada pemerintah baik pusat maupun daerah dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja. Pihak swasta hanya diberi peran sebagai pelaksana penempatan PMI. Selanjutnya tujuan dari perlindungan calon PMI adalah menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan PMI dan menjamin perlindungan hukum, ekonomi dan sosial PMI dan keluarganya.

Pokok-pokok pengaturan dalam Undang-Undang ini meliputi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum, Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan, pelaut awak kapal dan pelaut perikanan, hak dan kewajiban Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya, upaya Perlindungan Pekerja Migran Indonesia baik perlindungan dalam sistem penempatan (sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja), ataseketenagakerjaan, layanan terpadu satu atap, sistem pembiayaan yang berpihak pada Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia, penyelenggaraan

Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, dan perlindungan hukum, sosial, dan ekonomi. Undang-Undang ini juga mengatur tugas dan wewenang Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, serta peran dan fungsi Badan sebagai pelaksana kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Undang-Undang ini, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 diperkuat fungsi dan perannya sebagai pelaksana perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia.

Selain itu, dalam pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dibutuhkan pengawasan dan penegakan hukum yang tegas. Pengawasan mencakup perlindungan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Penegakan hukum meliputi sanksi administratif dan sanksi pidana.

Penguatan peran negara baik di tingkat pusat dan daerah menunjukkan komitmen negara untuk memberikan perlindungan kepada PMI dan penghormatan hak asasi manusia. Dengan peran negara yang besar akan meminimalisasi tindakan eksploitatif yang selama ini dilakukan oleh pihak swasta untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Selama ini dominasi peran swasta dalam pengelolaan buruh migran menghantarkan PMI dalam situasi yang rentan pelanggaran HAM. Dalam UU lama (UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri) peran swasta sangat dominan mulai memberikan informasi, pendataan, pengurusan dokumen, menyelenggarakan pendidikan, pra-pemberangkatan, penampungan, *medical check-up*, pemberangkatan, sampai menyelesaikan masalah hingga kepulangan. Dalam UU baru peran swasta hanya pemberangkatan PMI yang sudah diverifikasi dan dinyatakan siap oleh lembaga terpadu satu

atap (LTSA), melaporkan kepulauan dan menyelesaikan masalah. Berikut ini pembagian peran antara Pemerintah Pusat dan Daerah dalam memberikan perlindungan kepada PMI sebagai berikut:

Tabel 1.1

Tugas dan Tanggung Jawab Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah berdasarkan UU Nomor 18 Tahun 2017

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB			
Pemerintah Pusat	Pemerintah Provinsi	Pemerintah Kabupaten/ Kota	Pemerintah Desa
Menjamin perlindungan dan pemenuhan hak PMI	Memberikan perlindungan PMI sebelum dan setelah bekerja.	Memberikan perlindungan PMI sebelum dan setelah bekerja	Melakukan pemberdayaan kepada calon PMI, PMI dan keluarganya
Mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan PMI	Menerbitkan ijin kantor cabang perusahaan PMI dan melaporkan hasil evaluasinya secara berjenjang	Melaporkan hasil evaluasi terhadap perusahaan penempatan PMI kepada Pemprov.	Memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan calon PMI
Membentuk dan mengembangkan sistem informasi terpadu	Mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan PMI	Menyosialisasikan informasi dan permintaan PMI kepada masyarakat, membuat basis data PMI.	Menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan dari instansi
Melakukan koordinasi kerja sama antar instansi dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus PMI	Dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan PMI.	Dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan PMI	Melakukan verifikasi data dan pencatatan calon PMI

Mengurus keputungan PMI	Menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan PMI	Mengurus keputungan PMI	Melakukan pemantauan keberangkatan dan keputungan PMI
Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon PMI	Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja	Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja serta melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan pelatihan kerja di kabupaten/kota	
		Melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi PMI dan keluarganya	

Dari tabel tersebut di atas terlihat penguatan peran negara dari tingkat desa, kabupaten/kota, Propinsi dan Pemerintah Pusat yang meliputi perlindungan PMI sebelum dan setelah bekerja, melakukan pemberdayaan kepada calon PMI, PMI dan keluarganya, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan PMI, menerbitkan ijin perusahaan PMI dan mengevaluasinya, membentuk dan mengembangkan sistem informasi terpadu, membentuk layanan terpadu satu atap (termasuk pos bantuan), mengurus keputungan PMI, menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon PMI. Hal ini menunjukkan adanya komitmen dari Negara dalam memberikan perlindungan bagi TKI (pekerja migran Indonesia) di semua tingkatan. UU ini memberikan ruang bagi terselenggaranya tata kelola PMI yang terdesentralisasi. Dengan peran dan tanggung jawab yang berjenjang dari tingkatan desa, pemkab/ pemkot, pemprov dan pemerintah

pusat maka dibutuhkan mekanisme koordinasi yang efektif sehingga tidak ada tumpang tindih tanggung jawab. Dari tabel diatas, terdapat beberapa tugas dan tanggung jawab yang tumpang tindih di antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota dan Pemerintah Desa.

Selain pembagian peran dan tanggung jawab antara Pemerintah Pusat sampai Daerah juga perlu kejelasan tugas dan tanggung jawab dengan Instansi Pemerintah (Kementerian Tenaga Kerja) dan Instansi lainnya. Dengan adanya batasan yang jelas tugas dan tanggung jawab masing-masing akan menghindari saling lempar tanggung jawab yang akan merugikan kepentingan PMI. Untuk itu perlu diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaannya yang berupa peraturan pemerintah, peraturan menteri, peraturan badan, peraturan presiden tentang batasan tugas dan tanggung jawab, koordinasi antara lembaga/instansi, sarana dan prasarana yang memadai serta dukungan alokasi anggaran bagi perbaikan perlindungan PMI. Perubahan paradigma perlindungan pekerja migran Indonesia diharapkan akan mampu memberikan perlindungan bagi PMI dan mencegah tindakan-tindakan tidak manusiawi yang dilakukan terhadap tenaga kerja Indonesia.

Pelaksanaan UU PPMI sangat membutuhkan kerja lintas sektor dan melibatkan banyak pihak. Karena itu, butuh satu Kementerian yang bertugas melakukan koordinasi para pemangku kepentingan. Selain itu penting untuk membentuk strategi nasional perlindungan buruh migran. “Pemangku kepentingan perlu memikirkan visi besar dalam perlindungan buruh migran. Kemudian membentuk strategi nasional perlindungan buruh migran untuk mencapainya.

Sedikitnya ada 3 hal yang perlu dicermati dalam membentuk strategi nasional perlindungan buruh migran. *Pertama*, peraturan pelaksana harus bisa dijalankan karena tanpa peraturan teknis itu birokrasi tidak bisa bekerja. *Kedua*, kelembagaan, dalam membentuk setiap kebijakan harus melibatkan masyarakat sipil. *Ketiga*, akuntabilitas, harus jelas tugas dan tanggungjawab masing-masing pemangku kepentingan, termasuk menyusun indikator keberhasilan.

Berkaitan dengan perlindungan terhadap buruh migran. Selama ini keluarga buruh migran tidak mengetahui dimana lokasi kerja anggota keluarganya. Tapi ke depan keluarga buruh migran bisa memastikan posisi anggota keluarganya itu sesuai informasi pasar kerja yang diterima. Dengan begitu semua pihak bisa mengetahui secara jelas dimana tujuan kerja pekerja migran melalui sistem informasi yang terintegrasi.

Strategi nasional perlindungan buruh migran penting untuk mengoperasionalkan UU PPMI dan mengeluarkan peraturan pelaksana yang diamanatkan UU PPMI yang terdapat 28 diantaranya berbentuk PP, Peraturan Presiden (Perpres), Peraturan Menteri (Permen) dan Peraturan Badan.

B A B I I

PRINSIP HUKUM PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN

A. Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945

UUD NRI 1945 telah mengalami beberapa kali perubahan, yaitu: perubahan pertama tahun 1999, perubahan kedua tahun 2000, perubahan ke tiga tahun 2001 dan perubahan keempat tahun 2002. Perubahan-perubahan tersebut telah mempengaruhi berbagai bidang, diantaranya pembangunan Ketenagakerjaa. Pasal-pasal UUD NRI 1945 yang menjadi landasan bagi pembangunan Ketenagakerjaan ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 2.1

Norma Dasar Ketenagakerjaan
Berdasarkan UUD NRI 1945

No.	Pasal	Ketentuan
1	Pasal 27 ayat (2)	Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
2	Pasal 28D ayat (2)	Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

3	Pasal 28H ayat (1)	Setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan
4	Pasal 28H ayat (2)	Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.

Ketentuan dasar dalam UUD NRI 1945 di atas merupakan ketentuan-ketentuan pokok yang menjadi pijakan dalam pembangunan Ketenagakerjaan. Sedangkan, secara eksplisit khusus perlindungan ketenagakerjaan dapat dilihat dari ketentuan Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 27 ayat (2).

Ketentuan tersebut sejalan dengan Pasal 23 *The Universal Declaration of Human Right*, yang menyatakan bahwa:

“Setiap orang berhak atas pekerjaan, memilih pekerjaan, menikmati kondisi pekerjaan yang baik serta perlindungan atas ancaman pengangguran.”

Ketentuan UUD NRI 1945 tersebut merupakan hukum dasar tertulis yang khususnya memberikan tanggungjawab kepada Pemerintah sebagai pemegang kekuasaan dalam menjamin dan melaksanakan pembangunan Ketenagakerjaan. Hal demikian juga ditegaskan dalam Pasal 28I ayat (4) yang menyatakan bahwa:

“Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.”

Berdasarkan ketentuan tersebut maka Pemerintah bertanggungjawab dalam menjamin hak warga negara dalam mendapat pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebagai hukum dasar tertulis, UUD NRI

1945 merupakan sumber hukum tertulis yang memiliki kedudukan tertinggi, sehingga setiap produk hukum di bidang Ketenagakerjaan berlandaskan dan bersumber pada UUD NRI 1945.

Dalam kedudukan yang demikian itu, UUD NRI 1945 dalam pembangunan Ketenagakerjaan memiliki fungsi:

- 1) Pedoman atau acuan tertulis dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- 2) Pedoman atau acuan dalam penyusunan peraturan perundang-undangan bidang Ketenagakerjaan.
- 3) Alat kontrol apakah norma hukum bidang Ketenagakerjaan sesuai atau tidak dengan norma hukum yang lebih tinggi, dan pada akhirnya apakah norma-norma hukum tersebut bertentangan atau tidak dengan ketentuan UUD NRI 1945.

Upaya memberikan keadilan, kepastian hukum dan pemenuhan hak bidang Ketenagakerjaan sebagaimana amanat norma dasar UUD NRI 1945, di tindak lanjuti dengan berbagai fungsionalisasi berbagai komponen. Sebagai negara hukum yang juga ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI 1945, fungsionalisasi hukum untuk melaksanakan perintah UUD NRI 1945 kemudian dilakukan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang mengatur secara spesifik bidang Ketenagakerjaan. Undang-Undang adalah salah satu bentuk peraturan perundangan yang diadakan untuk melaksanakan UUD NRI 1945. Pemerintah telah menetapkan hukum Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003).

Secara historis, sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam peraturan perundang-undangan tertulis sejak periode

kemerdekaan. Secara garis besar, ada 4 (empat) Undang-undang ketenagakerjaan yang pernah ditetapkan sampai dengan yang terakhir berlaku, yaitu:

- 1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja;
- 2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja;
- 3) Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan; dan
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Asas dan Fungsi Penempatan Kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) dalam Bab VI mengatur tentang Penempatan Tenaga Kerja. Dalam Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas-asas berikut ini diantaranya yaitu:

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.

Bebas, yaitu pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas untuk memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

Obyektif, yaitu pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang diperlukan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

Adil dan Setara, yaitu penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Fungsi penempatan tenaga kerja diatur dalam Pasal 32 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Pada awalnya hukum ketenagakerjaan disebut hukum perburuhan, dan sekarangpun keduanya masih dipakai secara bergantian dengan merujuk pada satu konsep. Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktusebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja sebagaimana diatur Pasal 1 angka 2 adalah adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹²

Berdasarkan pengertian tersebut, maka perbedaan mendasar ketenagakerjaan adalah berkaitan dengan subjek dan objek, dimana tenaga kerja merupakan subjek yang menjadi unsur utama dalam ketenagakerjaan, dan ketenagakerjaan

¹²Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2009, hlm. 43

merupakan objek secara keseluruhan yang berkaitan, yaitu termasuk orang, perlindungan, hubungan kerja, dan elemen-elemen lain yang terkait.

Landasan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia berdasarkan Pasal 2 UU No. 13 Tahun 2003 adalah berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Serta asas sebagaimana Pasal 3 yaitu pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Penjelasan Pasal 3 menyatakan bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/ buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling menguntungkan.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang diatur Pasal 4 adalah:¹³

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

¹³Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN Tahun 2003 Nomor 39.

B. Asas Hukum Berdasarkan UU No. 18 Tahun 2017

Asas atau prinsip hukum merupakan dasar atau petunjuk arah dalam pembentukan norma hukum atau disebut pula sebagai meta norma/kaidah yakni sesuatu yang ada dibalik norma atau kaidah hukum.

Undang-undang tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri lahir berdasarkan amanat UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 2 UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri menyebutkan bahwa “ Penempatan TKI di Luar Negeri berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi serta anti perdagangan manusia. Pasal tersebut merupakan landasan filsafati dalam perumusan norma penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri.

Sedangkan Pada UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pasal 2 menyatakan, “Perlindungan Pekerja Migran Indonesia memiliki asas: keterpaduan; persamaan hak; pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia; demokrasi; keadilan sosial; kesetaraan dan keadilan gender; nondiskriminasi; anti-perdagangan manusia; transparansi; akuntabilitas; dan berkelanjutan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, asas-asas perlindungan pekerja migran Indonesia di antaranya dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Asas Keterpaduan (*integration*)

Asas keterpaduan adalah peleburan berbagai komponen dalam suatu sistem yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Dalam perlindungan pekerja migran, asas keterpaduan diwujudkan dalam keterpaduan hukum dan kelembagaan (alat

kelengkapan) negara dalam memberikan perlindungan pekerja migran, dalam hal ini mulai dari kementerian ketenagakerjaan, badan perlindungan pekerja migran, sampai kelembagaan tingkat pemerintah daerah provinsi, kabupaten/kota dan pemerintah desa.

2. Asas Persamaan Hak (*Equal Right*).

Persamaan hak dapat diartikan adanya kesepadanan, keseimbangan dan kesebandingan kekuasaan atau kewenangan atas sesuatu. dalam kaitannya dengan penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri adalah adanya keseimbangan /kesepadanan kekuasaan /wewenang untuk bekerja di luar negeri serta tidak ada perbedaan perlakuan antar sesama buruh migran. Penempatan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum serta pemerataan tenaga kerja seane kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan hukum nasional.

3. Asas Demokrasi (*Democracy*).

Dilys M.Hill memberikan pengertian demokrasi diartikan sebagai sistim politik nasional yang didasarkan pada partisipasi warga negara, peraturan mayoritas, konsultasi, dan diskusi, dan pertanggungjawaban pemimpin terhadap pemilih.¹⁴

¹⁴Dilys M. Hasil dalam Lalu Husni, *Hukum Penempatan TKI*, Program Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya Malang, hal 160.

Demokrasi memiliki makna yang sangat luas tidak hanya sistem pemerintahan dimana rakyat terlibat langsung dalamnya melalui lembaga perwakilan rakyat, tetapi juga pandangannya yang mengutamakan persamaan hak dan kewajiban serta perlakuan yang sama bagi warga negaranya maupun partisipasi.

4. Asas Keadilan Sosial (*Social Justice*).

Keadilan berarti: (1) tidak berat sebelah, tidak memihak, (2). Berpegang pada kebenaran, (3) sepatutnya: tidak sewenang-wenang.¹⁵ Jadi keadilan diartikan sebagai sikap atau perbuatan yang adil. Sedangkan di dalam literatur Inggris istilah keadilan disebut dengan istilah *justice* yang memiliki persamaan arti dengan “*justitia*” bahasa Latin, kata *justice* berasal dari kata *just* yang berarti jujur (*honest*), benar (*right*), atau benar menurut hukum (*legally right*), patut (*propert*), pantas (*fair*), atau layak (*Righteous*).¹⁶

Al-Qur'an, setidaknya menggunakan tiga term untuk menyebut keadilan yaitu “al-‘adl”, “al-qisth”, berarti “bagian” (yang wajar dan patut), Al-mizan berasal dari akar kata *wazn* (timbangan). Beragam pengertian tersebut di atas menunjukkan bahwa keadilan merupakan bagian dari sebuah nilai (*value*) yang bersifat abstrak.

Sosial bermakna 1) berkenan dengan masyarakat, 2) suka memperhatikan kepentingan umum.

5. Asas Kesetaraan dan Keadilan Gender (*equity and justice of gender*).

Keadilan dan kesetaraan gender (*equity and justice of gender*) terkait dengan diskriminasi terhadap perempuan

¹⁵Kamus Besar Bahasa Indonesia, Op.cit hal.7.

¹⁶Munir Fuadi, *Dinamika Teori Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2007, hal 90.

. Praktek diskriminasi dan pelanggaran hak perempuan merupakan gejala kesejarahan dan gejala masa kini (*historical as well as contemporary phenomenon*).

Dalam pengertian kontemporer sifat diskriminasi atas perlakuan yang diterima perempuan melampaui batas-batas kewajaran sehingga melahirkan keprihatinan dan menjadi isu globalisasi.

Isu gender lahir untuk melawan berbagai ketidakadilan perlakuan terhadap perempuan mulai dari diskriminasi, marjinalisasi, sub-ordinasi, beban ganda dan tindak kekerasan dari satu pihak ke pihak lain. Perilaku yang tidak setara ini merupakan hasil akumulasi dan ekses dari nilai-nilai sosio-kultural suatu masyarakat yang berlangsung selama berabad-abad.

Konsep gender bukan melawan kodrat karena gender merupakan sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural, sedangkan kodrat melekat pada bawaan atau sifat biologis misalnya menyusui anak, melahirkan.¹⁷

Kondisi yang terbentuk saat ini adalah memutar balikan fakta tentang konstruksi sosial budaya sesuatu yang dianggap kodrat yang seakan merupakan ketentuan biologis dari Tuhan. Misalnya urusan mendidik anak, membersihkan rumah dianggap kodrat wanita, pembedaan ini adalah bentukan budaya masyarakat tertentu yang dapat dipertukarkan dengan kaum pria.

6. Asas Anti Diskriminasi (*Non discrimination*).

¹⁷Mansour Fakh, *analisis Gender & Transformasi Sosial*, Pustaka Pelajar Yogyakarta, 2008, hal.8.

Asas Anti diskriminasi yang terdiri dari kata anti yang berarti melawan, menentang dan memusuhi. Dan diskriminasi berarti perbedaan perlakuan terhadap sesama warga negara (berdasarkan warna kulit, golongan, suku, ekonomi, agama dan sebagainya).

Anti diskriminasi dalam konteks ini diartikan menentang segala bentuk perbedaan perlakuan dan kesempatan terhadap TKI baik di dalam maupun pada saat bekerja di luar negeri atas dasar jenis kelamin , warna kulit, golongan, suku , ekonomi, agama, kewarganegaraan dan sebagainya. asas ini berlaku secara universal digunakan oleh PBB dan lembaga internasional lainnya.

Semangat UU 39 Tahun 2004 maupun UU No. 18 Tahun 2017 sangat menentang adanya diskriminasi baik yang dapat terjadi di dalam negeri pada saat kepengurusan dokumen kerja yang diperlukan, maupun saat bekerja di luar negeri yang dilakukan oleh pemerintah negara penerima maupun majikan. khususnya berkenaan dengan hak dan perlakuan terhadap sesama buruh migran, berkomunikasi dengan keluarga, mendapatkan asuransi, sesama buruh migran harus diperlakukan sama, memperlakukan berbeda untuk sesuatu yang memang berbeda adalah wujud asas /prinsip non diskriminasi, sedangkan memperlakukan sama sesuatu yang berbeda , merupakan wujud diskriminasi.

7. Asas Anti Perdagangan manusia (*no human Trafficking*).

Anti perdagangan manusia berarti kegiatan menentang perdagangan manusia, (*human Trafficking/ trafficking in person*) perdagangan manusia merupakan perbudakan moderen, Para pelaku (*trafficker*) mengintai dan memangsa calon TKI, orang yang yang memerlukan pekerjaan, orang miskin, atau anak-anak yang berasal

dari keluarga rentan. Para korban di rayu, di beri janji-janji palsu /iming-iming gaji besar, fasilitas bagus, pekerjaan yang menggiurkan sehingga hidup menjadi lebih baik.tapi faktanya mereka menjerumuskan para korban dan memaksa bekerja dengan kejam dan tidak manusiawi.

C. Prinsip Berdasarkan Hukum Internasional

Ditinjau dari sudut pandangan hukum internasional, keberadaan pekerja migran diperkuat oleh Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948. Diuraikan dalam subbab berikut.

1. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948

Pasal 23 *The Universal Declaration of Human Right*, yang menyatakan bahwa:

- 1) *Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment.*
- 2) *Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work.*
- 3) *Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection.*
- 4) *Everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interests*

Pasal di atas menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat pekerjaanyang adil dan menguntungkan

serta berhak atas perlindungan dari pengangguran. Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama. Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya, dan setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Indonesia merupakan salah satu negara yang menyetujui dan menandatangani Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang berarti memiliki ikatan moral terhadap hak-hak yang termuat dalam ketentuan.

2. Konvensi Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya

Sebagai tindakan lanjutan dari Deklarasi Universal HAM, disepakati Kovenan Hak Ekonomi, Sipil dan Budaya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)*) dan Kovenan Hak Sipil dan Politik (*International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)*). ICESCR dan ICCPR memiliki dampak yang signifikan bagi negara peserta dari kovenan tersebut. Sebagai salah satu negara peserta dari ICESCR dan ICCPR, Indonesia telah meratifikasi ICESCR melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya). Pasal 6 Konvensi Internasional mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*) atau ICESCR menjelaskan sebagai berikut.

