

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS TENTANG PENEMPATAAN DAN PERLINDUNGAN TKI DI LUAR NEGERI**

#### **A. Pengertian TKI, Penempatan TKI dan Perlindungan TKI**

##### **1. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI)**

Pengertian pekerja menurut pasal 1 angka 3 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian tenaga kerja menurut pasal 1 angka 2 adalah Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dapat kita temukan di pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

##### **2. Pengertian Penempatan TKI**

Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses

perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

### **3. Pengertian Perlindungan TKI**

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.

## **B. Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja Sebagai Dasar Timbulnya**

### **Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan**

#### **a. Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>44</sup> Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

Menurut pendapat Iman Soepomo yang menerangkan bahwa perihal pengertian perjanjian kerja, beliau mengemukakan bahwa :

“ perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada

---

<sup>44</sup> Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.<sup>45</sup>

Menurut pendapat Subekti beliau menyatakan bahwa perjanjian

kerja adalah :

“ Perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda “*dierstverhanding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).”<sup>46</sup>

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian

kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam

pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Per). Ketentuan ini

juga tertuang dalam pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa :

“Pasal 52 ayat (1), perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
- 4) Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Selain berpedoman pada ketentuan pasal 1320 KUHPerdata dan

pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, masih ada unsur-unsur

lain yang harus dipenuhi, menurut Prof. Mr.M.G. Rood ada 4 unsur yang

ada dalam suatu perjanjian kerja:

- 1) Adanya unsur work atau pekerjaan<sup>47</sup>

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang

diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah

---

<sup>45</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, djambatan, 1987, hlm. 57

<sup>46</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung, Penerbit Alumni, 1977, hlm. 63.

<sup>47</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hlm. 36.

dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1603a yang berbunyi:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan ketrampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2) Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.<sup>48</sup>

3) Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka

---

<sup>48</sup> *Ibid.*

suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.<sup>49</sup>

#### 4) Waktu Tertentu

Yang hendak ditunjuk oleh perkataan waktu tertentu atau *zekere tijd* sebagai unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja adalah bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak berlangsung terus-menerus atau abadi. Jadi bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja.<sup>50</sup>

Waktu tertentu tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, dapat pula tidak ditetapkan. Di samping itu, waktu tertentu tersebut, meskipun tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja mungkin pula didasarkan pada peraturan perundang-undangan atau kebiasaan.<sup>51</sup>

#### **b. Hubungan Kerja**

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi

---

<sup>49</sup> *Ibid.*

<sup>50</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 41

<sup>51</sup> *Ibid.* hlm. 41

kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.<sup>52</sup>

Selanjutnya Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.<sup>53</sup>

Aloysius Uwiyono memandang hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia adalah bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karena itu hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan.<sup>54</sup>

Hubungan hukum yang berdasarkan pada hubungan kontraktual sebenarnya telah dianut di Indonesia sejak berlakunya *Burgelijk Wetboek* (BW) atau Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Prinsip kebebasan berkontrak dalam hukum perdata/hukum privat, menyatakan bahwa siapapun yang memenuhi syarat berhak melakukan perjanjian dengan pihak lain dan perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

Dalam hukum perburuhan di Indonesia, harus dibedakan antara hubungan kerja dengan hubungan industrial. Beberapa negara baik yang

---

<sup>52</sup> Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1992, hlm. 10.

<sup>53</sup> Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, Jakarta: BPHN, 1996, hlm. 32.

<sup>54</sup> Aloysius Uwiyono, "Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon" dalam <http://www.Hukumonline> diakses pada tanggal 9 November 2013.

termasuk di dalam sistem hukum Kontinental (*Continental Law*) maupun *Common Law* membedakan kedua bentuk hubungan ini. Judge Bartolome` Rios Salmeron mengatakan bahwa hubungan kerja (*labour relationship*) selalu didasarkan pada adanya perjanjian kerja (*labour contract*).<sup>55</sup>

Dalam hubungan industrial, tidak terdapat hubungan hukum akan tetapi peran serta negara (dalam hal ini Pemerintah) diatur di dalamnya. Sedangkan dalam konteks hubungan kerja, terdapat hubungan hukum yang jelas yaitu hubungan hukum privat atau hubungan hukum keperdataan, karena hubungan kerja di dasarkan pada kontrak kerja atau perjanjian kerja.<sup>56</sup>