- 1) *The States Parties to the present Covenant recognize the right to work, which includes the right of everyone to the opportunity to gain his living by work which he freely chooses or accepts, and will take appropriate steps to safeguard this right.*
- 2) *The steps to be taken by a State Party to the present Covenant to achieve the full realization of this right shall include technical and vocational guidance and training programmes, policies and techniques to achieve steady economic, social and cultural development and full and productive employment under conditions safeguarding fundamental political and economic freedoms to the individual.*

Pasal 6 (1) Kovenan menyatakan “bahwa negara pihak dari Kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak semua orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang memadai guna melindungi hak ini.” Sedangkan ayat 2 menyatakan bahwa “Langkah-langkah yang akan diambil oleh Negara Pihak pada Kovenan ini untuk mencapai perwujudan hak ini sepenuhnya, harus meliputi juga bimbingan teknis dan kejuruan serta program-program pelatihan, kebijakan, dan teknik-teknik untuk mencapai perkembangan ekonomi, sosial dan budaya yang mantap serta lapangan kerja yang penuh dan produktif, dengan kondisi-kondisi yang menjamin kebebasan politik dan ekonomi yang mendasar bagi perorangan.”

ICESCR semakin menguatkan eksistensi hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja. Kecuali memberi ruang yang besar bagi setiap orang untuk merealisasikan hak atas pekerjaan termasuk pilihan dan daya serap tenaga kerja oleh pemerintah, jaminan perlindungan terhadap pemenuhan hak ekonomi, sosial dan budaya melalui dunia kerja juga

menjadi perhatian serius dalam ICESCR. Dengan kata lain, hak dalam pekerjaan memberikankesempatan yang terbuka untukbekerja sekaligus menunjang produktivitaseseorang diakui sebagaibagian tak terpisahkan dari upaya pemenuhan hakatas pekerjaan dan dalam bekerja.¹⁸

3. Konvensi Internasional Tentang Perlindungan atas Hak Pekerja Migran dan Anggota keluarganya Tahun 1990

Konvensi Internasional Tentang Perlindungan atas Hak Pekerja Migran dan Anggota keluarganya 1990 mulai berlaku pada 1 Juli 2003, dengan 33 negara penandatanganan dan 45 negara dengan status aksesi. Indonesia saat ini sebagai peserta penandatanganan konvensi dan telah meratifikasinya melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan *International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families 1990* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota keluarganya 1990).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families 1990* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota keluarganya 1990), Pasal 2 yang dimaksud dengan pekerja migran adalah:

- a. Pekerja migran mengacu pada seseorang yang akan, tengah atau telah melakukan pekerjaan yang dibayar dalam suatu Negara dimana ia bukan menjadi warga negara.

¹⁸Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM (Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya)*, PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm.184

- b. (a) Istilah “pekerja frontir” mengacu pada pekerja migran yang mempertahankan kediamannya sehari-hari dalam Negara tetangga ke tempatmana ia biasanya pulang setiap hari atau setidaknya sekali seminggu;
- (b) Istilah “pekerja musiman” mengacu pada pekerja migran yang pekerjaannya tergantung pada kondisi musiman, dan dilakukannya dalam sebagian waktu setiap tahun;
- (c) Istilah “pelaut” yang mencakup nelayan, mengacu pada seorang pekerja migran yang dipekerjakan diatas kapal yang didaftarkan dalam suatu negara dimana ia bukan warga Negara;
- (d) Istilah “pekerja pada instalasi lepas pantai” mengacupada pekerjamigran yang dipekerjakan pada suatu instalasi lepas pantai yang berada dibawah wilayah hukum suatu Negara dimana ia bukanwarga Negara;
- (e) Istilah “pekerja keliling” mengacu pada seorang pekerja migran yang harus bepergian ke negara atau negara-negara lain untuk waktu singkat sehubungan dengan sifat pekerjaannya, sedang ia bertempat tinggal sehari-hari disuatu Negara;
- (f) Istilah “pekerja proyek” mengacu pada seorang pekerja migran yang diterima kedalam suatu negara tempatnya bekerja untuk jangka waktu kerja tertentu semata-mata untuk proyek tertentu yang dilaksanakan di Negara tersebut oleh majikannya;
- (g) Istilah “pekerja dengan pekerjaan tertentu” mengacu pada pekerjaan migran yang:
- c. i. Dikirim oleh majikannya untuk jangka waktu yang terbatasdan tertentu ke suatu Negara tempatnya bekerja, untukmelakukan tugas atau pekerjaan tertentu;

ii. Untuk jangka waktu yang terbatas dan tertentu melakukan pekerjaan yang memerlukan keahlian profesional, komersial, teknis, atau keahlian khusus yang tinggi lainnya; atau

iii. Untuk jangka waktu yang terbatas dan tertentu, atas permintaan majikannya dalam Negara tempatnya bekerja, untuk melakukan pekerja yang bersifat sementara dan singkat; dan yang diminta untuk meninggalkan Negara tempatnya bekerja, baik pada saat berakhirnya masa tinggalnya atau sebelumnya, apabila ia tidak lagi melakukan tugas atau kewajiban tertentu yang diperintahkan kepadanya;

(h) Istilah “pekerja mandiri” mengacu pada pekerja migran yang melakukan; pekerja yang dibayar yang bukan berada dibawah perjanjian kerja, dan yang biasanya mencari nafkah melalui kegiatan ini seorang diri atau bersama anggota-anggota keluarganya dan mengacupadapekerja migran lainnya yang diakui sebagai pekerja mandiri menurut ketentuan legislatif di negara tempatnya bekerja atau menurut perjanjian bilateral dan multilateral

Sedangkan Pasal 4 dalam Konvensi ini menyatakan bahwa istilah “anggota keluarga” mengacu pada orang-orang yang kawin dengan pekerja migran atau mempunyai hubungan dengannya, yang menurut hukum yang berlaku berakibat sama dengan perkawinan, dan juga anak-anak mereka yang dibawah umur dan orang-orang lain yang menjadi tanggungan mereka yang dianggap sebagai anggota keluarga menurut ketentuan perundang undangan yang berlaku, atau menurut perjanjian bilateral atau multilateral antara negara-negara yang bersangkutan.

Prinsip utama dalam konvensi ini adalah prinsip non diskriminasi sebagaimana tercantum dalam Pasal 7 yang menyatakan bahwa negara-negara peserta perjanjian, sesuai dengan instrumen-instrumen internasional tentang hak asasi manusia, untuk menghormati dan memastikan bahwasemua pekerja migran dan anggota keluarganya dalam wilayahnya atau yang tunduk pada yuridiksinya, agar memperoleh hak yang diatur dalam konvensi ini tanpa pembedaan apapun seperti jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama atau kepercayaan, pendapat politik atau lainnya, kebangsaan, asalusul etnis atau sosial, kewarganegaraan, usia, kedudukan ekonomi, kekayaan, status perkawinan, status kelahiran atau status lainnya.

4. Konvensi *International Labour Organization* (ILO)

Organisasi Buruh Internasional atau *International Labour Organization* (ILO) telah banyak melahirkan instrumen perjanjian internasional yang berkaitan dengan buruh atau pekerja migran, yaitu:

- a. *Migration for Employment Convention (Revised)*, 1949 (No. 97).
- b. *Migration for Employment Recommendation (Revised)*, 1949 (No. 86) .
- c. *Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention*, 1975 (No. 143) .
- d. *Migrant Workers Recommendation*, 1975 (No. 151).
- e. *Protection of Migrant Workers (Underdeveloped Countries) Recommendation*, 1955 (No. 100).

Konvensi ILO pertama yang berkaitan dengan pekerja migran adalah *Convention concerning Migration for Employment No. 97 (Revised 1949)*, dengan rekomendasi sebagai sumber

tambahan atau pelengkap konvensi tersebut, *Recommendation concerning Migrationfor Employment* No. 86 (*Revised* 1949). Selanjutnya *Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers* No. 143 Tahun 1975, serta rekomendasi sebagai sumber tambahan atau pelengkap Konvensi ILO No. 143 Tahun 1975, *Recommendation concerning Migrant Workers* No. 151 Tahun 1975. Dalam kedua konvensi ini serta kedua rekomendasinya secara garis besar mengatur tentang hal yang sama dengan Konvensi Internasional Tentang Perlindungan atas Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya 1990. Semua Konvensi ILO ini yang berkaitan dengan pekerja migran belum diratifikasi Indonesia sehingga belum mengikat bagi Indonesia untuk memberikan perlakuan terhadap pekerja migran atau tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dan pekerja migran Indonesia yang akan bekerja diluar negeri.

5. Deklarasi ASEAN Mengenai Perlindungan dan Pemajuan Hak Pekerja Migran (*ASEAN Declaration on the Protection andPromotion of the Rights of Migrant Workers*)

Dekalarasi ASEAN Mengenai Perlindungan dan Memajukan Hak Pekerja Migran tertanggal 13 Januari 2007, mencantumkan baik negara penerima maupun negara pengirim akan memperkuat pilar politik, ekonomi dan sosial masyarakat ASEAN dengan memajukan potensi penuh dan martabat pekerja migrant di iklim kebebasan, keadilan dan stabilitas sesuai peraturan perundangan dan kebijakan masing-masing negara anggota ASEAN. Negara Penerima dan negara pengirim dengan alasan kemanusiaan bekerjasama untuk menyelesaikan kasus-kasus pekerja migran yang bukan karena kesalahan mereka sendiri kemudian berakibat menjadi tidak

didokumentasikan. Negara penerima dan negara pengirim harus mempertimbangkan hak-hak dasar dan martabat pekerja migran dan anggota keluarganya yang telah menetap dengan mereka tanpa merusak pelaksanaan hukum, peraturan dan kebijakan negara penerima. Hal-hal yang tidak diatur dalam deklarasi ini akan ditafsirkan sebagai regulasi dari situasi pekerja migran yang tidak didokumentasikan.

Adapun kewajiban-kewajiban Negara Penerima Pekerja migran dalam Deklarasi ini yaitu:

- a. Mengintensifkan upaya melindungi hak asasi manusia mendasar, meningkatkan kesejahteraan dan menegakkan martabat manusia pekerja migran;
- b. Bekerja untuk mencapai harmoni dan toleransi antar negara penerima dan pekerja migran;
- c. Membantu akses ke sumber dan perbaikan melalui informasi, pelatihandan pendidikan, akses ke kehakiman, dan layanan kesejahteraan sosial yang tepat dan sesuai dengan perundang-undangan negara penerima, asal saja mereka memenuhi persyaratan hukum, peraturan dan kebijakan yang berlaku di negara tersebut, perjanjian bilateral dan pakta multilateral;
- d. Meningkatkan perlindungan kerja yang adil dan tepat, pembayaran upah, akses yang cukup untuk pekerjaan dan kondisi kehidupan yang layak untuk pekerja migran;
- e. Memberikan pekerja migran, yang menjadi korban diskriminasi, penyalahgunaan, eksploitasi, pelanggaran, dengan akses yang cukup untuk sistem hukum dan pengadilan dari negara penerima; dan
- f. Membantu melakukan fungsi konsuler kepada pihak konsuler atau diplomatik dari negara asal bila pekerja

migran ditangkap atau dimasukkan ke dalam penjara atau tahanan atau ditahan karena hal lain, berdasarkan hukum dan peraturan dari negara penerima dan sesuai dengan Konvensi Wina tentang Hubungan Konsuler.

Bagi Negara Pengirim diwajibkan untuk melakukan beberapa hal yaitu;

- a. Memperkuat peraturan yang terkait dengan peningkatan dan perlindungan hak-hak pekerja migran;
- b. Memastikan akses pekerjaan dan kesempatan penghidupan bagi warga negara mereka sebagai alternatif berkelanjutan bagi migrasi pekerja;
- c. Membuat kebijakan dan prosedur untuk membantu aspek migrasi pekerja, termasuk rekrutmen, persiapan pemberangkatan ke luar negeri dan perlindungan pekerja migran bila di luar negeri maupun repatriasi dan reintegrasi ke negara asal; dan
- d. Membuat dan meningkatkan praktek yang sah untuk mengatur rekrutmen pekerja migran dan mengambil mekanisme untuk mengurangi malpraktek rekrutmen melalui kontrak hukum yang sah dan berlaku, peraturan dan akreditasi agen rekrutmen dan majikan, dan membuat daftar hitam dari agen yang lalai/tidak sesuai hukum.

D. Harmonisasi Hukum Dalam Perlindungan Hak Pekerja Migran Indonesia

Seluruh warga negara Indonesia, termasuk tenaga kerja migran Indonesia, mempunyai hak-hak asasi yang universal, melekat pada dirinya, serta tak dapat dipilah-pilah sebagaimana termuat dalam:¹⁹

¹⁹Kamala Chandrakirana, et.al., *Seri Dokumen Kunci 9*, Edisi Revisi, Komnas

- a. Undang-undang Dasar 1945, Amandemen IV, terutama Pembukaan alinea 4, pasal 28G dan 28H ayat 2.
- b. Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, terutama pasal 4, 5, 7, dan 71.
- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan.
- d. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- e. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan *International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya).
- f. Konvensi-konvensi inti ILO yang telah disahkan oleh Indonesia, yaitu:
 - 1) Konvensi No. 29 tentang Kerja Paksa
 - 2) Konvensi No. 98 tentang Berlakunya Dasar-dasar dari pada Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama
 - 3) Konvensi No. 100 tentang Renumerasi Setara
 - 4) Konvensi No. 87 tentang Kebebasan Berasosiasi dan Perlindungan terhadap Hak Berorganisasi
 - 5) Konvensi No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa
 - 6) Konvensi No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan

7) Konvensi No. 108 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja

Terdapat prinsip-prinsip dasar yang melekat pada pekerjamigran, yaitu:²⁰

- a. Non Diskriminasi
- b. Anti Perbudakan, Anti Perdagangan, dan Anti Penyeludupan Manusia
- c. Perlakuan Sama di Depan Hukum
- d. Universalitas

Hak Tenaga Kerja Migran Indonesia sebagai Pekerja. Setiap tenagakerja migran Indonesia mempunyai hak-hak selayaknya, pekerja lain, yaitu:²¹

- a. Hak untuk bekerja
- b. Hak untuk diakui secara hukum sebagai “pekerja”
- c. Hak atas kondisi kerja yang layak, termasuk tapi tidak terbatas pada:
 - 1) Hak atas jenis dan beban kerja manusiawi
 - 2) Hak atas lingkungan kerja yang sehat dan manusiawi
 - 3) Hak atas upah yang cukup untuk hidup layak dan kesejahteraan tanpa diskriminasi
 - 4) Hak atas layanan dan upaya kesehatan yang meliputi pemeriksaan kesehatan berkala; perbaikan dan pemenuhan gizi; kegiatan olahraga dan rekreasi; pengobatan jika terjadi gangguan kesehatan baik rawat jalan, rawat inap termasuk

²⁰ *Ibid.*, hlm. 7-8.

²¹ *Ibid.*, hlm. 9

tindakan; rehabilitasi bagi pekerja yang sakit/ cacat karena pekerjaannya;

- 5) Hak atas waktu istirahat, libur, cuti tahunan, cuti hamil dan cuti melahirkan dan waktu untuk menyusui anak.
- 6) Hak atas rasa aman dan kondisi kerja yang aman.
- 7) Hak untuk memiliki dan memelihara kehidupan pribadi. Hak untuk berkumpul, berorganisasi, dan berserikat.
- 8) Hak untuk bebas dari kerja paksa dan perbudakan.
- 9) Hak untuk memperoleh asuransi.

Berdasarkan konvensi internasional di atas memberikan kewajiban terhadap negara Indonesia untuk melindungi semua tenaga kerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri, juga sebagai konsekuensi dari penerimaan hak asasi manusia sehingga harus melindungi hak asasi manusia warga negara Indonesia. Jaminan kebebasan berpindah tempat dan mendapatkan pekerjaan dijamin oleh *The Universal Declaration of Human Right*, dalam Pasal 23 di atas yaitu menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, memilih pekerjaan, menikmati kondisi pekerjaan yang baik serta perlindungan atas ancaman pengangguran, kemudian diperkuat sebagai hak ekonomi yang telah di sahkan melalui ICESCR dan diratifikasi melalui UU No. 11 Tahun 2005, Konvensi Internasional Tentang Perlindungan atas Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya Tahun 1990, Konvensi *International Labour Organization (ILO)*, Deklarasi ASEAN Mengenai Perlindungan dan Pemajuan Hak Pekerja Migran (*ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of*

the Rights of Migrant Workers). Maka dari itu, tidak ada satupun negara atau pemerintah di dunia yang mampu mencegah atau menghentikan perpindahan tenaga kerja, dan memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan.

Selain itu, perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri tidak cukup dengan perangkat hukum nasional karena yurisdiksinya terbatas pada teritorial negara, karena itu peran dan tanggung jawab pemerintah menjadi sangat penting melalui fungsi diplomatik untuk membuat bilateral agreement atau multilateral agreement dengan negara penerima TKI dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi TKI. Perjanjian bilateral yang dibuat oleh pemerintah dengan negara penerima TKI harus secara jelas dan tegas mengatur hak-hak dasar atau perlindungan TKI dalam hubungan kerja termasuk hak menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya, hak memegang identitas diri, waktu kerja/istirahat sehari dalam sepekan, berkomunikasi dengan keluarga, dan untuk menghubungi dan dihubungi oleh perwakilan RI di negara penempatan.²²

²²Lalu Husni, *Penempatan Dan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri (Kajian Yuridis Terhadap Asas Hukum dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Guna Mewujudkan Penempatan & Perlindungan TKI yang Bermartabat)*, Jurnal Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Volume 14 No. 1 Maret 2011, hlm. 25

B A B I I I

PIHAK-PIHAK TERKAIT DALAM PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

A. Pengaturan Berdasarkan UU No. 39 Tahun 2004

Pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan penempatan TKI ke luar negeri adalah Calon Tenaga Kerja Indonesia, Pelaksana Penempatan TKI, Mitra Usaha, Pengguna Jasa dan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Pengertian dari para pihak tersebut, baik menurut UU. No. 39 Tahun 2004 maupun peraturan pelaksanaannya adalah :

1. Calon Tenaga Kerja Indonesia atau disebut TKI adalah warganegara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;
2. Pelaksana penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar Negeri.

3. Mitra Usaha adalah instansi atau badan usaha yang berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggungjawab penempatan TKI kepada Pengguna.
4. Pengguna Jasa adalah instansi Pemerintah, Badan Hukum Pemerintah, Badan Hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan TKI.
5. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, (yang selanjutnya disebut BNP2TKI) adalah Lembaga Pemerintah non departemen yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden, untuk melaksanakan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia secara terkoordinasi dan terintegrasi;

Kelima para pihak tersebut di atas akan diuraikan secara singkat sebagai berikut.

a. Calon TKI/TKI

Seperti yang pernah dikemukakan calon TKI/TKI adalah warganegara Indonesia yang memenuhi persyaratan :

- 1) Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun, kecuali bagi CTKI/TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna Persorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
- 2) Sehat jasmani dan rohani dan tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan;
- 3) Surat ijin dari suami/istri/orang tua/wali yang diketahui oleh Kepala Desa atau Lurah;
- 4) Memiliki Kartu Tanda Pendaftaran sebagai pencari kerja (AK/I) dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/kota; dan

5) Memiliki ijazah pendidikan terakhir.

(Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO. PER-22/MEN/XII/2008 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri)

Bagi warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan di atas dapat mencari Kartu Kuning (kartu pertanda pencari pekerjaan) yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja setiap kabupaten/Kota. Untuk itu maka setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk :

- a. bekerja di luar negeri.
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri.
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standart upah yang berlaku di negara tujuan;
- f. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- g. Memperoleh jaminan 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;

- h. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;
- i. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

(Pasal 8 UU. No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI). Sedangkan kewajiban calon TKI/TKI adalah :

- a. menaati peraturan perundangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan;
- b. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- d. memberitahukan dan melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

(Pasal 9 UU. No. 39 Tahun 2004)

b. Pelaksana Penempatan TKI Swasta

Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI dengan pengguna jasa sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan TKI. Untuk itu maka diperlukanlah lembaga penempatan yang dapat menyelenggarakan penempatan TKI sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh undang-undang. Lembaga Penempatan yang dimaksudkan dapat dilakukan oleh :

- a. Pemerintah
- b. Pelaksana penempatan Swasta.
(Pasal 10 UU. No. 39 Tahun 2004)

Penempatan TKI oleh pemerintah hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara pengguna jasa TKI atau dengan Pengguna berbadan hukum dari negara tujuan.

Perusahaan yang dapat menjadi Pelaksana penempatan TKI Swasta wajib memiliki izin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Pasal 12) yang berupa Surat Ijin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI). Untuk mendapatkan surat ijin dimaksud, pelaksana penempatan TKI swasta harus memenuhi persyaratan :

- a. berbentuk badan hukum Perseroan terbatas (PT) yang didirikan sesuai dengan ketentuan UU. No.1 Tahun 1995;
- b. memiliki modal disetor yang tercantum dalam Akta Pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp. 3.000.000.000,- (tiga miliar rupiah);
- c. menyetor uang kepada Bank Pemerintah sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah); yang hanya dapat dicairkan jika perusahaan tidak memenuhi kewajibannya terhadap TKI sesuai dengan yang diperjanjikan.
- d. memiliki rencana penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan.
- e. memiliki unit pelatihan kerja; dan
- f. memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.

Sesuai dengan perkembangan keadaan besarnya modal yang disetor dan jaminan berupa deposito di atas dapat ditinjau kembali dan diubah oleh Menteri Tenaga Kerja.

SIPPTKI atau ijin untuk melaksanakan penempatan TKI ke luar negeri diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali. Perpanjangan izin di atas dapat diberikan kepada pelaksana selain harus tetap memenuhi persyaratan di atas, pelaksana TKI swasta juga harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri Tenaga Kerja;
- b. telah melaksanakan penempatan sekurang-kurangnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIPPTKI;
- c. masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standart yang ditetapkan;
- d. memiliki rencana keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntan publik; dan
- e. tidak dalam kondisi diskors

Disamping itu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat mencabut SIPPTKI, apabila Penempatan TKI swasta :

- a. tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan untuk mendapatkan SIPPTKI;
- b. tidak melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dan/atau melanggar larangan dalam penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

Untuk mewakili kepentingannya, Pelaksana Penempatan TKI Swasta wajib mempunyai perwakilan di negara mana

TKI ditempatkan. Perwakilan dimaksud haruslah berbadan hukum sesuai menurut hukum yang berlaku di negara mana TKI ditempatkan,

Disamping itu Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) dapat membentuk Kantor Cabang di luar daerah domisilinya, dan kepada kantor cabangnya tersebut Pelaksana Penempatan TKI swasta hanya dapat memberi wewenang :

- a. Melakukan penyuluhan dan pendataan Calon TKI;
- b. Melakukan pendaftaran dan seleksi calon TKI;
- c. Menyelesaikan kasus Calon TKI/TKI pada pra penempatan; dan
- d. Menandatangani perjanjian penempatan calon TKI atas nama Pelaksana Penempatan TIKI Swasta

Selain oleh Pemerintah dan Pelaksana Penempatan TKI Swasta, suatu perusahaan juga dapat menempatkan TKI ke luar negeri untuk kepentingannya sendiri atas ijin tertulis dari Menteri (Pasal 26 UU. No. 39 Tahun 2004).