### **c. Bentuk pertanggungjawaban dalam hukum perdata**

Pengertian perjanjian atau kontrak berbeda dengan perikatan. Perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan. Sumber perikatan yang lain adalah undang-undang. Perbedaan antara perikatan yang bersumber dari perjanjian dan undang-undang terletak pada akibat hukum dari hubungan hukum tersebut.<sup>57</sup>

Akibat hukum perikatan yang lahir dari perjanjian dikehendaki oleh para pihak karena perjanjian dibuat atas dasar kesepakatan para pihak, sementara akibat hukum dari perikatan yang lahir dari undang-undang

---

<sup>55</sup> Judge Bartolome` Rios Salmeron, dalam *General Report Social Dialogue Eight Meeting of European Labour Court Justice*, Jerusalem, September 3, 2000.

<sup>56</sup> Dikutip dari <http://sekartrisakti.wordpress.com/2011/05/15/hubungan-kerja-dan-perjanjian-kerja-dalam-perspektif-hubungan-industrial/>, diakses pada 12 januari 2014.

<sup>57</sup> Rosa Agustina dkk. –Ed.1, *Hukum perikatan (Law of obligations)*, Denpasar: Pustaka Larasan; Jakarta: Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen, 2012. hlm, 4.

ditentukan oleh undang-undang, pihak yang melakukan perbuatan tersebut mungkin tidak menghendaki akibat hukumnya.<sup>58</sup>

Pelanggaran terhadap perjanjian yang telah disepakati disebut wanprestasi dan pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan wanprestasi. Sedangkan pelanggaran terhadap suatu ketentuan UU dan menimbulkan kerugian terhadap orang lain disebut Perbuatan Melawan Hukum (PMH), pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan perbuatan melawan hukum.<sup>59</sup>

#### 1) *Tanggung jawab kontraktual*<sup>60</sup>

Tanggung jawab kontraktual didasarkan adanya hubungan kontraktual. Hubungan kontraktual adalah hubungan hukum yang dimaksudkan untuk menimbulkan akibat hukum, yaitu menimbulkan hak dan kewajiban terhadap para pihak dalam perjanjian. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya dan karenanya menimbulkan kerugian bagi pihak lain, pihak yang dirugikan tersebut dapat mengugat dengan dalil wanprestasi.

Pengertian umum tentang wanprestasi adalah tidak terlaksananya perjanjian karena kelalaian salah satu pihak. Bentuk dari kelalaian tersebut dapat berupa sama sekali tidak melaksanakan prestasi, terlambat melaksanakan prestasi atau debitur keliru dalam melaksanakan prestasi. Konsekuensi hukum dari wanprestasinya debitur adalah keharusan bagi debitur untuk membayar ganti rugi.

---

<sup>58</sup> *Ibid.*

<sup>59</sup> *Ibid.*

<sup>60</sup> *Ibid.* hlm, 5.



Dengan adanya wanprestasi salah satu pihak, pihak yang lainnya dapat menuntut pembatalan perjanjian atau pemenuhan perjanjian. Gugatan wanprestasi bertujuan menempatkan penggugat pada posisi seandainya perjanjian terlaksana (*pay on time*). Ganti rugi yang diberikan tersebut adalah kehilangan keuntungan yang diharapkan (*expectation loss*).

KUH Perdata mengatur hal tersebut pada pasal 1244, Pasal 1245 dan Pasal 1246 KUH Perdata, ganti rugi terdiri dari biaya, rugi dan bunga.

Dengan kata lain, ada hubungan sebab akibat atau *causal-verband* antara kerugian yang diderita dengan perbuatan wanprestasi, kerugian harus merupakan akibat langsung dari wanprestasi.

## 2) *Tanggung jawab perbuatan melawan hukum*<sup>61</sup>

Tanggung jawab perbuatan melawan hukum hadir untuk melindungi hak-hak seseorang. Hukum dalam perbuatan melawan hukum mengariskan hak-hak dan kewajiban-kewajiban saat seseorang melakukan perbuatan baik kesalahan atau kelalaian atau melukai orang lain dan perbuatan tersebut menimbulkan kerugian bagi orang lain.

Perbuatan melawan hukum di Indonesia secara normatif selalu merujuk pada ketentuan Pasal 1365 KUH Perdata. Rumusan norma dalam pasal ini unik, tidak seperti ketentuan-ketentuan pasal lainnya. Perumusan norma pasal 1365 KUH Perdata lebih merupakan struktur norma dari pada substansi ketentuan hukum yang sudah lengkap. Oleh karenanya substansi

---

<sup>61</sup> *Ibid.* hlm, 6.

ketentuan pasal 1365 KUH Perdata senantiasa memerlukan materialisasi di luar KUH Perdata.