Penempatan TKI ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan ke luar negeri ini harus memenuhi persyaratan :

- a. Perusahaan yang bersangkutan harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan UU. No. 1 Tahun 1995 (sekarang UU. No. 40 Tahun 2007)
- b. TKI yang ditempatkan merupakan tenaga kerja (pekerja/buruh) dari perusahaan itu sendiri.
- c. Perusahaan memiliki bukti hubungan kepemilikan atau perjanjian pekerjaan yang diketahui oleh Perwakilan Republik Indonesia.
- d. TKI telah memiliki perjanjian kerja;

- e. TKI telah diikutsertakan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- f. TKI yang ditempatkan wajib memiliki Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).

Disamping itu, penempatan TKI untuk perusahaan sendiri hanya dapat dilakukan oleh : (1) Badan Usaha Milik Negara, (2) Badan Usaha Milik Daerah, dan (3) perusahaan swasta bukan PPTKIS.

Penempatan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri hanya boleh dilakukan dalam hal :

- a. memiliki hubungan kepemilikan dengan perusahaan di luar negeri;
- b. memperoleh kontrak pekerjaan;
- c. memperluas usaha di negara tujuan penempatan; dan
- d. meningkatkan kualitas SDM.

Selanjutnya, untuk mendapatkan ijin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana ketentuan pasal 26 UU. No. 39 Tahun 2004, pimpinan perusahaan harus mengajukan permohonan dengan dilampiri :

1. Surat pernyataan bahwa TKI akan ditempatkan pada perusahaan sendiri yang berdomisili di luar negeri untuk perusahaan swasta bukan PPTKIS.
2. Kontrak pekerjaan antara perusahaan pemohon dengan pemberi pekerjaan di luar negeri untuk perusahaan milik daerah yang telah diakui oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan.
3. Bukti dari dinas yang berwenang di negara tujuan penempatan harus menunjukkan adanya perluasan usaha/investasi perusahaan yang bersangkutan di luar negeri untuk perusahaan swasta bukan PPTKIS.

4. Dokumen status kepegawaian TKI yang akan ditempatkan.
5. Pernyataan tertulis dari perusahaan tentang kesediaan bertanggung-jawab sepenuhnya terhadap keselamatan, kesejahteraan, pemulangan dan perlindungan TKI.
6. TKI yang akan ditempatkan oleh perusahaan untuk kepentingan sendiri wajib diikutsertakan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan memiliki polis asuransi.

(Pasal 41 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO. PER-22/MEN/XII/2008 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri)

Sebelum keberangkatan calon TKI, perusahaan untuk kepentingan sendiri, wajib mengurus Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) dengan syarat sebagai berikut :

- a. ijin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- b. bukti keikutsertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan memiliki polis asuransi.

c. Mitra Usaha

Seperti yang telah dikemukakan Mitra usaha adalah instansi atau badan usaha yang berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada pengguna.

Mitra usaha ini haruslah memiliki perjanjian dengan Penempatan TKI swasta, dimana di dalam perjanjian haruslah tercantum :

1. Jumlah TKI yang dibutuhkan;
2. Jenis kelamin TKI;
3. Tempat TKI akan dipekerjakan.

Perjanjian ini dinamakan Perjanjian kerjasama penempatan yang dibuat dan disepakati oleh Pelaksana Penempatan TKI swasta dengan Mitra Usaha atau Pengguna jasa yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI di negara tujuan.

Perwakilan Republik Indonesia melakukan penilaian terhadap Mitra Usaha. Hasil penilaian terhadap Mitra Usaha tersebut akan digunakan sebagai pertimbangan Perwakilan Republik Indonesia dan memberikan persetujuan atas dokumen yang dipersyaratkan dalam penempatan.

d. Pengguna Jasa.

Pengguna adalah pengguna jasa TKI adalah instansi Pemerintah, badan usaha hukum pemerintah, Badan hukum swasta dan atau perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan TKI.

Dengan demikian pengguna ini merupakan tempat TKI dipekerjakan. Bagi pengguna jasa diwajibkan untuk membuat perjanjian. Namun pengguna jasa sebagai pihak yang terikat dengan perjanjian kerja sama penempatan.

e. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut BNP2TKI adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden.

BNP2TKI beranggotakan wakil-wakil instansi Pemerintah terkait mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi, meliputi bidang ketenagakerjaan, keimigrasian, hubungan luar negeri, administrasi kependudukan, kesehatan, kepolisian, dan bidang lain yang dianggap perlu.

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana diuraikan di atas BNP2TKI menyelenggarakan tugas :

- a. melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna Tenaga Kerja Indonesia atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan;
- b. memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai :
 1. dokumen;
 2. pembekalan akhir pemberangkatan (PAP)
 3. penyelesaian masalah;
 4. sumber-sumber pembiayaan;
 5. pemberangkatan sampai pemulangan;
 6. peningkatan kualitas calon Tenaga Kerja Indonesia;
 7. informasi;
 8. kualitas pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia; dan
 9. peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia dan keluarganya.

BNP2TKI terdiri dari :

- a. Kepala;
- b. Sekretariat Utama;
- c. Deputi Bidang Kerja Sama Luar Negeri dan Promosi;
- d. Deputi Bidang Penempatan;
- e. Deputi Bidang Perlindungan;
- f. Inspektorat;
- g. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Kepala adalah Pimpinan BNP2TKI, yang mempunyai tugas memimpin BNP2TKI dalam menjalankan tugas BNP2TKI. Sedangkan Sekretariat Utama mempunyai tugas mengkoordinasikan serta melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi, perencanaan, anggaran, kepegawaian, umum, hukum, hubungan masyarakat, penelitian dan pengembangan, dan informasi di lingkungan BNP2TKI.

Disamping itu unsur-unsur BNP2TKI mempunyai tugas-tugas sebagai berikut.

1. Deputi Bidang Kerja Sama Luar Negeri dan Promosi mempunyai tugas :
 - a. menyiapkan bahan teknis di bidang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia untuk kerja sama bilateral, regional dan multilateral, di tingkat Pertemuan Pejabat Tinggi, Menteri dan Kepala Negara/Pemerintahan, serta melakukan promosi Tenaga Kerja Indonesia.
 - b. merumuskan, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan kebijakan teknis di

bidang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia untuk kerjasama bilateral, regional dan multilateral di tingkat Pertemuan Pejabat Tinggi, Menteri dan Kepala Negara/Pemerintahan, serta melakukan promosi Tenaga Kerja Indonesia.

2. Deputi Bidang Penempatan mempunyai tugas :
 - a) melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna Tenaga Kerja Indonesia dan/ atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan atau negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing.
 - b) merumuskan, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan kebijakan teknis penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri meliputi penyuluhan, perekrutan, dan penyiapan penempatan.
 - c) Deputi Bidang Perlindungan mempunyai tugas merumuskan, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan kebijakan teknis perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang meliputi standarisasi, sosialisasi dan pelaksanaan perlindungan mulai dari pra-pemberangkatan selama penempatan, sampai dengan pemulangan.
 - d) Inspektorat mempunyai tugas melaksanakan pengawasan fungsional atas pelaksanaan tugas di lingkungan BNP2TKI.

Untuk kelancaran pelaksanaan pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia, dibentuk Balai Pelayanan Penempatan

dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia secara bertahap sesuai dengan kebutuhan.

Balai pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia mempunyai tugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah kerja masing-masing Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Dalam melaksanakan tugas tersebut Balai Pelayanan harus melaksanakannya bersama-sama dengan instansi Pemerintah terkait baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Bidang tugas masing-masing Instansi Pemerintah meliputi ketenagakerjaan, keimigrasian, verifikasi dokumen kependudukan, kesehatan, kepolisian, dan bidang lain yang dianggap perlu.

Pelaksana penempatan TKI swasta yang akan menempatkan TKI keluar 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 TKI tentang adanya jaminan kepastian penempatan yang akan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI dengan mitra usaha atau pengguna jasa TKI di luar negeri. Setelah adanya Perjanjian Kerja Sama Penempatan, selanjutnya Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) harus membuat perjanjian penempatan dengan calon TKI. Perjanjian Penempatan adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sedangkan antara TKI dengan Pengguna jasa membuat Perjanjian Kerja yang

memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

B. Pengaturan Berdasarkan UU No. 18 Tahun 2017

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU No. 18 Tahun 2017) disahkan pada tanggal 22 November 2017 oleh Presiden Joko Widodo dan diundangkan pada tanggal yang sama dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242 disertai dengan Penjelasan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141.

1. Pihak-Pihak Terkait dalam UU No. 18 Tahun 2017

Dalam UU No. 18 Tahun 2017 pihak-pihak terkait terjadi perubahan dengan penegasan ketentuan yaitu terkait:

1. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/ kotayang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
3. Keluarga Pekerja Migran Indonesia adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.

4. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.
5. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
6. Mitra Usaha adalah instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja.
7. Pemberi Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia.
8. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang menyelenggarakan program Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.

Selain pihak-pihak terkait yang disebutkan di atas, UU tersebut juga memperkuat tugas dan fungsi pemerintah daerah, pemerintah desa serta lembaga pemerintah non kementerian sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan perlindungan pekerja migran Indonesia secara terpadu.

2. Tugas dan Tanggungjawab Pemerintah dan Pemerintah Daerah

Pemerintah Pusat memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. menjamin perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;

- b. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- c. menjamin pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- d. membentuk dan mengembangkan sistem informasi terpadu dalam penyelenggaraan penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
- e. melakukan koordinasi kerja sama antar instansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia;
- f. mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah;
- g. melakukan upaya untuk menjamin pemenuhan hak dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara optimal di negara tujuan penempatan;
- h. menyusun kebijakan mengenai Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- i. menghentikan atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk negara tertentu atau pada jabatan tertentu di luar negeri;
- j. membuka negara atau jabatan tertentu yang tertutup bagi penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- k. menerbitkan dan mencabut SIP3MI;
- l. menerbitkan dan mencabut SIP2MI;
- m. melakukan koordinasi antar instansi terkait mengenai kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

- n. mengangkat pejabat sebagai atase ketenagakerjaan yang ditempatkan di kantor Perwakilan Republik Indonesia atas usul Menteri; dan
- o. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan.

Pemerintah Daerah provinsi memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihankerja milik pemerintah dan/ atau swasta yang terakreditasi;
- b. mengurus kepulauan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- c. menerbitkan izin kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- d. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara berjenjang dan periodik kepada Menteri;
- e. memberikan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja;
- f. menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi syarat dan standar kesehatan;
- g. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;

- h. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- i. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat provinsi.

Pemerintah Daerah kabupaten/kota memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. menyosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat;
- b. membuat basis data Pekerja Migran Indonesia;
- c. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara periodik kepada Pemerintah Daerah provinsi;
- d. mengurus kepulauan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- e. memberikan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah kabupaten/kota yang menjadi tugas dan kewenangannya;
- f. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
- g. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di kabupaten/kota;

- h. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- i. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
- j. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- k. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat kabupaten/kota.

3. Peran Pemerintah Desa

Berbeda dengan UU sebelumnya, UU No. 18 Tahun 2017 juga menegaskan tugas dan tanggungjawab pemerintah desa. Pemerintah Desa memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenaga kerjaan;
- b. melakukan verifikasi data dan pencatatan Calon Pekerja Migran Indonesia;
- c. memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan Calon Pekerja Migran Indonesia;
- d. melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia; dan
- e. melakukan pemberdayaan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan keluarganya.

Untuk lebih meningkatkan peran masyarakat dalam keterlibatan maupun perlindungan pekerja migran di desa, perlu mengoptimalkan lembaga kemasyarakatan,

sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa. Maksud dibentuknya lembaga kemasyarakatan adalah:

1. mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pengembangan kemitraan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat dalam pembangunan;
2. mendukung kelancaran pelaksanaan tugas desa;
3. sebagai upaya mendorong, memotivasi, dan menciptakan akses masyarakat agar lebih berperan aktif dalam pengelolaan pembangunan, pelayanan publik, pelaksanaan demokratisasi dan mewujudkan efektivitas, efisien, dan transparansi desa.

Lembaga kemasyarakatan kelurahan mempunyai tugas membantu lurah dalam pelaksanaan urusan pemerintahan, pembangunan sosial kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, Lembaga Kemasyarakatan memiliki fungsi:

1. penampungan dan penyaluran aspirasi masyarakat;
2. penanaman dan pemupukan rasa persatuan dan kesatuan masyarakat dalam kerangka memperkuat Negara Kesatuan Republik Indonesia;
3. peningkatan kualitas dan percepatan pelayanan pemerintah kepada masyarakat;
4. penyusunan rencana, pelaksana dan pengelola pembangunan serta pemanfaat, pelestarian, dan pengembangan hasil-hasil pembangunan secara partisipatif;
5. penumbuh kembangan dan penggerak prakarsa dan partisipasi, serta swadaya gotong royong masyarakat;

6. penggali, pendayagunaan, dan pengembangan potensi sumber daya serta keserasian lingkungan hidup;
7. pengembangan kreativitas, pencegahan kenakalan, dan penyalahgunaan obat terlarang (narkoba) bagi remaja;
8. pemberdayaan dan peningkatan kesejahteraan keluarga;
9. pemberdayaan dan perlindungan hak politik masyarakat;
10. pendukung media komunikasi, informasi, dan sosialisasi antara pemerintah desa/kelurahan dan masyarakat.

Jenis lembaga kemasyarakatan terdiri dari:

1. LPM

Fungsi:

- a. penampungan dan penyaluran aspirasi masyarakat dalam pembangunan;
- b. penanaman dan pemupukan rasa persatuan dan kesatuan masyarakat dalam kerangka memperkokoh Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- c. peningkatan kualitas dan percepatan pelayanan pemerintah kepada masyarakat;
- d. penyusunan rencana, pelaksanaan, pelestarian, dan pengembangan hasil- hasil pembangunan secara partisipatif;
- e. penumbuh kembangan dan penggerak prakarsa, partisipasi, serta swadaya gotong royong masyarakat;

f. penggali, pendayagunaan, dan pengembangan potensi sumberdaya alam serta keserasian lingkungan hidup

2. TP PKK Desa

Fungsi:

a. penyuluh, motivator, dan penggerak masyarakat agar mau dan mampu melaksanakan program PKK (Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga);

b. fasilitator, perencana, pelaksana, pengendali, pembina, dan pembimbing

c. Gerakan PKK

3. Rukun Tetangga (RT)

Fungsi:

a. pendataan kependudukan dan pelayanan administrasi pemerintahan lainnya;

b. pemeliharaan keamanan, ketertiban, dan kerukunan hidup antarwarga;

c. pembuatan gagasan dalam pelaksanaan pembangunan dengan mengembangkan aspirasi dan swadaya murni masyarakat;

d. penggerak swadaya gotong royong dan partisipasi masyarakat di wilayahnya;

e. pelaksanaan dalam menjembatani hubungan antar sesama anggota masyarakat dengan pemerintah;

f. penanganan masalah-masalah kemasyarakatan yang dihadapi warga

4. Rukun Warga (RW)

Tugas:

- a. pendataan kependudukan dan pelayanan administrasi pemerintahan lainnya;
- b. pemeliharaan keamanan, ketertiban, dan kerukunan hidup antarwarga;
- c. pembuatan gagasan dalam pelaksanaan pembangunan dengan mengembangkan aspirasi dan swadaya murni masyarakat;
- d. penggerak swadaya gotong royong dan partisipasi masyarakat di wilayahnya;
- e. pengkoordinasian pelaksanaan tugas RT di wilayahnya;
- f. pelaksanaan dalam menjembatani hubungan antar RT dan masyarakat dengan Pemerintah.

5. Karang Taruna Desa

Tugas:

- a. mencegah timbulnya masalah kesejahteraan sosial khususnya generasi muda;
- b. menyelenggarakan kesejahteraan sosial meliputi rehabilitasi, perlindungan sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, serta pendidikan dan pelatihan setiap anggota masyarakat terutama generasi muda;
- c. meningkatkan usaha ekonomi produktif;
- d. menumbuhkan, memperkuat, dan memelihara kesadaran dan tanggungjawab sosial setiap anggota masyarakat terutama generasi muda untuk

- berperan secara aktif dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial;
- e. menumbuhkan, memperkuat, dan memelihara kearifan lokal; dan
 - f. memelihara dan memperkuat semangat kebangsaan, Bhinneka Tunggal Ika, dan tegaknya Negara Kesatuan Republik Indonesia.

4. Kelembagaan

UU No. 18 Tahun 2017 menyatakan bahwa pelaksanaan tugas pemerintah di bidang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia diselenggarakan oleh kementerian dan Badan.

Tugas Menteri sebagai pembuat kebijakan:

- a. menyusun norma dan standar mengenai:
 - 1) Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
 - 2) pengawasan penyelenggaraan penempatan;
 - 3) penetapan penyelenggara Jaminan Sosial;
 - 4) pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
- b. mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
- c. melakukan kerja sama luar negeri untuk menjamin pemenuhan hak dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia melalui koordinasi dengan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidanghubungan luar negeri;
- d. menghentikan atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia pada negara tertentu atau jabatan/profesi tertentu;

- e. menerbitkan dan mencabut SIP3MI atas usul kepala Badan paling lama 60 (enam puluh) hari kalender terhitung sejak tanggal pengusulan;
- f. mengusulkan pejabat atase ketenagakerjaan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hubungan luar negeri;
- g. melakukan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. tugas lain yang sesuai dengan kewenangannya

Selanjutnya, dicantumkan pula mengenai tugas perlindungan pekerja migran Indonesia yang dilaksanakan oleh Badan yang dibentuk oleh Presiden. Badan tersebut dipimpin oleh kepala Badan yang diangkat oleh Presiden dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri, serta merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan perlindungan pekerja migran Indonesia secara terpadu.

Tugas kepala Badan sebagai pelaksana kebijakan:

- a. melaksanakan kebijakan penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia:
 - 1) melayani dan melindungi Pekerja Migran Indonesia;
 - 2) menerbitkan dan mencabut SIP2MI;
 - 3) menyelenggarakan pelayanan penempatan;
 - 4) melakukan pengawasan pelaksanaan pelayanan Jaminan Sosial;
 - 5) memenuhi hak Pekerja Migran Indonesia;
 - 6) memverifikasi dokumen Pekerja Migran Indonesia;

- b. melaksanakan penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia melalui kerja sama antara Pemerintah Pusat dengan negara tujuan penempatan;
- c. mengusulkan pencabutan SIP3MI kepada Menteri terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- d. memberikan Perlindungan Selama Bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan;
- e. melakukan fasilitasi, rehabilitasi, dan reintegrasi purna Pekerja Migran Indonesia;
- f. melakukan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna Pekerja Migran Indonesia; dan
- g. tugas lain yang sesuai dengan kewenangannya.

B A B I V

PELAKSANAAN DAN TATA CARA PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Pelaksana penempatan tenaga kerja dilakukan dengan persyaratan yang ketat baik yang 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 pemerintah terus mengembangkan konsep maupun sistem penempatan, terutama melalui perubahan ketentuan undang-undang juga ketentuan pelaksanaan teknis penempatan tenaga kerja.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya. Pekerja Migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia,

termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hakasasi manusia. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia perlu dilakukan dalam suatuisistem yang terpadu yang melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat.

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia meliputi perlindungan secara kelembagaan yang mengatur tugas dan kewenangan kementerian sebagai regulator/pembuat kebijakandenganBadansebagaioperator/pelaksanakebijakan. Hal ini memberikan ketegasan baik tugas dan kewenangan kementerian dan Badan, mengingat permasalahan yang ada selama ini adalah karena adanya dualismekewenangan antara kedua pihaktersebut. Tugas Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan oleh Badan yang dibentuk olehPresiden.

Selanjutnya, peran Pemerintah Daerah dalam memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia dilakukan mulai dari desa, kabupaten/kota, dan provinsi, sejak sebelum bekerja sampai setelah bekerja. Pemerintah Daerah berperan mulai dari memberikan informasi permintaan (job order) yang berasal dari Perwakilan Republik Indonesia, Pemberi Kerja, dan Mitra Usaha di luar negeri. Pemerintah Daerah memberikan layanan terpadu satu atap serta memfasilitasi keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia. Pekerja Migran Indonesia yang diberangkatkan harus memiliki kompetensi atau keahlian. Begitu juga pada Pekerja Migran Indonesia setelah bekerja, Pemerintah Daerah bekerja sama dengan Pemerintah Pusat memberikan pelatihan kewirausahaan kepada Pekerja Migran Indonesia purna dan keluarganya.

Dalam rangka memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan yang mudah, murah, cepat, dan aman, layanan terpadu satu atap melakukan pelayanan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Layanan terpadu satu atap memberikan layanan dalam pengurusan persyaratan dokumen dan administrasi penempatan dan perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan bersama Pemerintah Pusat melakukan perekrutan dan mempersiapkan pelayanan persyaratan administratif.

Pelatihan kerja dilaksanakan oleh lembaga pelatihan kerja milik pemerintah atau swasta yang terakreditasi kepada Calon Pekerja Migran Indonesia. Undang-Undang ini lebih menekankan dan memberikan peran yang lebih besar kepada pemerintah dan mengurangi peran swasta dalam penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-Undang ini juga memberikan perlindungan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia yang selama ini dilaksanakan oleh perusahaan asuransi yang tergabung dalam konsorsium asuransi dengan program perlindungan meliputi perlindungan prapenempatan, masa penempatan, dan purnapenempatan.

Peran perlindungan tersebut saat ini dialihkan dan dilaksanakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Untuk risiko tertentu yang tidak tercakup dalam program Jaminan Sosial, BPJS dapat bekerja sama dengan lembaga pemerintah atau swasta. Ketentuan yang mengatur tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar

Negeri dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri belum memenuhi kebutuhan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri belum mengatur pembagian tugas dan wewenang antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan swasta secara proporsional.