Pasal 1365 KUH Perdata menentukan bahwa tiap perbuatan melawan hukum yang mengakibatkan kerugian pada orang lain, mewajibkan orang yang melakukan perbuatan tersebut untuk mengganti kerugian.<sup>62</sup>

### **C. Pihak-Pihak dalam Penempatan dan Perlindungan TKI ke Luar Negeri**

Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah RI atau ke negara tujuan yang mempunyai Peraturan Perundang-undangan yang melindungi tenaga asing. Berikut beberapa pihak yang dalam penempatan TKI ke luar negeri:

#### **1. Pekerja/ Tenaga Kerja Indonesia**

##### **a. Pengertian Tenaga Kerja**

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> R.Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hlm. 346.

<sup>63</sup> Pasal 1 angka 1, UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

## **b. Hak dan kewajiban TKI**

Menurut pasal 8 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004,  
menyatakan bahwa :

“ Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh:

- a) pekerjaan dan bekerja di luar negeri,
- b) informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri,
- c) pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan diluar negeri,
- d) kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya,
- e) upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan,
- f) hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan di negara tujuan,
- g) jaminan perlindungan hukum sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan selama penempatan di luar negeri,
- h) jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal, dan
- i) naskah perjanjian kerja yang asli.”

Menurut pasal 9 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004,  
menyatakan bahwa :

“Setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk:

- a) menaati Peraturan Perundang-undangan baik 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 atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangannya kepada Perwakilan RI di negara tujuan.”

## **c. Persyaratan Tenaga Kerja Indonesia**

Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri bahwa setiap calon TKI yang akan mendaftarkan diri untuk bekerja di luar negeri harus memenuhi prosedur yang telah ditentukan.

Dalam pasal 35 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 menyatakan bahwa :

Pasal 35 :

“ Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

- a. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun.
- b. sehat jasmani dan rohani.
- c. tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan
- d. berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.”

Selain persyaratan tersebut di atas, menurut Pasal 51 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, menyatakan bahwa :

“ Calon TKI juga wajib memiliki dokumen-dokumen, yaitu :

- a. Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir.
- b. surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah.
- c. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali.
- d. sertifikat kompetensi kerja.
- e. surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi.

- f. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat.
- g. visa kerja.
- h. perjanjian penempatan kerja;
- i. perjanjian kerja, dan
- j. KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) adalah kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.”

Sebelumnya ketentuan khusus mengenai persyaratan pengiriman TKI ke Arab Saudi diatur dalam pasal 5 KEP-196/MEN/1991 Tentang Petunjuk Teknis Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia Ke Arab Saudi, menyatakan sebagai berikut:

**Pasal 5**

“(1) Calon TKI yang akan dipekerjakan di Arab Saudi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. usia untuk bekerja di sektor formal laki-laki dan perempuan minimal 18 tahun ;
- b. usia untuk bekerja di sektor informal laki-laki minimal 18 tahun dan untuk perempuan minimal 25 tahun atau sudah menikah ;
- c. berkelakuan baik ;
- d. mempunyai keterampilan atau keahlian yang sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang diminta ;
- e. sehat fisik dan mental ;
- f. berpendidikan minimal tamat sekolah dasar ;
- g. terdaftar sebagai pencari kerja di Kantor Departemen Tenaga Kerja atau BKS mitra kerja PPTKI ;

(2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f tidak berlaku bagi calon TKI yang telah berpengalaman bekerja di luar negeri sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang diminta.”

## **2. PJTKI/ Pelaksana Penempatan TKI Swasta**

### **a. Pengertian PJTKI**

Pengertian PJTKI/ Pelaksana Penempatan TKI Swasta terdapat pada pasal 1 angka (5) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, sebagai berikut :

“ Pelaksanaan penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.”

#### **b. Kewajiban PJTKI**

Kewajiban PJTKI terdapat pada pasal 12 Undang-Undang

Nomor 39 Tahun 2004, sebagai berikut :

“ Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri.”

Selanjutnya menurut ketentuan pasal 13 Undang-Undang

Nomor 39 Tahun 2004, sebagai berikut :

#### **Pasal 13**

“ (1) Untuk dapat memperoleh SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, pelaksana penempatan TKI swasta harus memenuhi persyaratan:

- a. berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp. 3.000.000.000,00 (tiga milyar rupiah);
- c. menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp.15.000.000,00 (lima belas juta rupiah) pada bank pemerintah;
- d. memiliki rencana kerja 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.