Berbagai pertimbangan tersebut, merupakan dasar perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yakni dibentuknya suatu Undang-Undang yang baru yang menitikberatkan pengaturan pada Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Undang-Undang ini, peran Perlindungan Pekerja Migran Indonesia diserahkan kepada pemerintah baik pusat maupun daerah, dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pihak swasta hanya diberi peran sebagai pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia. Adapun perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia bertujuan untuk menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia dan menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Pokok-pokok pengaturan dalam Undang-Undang ini meliputi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum, Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan, pelaut awak kapal dan pelaut perikanan, hak dan kewajiban Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya, upaya Perlindungan Pekerja Migran Indonesia baik perlindungan dalam sistem penempatan (sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja), atas ketenagakerjaan, layanan terpadu

satu atap, sistem pembiayaan yang berpihak pada Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia, penyelenggaraan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, dan perlindungan hukum, sosial, dan ekonomi. Undang-Undang ini juga mengatur tugas dan wewenang Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, serta peran dan fungsi Badan sebagai pelaksana kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Undang-Undang ini, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 diperkuat fungsi dan perannya sebagai pelaksana perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia.

Dalam pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dibutuhkan pengawasan dan penegakan hukum yang tegas. Pengawasan mencakup perlindungan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

A. Amanat UU Nomor 18 Tahun 2017

Ketentuan UU No. 18 Tahun 2017 mengatur pekerja migran Indonesia meliputi:

- a. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
- b. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga; dan
- c. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

Selain itu, dalam ketentuan UU No. 18 Tahun 2017 membatasi pula lingkup pekerja migran, tidak termasuk pekerjaan migran yaitu:

- a. warga negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi;

- b. pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri;
- c. warga negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka;
- d. penanam modal;
- e. aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia;
- f. warga negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara; dan
- g. warga negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

Syarat pekerjaan migran yang diatur dalam UU No. 18 Tahun 2017 membatasi yaitu:

- a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b. memiliki kompetensi;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
- e. memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Berdasarkan UU No. 18 Tahun 2017, pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri terdiri atas: Badan; Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia; atau perusahaan yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri. Pertama, penempatan pekerja migran Indonesia oleh Badan tersebut, dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan. Kedua, perusahaan yang akan menjadi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia

wajib mendapat izin tertulis berupa Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) dari Menteri, dan tidak dapat dialihkan dan dipindah tangankan kepada pihak lain.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia mempunyai tugas dan tanggung jawab mencari peluang kerja; menempatkan Pekerja Migran Indonesia; dan menyelesaikan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkannya.

Dalam UU baru ini, upaya pengendalian keterlibatan perusahaan dioptimalkan fungsi SIP3MI, itu terlihat beberapa ketentuan yang membatasi dan secara rinci mengatur. SIP3MI diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali setelah mendapat rekomendasi dari Badan.

Untuk dapat memperoleh SIP3MI, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:

- a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);
- b. menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
- c. memiliki rencana kerja penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia paling singkat 3(tiga) tahun berjalan; dan
- d. memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Selain harus memenuhi syarat tersebut, perpanjangan SIP3MI dapat diberikan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan memenuhi persyaratan paling sedikit:

- a. telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri;
- b. telah melaksanakan penempatan paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIP3MI;
- c. masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;
- d. memiliki neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diauditakuntan publik;
- e. tidak dalam kondisi diskors; dan
- f. telah melaporkan dan menyerahkan persyaratan untuk divalidasi ulang.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan pembaruan data dan menyelesaikan persyaratan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja. Dalam hal Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak menyerahkan pembaruan data, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diizinkan untuk memperbarui SIP3MI paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja dengan membayar denda keterlambatan.

Selain ketentuan SIP3MI, ditentukan pula syarat Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2M). SIP2MI diwajibkan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang akan melaksanakan penempatan. Untuk mendapatkan SIP2MI, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memiliki dokumen:

- a. Perjanjian Kerja Sama penempatan;
- b. surat permintaan Pekerja Migran Indonesia dari Pemberi Kerja;
- c. rancangan Perjanjian Penempatan; dan
- d. rancangan Perjanjian Kerja.

Ketentuan penempatan pekerja migran yang dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan juga diatur dalam UU No. 18 Tahun 2017, dimana ditentukan perusahaan dapat menempatkan pekerja ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri, dan wajib bertanggung jawab terhadap perlindungan pekerjanya.

Selanjutnya, bagi pekerja migran perseorangan dapat bekerja ke luar negeri pada Pemberi Kerja berbadan hukum. Segala risiko ketenagakerjaan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia Perseorangan, menjadi tanggung jawab sendiri. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan wajib melapor pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan Perwakilan Republik Indonesia.

B. Pembinaan dan Pengawasan

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga yang terkait dengan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia. Pertama, dalam pembinaan, dilakukan secara terpadu dan terkoordinasi terhadap lembaga yang terkait dengan penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Kedua, dalam pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dapat mengikutsertakan masyarakat.

C. Penyelesaian Perselisihan

Penyelesaian perselisihan antara Pekerja Migran Indonesia dengan pelaksana penempatan mengenai pelaksanaan Perjanjian Penempatan, penyelesaian dilakukan secara musyawarah. Dalam hal musyawarah tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan penyelesaian perselisihan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Pemerintah Daerah kabupaten/kota, Pemerintah Daerah provinsi, atau Pemerintah Pusat. Dalam hal penyelesaian perselisihan tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan tuntutan dan/atau gugatan melalui pengadilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. Pelaksanaan Berdasarkan PP Nomor 10 Tahun 2020

Pekerja Migran Indonesia melakukan migrasi untuk bekerja ke luar negeri dilakukan dalam rangka pemenuhan hak konstitusional setiap warga negara sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat(2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dalam rangka peningkatan tata kelola dan proses migrasi tenaga kerja ke luar negeri, Pemerintah telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai penyempurnaan dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengamanatkan bahwa pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri terdiri atas Pemerintah dan swasta. Penempatan Pekerja

Migran Indonesia yang dilakukan oleh Pemerintahnya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau antara Pemerintah dengan Pemberi Kerjaberbadan hukum di negara tujuan penempatan, yang pelaksanaannya dilakukan oleh BP2MI.

Pelaksanaan dan tata cara penempatan TKI terus mengalami perkembangan sesuai dengan kondisi sosial dan politik. Pada tahun 2020 diterbitkan Peraturan Pemerintah 10 tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). PP ini adalah Peraturan Pemerintah sebagai pelaksanaan Ketentuan Pasal 50 ayat (2) UU 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Adapun tujuan dari Peraturan Pemerintah ini adalah sebagai dasar hukum dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia yang dilaksanakan oleh Pemerintah secara terkoordinasi dan terintegrasi sehingga tercipta pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan aman.

Sebagaimana ditegaskan oleh UU No. 18 Tahun 2017, pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia terdiri atas badan, perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia dan perusahaan yang menempatkan pekerja migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri. Dalam pelaksanaan penempatan oleh Badan, sesuai dengan amanat undang-undang, dilaksanakan oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dalam hal ini melaksanakan tugas dan fungsi kementerian yang bertanggungjawab kepada Presiden.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI didasarkan:

- a. kebutuhan pemerintah; dan
- b. permintaan dari pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau permintaan Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.

1) Perjanjian Tertulis

Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan. Dalam hal inisiasi perjanjian secara tertulis berasal dari kementerian/lembaga, kementerian/lembaga terkait harus berkoordinasi dengan Menteri.

Adapun beberapa ketentuan perjanjian yaitu sebagai berikut:

- 1) Pembuatan perjanjian secara tertulis mengenai penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai perjanjian internasional.
- 2) Pembuatan perjanjian secara tertulis mengenai penempatan Pekerja Migran Indonesia dilakukan dengan melibatkan kementerian/lembaga terkait.
- 3) Perjanjian secara tertulis ditandatangani oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk oleh Menteri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai perjanjian internasional.
- 4) Dalam hal perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan, Menteri dapat menguasai

penandatanganan perjanjian secara tertulis kepada BP2MI.

- 5) Perjanjian secara tertulis ditindaklanjuti dengan perjanjian teknis antara BP2MI dan lembaga pemerintah yang ditunjuk oleh pemerintah negara Pemberi Kerja.
- 6) Perjanjian secara tertulis disusun berdasarkan prinsip persamaan kedudukan, saling menguntungkan, dan memperhatikan baik hukum nasional maupun hukum internasional yang berlaku.
- 7) Perjanjian secara tertulis dilaksanakan sesuai denganketentuan peraturan perundang-undangan nasional dan negara tujuan penempatan serta hukum dankebiasaaninternasional.
- 8) Perjanjian tertulis paling sedikit memuat:
 - a) identitas para pihak;
 - b) hak dan kewajiban para pihak;
 - c) syarat dan prosedur penempatan;
 - d) mekanisme Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
 - e) pemantauan dan evaluasi;
 - f) penyelesaian sengketa;
 - g) perubahan perjanjian tertulis; dan
 - h) jangka waktu dan pengakhiran perjanjian tertulis.

2) Pelaksanaan Penempatan

Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI dilakukan melalui tahapan:

- a) sebelum bekerja;
- b) selama bekerja; dan
- c) Setelah bekerja.

BP2MI dalam menempatkan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemberi Kerja berbadan hukum dinegara tujuan penempatan harus memiliki surat permintaan Pekerja Migran Indonesia yang telah diverifikasi oleh Atase Ketenagakerjaan. Surat permintaan Pekerja Migran Indonesia paling sedikit memuat:

- a) identitas pemberi kerja;
- b) jumlah penempatan;
- c) jenis pekerjaan;
- d) upah atau gaji;
- e) kualifikasi jabatan;
- f) masa berlaku Perjanjian Kerja;
- g) fasilitas tempat kerja; dan
- h) jaminan sosial dan/atau asuransi.

Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan:

- a) berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b) memiliki kompetensi;
- c) sehat jasmani dan rohani;
- d) terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan jaminan sosial; dan
- e) memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

3) Tahapan Sebelum Bekerja

Tahapan sebelum bekerja dilakukan melalui:

- a) pemberian informasi;
- b) pendaftaran;
- c) seleksi;
- d) pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e) penandatanganan perjanjian penempatan;
- f) pendaftaran kepesertaan jaminan sosial;
- g) pengurusan visa kerja;
- h) pelaksanaan OPP;
- i) penandatanganan Perjanjian Kerja; dan
- j) pemberangkatan.

Ketentuan pemberian informasi, pendaftaran, seleksi dan pemberangkatan Calon Pekerja Migran Indonesia, yaitu:

Informasi

- a) Pemberian informasi paling sedikit berupa pasar kerja, tata cara penempatan dan perlindungan dan kondisi kerja di luar negeri.
- b) Pemberian informasi dilakukan secara daring atau luring.
- c) Pemberian informasi dilakukan oleh BP2MI bekerja sama dengan pemerintah daerah kabupaten/kota dan pemerintah desa.

Pendaftaran

- a) Pendaftaran Calon Pekerja Migran Indonesia dilakukan secara daring pada Sisko P2MI dengan dokumen lengkap yang dipersyaratkan.
- b) Dokumen lengkap yang dipersyaratkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - 1) kartu tanda penduduk elektronik dan kartu keluarga;
 - 2) surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
 - 3) surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
 - 4) sertifikat kompetensi kerja;
 - 5) surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan; dan
 - 6) kartu kepesertaan program jaminan kesehatan nasional.
- c) Pendaftaran dilakukan melalui Sisko P2MI yang terintegrasi dengan Sisnaker.
- d) Pendaftaran tidak dipungut biaya.

Seleksi

- a) Seleksi berupa seleksi administrasi dan seleksi teknis.
- b) seleksi dilaksanakan oleh BP2MI.
- c) Seleksi administrasi meliputi verifikasi dokumen
- d) Seleksi teknis dilaksanakan sesuai dengan permintaan pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran

Indonesia atau Pemberi Kerja berbadan hukum dinegara tujuan penempatan.

- e) Dalam melaksanakan seleksi teknis BP2MI dapat mengikutsertakan pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau Pemberi Kerjaberbadan hukum di negara tujuan penempatan.
- f) Calon Pekerja Migran Indonesia yang telah dinyatakan lulus seleksi diumumkan olehBP2MI secara daring.
- g) Calon Pekerja Migran Indonesia yang telah lulus seleksi harus melakukan pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
- h) Pemeriksaan kesehatan Calon Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan di fasilitas pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.
- i) Pemeriksaan psikologi dilaksanakan di lembaga psikologisesuaidenganketentuanperaturanperundang-undangan.
- j) Bagi calon Pekerja Migran Indonesia yang telah dinyatakan lulus seleksi harus memiliki paspor sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- k) Calon Pekerja Migran Indonesia yang telah lulus seleksi, memiliki hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi serta memiliki paspor harus menandatangani Perjanjian Penempatan.
- l) Perjanjian Penempatan ditandatangani oleh BP2MI dan Calon Pekerja Migran Indonesia.
- m) Calon Pekerja Migran Indonesia yang telah menandatangani Perjanjian Penempatan harus mengikuti program jaminan sosial ketenaga kerjaan sebelum bekerja.

Pemberangkatan

- a) BP2MI memfasilitasi proses pengurusan visa kerja sesuai dengan ketentuan negara tujuan penempatan.
- b) Pekerja Migran Indonesia yang telah memiliki visa kerja harus mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan selama bekerja dan setelah bekerja.
- c) Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP) harus diikuti oleh Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan diberangkatkan keluar negeri.
- d) OPP diselenggarakan oleh BP2MI.
- e) BP2MI dalam menyelenggarakan OPP dapat bekerja sama dengan instansi terkait.
- f) Biaya penyelenggaraan OPP dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
- g) Penandatanganan Perjanjian Kerja dilakukan pada saat OPP.
- h) Calon Pekerja Migran Indonesia yang telah memenuhi persyaratan bekerja di luar negeri, sebelum diberangkatkan, harus melakukan pendataan sidik jari biometrik melalui SiskoP2MI (Sistem Komputerisasi Perlindungan Pekerja Migran Indonesia) pada saat OPP.
- i) BP2MI memfasilitasi pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia yang telah melalui proses penempatan sebelum bekerja.
- j) BP2MI menginformasikan data keberangkatan Pekerja Migran Indonesia kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri

yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan melalui integrasi sistem.

- k) Pelaksanaan tahapan dilakukan oleh BP2MI berkoordinasi dengan kementerian/ lembaga dan/ atau pemerintah daerah.
- l) Dalam hal pemerintah daerah telah membentuk LTSA Pekerja Migran Indonesia, koordinasi dilakukan melalui LTSA Pekerja Migran Indonesia.

4) Tahapan Selama Bekerja

Tahapan selama bekerja terdiri dari tahapan:

- a) Tahapan selama bekerja terhitung sejak kedatangan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.
- b) Pekerja Migran Indonesia yang telah tiba di negara tujuan penempatan melaporkan kedatangannya kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh kepala Perwakilan Republik Indonesia melalui Portal Peduli WNI yang diintegrasikan dengan Sisnaker dan Sisko P2MI.
- c) Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh kepala Perwakilan Republik Indonesia melakukan pendataan kedatangan dan keberadaan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan data yang disampaikan BP2MI.
- d) Pendataan kedatangan dan keberadaan Pekerja Migran Indonesia dilakukan oleh Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk Kepala Perwakilan Republik Indonesia melalui Portal Peduli

WNI yang diintegrasikan dengan Sisnaker dan Sisko P2MI.

- e) Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia melakukan pembinaan kepada Pekerja Migran Indonesia saat tiba di negara tujuan penempatan.
- f) Pekerja Migran Indonesia menerima orientasi sebelum bekerja yang dilaksanakan oleh Pemberi Kerja sesuai dengan ketentuan di negara tujuan penempatan.
- g) Pekerja Migran Indonesia yang telah menerima orientasi mulai bekerja pada Pemberi Kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja.
- h) Pekerja Migran Indonesia diberikan identitas pekerja asing dan jaminan sosial atau asuransi oleh Pemberi Kerja di negara tujuan penempatan.
- i) Dalam hal Perjanjian Kerja telah berakhir, Pekerja Migran Indonesia melaporkan keperluan kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia.
- j) Proses keperluan Pekerja Migran Indonesia dan pemenuhan hak merupakan tanggungjawab Pemberi Kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja.
- k) Perwakilan Republik Indonesia memfasilitasi keperluan Pekerja Migran Indonesia dalam hal pengurusan dokumen perjalanan untuk keperluan.

5) Tahapan Setelah Bekerja

Tahapan setelah bekerja terdiri dari tahapan:

- a) Tahapan setelah bekerja, sejak Pekerja Migran Indonesia tiba di debarkasi Indonesia.

- b) Dalam hal Pekerja Migran Indonesia bermasalah berdasarkan laporan dari Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia, BP2MI memfasilitasi Pekerja Migran Indonesia dari debarkasi Indonesia sampai ke daerah asal.

B A B V

PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya. Pekerja Migran Indonesia harus dilindungi dari 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. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia perlu dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu yang melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat.

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia meliputi perlindungan secara kelembagaan yang mengatur tugas dan kewenangan kementerian sebagai regulator/pembuat kebijakandenganBadan sebagai operator/pelaksana kebijakan. Hal ini memberikan ketegasan baik tugas dan kewenangan kementerian dan Badan, mengingat permasalahan yang ada selama ini adalah karena adanya dualisme kewenangan antara kedua pihak tersebut. Tugas Perlindungan Pekerja

Migran Indonesia dilaksanakan oleh Badan yang dibentuk oleh Presiden.

Selanjutnya, peran Pemerintah Daerah dalam memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia dilakukan mulai dari desa, kabupaten/kota, dan provinsi, sejak sebelum bekerja sampai setelah bekerja. Pemerintah Daerah berperan mulai dari memberikan informasi permintaan (*job order*) yang berasal dari Perwakilan Republik Indonesia, Pemberi Kerja, dan Mitra Usaha di luar negeri.

Fitzgerald mengutip istilah teori perlindungan hukum dari Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.²³

Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²⁴

²³Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000, h. 53

²⁴Ibid h. 69

Selanjutnya menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan respresif. Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang respresif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa termasuk penanganannya di lembaga peradilan²⁵

Sedangkan menurut Lili Rasjidi dan I.B Wya Putra bahwa hukum dapat didifungsikan untuk menghujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga predektif dan antipatif.²⁶ Dari uraian para ahli diatas memberikan pemahaman bahwa perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

Sebagai dasar ketenagakerjaan internasional merujuk pada Konvensi dasar internasional Labour Organization (ILO) yang terdiri dari empat kelompok yaitu kebebasan berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98), Diskriminasi (Konvensi Nomor 100 dan Nomor 111), kerja paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105) dan perlindungan anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182).

²⁵Ibid hal. 54.

²⁶Lili Rasjidi dan I.B Wya Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, (Bandung : Remaja Rusdakarya, 1993) h. 118

Konvensi ILO menjelaskan standar perburuhan utama yang bertujuan untuk mendorong peluang pekerjaan yang layak dan produktif, di mana pria dan wanita bisa bekerja dalam kondisi yang sama, non-diskriminasi, aman, bebas dan bermartabat. Indikator yang diusulkan menelusuri ratifikasi negara dan kepatuhan dengan 8 konvensi fundamental ILO, yang mencakup hal-hal berikut, kebebasan berserikat dan pengakuan efektif terhadap hak untuk berunding bersama, penghapusan segala bentuk kerja paksa atau wajib, usia minimum untuk tenaga kerja dan penghapusan langsung dari bentuk-bentuk terburuk pekerja anak, dan penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, termasuk upah yang setara.²⁷

Perlindungan pekerjaan migran Indonesia mendapatkan penguatan dengan lahirnya UU No. 18 Tahun 2017 yang menggantikan UU No. 39 Tahun 2004. Wujud perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia, mulai diberikan terhadap calon pekerja migran, diatur mengenai hak yaitu:

- a. mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- b. memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
- d. memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;

²⁷Badan Pusat Statistik, *Kajian Indikator Sustainable Development Goals (SDGs)*, 2014, hlm. 83

- e. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
- f. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau perjanjian kerja;
- g. memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
- h. memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerja;
- i. memperoleh akses berkomunikasi;
- j. menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- k. berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- l. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan pekerja migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
- m. memperoleh dokumen dan perjanjian kerja calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia.

Perlindungan untuk pekerja migran membutuhkan intervensi di sepanjang siklus migrasi, dimulai dengan peningkatan kesadaran tentang migrasi yang aman sebelum keberangkatan, memastikan kebijakan dan mekanisme migrasi efektif, memastikan praktik-praktik perekrutan yang adil, kondisi kerja yang layak di negara tujuan, dan pemberdayaan

ekonomi serta reintegrasi kembali ke komunitas asal untuk purna TKI.²⁸

Dalam UU No. 18 Tahun 2017 bentuk perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia meliputi 3 (tiga) lingkup perlindungan, yaitu perlindungan sebelum bekerja, perlindungan selama bekerja dan perlindungan setelah bekerja. Perlindungan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

A. Perlindungan Sebelum Bekerja

Perlindungan sebelum bekerja meliputi:

- a. perlindungan administratif:
 - 1) kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; dan
 - 2) penetapan kondisi dan syarat kerja.
- b. perlindungan teknis
 - a) pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
 - b) peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
 - c) Jaminan Sosial;
 - d) fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
 - e) penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
 - f) pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia; dan

²⁸Panduan Pekerja Migran, Buku Saku, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 2016

g) pembinaan dan pengawasan.

Salah satu aspek penting perlindungan pekerja migran sebelum bekerja yang juga diatur pula sebagai hak pekerja migran adalah mendapatkan informasi terkait pekerjaan di luar negeri. Informasi tersebut berasal dari Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan, Mitra Usaha di negara tujuan penempatan; dan/atau calon Pemberi Kerja, baik perseorangan maupun badan usaha asing di negara tujuan penempatan. Kemudian Informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja di negara tujuan penempatan harus diverifikasi oleh atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk.

Atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan wajib melakukan verifikasi terhadap Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja. Berdasarkan hasil verifikasi terhadap Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja, atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk menetapkan Pemberi Kerja dan Mitra Usaha yang bermasalah dalam daftar Pemberi Kerja dan Mitra Usaha yang bermasalah. Atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk wajib mengumumkan daftar Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja bermasalah secara periodik. Hasil verifikasi terhadap Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja bermasalah menjadi bahan rekomendasi dalam pemberian izin penempatan bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang bermitra dengan Mitra Usaha yang bermasalah.

Pemerintah Pusat mendistribusikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemerintah Daerah kabupaten/kota melalui Pemerintah Daerah provinsi. Pemerintah Daerah kabupaten/kota melakukan sosialisasi

informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat dengan melibatkan aparat Pemerintah Desa.

Selanjutnya, untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki dokumen yang meliputi:

- a. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- b. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c. sertifikat kompetensi kerja;
- d. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
- f. Visa Kerja;
- g. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. Perjanjian Kerja.

B. Perlindungan Selama Bekerja

Perlindungan selama bekerja meliputi:

- a. pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;
- b. pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja;
- c. fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
- d. fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
- e. pemberian layanan jasa kekonsuleran;

- f. pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasaadvokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat;
- g. pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. fasilitasi repatriasi.

Perlindungan sebagaimana tersebut di atas dilakukan dengan tidak mengambil alih tanggung jawab pidana dan/atau perdata Pekerja Migran Indonesia dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.

Peran pemerintah terhadap perlindungan pekerja migran selama bekerja diperkuat dengan peningkatan hubungan bilateral di bidang ketenagakerjaan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri, Pemerintah Pusat menetapkan jabatan atase ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tertentu.

C. Perlindungan Setelah Bekerja

Perlindungan setelah bekerja meliputi:

- a. fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
- b. penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
- c. fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
- d. rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
- e. pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Perlindungan setelah bekerja terhadap pekerja migran sebagaimana tersebut di atas dilakukan oleh pemerintah pusat bersama-sama pemerintah daerah.

Dalam rangka perlindungan setelah bekerja, perusahaan penempatan pekerjamigran Indonesia wajib melaporkan data keputungan dan/atau data perpanjangan perjanjian kerja pekerja migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia dinegara tujuan penempatan. Perwakilan Republik Indonesia wajib melakukan verifikasi atas laporan. Di samping itu, Perusahaan Penempatan pekerja Migran Indonesia yang tidak melaporkan data keputungan dan/atau data perpanjangan perjanjian kerja pekerja migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan akan dikenai sanksi administratif. Selanjutnya, berdasarkan hasil verifikasi, pekerja migran Indonesia yangtidak memiliki permasalahan dapat menjalani proses keputungan atau melakukan perpanjangan perjanjian kerja.

Dalam UU No. 18 Tahun 2017 mengatur pula jaminan sosial pekerja migran Indonesia yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat dalam bagian sistem jaminan sosial nasional terhadap pekerja migran Indonesia dan keluarganya. Jaminan sosial dimaksud dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan berkaitan dengan risiko tertentu yang tidak tercakup oleh jaminan sosial, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dapat bekerja sama dengan lembaga pemerintah atau swasta.

Di samping perlindungan sebagai diuraikan di atas, UU No. 18 Tahun 2017 mencantumkan perlindungan hukum, sosial dan ekonomi terhadap pekerja migran Indonesia. Dalam perlindungan hukum pekerja migran hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing,

telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia dan/ atau memiliki sistem Jaminan Sosial dan/ atau asuransi yang melindungi pekerja asing.

Pemerintah Pusat dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk negara tertentu atau jabatan tertentu di luar negeri dengan pertimbangan keamanan, perlindungan hak asasi manusia, pemerataan kesempatan kerja, dan/atau kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional. Dalam menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat memperhatikan saran dan pertimbangan Perwakilan Republik Indonesia, kementerian/lembaga, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, dan masyarakat.

Pada perlindungan sosial bagi calon pekerja migran, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan perlindungan melalui:

- a. peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standarisasi kompetensi pelatihan kerja;
- b. peningkatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi;
- c. penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten;
- d. reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya;
- e. kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak;
- f. penyediaan pusat Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.

Adapun dalam perlindungan ekonomi bagi calon pekerja migran, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan perlindungan melalui pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan, edukasi keuangan agar Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya dan edukasi kewirausahaan.

ASURANSI PEKERJA MIGRAN INDONESIA

A. Asuransi TKI di Luar Negeri Berdasarkan UU No. 39 Tahun 2004

Berdasarkan ketentuan UU No. 39 Tahun 2004, jaminan pekerja migran dilaksanakan melalui asuransi. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) wajib mengikutsertakan Tenaga Kerja Indonesia dalam program Asuransi TKI. Yang dimaksud dengan Asuransi TKI adalah suatu bentuk perlindungan bagi TKI dalam bentuk santunan berupa uang sebagai akibat resiko yang dialami TKI sebelum, selama dan sesudah bekerja di luar negeri. (Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO. PER-20/MEN/X/2007 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.). TKI yang diikutsertakan akan menjadi tertanggung yang polis asuransinya dipegang oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI).

Program asuransi TKI dilaksanakan oleh Perusahaan Asuransi Kerugian dan Asuransi Jiwa yang telah mendapatkan surat penunjukan dari Menteri Tenaga Kerja dengan membentuk suatu konsorsium. Perusahaan asuransi tersebut harus mempunyai persyaratan :

- a. Berbentuk badan hukum dan mendapat izin dari Menteri Keuangan untuk melakukan usaha perasuransian.
- b. Membuat surat pernyataan sanggup menyelenggarakan program asuransi TKI.
- c. Memiliki kantor cabang di tempat domisili BP3TKI.
- d. Memiliki sistem pendataan on line, dan
- e. Memenuhi ketentuan lain yang diatur dalam pedoman pelaksanaan seleksi.

I. Jenis Program Asuransi TKI.

Jenis program asuransi TKI meliputi : (1) Program asuransi TKI Pra penempatan, (2) Program asuransi TKI Masa Penempatan dan (3) Program asuransi TKI Purna Penempatan.

1. Program asuransi TKI Pra penempatan, meliputi :
 - a. Resiko meninggal dunia;
 - b. Resiko sakit;
 - c. Resiko kecelakaan;
 - d. Resiko gagal berangkat bukan karena kesalahan TKI, dan
 - e. Resiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan.
2. Program asuransi TKI Masa Penempatan, meliputi
 - a. Resiko gagal berangkat bukan karena kesalahan TKI;
 - b. Resiko meninggal dunia;
 - c. Resiko sakit;
 - d. Resiko kecelakaan di dalam atau di luar jam kerja;

- e. Resiko di PHK sebelum berakhirnya perjanjian kerja;
 - f. Resiko menghadapi masalah hukum;
 - g. Resiko upah tidak dibayar;
 - h. Resiko pemulangan TKI bermasalah;
 - i. Resiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan;
 - j. Resiko hilangnya akal budi; dan
 - k. Resiko TKI dipindahkan ke tempat kerja/ tempat lain bukan kehendak TKI.
3. Program asuransi TKI Purna Penempatan, meliputi:
- a. Resiko kematian;
 - b. Resiko sakit;
 - c. Resiko kecelakaan;
 - d. Resiko kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke rumah asal; dan
 - e. Resiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan.

II. Besarnya Premi

Besarnya premi asuransi sosial tenaga kerja Indonesia ditentukan sebagai berikut :

1. Untuk program asuransi TKI Pra Penempatan sebesar Rp. 50.000,-, dibayar setelah dilakukan penandatanganan perjanjian penempatan dan sebelum perjanjian penempatan dilaporkan serta diketahui oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Untuk program asuransi Masa Penempatan sebesar Rp. 300.000,-

3. Untuk program asuransi Purna Penempatan sebesar Rp. 50.000,-

Keduanya dibayar sebelum pengurusan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN)

Semua premi tersebut harus dibayar oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) kepada konsorsium, dan konsorsium berkewajiban menerbitkan :

- a. Bukti pembayaran premi asuransi;
- b. Polis asuransi; dan
- c. Kartu Peserta Asuransi (KPA) TKI

Bukti pembayaran premi harus diberikan kepada PPTKIS, Polis Asuransi diberikan kepada BP3TKI, sedangkan KPA diberikan kepada calon TKI/TKI yang akan ditempatkan melalui PPTKIS

Dalam hal terjadinya perpanjangan perjanjian kerja di luar negeri, maka PPTKIS wajib memperpanjang kepesertaan asuransi. Untuk itu harus dibayar premi yang ditentukan :

- a. Perpanjangan perjanjian kerja untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, sebesar 40 % dari besar keseluruhan premi.
- b. Perpanjangan perjanjian kerja untuk jangka waktu 2 (dua) tahun, sebesar 80 % dari besar keseluruhan premi.

Dengan diikutsertakan CTKI/TKI ke dalam program asuransi, maka CTKI/TKI menjadi bertanggung. Jangka waktu pertanggung adalah :

- a. Pra penempatan maksimum 5 (lima) bulan sejak penandatanganan perjanjian penempatan.

- b. Masa penempatan maksimum 24 (dua puluh empat) bulan;
- c. Purna penempatan maksimum 1 (satu) bulan sejak berakhirnya perjanjian kerja yang terakhir atau TKI sampai ke daerah asal dengan ketentuan tidak melebihi 1 (satu) bulan sejak perjanjian kerja berakhir.

III. Klaim Asuransi dan Kelengkapan Dokumen

Calon TKI/TKI atau ahli waris atau kuasanya dapat mengajukan klaim asuransi kepada konsorsium melalui BP3TKI setempat. Pengajuan klaim dilakukan selambat-lambatnya dalam waktu 12 (dua belas) bulan sejak terjadinya resiko yang dipertanggungkan, dengan melampirkan :

- a. Umum :
 - (1) Surat pengajuan klaim ditandatangani oleh calon TKI/TKI atau ahli waris dan bermeterai cukup.
 - (2) KPA (asli)
 - (3) Foto copy identitas diri calon TKI/TKI atau ahli waris.
 - (4) Dalam hal pengajuan klaim oleh ahli waris maka harus dilengkapi dengan surat keterangan ahli waris (asli) diketahui Kepala Desa/ kelurahan domisili ahli waris.
 - (5) Khusus Program asuransi TKI Pra penempatani :
- 1. Meninggal dunia :
 - (a) Surat keterangan kematian dari rumah sakit
 - (b) Surat keterangan dari kepolisian setempat apabila meninggal karena kecelakaan.

- (c) Laporan kesehatan (medical report) atau visum dari rumah sakit atau Puskesmas; atau
 - (d) Surat keterangan dari kepala desa atau lurah setempat.
2. Sakit.
 - (a) Surat keterangan dari rumah sakit atau puskesmas; dan
 - (b) Rincian biaya pengobatan dan perawatan dari rumah sakit atau puskesmas.
 3. Kecelakaan yang mengakibatkan cacat.
 - (a) Surat keterangan dari rumah sakit atau puskesmas
 - (b) Surat keterangan dari kepolisian setempat.
 - (c) Rincian biaya pengobatan dan perawatan dari rumah sakit atau puskesmas.
 4. Gagal berangkat bukan karena kesalahan TKI :
 - (a) Surat keterangan dari BP3TKI.
 - (b) Perjanjian penempatan.
 5. Tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan :
 - (a) Surat visum dari rumah sakit.
 - (b) Surat keterangan dari kepolisian setempat.
 - (c) Rincian biaya pengobatan dan perawatan dari rumah sakit.
 6. Khusus Program asuransi TKI Masa Penempatan :
 1. Gagal berangkat bukan karena kesalahan TKI:
 - (a) Perjanjian kerja.
 - (b) Perjanjian penempatan dan/atau

- (c) Surat keterangan dari Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan.
- 2. Meninggal dunia.
 - (a) Surat kematian dari rumah sakit.
 - (b) Surat keterangan dari kepolisian setempat apabila meninggal dunia karena kecelakaan.
 - (c) Laporan kesehatan (medical report) atau visum dari rumah sakit; dan/atau
 - (d) Surat keterangan dari Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan.
- 3. Sakit.
 - (a) Surat keterangan sakit dari rumah sakit dan atau surat keterangan dokter yang menyatakan perlu perawatan di Indonesia.
 - (b) Rincian biaya pengobatan dan perawatan dari rumah sakit; dan/atau
 - (c) Surat keterangan dari Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan.
- 4. Kecelakaan yang menyebabkan cacat.
 - (a) Surat keterangan sakit dari rumah sakit dan atau surat keterangan dokter yang menyatakan perlu perawatan di Indonesia.
 - (b) Surat keterangan dari kepolisian setempat.
 - (c) Rincian biaya pengobatan dan perawatan dari rumah sakit; dan/atau
 - (d) Surat keterangan dari Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan.
- 5. Pemutusan Hubungan Kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja.
 - (a) Perjanjian kerja;
 - (b) Perjanjian penempatan;
 - (c) Surat keterangan PHK dari pengguna; dan

- atau
- (d) Surat keterangan dari Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan.
 6. Menghadapi masalah hukum.
 - (a) Surat keterangan dari instansi yang berwenang di negara penempatan;
 - (b) Perjanjian kerja; dan/atau
 - (c) Surat keterangan dari Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan.
 7. Upah tidak dibayar :
 - (a) Perjanjian kerja; dan/atau
 - (b) Surat keterangan dari Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan.
 8. Pemulangan TKI bermasalah : surat keterangan dari Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan.
 9. Tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan :
 - (a) Surat visum dari dokter rumah sakit.
 - (b) Surat keterangan dari kepolisian setempat.
 - (c) Surat keterangan dari Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan.
 10. Hilangnya akal budi.
 - (a) Medical report atau visum dari rumah sakit negara penempatan; dan/atau
 - (b) Surat keterangan dari Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan.
 11. TKI dipindahkan ke tempat kerja/tempat lain bukan kehendak TKI : surat keterangan dari Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan.
7. Khusus program asuransi TKI Purna Penempatan:

1. Meninggal dunia.
 - (a) Surat keterangan kematian dari rumah sakit.
 - (b) Surat keterangan dari kepolisian jika meninggal dunia karena kecelakaan
 - (c) Laporan kesehatan (medical report) atau visum dari rumah sakit atau puskesmas; atau
 - (d) Surat keterangan dari kepala desa atau lurah setempat.
2. Sakit.
 - (a) Surat keterangan dari rumah sakit atau puskesmas; dan
 - (b) Rincian biaya pengobatan dan perawatan dari rumah sakit atau puskesmas.
3. Kecelakaan yang menyebabkan cacat.
 - (a) Surat keterangan dari rumah sakit atau puskesmas
 - (b) Rincian biaya pengobatan dan perawatan dari rumah sakit atau puskesmas.
 - (c) Surat keterangan dari kepolisian setempat.
4. Kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke rumah asal dengan melampirkan surat keterangan dari kepolisian setempat.
5. Tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan.
 - (a) Surat visum dari dokter rumah sakit.
 - (b) Surat keterangan dari kepolisian setempat; dan
 - (c) Rincian biaya pengobatan dan perawatan dari rumah sakit.

IV. Jenis resiko dan besarnya santunan asuransi TKI

Jenis risiko beserta besarnya santunan asuransi TKI tercantum dalam lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO. PER-20/MEN/ X/2007 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia, sebagai berikut:

1. Jaminan kematian (meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, besar santunannya : Rp. 40 juta, ditambah biaya pemakaman : Rp. 5 juta.
2. Jaminan pemeliharaan kesehatan di negara penempatan yang terdiri dari rawat inap (termasuk pemeriksaan dokter, obat-obatan, rontgen, radiologi, bedah, laboratorium, pelayanan gawat darurat), dan rawat jalan (termasuk pemeriksaan dokter, obat-obatan, pemeriksaan dan pencabutan gigi), besar santunannya sesuai bukti-bukti biaya yang telah dikeluarkan, maksimal Rp. 40 juta untuk setiap peristiwa sakit.
3. Perawatan lanjutan di dalam negeri : besar santunannya sesuai bukti-bukti biaya yang telah dikeluarkan, maksimal Rp. 20 juta untuk setiap peristiwa sakit.
4. Jaminan kecelakaan kerja, yang terdiri dari :
 - Santunan cacat total, besar santunan Rp. 40 juta ditambah tiket pesawat kelas ekonomi dan biaya transportasi dari bandara/pelabuhan debarkasi sampai daerah asal TKI, dengan ketentuan maksimal Rp. 40 juta.
 - Santunan cacat tetap sebagian, santunan disesuaikan dengan skala persentase sebagai berikut :

a.	1) Lengan kanan mulai dari sendi bahu	:	75 % x Rp. 40.000.000,-
	2) Lengan kiri mulai dari sendi bahu	:	65 % x Rp. 40.000.000,-
b.	1) Lengan kanan mulai dari atasnya sendi bahu	:	60 % x Rp. 40.000.000,-
	2) Lengan kiri mulai dari atasnya sendi bahu	:	55 % x Rp. 40.000.000,-
c.	1) Tangan kanan mulai dari atasnya pergelangan tangan	:	60 % x Rp. 40.000.000,-
	2) Tangan kiri mulai dari atasnya pergelangan tangan	:	55 % x Rp. 40.000.000,-
d.	Satu kaki mulai dari pangkal pa- ha atau pergelangan kaki.....	:	50 % x Rp. 40.000.000,-
e.	1) Ibu jari tangan kanan...	:	25 % x Rp. 40.000.000,-
	2) Ibu jari tangan kiri	:	25 % x Rp. 40.000.000,-
f.	1) Jari tangan kanan lainnya	:	25 % x Rp. 40.000.000,-
	2) Jari tangan kiri lainnya	:	25 % x Rp. 40.000.000,-
g. satu jari kaki		:	25 % x Rp. 40.000.000,-
a. pendengaran pada kedua belah telinga		:	25 % x Rp. 40.000.000,-
b. pendengaran sebelah telinga.....		:	25 % x Rp. 40.000.000,-
c. buta total sebelah mata		:	100 % x Rp. 40.000.000,-
d. buta total sebelah mata		:	50 % x Rp. 40.000.000,-
e. buta total tapi masih bisa melihat sinar		:	50 % x Rp. 40.000.000,-

5. Resiko gagal berangkat bukan karena kesalahan CTKI, santunannya 110 % dari biaya penempatan sesuai cost structure masing-masing negara tujuan yang telah dipungut oleh PPTKIS.

6. Riesiko terhadap kekerasan fisik, santunannya sama dengan santunan angka (4) huruf a sampai l di atas, maksimal Rp. 40 juta.
7. Resiko terhadap pemerkosaan santunannya sebesar Rp. 40 juta.
8. Pembatalan kontrak oleh mitra usaha atau majikan sebelum TKI melakukan pekerjaan sesuai perjanjian kerja yang bukan karena kesalahan TKI, santunannya Rp. 20 juta ditambah tiket pesawat udara kelas ekonomi dan biaya transportasi dari bandara / pelabuhan debarkasi sampai daerah asal TKI.
9. Resiko pemutusan hubungan kerja :
 - a) kurang dari 2 bulan santunannya 10 % dari Rp. 20 juta.
 - b) 2 bulan atau lebih dan kurang dari 3 bulan : santunannya 15 % x Rp. 20 juta.
 - c) 3 bulan atau lebih dan kurang dari 4 bulan : santunannya 50 % x Rp. 20 juta
 - d) 4 bulan atau lebih santunannya 100 % x Rp. 20 juta
 - e) Biaya litigasi dan advokasi, santunannya sebesar biaya yang dikeluarkan, maksimum Rp. 100 juta.
 - f) Resiko upah yang tidak dibayar santunannya sebesar upah yang belum dibayar selama masa kerja yang telah dijalani.
 - g) Resiko pemulangan TKI yang bermasalah, santunannya seharga tiket pesawat udara kelas ekonomi dan biaya transportasi dari bandara / pelabuhan debarkasi sampai daerah asal TKI.

- h) Resiko kehilangan barang bawaan TKI selama perjalanan pulang dari tempat debarkasi ke daerah asal, santunannya sesuai dengan harga barang yang hilang dengan nilai maksimal Rp. 10 juta.
- i) Resiko hilangnya akal budi, santunannya sebesar Rp. 20 juta ditambah tiket pesawat udara kelas ekonomi dan biaya transportasi dari bandara/ pelabuhan debarkasi sampai daerah asal TKI.
- j) Resiko TKI dipindahkan ke tempat kerja/ tempat lain lintas negara dengan majikan yang berbeda, santunannya senilai 24 (dua puluh empat) bulan gaji tiket pesawat udara kelas ekonomi dan biaya transportasi dari bandara/ pelabuhan debarkasi sampai daerah asal TKI.

B. Asuransi Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan UU No. 18 Tahun 2017

Pasca pergantian undang-undang dengan UU No. 18 Tahun 2017, asuransi kesehatan pekerja migran Indonesia mengalami perubahan. Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 memberikan perlindungan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia yang selama ini dilaksanakan oleh perusahaan asuransi yang tergabung dalam konsorsium asuransi dengan program perlindungan meliputi perlindungan prapenempatan, masa penempatan, dan purna penempatan. Peran perlindungan tersebut saat ini dialihkan dan dilaksanakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Untuk risiko tertentu yang tidak tercakup dalam

program Jaminan Sosial, BPJS dapat bekerja sama dengan lembaga pemerintah atau swasta.

Selanjutnya, pada 10 Desember 2018 Kemenaker RI resmi mencabut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2017 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1045 digantikan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia. Permenaker 18 tahun 2018 ini untuk melaksanakan ketentuan Pasal 29 ayat (5) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Berdasarkan Permenaker No. 18 Tahun 2018, Jenis program jaminan sosial Pekerja Migran Indonesia meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit yang disebabkan lingkungan kerja.
2. Jaminan Kematian (JKM), adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja.
3. Jaminan Hari Tua (JHT), adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta selesai perjanjian kerja dan kembali ke Indonesia, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

Berbeda dengan sistem asuransi sebelumnya, program JKK, JKJ, dan JHT sebagaimana diatur dalam Permenaker di atas diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Calon pekerja migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang bekerja ke luar negeri wajib terdaftar dalam kepesertaan

program JKK; dan JKM, sedangkan untuk program JHT hanya bersifat sebagai pilihan, tidak diwajibkan.

Selanjutnya, berkaitan dengan tata cara pendaftaran dan kepesertaan, jangka waktu perlindungan, iuran dan tata cara pembayaran, manfaat program dan tata cara pelaporan dan klaim di atur secara rinci dalam Permenaker No. 18 Tahun 2018. Adapun pokok pengaturan yang dapat diuraikan terkait manfaat Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yaitu:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Perlindungan Sebelum Bekerja dan Perlindungan Setelah Bekerja

Perawatan dan pengobatan dalam program JKK diberikan sesuai dengan kebutuhan medis, meliputi:

- a. pemeriksaan dasar dan penunjang;
- b. perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
- c. rawat inap;
- d. perawatan intensif;
- e. penunjang diagnostik;
- f. pengobatan;
- g. pelayanan khusus;
- h. alat kesehatan dan implan;
- i. jasa dokter atau medis;
- j. operasi;
- k. transfusi darah; dan/atau
- l. rehabilitasi medik.

Perlindungan Selama Bekerja

Manfaat program JKK bagi Pekerja Migran Indonesia diberikan dalam bentuk:

- a. perawatan dan pengobatan lanjutan akibat Kecelakaan Kerja bagi Pekerja Migran Indonesia yang dipulangkan ke Indonesia oleh pemberi kerja;
- b. santunan berupa uang; dan/atau
- c. pendampingan dan pelatihan vokasional di Indonesia bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami kecacatan akibat Kecelakaan Kerja.
- d. perawatan dan pengobatan sesuai kebutuhan medis untuk:
 - 1) pemeriksaan dasar dan penunjang;
 - 2) perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
 - 3) rawat inap;
 - 4) perawatan intensif;
 - 5) penunjang diagnostik;
 - 6) pengobatan;
 - 7) pelayanan khusus;
 - 8) alat kesehatan dan implan;
 - 9) jasa dokter atau medis;
 - 10) operasi;
 - 11) transfusi darah; dan/atau
 - 12) rehabilitasi medik.

2. Jaminan Kematian

Manfaat program JKM dibayarkan kepada ahli waris Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia apabila Peserta meninggal dunia dalam masa kepesertaan aktif. Manfaat program JKM bagi Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja, diberikan dalam bentuk santunan berupa uang, meliputi:

- a. santunan kematian;
- b. santunan berkala; dan
- c. biaya pemakaman.

Manfaat program JKM bagi Pekerja Migran Indonesia selama bekerja diberikan dalam bentuk santunan berupa uang, meliputi:

- a. santunan kematian;
- b. santunan berkala; dan
- c. biaya pemakaman; dan
- d. beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 (dua) orang anak Peserta dibayarkan secara tahunan dan besarnya ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan anak Peserta.

3. Jaminan Hari Tua

- a. Besarnya manfaat program JHT bagi Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia, sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan Peserta.

- b. Pengembangan nilai manfaat program JHT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap dapat dilanjutkan setelah Peserta mengakhiri perjanjian kerja.

- c. Manfaat program JHT dapat diberikan pada saat Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia:
 - 1) berhenti bekerja karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, termasuk gagal berangkat dan gagal ditempatkan;
 - 2) mengalami PHK;
 - 3) meninggal dunia;
 - 4) Cacat Total Tetap; atau
 - 5) menjadi warga negara asing.

B A B V I I

BADAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DAN LAYANAN TERPADU SATU ATAP

A. Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Pada dasarnya, pembentukan sebuah kelembagaan adalah untuk mempercepat cita-cita pembangunan sebagaimana tercantum dalam UUD NRI Tahun 1945, urgensi pembentukan badan adalah dalam hal upaya percepatan suatu program pembangunan. Untuk itu pula, dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan, guna mengoptimalkan pelaksanaan kebijakan pelayanan dalam rangka penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia dibentuk Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI).

Pasal 48 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengamanatkan BP2MI dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia. Untuk melaksanakan ketentuan lebih jauh BP2MI, telah dikeluarkan Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

BP2MI adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan

dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu, dan merupakan revitalisasi dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Adapun kedudukan BP2MI adalah berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

BP2MI mempunyai tugas melaksanakan kebijakan pelayanan dalam rangka penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu. Dalam melaksanakan tugas, BP2MI menyelenggarakan fungsi:

1. pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
2. pelaksanaan pelayanan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
3. penerbitan dan pencabutan surat izin perekrutan Pekerja Migran Indonesia;
4. penyelenggaraan pelayanan penempatan;
5. pengawasan pelaksanaan pelayanan jaminan sosial;
6. pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
7. pelaksanaan verifikasi dokumen Pekerja Migran Indonesia;
8. pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah pusat dengan pemerintah negara pemberi kerja Pekerja Migran Indonesia dan/atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan;
9. pengusulan pencabutan dan perpanjangan surat izin perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia kepada menteri yang menyelenggarakan urusan

pemerintahan dibidang ketenagakerjaan terhadap perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia;

10. pelaksanaan perlindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan;
11. pelaksanaan fasilitasi, rehabilitasi, dan reintegrasi purna Pekerja Migran Indonesia;
12. pelaksanaan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
13. koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BP2MI;
14. pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BP2MI; dan
15. pengawasan internal atas pelaksanaan tugas BP2MI.
16. Menyusun dan menetapkan peraturan perundang undangan mengenai
 - a) standar perjanjian kerja, penandatanganan, dan verifikasi;
 - b) biaya penempatan Pekerja Migran Indonesia;
 - c) proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja.

Struktur organisasi BP2MI terdiri atas:

- a. Kepala;
- b. Sekretariat Utama;
- c. Deputi Bidang Penempatan dan Perlindungan Kawasan Asia dan Afrika;
- d. Deputi Bidang Penempatan dan Perlindungan Kawasan Amerika dan Pasifik; dan

- e. Deputi Bidang Penempatan dan Perlindungan Kawasan Eropa dan Timur Tengah.

B. Layanan Terpadu Satu Atap

Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) merupakan salah satu program perbaikan tata kelola penempatan dan perlindungan TKI dalam upaya pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah pusat dan pemerintah daerah maupun pemkab memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada pekerja migran secara cepat, murah, mudah, transparan, pasti dan terukur sesuai dengan kewenangan SKPD masing-masing. LTSA mulai diamanatkan dalam sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

LTSA merupakan amanat UU No. 18 Tahun 2017 yang menjadi bagian pelayanan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia yang dilakukan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah secara terkoordinasi dan terintegrasi. Dalam rangka tersebut, pemerintah daerah membentuk layanan terpadu satu atap. LTSA bertujuan:

- a. mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pelayanan penempatan dan Perlindungan pekerja migran Indonesia;
- b. memberikan efisiensi dan transparansi dalam pengurusan dokumen penempatan dan perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; dan
- c. mempercepat peningkatan kualitas pelayanan Pekerja Migran Indonesia.

C. Optimalisasi LTSA Di Daerah

Maraknya calo dalam keberangkatan TKI non prosedural mengakibatkan banyaknya masalah yang menyangkut TKI di negara tujuan, perekrut ilegal atau calo biasanya mengimingi sejumlah uang kepada masyarakat yang ingin bekerja di luar negeri. Kemudian tidak berproses resmi dan tidak mendaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Nusa Tenggara Barat. NTB merupakan daerah pengirim TKI luar negeri yang cukup besar dan sebagai kantong TKI dari tahun ke tahun. Animo tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri sangat banyak, begitu pula jumlah TKI yang sedang bekerja di luar negeri. Beberapa kabupaten/kota di NTB memiliki LTSP seperti di Kota Mataram, Kabupaten Lombok Tengah, Kabupaten Lombok Timur, & Kabupaten Sumbawa Barat. Walaupun sudah tersedianya LTSP di beberapa Kab/Kota tersebut masih ada terdapat kendala, seperti di LTSP Lombok Tengah belum adanya fasilitas medical check up, di LTSP Lombok Timur belum bisanya cetak dan pengambilan paspor sehingga pengambilan harus di kantor imigrasi Lombok Timur dan untuk LTSP Pulau Sumbawa mayoritas CPMI dari Sumbawa adalah CPMI Informal Namun, Belum ada BLK untuk CPMI Informal. Sehingga kebanyakan CPMI Informal dilatih di pulau Jawa.

Agar mampu meningkatkan Layanan Terpadu satu atap (LTSA) di daerahnya dalam upaya perbaikan tata kelola Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada masyarakat. Optimalisasi pelayanan LTSA diyakini akan memberikan dampak positif bagi seluruh masyarakat pencari kerja di daerah. Kehadiran LTSA juga merupakan bentuk kehadiran pemerintah dalam rangka melindungi TKI yang akan bekerja di luar negeri karena LTSA melayani urusan TKI secara terpadu dengan melibatkan

sejumlah lembaga dan Kementerian seperti Kemnaker, Dinas Kesehatan, Dukcapil (pengurusan izin berkaitan dengan KTP), Ditjen Imigrasi, Kepolisian, BNP3TKI, Pemda, SKPD, dan beberapa lembaga terkait lainnya

Pembentukan LTSA bertujuan untuk memberikan kepastian dan kemudahan dalam pelayanan ketenagakerjaan khususnya pelayanan penempatan TKI di luar negeri. LTSA juga dalam rangka pembenahan tata kelola pelayanan penempatan dan perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri, kehadiran negara mutlak dibutuhkan guna menjamin perlindungan terhadap TKI dalam keseluruhan proses bekerja di luar negeri, melalui upaya-upaya yang terstruktur dan terkoordinasi antara kementerian/lembaga terkait baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Sinergitas ini sangatlah penting guna menghapus ego sektoral dalam hal pemberian pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Proses pelayanan harus terukur dan dituangkan dalam standar pelayanan minimal yang mudah, murah, cepat, aman, namun tidak bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku. Dalam melakukan pelayanan, petugas pelayanan LTSA juga diminta melakukan sosialisasi tentang budaya-budaya negara tujuan dan jika ada permasalahan melapor kepada perwakilan RI di negara penempatan. Setelah purna bekerja di luar negeri, apabila tidak kembali bekerja ke luar negeri, pemerintah memfasilitasi memberikan pelayanan dan mengedukasi terhadap TKI purna melalui program pemberdayaan masyarakat melalui entrepreneurship maupun kegiatan lainnya.

Meski bekerja di luar negeri, memberikan manfaat bukan hanya bagi TKI dan keluarganya, tapi juga bagi masyarakat sekitar dan Pemerintah. Namun demikian, bekerja di luar

negeri bukanlah tanpa resiko. Hingga saat ini, banyak TKI yang mengalami permasalahan, khususnya terkait dengan pemenuhan hak-hak TKI, baik pada pra-penempatan, masa penempatan dan purna penempatan.

Pembentukan LTSA merupakan mandat dari UU No.18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Dengan adanya Undang-Undang tersebut diharapkan dapat *merebranding* TKI Indonesia dalam pandangan masyarakat umum, sebagai Pekerja Migran yang legal dan sesuai prosedural. Harapan dibentuknya LTSA, calon TKI Indonesia lebih mudah untuk melakukan proses administrasi sesuai dengan prosedur. Namun akan menjadi tanggung jawab baru bagi pemerintah, untuk membuat layanan berbasis IT yang mudah dimengerti dan digunakan oleh calon TKI Indonesia.

Peran Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) terus dioptimalkan untuk memberikan layanan kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI) di daerah. Peran utama kita harus optimalkan LTSA, embrio LTSA ada di Nusa Tenggara Barat (NTB) yang terdiri dari beberapa instansi terkait. Sejak 2014 hingga Agustus 2018, BNP2TKI sudah meresmikan sebanyak 20 LTSA diantaranya di Mataram, Surabaya, Nunukan, Yogyakarta, Gianyar, Indramayu, Sambas, Lombok Tengah, Cirebon, Sumbawa, Cilacap, Sukabumi, Entikong, Lombok Timur, Pati, Karawang, Subang, Tulungagung, Brebes, dan Kendal.

Saat ini yang sudah ada gedung LTSA yaitu Tanjung Pinang, Batam, Kupang, Sumba Barat, Lombok Barat, Bima dan Bandung. Di dalam LTSA terdiri dari berbagai Instansi yaitu Disdukcapil, Disnaker, Dinkes dan RSUD, Imigrasi, Kepolisian, BPJS Ketenagakerjaan, BP3TKI dan Perbankan. Masing-masing instansi tersebut memberikan tugas pelayanan sesuai fungsi layanan di LTSA.

LTSA sangat membantu dalam memberikan pelayanan yang mudah, kendati demikian ada beberapa LTSA yang belum optimal dengan sarana dan prasarananya. LTSA tidak hanya inisiasi dari BNP2TKI tapi merupakan amanat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Dalam LTSA terdapat unsur daerah yang ikut terlibat untuk memberikan pelayanan kepada calon PMI ataupun PMI. Sehingga PMI yang ingin bekerja ke Luar Negeri sesuai prosedur dan berdokumen. Terkait penempatan PMI non prosedural, PMI yang tidak resmi dan tidak terdata tidak mempunyai kesempatan kompensasi asuransi dan ini memprihatikan. Sedangkan PMI yang melalui proses resmi tentunya akan mendapatkan kompensasi asuransi. Kondisi saat ini tidak semua masyarakat peduli terhadap proses penempatan yang resmi sehingga penempatan non prosedural masih kerap terjadi. Dengan demikian, pembentukan LTSA penting guna memberikan kepastian dan kemudahan dalam pelayanan ketenagakerjaan khususnya pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia. Karena itu sinergitas sangatlah penting guna menghapus ego sektoral dalam hal pemberian pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan pelayanan.

B A B V I I I

ARAH PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

A. Relevansi Perubahan UU No. 39 Tahun 2004

Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri merupakan pelaksanaan dari Pasal 34 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan. Sebagai Undang-undang organik, maka seharusnya UU No. 39 Tahun 2004 mencerminkan atau selaras dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai Undang-undang pokoknya. Namun demikian jika dikaji secara mendalam terdapat beberapa pertentangan atau inkonsistensi antara Undang-undang tersebut, demikian halnya dengan beberapa peraturan perundangan lainnya.

1. Persoalan Substansi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004

a) Asas yang dijadikan landasan filsafati

Dalam Pasal 2 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 menyebutkan bahwa "penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak,

demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia.

Terhadap asas tersebut, terdapat asas yang kurang relevan dimunculkan seperti asas demokrasi, persamaan hak dan anti diskriminasi. Makna demokrasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997 : 220) adalah 1. bentuk atau sistem pemerintahan yang segenap rakyat turut serta memerintah dengan perantaraan wakilnya, pemerintahan rakyat, 2. gagasan atau pandangan hidup yang mengutamakan persamaan hak dan kewajiban serta perlakuan yang sama bagi semua warganegara. Dari pengertian ini nampak bahwa demokrasi berarti pula persamaan hak.

Anti diskriminasi (*nondiscrimination*), terdiri dari kata anti yang berarti melawan, menentang, memusuhi (KBBI, 2008 : 49). Dan diskriminasi berarti pembedaan perlakuan terhadap sesama warga negara (berdasarkan warna kulit, golongan, suku, ekonomi, agama dan sebagainya) (Ibid, 237). Anti diskriminasi dapat diartikan menentang segala bentuk perbedaan perlakuan dan kesempatan terhadap TKI baik di dalam maupun pada saat bekerja di luar negeri atas dasar jenis kelamin, warna kulit, golongan, suku, ekonomi, agama, kewarganegaraan dan sebagainya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa anti diskriminasi merupakan wujud penyimpangan dari asas persamaan hak. Atas dasar itu, maka asas demokrasi, anti diskriminasi dapat digabung dengan asas persamaan hak dan memasukkan asas kemanusiaan dan tanggung jawab negara sebagai penggantinya.

Asas kemanusiaan penting dimasukkan sebagai landasan filsafati penempatan dan perlindungan TKI karena TKI adalah manusia yang memiliki harkat dan martabat, Pengingkaran terhadap hal tersebut berarti mengingkari harkat dan martabat kemanusiaan karena dalam pengertian harkat dan

martabat itu terdapat unsur yang sama yakni derajat. Bila derajat dihubungkan dengan kehidupan manusia, maka menunjuk pada suatu kedudukan (status) seseorang yang harus dihargai dan dihormati.

Demikian halnya dengan asas tanggung jawab negara (*state responsibility*) hal ini sesuai dengan amanat Pasal 28I ayat 4 UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa "Tanggung jawab negara untuk perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan HAM". Norma hukum dalam suatu peraturan perundang-undangan menjabarkan asas hukum dalam undang-undang tersebut karena asas hukum merupakan pikiran dasar yang bersifat umum dan menjadi fundamen dari sistem hukum. Asas hukum mempunyai hubungan yang erat dengan peraturan hukum karena untuk memahami suatu peraturan hukum dibutuhkan pemahaman terhadap asas-asas hukum. Oleh karena itu asas hukum memberikan makna dan karakter kepada suatu peraturan hukum. Berdasarkan teori tentang asas hukum tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa pengaturan tentang tanggung jawab negara untuk melindungi TKI dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tidak memiliki landasan normatif yang kuat karena tidak ada asas hukum yang mendasarinya dalam undang-undang tersebut. Asas tanggung jawab negara dalam konteks ini menjadi penting karena kewajiban negara / pemerintah untuk melindungi warga negara dimanapun berada termasuk yang bekerja di luar negeri. Tanggung jawab negara itu untuk menjamin hak-hak warga negara atas kehidupan yang layak sebagai manusia, hal ini sesuai pendapat Toshiro Fuke (1999 : 1) "*The state now assuming the general mandate to secure for citizen their individual right to a life worthy of a human being*".

b) Hak Calon TKI Atas Informasi Pasar Kerja Luar Negeri yang Diberikan oleh Pemerintah Bersama PPTKIS

Hak atas informasi merupakan salah satu hak calon TKI. Sosialisasi informasi kepada calon TKI berdasarkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 disampaikan oleh PPTKIS (Pasal 34 ayat 3). Penyampaian informasi kepada CTKI oleh PPTKIS menjadi kurang tepat dapat mengakibatkan konflik kepentingan (*conflic of interest*) yakni informasi yang disampaikan kepada CTKI hanya informasi yang menguntungkan atau yang menyebabkan CTKI tertarik menjadi TKI, tidak dijelaskan informasi yang selengkapnyanya termasuk resiko yang mungkin dihadapi di negara tujuan, dengan kata lain informasi yang diberikan menjadi tidak berimbang. Lebih-lebih secara empirik kewajiban ini dibebankan kepada calo TKI yang berfungsi sebagai perpanjangan tangan atau petugas lapangan (PL) dari PPTKIS. Karena itu hak atas informasi ini semestinya menjadi tanggung jawab pemerintah daerah setempat, hal ini sejalan dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik maupun Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

c) Kewajiban PPTKIS dan Pemerintah Untuk Memberikan Informasi Mengenai Keberadaan TKI di Luar Negeri kepada Keluarganya

Salah satu kewajiban penting dan belum terkaper dalam UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri adalah kewajiban dari PPTKIS dan Pemerintah untuk memberikan informasi kepada keluarga TKI di tanah air mengenai keberadaan TKI tersebut di luar negeri. Cukup banyak kasus yang terjadi keluarga TKI di tanah air kehilangan kontak/komunikasi dengan TKI setelah

bekerja di luar negeri baik yang berlangsung dalam beberapa bulan atau tahun bahkan sejak keberangkatannya tidak diketahui keberadaannya karena yang bersangkutan tidak pernah memberikan informasi.

Kewajiban ini dibebankan kepada PPTKIS dan Pemerintah karena PPTKIS yang menempatkan TKI kepada majikan/pengguna di luar negeri sehingga PPTKIS tahu persis alamat majikan/pengguna tersebut. Lebih-lebih PPTKIS memiliki Perwakilan Luar Negeri (Perwalu) yang dapat memantau perkembangan TKI yang bersangkutan termasuk setiap permasalahan yang dihadapi. Sedangkan Pemerintah turut serta dilibatkan sebagai wujud perlindungan terhadap warga negaranya yang bekerja di luar negeri melalui Perwakilan Republik Indonesia pada negara penempatan.

d) Kewenangan Pemerintah Daerah Untuk Mengatur dan Membentuk Bursa Kerja

Dalam Pasal 36 UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri disebutkan bahwa “Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri harus terdaftar pada instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan”. Ketentuan ini dalam pelaksanaannya tidak efektif karena CTKI yang kebanyakan berasal dari desa merasa kesulitan menjangkau kantor Dinas Tenaga Kerja yang berada di ibu kota Kabupaten. Kondisi ini dimanfaatkan oleh calo TKI untuk menawarkan jasa memberikan informasi lowongan kerja yang tersedia di luar negeri, mendaftarkan dan mengurus dokumen yang diperlukan untuk bekerja ke luar negeri.

Karena itulah dalam revisi UU No. 39 tahun 2004 ketentuan ini sebaiknya diserahkan kepada Pemerintah Daerah setempat untuk mengaturnya, sehingga daerah

memiliki keleluasan untuk mengaturnya melalui regulasi di tingkat daerah untuk membentuk bursa kerja yang efektif apakah di tingkat kecamatan atau desa yang lebih dekat dan lebih mudah dijangkau oleh CTKI. Bursa kerja yang ada tidak hanya sebagai pendaftaran CTKI, tetapi juga pusat informasi sekaligus semua formulir dokumen yang diperlukan oleh CTKI dapat diperoleh di bursa tersebut seperti formulir ijin orang tua/wali/suami/isteri, kartu pencari kerja (AK1), surat keterangan lahir, kartu penduduk, Kartu Keluarga (KK) dan sejenisnya.

e) Pelatihan Kerja Dilakukan di Daerah oleh Lembaga Pelatihan Kerja yang Terakreditasi dan di Diakui di Negara Penempatan

Pelatihan kerja merupakan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, sikap, etos kerja untuk tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan kualifikasi jabatan atau pekerjaan tertentu. Mengingat pentingnya pelatihan kerja ini bagi calon TKI, seyogyanya pelatihan kerja ini dilaksanakan secara baik. Dalam Pasal 8 UU No. 39 tahun 2004 yang mengatur hak CTKI, hak atas pelatihan ini tidak masuk sebagai salah satu hak CTKI padahal untuk dapat bekerja dengan baik seseorang harus memiliki keterampilan/keahlian berdasarkan kompetensi yang telah ditetapkan.

Untuk melaksanakan pelatihan kerja secara baik kepada calon TKI, pemerintah harus terlibat di dalamnya agar dapat terjalin mekanisme kontrol, sehingga pelatihan tersebut betul-betul dapat berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Jika hanya diserahkan kepada PPTKIS seperti yang selama ini terjadi, pelatihan kerja ini tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya, CTKI hanya singgah beberapa hari saja (belum memiliki keterampilan dan tidak menguasai

bahasa negara tujuan) sudah diberangkat ke negara tujuan, hal inilah yang sering memicu berbagai persoalan menimpa TKI setelah bekerja pada majikan di luar negeri.

Selain pemerintah terlibat dalam memberikan pelatihan kerja, juga pelatihan kerja harus dilakukan oleh lembaga pelatihan (baik milik swasta maupun pemerintah) yang telah diakreditasi oleh institusi yang berwenang untuk itu serta lembaga tersebut diakui oleh negara penempatan, sehingga pelatihan yang dihasilkan benar-benar berdaya guna dan berhasil guna. Karena itulah pelatihan kerja harus dilakukan sesuai dengan standar internasional baik jangka waktu pelaksanaan, silabus dan lain-lainnya. Untuk menunjang hal tersebut BLK yang ada di daerah harus segera diakreditasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi agar dapat berfungsi sebagai Balai Pelatihan Kerja (BLK) yang dapat dipergunakan untuk pelatihan calon TKI.

f) Perwakilan Cabang PPTKIS di Kabupaten/Kota Rekrut dan Kewenangan Untuk Menjatuhkan Sanksi Administratif

Ketentuan yang seharusnya dirumuskan dalam bentuk “keharusan” namun dirumuskan dalam bentuk “kebolehan”. Hal ini ditemukan dalam Pasal 21 ayat (1) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 menetapkan bahwa “PPTKIS dapat membentuk Kantor Cabang di daerah di luar wilayah domisili kantor pusatnya“. Dilihat dari fungsi dan perannya, Kantor Cabang PPTKIS di daerah kabupaten/kota rekrut menduduki posisi yang strategis dalam proses rekrutmen dan seleksi calon TKI yang akan bekerja di luar negeri. Dengan demikian rumusan “kebolehan” dalam pasal ini seharusnya dalam bentuk “keharusan atau kewajiban”, agar seleksi TKI dari daerah rekrut benar-benar dapat dilakukan secara tepat, serta dapat mencegah merajalelanya peran calo

TKI dan menghindari terjadinya *human exploitation/human trafficking*.

Dengan adanya kewajiban ini, maka daerah (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi) memiliki kewenangan dalam menerbitkan ijin kantor cabang dengan persyaratan-persyaratan tertentu serta dapat memantau pelaksanaan dari ijin tersebut. Karenanya daerah dalam hal ini kabupaten/kota juga semestinya diberikan kewenangan menjatuhkan sanksi administratif sebagai implikasi dari kewenangan yang diberikan. Sanksi tersebut mulai dari teguran, denda, bahkan pencabutan ijin, jika PPTKIS yang diberikan ijin kantor cabang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan.

g) Umur Minimal Calon TKI

Pasal 35 huruf a UU No. 39 Tahun 2004 menyebutkan bahwa “perekrutan calon TKI oleh PPTKIS wajib dilakukan terhadap calon TKI yang memenuhi persyaratan berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun”.

Ketentuan yang mensyaratkan calon TKI harus berumur sekurang-kurangnya 21 tahun bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna persorangan merupakan ketentuan yang kotraproduktif bagi calon TKI itu sendiri karena usia potensial/produktif CTKI pada usia 18 tahun ke atas. Disamping itu pula, penentuan usia minimum 21 tahun tidak didasari oleh konsep yang matang baik dari segi ilmu psikologi maupun dari konsep ilmu hukum.

Berbagai peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia menentukan bahwa usia anak-anak adalah usia di bawah 18 tahun. *Argumentum a contrario* nya adalah bahwa

usia dewasa adalah usia yang bukan usia anak-anak, yakni usia 18 tahun ke atas. Dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa “anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun” (vide : pasal 1 angka 26).

Oleh karena itu, penentuan usia 21 dalam tahun dalam Pasal 37 UU 39 tahun 2004 tersebut bertentangan dengan UU No. 13 tahun 2003 sebagai UU Pokok di bidang Ketenagakerjaan, padahal UU 39 tahun 2004 adalah UU pelaksanaan lebih lanjut dari norma yang ada dalam UU 13 tahun 2003. Dalam Pasal 34 UU 13 tahun 2003 menyatakan bahwa “Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang”. Amanat pasal 34 UU 13 tahun 2003 tersebut diwujudkan dengan lahirnya UU 39 tahun 2004 sehingga menjadi tidak logis jika ada ketentuan yang ada dalam UU 39 tahun 2004 itu bertentangan dengan UU 13 tahun 2003.

Dalam pada itu, jika secara sistematis dilakukan pemahaman yang secara komprehensif dalam UU 39 Tahun 2004, bahwa terdapat ketentuan yang mengharuskan adanya sertifikat kompetensi terhadap calon TKI. sertifikat kompetensi ini sudah menunjukkan kemampuan dan kesiapan dari calon TKI sehingga tidak harus menunggu usia minimal 21 tahun.

Demikian juga secara sosiologis, bahwa terdapatnya banyak potensi calon TKI yang berumur 18 tahun ke atas tapi kurang 21 tahun untuk berkehendak untuk memperoleh kehidupan dan penghasilan yang layak dengan bekerja sebagai TKI di luar negeri dan kehendak tersebut harus dilindungi dan dijamin baik dalam konstiusi maupun dalam UU 13 tahun 2003. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa” Tiap-

tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa ”setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pasal 28I ayat (4) menyatakan bahwa ”perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah”. Sebelum perubahan kedua UUD 1945, pemerintah telah menetapkan Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM, Pasal 38 ayat (2) menyebutkan bahwa ”setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Dalam Pasal 31 UU 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”.

Berdasarkan landasan di atas, maka dapat dikemukakan bahwa bagi calon TKI yang telah berusia 18 tahun akan tetapi belum berusia 21 tahun dihalangi untuk bekerja sebagai TKI di luar negeri. Maka hal ini merupakan bentuk peniadaan hak dasar para pekerja tersebut. Selain itu bertentangan dengan perundang-undangan yang ada seperti UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menetapkan batas umur dewasa 18 (delapan belas tahun) ke atas (Pasal 1 angka 26) dan UU No. 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak yang secara tegas menyatakan batas usia anak berumur di bawah 18 tahun.

h) Sarana Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi di Daerah Kabupaten/Kota Asal Calon TKI yang Terakreditasi Pemerintah dan Diakui oleh Negara Tujuan Penempatan

Pemeriksaan kesehatan bagi calon TKI sangat penting artinya untuk mengetahui derajat kesehatan dan kondisi psikologis dan kepribadiannya dengan pekerjaan yang akan dilakukan di luar negeri. Dalam Pasal 49 UU No. 39 tahun 2004 hanya menyebutkan bahwa “ Setiap calon TKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan ditunjuk oleh Pemerintah”. Dalam kenyataannya sarana kesehatan dan psikologi yang ditunjuk oleh Pemerintah umumnya sudah terakreditasi di Depkes RI, namun kantor cabangnya di daerah lebih banyak terpusat di ibu kota propinsi, sehingga calon TKI kesulitan mengakses sarana tersebut dari kabupatennya.

Khusus untuk calon TKI yang akan bekerja di Arab Saudi sebagai penata laksana rumah tangga, pemeriksaan kesehatan & psikologinya secara lengkap dilakukan di Jakarta, hal ini sangat tidak efisien mengingat calon TKI harus mengeluarkan biaya yang tidak sedikit untuk keperluan transportasi pemeriksaan dari daerah asal yang belum tentu hasilnya menyatakan layak untuk dapat bekerja di luar negeri. Jika hasilnya menyatakan tidak layak, dapat dibayangkan kekecewaan calon TKI yang tidak hanya telah mengeluarkan biaya juga telah pamitan dengan keluarganya. Keadaan ini dimanfaatkan oleh calo untuk menawarkan penempatan TKI secara ilegal di luar negeri.

Di samping itu sarana kesehatan & psikologi yang telah ditetapkan oleh Pemerintah belum diakui/diakreditasi di negara penempatan sehingga sering kali terjadi calon TKI yang sudah dinyatakan sehat dari hasil pemeriksaan

sarana kesehatan di Indonesia, dinyatakan tidak sehat setelah dilakukan pemeriksaan di sarana kesehatan di negara tujuan penempatan. Untuk menyelesaikan persoalan ini ke depan, maka persyaratan untuk mendapatkan ijin pendirian sarana kesehatan bagi calon TKI harus juga mendapatkan pengakuan/akreditasi dari negara penempatan.

i) Kewajiban PPTKIS untuk Menyiapkan dan Menjamin Naskah Perjanjian Kerja Telah Ditandatangani oleh Majikan/Pengguna dan Disahkan oleh Perwakilan RI di Negara Penempatan

Dalam UU No. 39 tahun 2004 Pasal 55 menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja ditandatangani dihadapan pejabat instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tersebut disiapkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta”. Keabsahan perjanjian kerja terletak pada disepakatinya dan ditandatanganinya perjanjian kerja oleh buruh/pekerja dengan majikan meskipun tidak dihadapan pejabat instansi tertentu. Selain itu ketentuan di atas secara tidak tegas mewajibkan pelaksana penempatan TKI swasta untuk menyiapkan perjanjian kerja yang akan ditandatangani oleh calon TKI sebelum keberangkatan ke negara tujuan.

Akibat pengaturan norma yang kabur tersebut dalam kenyataannya khususnya untuk calon TKI yang bekerja pada perorangan sebagai penata laksana rumah tangga perjanjian kerjanya tidak ditandatangani oleh majikan, tetapi mitra usaha/agency sehingga majikan mengingkari perjanjian kerja yang bersangkutan. Karena itu dalam revisi UU No. 39 tahun 2004 harus secara tegas mengatur mengenai kewajiban PPTKIS untuk menyiapkan dan menjamin naskah perjanjian kerja telah ditandatangani sebelumnya oleh calon pengguna/majikan dan harus disahkan oleh Perwakilan RI di negara

tujuan, selanjutnya dibawa ke Indonesia untuk dipelajari isinya dan jika disetujui ditandatangani oleh calon TKI.

j) Dana Pembinaan Penempatan dan Perlindungan TKI Masuk ke Kas Daerah

Setiap TKI yang bekerja dibebani kewajiban untuk membayar dana pembinaan dan perlindungan TKI sebesar US\$ 15 yang dibayarkan oleh PPTKIS dan disetorkan ke kas negara sebagai penerimaan negara bukan pajak (PNBP) di lingkungan Depnakertrans sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 92 tahun 2000.

TKI yang bekerja di luar negeri telah memberikan kontribusi yang cukup besar bagi negara khususnya dalam membantu memecahkan masalah ketenagakerjaan dalam negeri dan penghasil devisa bagi negara, karena itu pembayaran uang dana perlindungan sebesar US\$ 15 dapat ditinjau kembali walaupun masih dipungut dibagi secara berimbang (50% untuk pusat dan 50% untuk daerah). Pentingnya perimbangan ini dari perspektif daerah untuk keperluan pembiayaan TKI khususnya ditingkat pra penempatan dan untuk membantu dalam menangani TKI bermasalah pada saat bekerja di luar negeri karena secara defacto daerah-daerah pengirim TKI khususnya di luar Jawa kebanyakan merupakan daerah “miskin” dari sisi Penghasilan Asli Daerah (PAD) seperti NTB, NTT dan daerah lainnya.

k) Jaminan Sosial/Asuransi TKI Luar Negeri dengan Melibatkan Perusahaan di Daerah

Pasal 68 ayat (1) UU No. 39 tahun 2004 menyebutkan bahwa “Peleksana Penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang diberangkan ke luar negeri dalam program asuransi”. Selanjutnya pada ayat (2) disebutkan jenis program asuransi yang wajib diikuti diatur dengan

Peraturan Menteri. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 20 Tahun 2007 tentang Asuransi TKI disebutkan program asuransi TKI meliputi pra penempatan, masa penempatan, dan sesudah penempatan. Kewajiban terhadap asuransi TKI pada saat penempatan telah dilakukan oleh pengguna di luar negeri, bahkan premi asuransinya jauh lebih besar dari asuransi di dalam negeri, untuk menghindari dobel asuransi yang dapat mengakibatkan pengguna tidak mau memberikan asuransi kepada TKI karena sudah mengetahui ada asuransi di dalam negeri, maka sebaiknya asuransi pada saat penempatan ditiadakan. Sedangkan pada tahap pra dan purna penempatan harus tetap dipertahankan untuk menanggulangi resiko yang dihadapi oleh CTKI/TKI pada saat persiapan, pemberangkatan dan kepulangannya ke kampung halaman.

Dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 H ayat (3) dijelaskan bahwa “setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Selain itu mengacu pada putusan Mahkamah Konstitusi dalam uji materi terhadap UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, maka pengelolaan jaminan sosial ke depan untuk TKI dapat dikelola secara tersendiri sehingga dapat memberikan manfaat dan nilai tambah bagi TKI dan keluarganya.

1) Kelembagaan Penempatan dan Perlindungan TKI di Daerah Secara Terpadu

Pembentukan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) berfungsi sebagai pelaksana kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI secara terkoordinasi dan terpadu. Ketentuan lebih lanjut mengenai BNP2TKI ini diatur dalam Peraturan Presiden No.

81 Tahun 2006. Dalam Pasal 2 Perpres ini disebutkan bahwa BNP2TKI beranggotakan wakil-wakil instansi pemerintah terkait yang meliputi unsur ketenagakerjaan, keimigrasian, hubungan luar negeri, administrasi kependudukan, kesehatan, kepolisian, dan bidang lain yang dianggap perlu. Sedangkan untuk membantu kelancaran pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di daerah dibentuk Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) di Ibukota Propinsi dan/atau tempat pemberangkatan TKI yang dianggap perlu (Pasal 23). BP3TKI mempunyai tugas memberikan kemudahan pelayanan pemerosesan seluruh dokumen penempatan dan perlindungan dan penyelesaian masalah TKI secara terkoordinasi dan terintegrasi.

Dari ketentuan di atas jelaslah bahwa tujuan dibentuknya BNP2TKI di tingkat pusat maupun BP3TKI di daerah adalah dalam rangka memberikan kemudahan pelayanan pemerosesan seluruh dokumen penempatan dan perlindungan TKI hanya saja kalau BNP2TKI keanggotaannya terdiri dari berbagai institusi di tingkat pusat yang berkaitan dengan penempatan dan perlindungan TKI, sedangkan di daerah (BP3TKI) hanya dilaksanakan oleh pegawai BP3TKI saja. Dengan kondisi seperti itu, maka BP3TKI tidak mungkin dapat melaksanakan tugas untuk membantu pemerosesan dokumen penempatan dan perlindungan TKI secara terkoordinasi dan terpadu. Itulah sebabnya di daerah seperti Nusa Tenggara Barat membuat kebijakan Layanan Terpadu Satu Pintu (LTSP) Penempatan dan Perlindungan TKI. Namun demikian lembaga ini belum memiliki legitimasi yang kuat demikian juga halnya dengan status dan bentuk kelembagaan serta anggarannya.

Untuk itu dalam revisi UU No. 39 tahun 2004 perlu kejelasan lembaga penempatan dan perlindungan TKI di daerah seperti BP3TKI yang ada sekarang ini namun

keanggotaannya dipertegas melibatkan berbagai instansi yang terkait dengan penempatan dan perlindungan TKI. Lembaga ini selain memberikan kemudahan dalam pengurusan dokumen TKI juga melaksanakan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) juga sekaligus melaksanakan pelatihan kerja. Dengan demikian kelengkapan dokumen CTKI dapat diurus oleh CTKI yang bersangkutan. Hal ini penting untuk mendidik kemandirian CTKI dan agar validitas dari identitas yang diberikan atau tercantum dalam dokumen tersebut kebenarannya terjamin, berbeda dengan kalau diurus orang lain kemungkinan untuk dimanipulasi sangat terbuka, selain untuk lebih menghemat biaya yang harus dikeluarkan untuk pengurusan dokumen tersebut.

m) Kewajiban Pemerintah untuk Melakukan Pemberdayaan TKI setelah Penempatan

TKI purna penempatan perlu mendapatkan pengaturan dalam revisi UU No. 39 tahun 2004 sehingga pengalaman maupun uang yang diperoleh selama menjadi TKI dapat dimanfaatkan untuk hal-hal yang produktif dan agar tidak menjadi TKI seumur hidup. Untuk itu pemerintah daerah berkewajiban untuk melakukan pembinaan agar mantan TKI mampu menjadi “pelopor” dalam berwirausaha di daerah asal sehingga dapat menampung tenaga kerja.

Pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Perdagangan dan dinas lain yang terkait memberikan pelatihan kerja sesuai dengan jenis usaha yang layak dikembangkan di daerah yang bersangkutan dan selanjutnya melakukan pendampingan. Perbankan di daerah memberikan bantuan modal usaha kepada mantan TKI sehingga mendapatkan modal untuk berusaha.

B. Persoalan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan Ketentuan Teknisnya

UU Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mencabut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 serta mengamankan pembentukan beberapa peraturan turunan, yakni 12 Peraturan Pemerintah (PP), 2 Peraturan Presiden (Perpres), 11 Peraturan Menteri (Permen) dan 3 Peraturan Kepala Badan. Hingga awal 2020, baru enam peraturan pelaksana yang diundangkan yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia; Permenaker Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia; Permenaker Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin P3MI; Permenaker Nomor 17 Tahun 2019 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, Perpres Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dan PP Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Dinyatakan dalam penjelasan, perlindungan CPMI dan PMI bertujuan untuk Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan pekerjamigran Indonesia dan Menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial pekerja migran dan keluarganya. Dilihat dari definisi dan tujuannya, UU ini setidaknya memiliki semangat dalam menggeser paradigma lama yang lebih kental aspek bisnis penempatan dari pada aspek perlindungan terhadap PMI, hal ini bisa dibuktikan dengan menempatkan mekanisme perlindungan dalam batang tubuh UU, yang mana dalam UU 39/2004 (UU PPTKILN) perlindungan dituangkan dalam pasal terpisah yakni ada 8 pasal perlindungan namun dalam UU 18/2017 (UU PPMI) setiap pasal mengandung makna perlindungan. Tidak lagi

berorientasi pada peningkatan produktivitas dan daya saing melalui optimalisasi pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja melainkansudah mengedepankan penghormatan terhadap hak-hak PMI sebagai manusia dan warga negara.

Selain itu, subjek perlindungan tidak lagi terbatas pada CPMI/PMI seperti dalam UU No. 39 Tahun 2004, namun juga sudah memuat jaminan perlindungan terhadap hak keluarga sebagaimana yang dimandatkan dalam Konvensi PBB 1990 tentang Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya. Ketentuan dan kerangka formal serta substansi dari peraturan perundang-undangan sangat penting menjadi ulasan kritis, perhatian publik dan pemahaman multi pihak. Hal tersebut dilakukan dengan harapan agar peraturan perundang-undangan lebih efektif ditegakkan dan dapat pula disempurnakan.

Pada 2 Juli 2019, Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia menerbitkan Peraturan Menteri (Permen) Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Peraturan Menteri ini merupakan peraturan pelaksana dari ketentuan Pasal 60, 61 ayat (3) dan Pasal 63 ayat (4) dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Berdasar pembacaan kritis terhadap Peraturan Menteri tersebut dari sudut tata cara penyusunan perundangan/peraturan, kewajiban tentang pelibatan masyarakat dalam penyusunan peraturan perundangan dan substansi perlindungan hak-hak pekerja migran, ditemukan titik-titik kelemahan yang membuat Peraturan Menteri ini tidak layak menjadi regulasi yang mengatur tata kelola penempatan pekerja migran.

Migrant CARE bersama dengan Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) dan Jaringan Buruh Migran (JBM)

menemukan fakta-fakta yang memperlihatkan bahwa Peraturan Menteri ini mengandung *Cacat Formil* dan *Cacat Materil*. *Cacat Formil* terletak pada proses penerbitan Peraturan Menteri ini yang mendahului Peraturan Pemerintah yang seharusnya menjadi acuan. Hal ini diperkuat dengan proses pembahasan yang dilakukan tanpa melalui konsultasi publik dengan masyarakat. Sedangkan *Cacat Materil* terletak pada substansi Peraturan Menteri yang banyak bertentangan dengan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menjadi landasannya.²⁹

Ditemukan juga beberapa konten dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 yang bertentangan dengan roh dan semangat perlindungan hak-hak pekerja migran sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Konten-konten tersebut antara lain terdapat dalam:

1. Pasal 7 Permen 9/2019 mengatur adanya tahapan OPP (Orientasi Pra Penempatan), yaitu pengganti dari PAP (Pembekalan Akhir Pemberangkatan) yang merupakan pasal lama dalam UU No. 39/2004 yang sudah dihapuskan oleh UU No 18/2017. Dengan diaturnya kembali OPP, maka berpotensi membuka ruang dan peluang bisnis perusahaan penempatan pekerja migran sebagai pelaku utama.
2. Pasal 12 ayat (1) Permen 9/2019 mengatur pemeriksaan kesehatan dapat dilakukan oleh P3MI (Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia), sementara semangat Undang Undang membebaskan PMI untuk

²⁹Migrant Care, <http://www.migrantcare.net/2019/10/segera-batalkan-peraturan-menteri-ketenagakerjaan-no-9-tahun-2019/>, publikasi 10 Oktober 2018, diakses pada 23 Maret 2020.

menentukan pilihan pemeriksaan kesehatan. Pasal ini akan menjadi peluang bisnis perusahaan

3. Pasal 40 Permen 9/2019 menyebutkan keberadaan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) yang sudah dihapuskan oleh UU. Hal ini menunjukkan bahwa peraturan menteri ini disusun hanya merupakan reproduksi dan replikasi dari peraturan menteri sebelumnya yang bertentangan dengan semangat UU No. 18/2017.
4. Pasal 24 Permen 9/2019 tidak sinkron dan tidak selengkap butir-butir perlindungan pada saat bekerja sebagaimana Pasal 21 UU 18/2017, hanya mengatur laporan kedatangan dan kepulangan, verifikasi dan pembinaan. Terlihat bahwa ada substansi UU yang direduksi dan cenderung dikesampingkan.
5. Pasal 38 Permen 9/2019 mengatur bahwa Menteri Ketenagakerjaan dapat membentuk tim khusus dalam pengendalian dan peningkatan kualitas Pasal ini melampaui isi sebuah permen, yang semestinya diatur oleh PP atau Perpres.

Substansi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 yang bertentangan dengan Undang-Undang No. 18 tahun 2017 (UU PPMI) akan berdampak pada:

1. Menghidupkan kembali bisnis swasta yang telah dihilangkan oleh UU PPMI.
2. Biaya penempatan tetap akan mahal karena mandat Peraturan Menteri menghidupkan medical check up, pemeriksaan psikologi, OPP dan urus visa yang diserahkan untuk dikelola swasta.
3. Membuka peluang tumpang tindih peran antara pemerintah (baik pemerintah pusat, daerah dan desa) dan swasta.

4. Memperpanjang birokrasi penempatan yang telah disederhanakan dalam Undang-Undang melalui Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA).
5. Mengembalikan peran swasta dalam penempatan akan berpotensi mengakibatkan eksploitasi, pelanggaran HAM bagi pekerja migran, terutama perempuan

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka pemerintah perlu meninjau kembali ketentuan dalam Permenaker No.9 Tahun 2019, melakukan Audit menyeluruh pada seluruh kebijakan pemerintah yang terbit pasca diundangkan Undang-Undang No.18 Tahun 2017 serta mengaudit proses penempatan pekerja migran pasca penerbitan Undang-Undang No.18 Tahun 2017.

Selain peraturan tersebut, persoalan pekerja migran yang cukup rentan adalah pekerja migran pelaut atau awak kapal yang merupakan cakupan pekerja migran sebagaimana diatur dalam UU No. 18 Tahun 2017. Dari sisi hukum, perlindungan terhadap pelaut awak kapal dan pelaut perikanan yang bekerja atau dipekerjakan di luar negeri masih jauh dari harapan. Sejauh ini, mereka hanya dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI). UU tersebut belum memiliki peraturan turunan.

Keberadaan peraturan yang lebih detail terkait penempatan dan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia pelaut awak kapal dan pelaut perikanan sangat penting, untuk menjadi tolok ukur bagi mereka mulai dari proses perekrutan, ketika bekerja di atas kapal, hingga pasca melaut. Apabila mereka menemui adanya kondisi yang tidak sesuai dengan prosedur, mereka pun tahu jalur pengaduan dan pihak yang bisa memberikan solusi.

Sesuai dengan UU No. 39 Tahun 2004 yang kini telah diganti oleh UU No. 18 Tahun 2017 dan mengacu pada Pasal 19 ayat (6) PP No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan, Kementerian Ketenagakerjaan sebenarnya telah diberikan mandat untuk menerbitkan peraturan atau keputusan menteri terkait dengan tata cara penempatan tenaga kerja pelaut yang bekerja di kapal berbendera asing di luar negeri, baik di sektor kapal niaga maupun di sektor kapal penangkap ikan. Akan tetapi mandat-mandat tersebut tidak dilaksanakan oleh kementerian hingga saat ini. Seharusnya semua aturan turunan, termasuk yang mengatur lebih rinci tata laksana perlindungan awak kapal sudah disahkan pada November 2019, yaitu dua tahun sejak UU No. 18 Tahun 2017 ditetapkan. Maka dari itu, Pemerintah khususnya Kemenaker perlu secara masif mensosialisasikan UU No. 18 Tahun 2017 kepada masyarakat dan juga pemerintah desa.

C. Sinkronisasi Perlindungan Pekerja Migran dan SDGs

Pada 25 September 2015, kepala negara dan pemerintah dari 193 negara pada Sidang Umum PBB mengadopsi kesepakatan pembangunan global baru berjudul “Mengubah Dunia Kita: Agenda Pembangunan Berkelanjutan 2030”, yang mulai berlakupa pada 1 Januari 2016. Agenda 2030 *Sustainable Development Goals (SDGs)* atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) terdiri dari 6 komponen utama yaitu sebuah Deklarasi, 17 SDG, serangkaian 169 Target yang melekat pada setiap tujuan, serangkaian indikator yang melekat pada setiap target untuk mengukur kemajuan pelaksanaannya, cara pelaksanaan Agenda dan komponen Tinjauan dan Tindak Lanjut.

Adapun tujuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan terdapat pada Tujuan 8, yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan

kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Tujuan 8 berupaya untuk mendorong terciptanya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif yang juga diikuti dengan ketenagakerjaan yang produktif dan kerja layak bagi semua. Di satu sisi, tujuan ini juga memasukkan agenda pekerjaan layak ILO dan empat tujuan strategisnya yaitu hak, ketenagakerjaan, perlindungan sosial dan dialog sosial. Di sisi lain, tujuan ini juga menjadikan keterkaitan antara upaya mencapai pertumbuhan ekonomi dan pekerjaan layak untuk semua.³⁰

Pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan penting namun masih belum cukup untuk mengurangi kemiskinan. Itulah mengapa Tujuan ini menentukan pertumbuhan ekonomi seperti apa yang dibutuhkan. Pertumbuhan berkualitas dibutuhkan tidak hanya untuk membantu mengurangi kemiskinan namun melakukannya dengan menciptakan lapangan kerja yang menyeluruh dan pekerjaan yang layak bagi semua. Tujuan ini menekankan pada pola pertumbuhan yang berkelanjutan pada waktu yang lama; yang sifatnya inklusif dengan menangani ketimpangan struktural dan memastikan hasil pertumbuhan terbagirata sehingga pertumbuhan dirasakan oleh semua orang, tidak hanya oleh segelintir orang saja; akhirnya pola pertumbuhan yang berkelanjutan—dengan katalain, yang tidak membahayakan kesejahteraan generasi masa depan hanya demi tujuan jangka pendek, dan yang menggabungkan dimensi lingkungan, sosial dan ekonomi pembangunan. Pada akhirnya, Tujuan ini menolak pertumbuhan tanpa pekerjaan dan menyerukan pola pertumbuhan ekonomi yang padat karya dan menghasilkan

³⁰Tujuan Pembangunan Millenium; *Referensi Manual Serikat Pekerja pada Agenda untuk Pembangunan Berkelanjutan 2030*/ Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), Kantor Jakarta; ILO, 2018, hlm. 43

penciptaan lapangan kerja yang menyeluruh dan pekerjaan yang layak bagi semua.³¹

Untuk mencapai tujuan ini, pekerjaan yang layak harus menjadi inti dari kebijakan makro ekonomi banyak negara. Penciptaan pekerjaan yang layak tidak bisa dilihat sebagai efek samping dari pertumbuhan namun menjadi inti dari perancangan strategi pertumbuhan ekonomi. Dengan kata lain, penciptaan pekerjaan yang layak harus menjadi inti dari kebijakan makro ekonomi selain dari pertimbangan-pertimbangan kebijakan fiskal dan moneter

Pada tingkat global, kemajuan, capaian dan tantangan yang dihadapi tiap negara dalam pelaksanaan SDGs/TPB, dimonitor tiap tahun melalui *High Level Political Forum* (HLPF). Dalam HLPF negara secara sukarela menyampaikan perkembangan pelaksanaan Agenda 2030 TPB melalui *Voluntary National Review* (VNR). Indonesia menjadi salah satu negara yang berkomitmen menyampaikan VNR tahun ini.

Adopsi Agenda 2030 dan komitmen untuk melaksanakan TPB pada tahun 2015 menandai ambis baru bagi pembangunan berkelanjutan, utamanya untuk menjangkau kelompok yang paling rentan dan memastikan tidak satupun tertinggal dalam pembangunan.

Pengakuan terhadap hubungan antara migrasi dan pembangunan terus meningkat. Migrasi dipandang sebagai salah satu cara efektif untuk mengurangi kemiskinan. Meskipun terbatasnya kesempatan dan investasi pada sebuah negara dapat mendorong warganya untuk bermigrasi, namun melalui migrasi dapat meningkatkan pembangunan dan investasi di negara asal, menciptakan lapangan kerja. Menurut Azham

³¹*Ibid.* hlm. 44

and Gubert(2006) , migrasi dapat mengurangi kemiskinan melalui beberapa cara yaitu meningkatnya pendapatan dari transfer uang, kemampuan untuk memperlancar konsumsi, akses keuangan untuk memulai bisnis baru, memanfaatkan sumber daya dan pengetahuan yang diperoleh selama menjadi pekerja migran.

TPB secara baik menempatkan hubungan antara migrasidan pembangunan dengan tiga pertimbangan. Pertama, TPB merupakan kerangka kerja pembangunan internasional pertama yang mengakui dan memasukkan migrasi sebagai dimensi pembangunan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya target dan kontribusi migrasi terhadap pembangunan sekaligus menyoroti kerentanan yang dihadapi pekerja migran. Kedua, migrasi memiliki kaitan erat dengan seluruh dimensi pembangunan, sehingga dapat memberikan gambaran lebih baik untuk menilai untuk menilai persoalan migrasi dan pembangunan serta mengembangkan solusi yang dapat diterapkan. Ketiga, TPB mendapat dukungan secara politik dari negara dan lembaga-lembaga pembangunan internasional. Hal inipenting mengingat migrasi memiliki dampak tidak hanya bagi negara pengirim namun juga negara yang menjadi tujuan migrasi.

Di samping itu, implementasi TPB dapat direalisasikan dengan pendekatan berbasis hak asasi manusia atau *Human Right Based Approach* (HRBA) oleh PBB. HRB A berfokus pada penguatan kualitas serta respon terhadap prioritas nasional berbasis standard dan prinsip-prinsip hak asasi manusia (HAM) dalam mempromosikan HAM. Dalam kerangka HRBA, implementasi TPB dapat direalisasikan dalam tiga tahap dalam mengidentifikasi siapa yang ‘tertinggal’ atau ‘*the leftbehind*’ beserta faktor-faktor penyebab ketertinggalan yakni melalui analisa kausalitas (*causality analysis*), analisa

peran(*role analysis*), dan analisa kesenjangan kapasitas(*capacity gap analysis*).³²

Diadopsinya Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*) dalam pembangunan ketenagakerjaan memberikan peluang dan tantangan bagi cakupan strategi perlindungan pekerja migran. Menurut Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan, tindak lanjut dan tinjauan agenda pembangunan akan dilakukan di tingkat nasional, regional dan global. Namun kunci utama pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan adalah di tingkat nasional. Semua negara disarankan untuk mengembangkan sesegera mungkin respons nasional terhadap pelaksanaan agenda ini. Sesuai dengan prinsip yang berlaku untuk tindak lanjut dan tinjauan, perencanaan di tingkat nasional, pelaksanaannya dan proses peninjauannya harus terbuka, inklusif, partisipatif dan transparan dengan melibatkan semua pemangku kepentingan yang relevan termasuk pekerja migran yang dapat dilaksanakan melalui serikat pekerja atau lembaga kemasyarakatan.

Pelaksanaan tanggung jawab negara sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 28E ayat (1), Pasal 28I ayat (4), dan Pasal 33 UUD NRI 1945 dilakukan dengan membuat kebijakan ketenagakerjaan termasuk di dalamnya kebijakan pekerja migran Indonesia. Kebijakan ini dibuat dan diberlakukan dengan memperhatikan perlindungan hak asasi manusia, kepentingan nasional, globalisasi, dan otonomi daerah.

Persoalan pekerja migran Indonesia, bukan hanya soal penempatan tenaga kerja di luar negeri seperti yang difokuskan UU sebelumnya. Namun pekerjaa migran Indonesia, perlu

³²Safina Maulida, Hamong Santono dan Wahyu Susilo, *Perempuan Pekerja Migran: Aktor Pembangunan Yang Tertinggal*, Migrant Care, Cet. 1, Jakarta, 2019.

dilihat secara keseluruhan pembangunan nasional, selama ini fokus pembangunan hanya dilihat pada satu sektor, namun mengabaikan sektor lain seperti pendidikan, kesehatan, sosial dan budaya masyarakat, begitupun pembangunan sektor ketenagakerjaan yang mengabaikan faktor-faktor tersebut, padahal kesemua komponen itu perlu dilihat dalam satu kesatuan sistem pembangunan nasional.

Dalam rangka menghadapi perkembangan globalisasi ekonomi yang serba cepat, pemerintah telah mengambil langkah antisipatif yang diprogramkan dalam agenda pembangunan nasional, terutama upaya-upaya yang terkait dengan menciptakan lapangan kerja untuk kesejahteraan rakyat sebagai rencana perbaikan iklim ketenagakerjaan.

Maka penting membuat strategi pembangunan hukum responsif dan progresif di Indonesia. Usaha-usaha yang harus dilakukan diantaranya ialah perlu diciptakan kondisi-kondisi sosial yang memungkinkan pertumbuhan sejati kelompok-kelompok kolektif masyarakat lapisan bawah untuk mengorganisasikan dan memperjuangkan hak-haknya serta dibantu oleh kelompok-kelompok sosial non negara untuk menyadarkan hak-hak masyarakat bawah. Disamping itu penting didorong peran pemerintah baik legislatif dan eksekutif untuk merespon kepentingan masyarakat lapisan bawah.³³ Hal demikian sejalan dengan pandangan Satjipto Rahardjo tentang hukum progresif yang menjadi antitesa dari krisis positifisme hukum di Indonesia.³⁴

³³Abdul Hakim G. Nusantara, *Politik Hukum Indonesia*, Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, Jakarta, 1988, hlm. 24-48

³⁴Firman Muntaqa, *Meretas Jalan Bagi Pembangunan Tipe Hukum Progresif Melalui Peranan Mazhab Hukum Positivis dan Non Positivis dalam Kehidupan Berhukum di Indonesia*, dalam Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2006, hlm. 151-203

Hukum sesungguhnya merupakan fasilitasi interaksi antara manusia yang bertujuan untuk mencapai keteraturan kehidupan sosial sehingga kaidah-kaidah hukum yang akan diterapkan haruslah memiliki kerangka falsafah, nilai kebudayaan dan basis sosial yang hidup di masyarakat. Satjipto Rahardjo mengatakan, hukum itu tertanam ke dalam dan berakar dalam masyarakatnya. Setiap kali hukum dan cara berhukum dilepaskan dari konteks masyarakatnya maka kita akan dihadapkan pada cara berhukum yang tidak substansil. Hukum itu merupakan pantulan dari masyarakatnya, maka tidak mudah memaksa rakyat untuk berhukum menurut cara yang tidak berakar pada nilai-nilai dan kebiasaan yang ada dalam masyarakat itu. Selalu ada tarik menarik antara hukum yang berlaku dan diberlakukan dengan masyarakatnya. Hukum bukan institutif yang steril dar satu skema yang selesai. Hukum tidak ada di dunia abstrak melainkan juga berada dalam kenyataan masyarakat.³⁵

Hak negara untuk membentuk undang-undang seringkali tidak memperhatikan kebutuhan masyarakat lokal, idealnya adalah hukum yang diciptakan haruslah berdasarkan nilai-nilai yang hidup dimasyarakat, secara filosofi nilai-nilai masyarakat Indonesian tercermin dalam Pancasila, oleh karena itu pembentukan peraturan perundang-undang wajib dan keharusan melihat Pancasila sebagai ukuran. Pancasila harus menjiwai dan sekaligus diwujudkan dalam produk peraturan perundang-undangan dan realitas sosial.

Friedmann mengemukakan empat fungsi negara, yaitu:³⁶

³⁵Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Prilaku : Hidup Baik adalah Dasar Hukum yang Baik*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2009, hlm. 115-122

³⁶Friedmann, W., *The State and The Rule of Law in Mixed Economy*, Steven & Son, London, 1971, hlm.3 dikutip dalam Lukman Hakim, *Kewenangan Organ Negara Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan*, Jurnal Konstitusi Puskasi Fakultas Hukum Universitas Widyagama Malang, Volume IV No.1, Juni 2011, hlm. 11-12

- 1) sebagai *provider*, negara bertanggung jawab dan menjamin suatu standar minimum kehidupan secara keseluruhan dan memberikan jaminan sosial lainnya;
- 2) sebagai *regulator*, negara mengadakan aturan kehidupan bernegara;
- 3) sebagai *entrepreneur*, negara menjalankan sektor ekonomi melalui badan usaha milik negara/daerah dan menciptakan suasana yang kondusif untuk berkembangnya bidang-bidang usaha;
- 4) sebagai *umpire*, negara menetapkan standar-standar yang adil bagi pihak yang bergerak di sektor ekonomi, terutama antara sektor negara dan sektor swasta atau antar bidang-bidang usaha tertentu.

Fungsi hukum ialah memelihara kepentingan umum dalam masyarakat, menjaga hak-hak manusia, mewujudkan keadilan dalam hidup bersama. Ketiga tujuan ini tidak saling bertentangan, tetapi merupakan pengisian satu konsep dasar, yakni bahwa manusia harus hidup dalam suatu masyarakat, dan bahwa masyarakat itu harus diatur dengan baik.³⁷

Permasalahan Ketenagakerjaan khususnya pekerja migran Indonesia perlu dilihat dari berbagai dimensi. Sebagai Negara yang memiliki bangsa Indonesia terlibat perubahan sosial, budaya, ekonomi maupun politik, yang menghendaki adanya perubahan-perubahan mendasar terhadap pola pikir maupun pola hidup, baik pada tataran individu maupun pada tataran yang lebih luas yaitu berbangsa dan bernegara. Telah disinggung sebelumnya, bahwa Pancasila yang pada hakikatnya merupakan landasan filosofi (*philosophische grondslag*). Dalam pandangan ini, seluruh unsur kehidupan

³⁷Theo Huijbers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Kanisius, Bandung, 1982, hlm. 289

bangsa berakar pada nilai-nilai yang telah terpelihara, yang mengkristal menjadi hakikat dan realitas hidup bangsa secara keseluruhan dan dalam segala aspeknya. Tidak semata menjadi milik segolongan masyarakat, atau terhadap satu bidang tertentu saja. Jika permasalahannya terkait pada penegasan keberadaan Pancasila sebagai dasar dan haluan dalam menyusun kebijakan dalam segala bidang, maka jawabannya tetap harus merujuk pada muatan yang dikandung oleh Pancasila itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim G. Nusantara, *Politik Hukum Indonesia*, Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, Jakarta, 1988.
- Badan Pusat Statistik, *Kajian Indikator Sustainable Development Goals (SDGs)*, 2014.
- Chris Manning, Tadjuddin Noer Effendi, Penyunting (1991), *Urbanisasi, Pengangguran dan Sektor Informal di Kota*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Erman Suparno. (2008). Penanganan Pengangguran Tanggung Jawab Semua Komponen Bangsa. *PARLEMENTARIA* TH.XXXIX No.66
- Everd Scor Rider Daniel, *et.al*, “*Human Trafficking di Nusa Tenggara Timur*,” *Social Work Jurnal* No. 1 Vol. 7, 2015.
- Friedmann, W., *The State and The Rule of Law in Mixed Economy*, Steven & Son, London, 1971, hlm.3 dikutip dalam Lukman Hakim, *Kewenangan Organ Negara Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan*, *Jurnal Konstitusi* Puskasi Fakultas Hukum Universitas Widyagama Malang, Volume IV No.1, Juni 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamala Chandrakirana, *et.al.*, *Seri Dokumen Kunci 9*, Edisi Revisi, Komnas Perempuan, Jakarta, 2007.

- Lalu Husni, *Penempatan Dan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri (Kajian Yuridis Terhadap Asas Hukum dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Guna Mewujudkan Penempatan & Perlindungan TKI yang Bermartabat)*, Jurnal Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Volume 14 No. 1 Maret 2011.
- Lalu Husni, *Hukum Penempatan TKI*, Program Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya Malang
- Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, (Bandung : Remaja Rusdakarya, 1993)
- Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM (Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya)*, PT. RajaGrafindo Persada, 2008.
- Mansour Fakih, *analisis Gender & Transformasi Sosial*, Pustaka Pelajar Yogyakarta, 2008.
- Migrant Care, <http://www.migrantcare.net/2019/10/segera-batalkan-peraturan-menteri-ketenagakerjaan-no-9-tahun-2019/>, publikasi 10 Oktober 20189, diakses pada 23 Maret 2020.
- Munir Fuadi , *Dinamika Teori Hukum* ,Ghalia Indonesia, Jakarta, 2007.
- Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), *Panduan Pekerja Migran, Buku Saku*, Jakarta, 2016
- Organisasi Perburuhan Internasional (ILO),*Tujuan Pembangunan Millenium; Referensi Manual Serikat Pekerja pada Agenda untuk PembangunanBerkelanjutan 2030*, Kantor Jakarta; ILO, 2018.
- Safina Maulida, Hamong Santono dan Wahyu Susilo, *Perempuan Pekerja Migran: Aktor Pembangunan Yang*

- Tertinggal, Migrant Care*, Cet. 1, Jakarta, 2019.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2006.
- Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Prilaku : Hidup Baik adalah Dasar Hukum yang Baik*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2009.
- Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia - Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Sendjun H. Manulang. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Tita Naovalita, et.al., “*Perlindungan Sosial Buruh Migran Perempuan*”, Proseding Seminar, The world Bank bekerjasama dengan Kementerian Kesejahteraan Rakyat RI, Jakarta, 2-3 Mei 2006.
- Theo Huijbers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Kanisius, Bandung, 1982
- www.id.usembassy.go.id, *Laporan Tahunan Perdagangan Orang 2016*, diakses pada 20 September 2019.

Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN Tahun 2003 Nomor 39

Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (LNRI Tahun 2004 Nomor 133, TLNRI Nomor 4445)

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan

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

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant On Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil Dan Politik)

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian, LN Tahun 2011 Nomor 52, TLN Tahun 2011 Nomor 5216

- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587)
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (LNRI Tahun 2017 Nomor 242, TLNRI Nomor 6141)
- Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
- Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
- Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-05/MEN/III/ 2005 tentang Ketentuan Sanksi Administratif dan Tatacara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-19/MEN/VI/ 2006 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja

Indonesia

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014
tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan
Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 18 Tahun
2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun
2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran
Indonesia

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2019
tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan
Pekerja Migran Indonesia

Peraturan Menaker Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tata Cara
Penaatan Sanksi Administratif Dalam Pelaksanaan
Penempatan Dan Perlindungan Pekerja Migran
Indonesia

TENTANG PENULIS



Dr. Any Suryani H. SH., M. HUM., lahir di Denpasar Bali pada tanggal 6 Juli 1964. Alamat sekarang di jalan Swasembada 11 Nomor 12 Karangpule Mataram. Pendidikan Sekolah Dasar selesai di SD Nomor 1 Kartika Udayana Denpasar Bali pada tahun 1977, SMPN 1 Negara Bali pada tahun 1980, kemudian melanjutkan studi SMAN 1 Negara Bali pada tahun 1983, Sarjana (S1) Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Mataram (UNRAM) 20 September 1988 jurusan perdata , dan Program Magister (S2) Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, selesai pada tanggal 26 juli 2001, jurusan Hukum Ekonomi dan Tehnologi. S3 Universitas Brawijaya Malang, Bidang Ilmu Tata Negara selesai tanggal 13 Maret 2013.

Saat ini penulis aktif sebagai Tenaga Pengajar (Dosen) di Fakultas Hukum Universitas Mataram, bagian Hukum Perdata dengan bidang keahlian adalah Hukum Ketenagakerjaan dan Hak Asasi Manusia, mengajar pada program S1 (Reguler Pagi dan Sore), S2 (Program Magister) dan S3 (Program Doktor). Mata kuliah yang diajarkan antara lain (1) Hukum ketenagakerjaan; (2)Hukum Perlindungan Kerja; (3) Hukum peradilan; Hubungan Industrial; (4) Hukum Penempatan

TKI di luar Negeri; (5) Hukum dan HAM; (6) Hukum Perlindungan Anak dan Wanita; (7) Hukum Kesehatan; (8) Hukum Ketenagakerjaan dan Keimigrasian (S2); serta (9) Metode Penelusuran Literatur dan Bahan Hukum (S2). Penulis juga aktif di dalam kegiatan Advokasi Perlindungan, Pemajuan dan Pemenuhan Hak Tenaga Kerja, Perlindungan Perempuan dan Anak serta Hak Asasi Manusia.