(2) Sesuai dengan perkembangan keadaan, besarnya modal disetor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan jaminan dalam bentuk deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dapat ditinjau kembali dan diubah dengan Peraturan Menteri.

(3) Ketentuan mengenai penyusunan rencana kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, dan bentuk serta standar yang harus dipenuhi untuk sarana dan

prasarana pelayanan penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.”

Selanjutnya ketentuan pasal 20 Undang-Undang Nomor 39

Tahun 2004, sebagai berikut :

Pasal 20

“ (1) Untuk mewakili kepentingannya, pelaksana penempatan TKI swasta wajib mempunyai perwakilan di negara TKI ditempatkan.

(2) Perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.”

Dalam ketentuan pasal 2 PER.07/MEN/IV/2005 Tentang

Standar Tempat Penampungan Calon TKI disebutkan sebagai berikut

:

Pasal 2

“(1) PPTKIS yang memiliki tempat penampungan calon TKI wajib memiliki ijin yang diterbitkan oleh Instansi Kabupaten/Kota.


(2) Untuk memperoleh ijin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan administrasi dan teknis.”

Selanjutnya dalam pasal 4 :

Persyaratan teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) meliputi :

- a. bangunan tempat penampungan calon TKI laki-laki dan perempuan harus terpisah;
- b. ruang tidur untuk setiap orang minimal 7 m<sup>3</sup>;
- c. satu kamar tidur maksimal dihuni oleh 8 orang, dilengkapi dengan tempat tidur tunggal, kasur, bantal dan sprei, tempat pakaian/barang calon TKI, ventilasi, kipas angin, dan lampu penerangan yang cukup;
- d. lantai dan dinding tempat penampungan calon TKI harus bersih dan tidak lembab;
- e. lokasi tempat penampungan jauh dari sumber pencemaran yang mengganggu kesehatan fisik dan mental;



- 
- f. pagar halaman tidak tertutup rapat dan dijaga selama 24 jam oleh satpam;
  - g. lokasi tempat penampungan dekat dengan jalan raya dan mudah dijangkau;
  - h. di halaman depan dipasang papan nama berukuran 100 x 200 cm setinggi 300 cm dan diberi penerangan yang cukup;
  - i. menyediakan fasilitas :
    - 1) Ruang administrasi untuk mengerjakan pekerjaan kantor;
    - 2) Penitipan barang berharga calon TKI;
    - 3) Papan daftar penghuni tempat penampungan;
    - 4) Ruang istirahat dengan TV/Radio;
    - 5) Ruang untuk penerima tamu;
    - 6) Ruang makan yang sehat dan bersih;
    - 7) Ruang dapur yang bersih dan layak pakai;
    - 8) Ruang ibadah;
    - 9) Air bersih untuk minum, cuci, dan mandi;
    - 10) Kamar mandi dan WC yang bersih dan tertutup;
    - 11) Ruang cuci dan menjemur pakaian yang cukup;
    - 12) Penerangan ruangan dan halaman yang cukup;
    - 13) Alat pemadam kebakaran ringan (APAR);
    - 14) Sarana telekomunikasi berupa telepon permanen yang dapat diakses oleh calon TKI;
    - 15) Sarana transportasi berupa kendaraan roda empat; dan
    - 16) Ruang klinik.
  - j. dilengkapi dengan tempat pembuangan sampah yang tertutup dengan jumlah yang memadai dan pada waktunya sampah harus dibuang ke pembuangan akhir atau dibakar di tempat yang aman; dan
  - k. tersedia pintu darurat atau jalan keluar dengan arah buka keluar yang aman dari bahaya kebakaran.”

Jika kita kategorikan beberapa tanggung jawab yang harus

dilakukan PPTKIS dalam perekrutan dan seleksi sebagai berikut:

- 1) PPTIKS yang akan melakukan rekrutmen harus memberikan informasi yang telah disetujui oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Informasi tersebut sekurang-kurangnya berisi tentang: Tata cara perekrutan, Dokumen yang diperlukan, Hak dan kewajiban Calon TKI/ TKI, Situasi,



kondisi, dan resiko di negara tujuan, dan Tata cara perlindungan bagi TKI.

- 2) Perekrutan calon TKI oleh PPTKIS wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan: berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun, sehat jasmani dan rohani, tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan, dan berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.
- 3) Perekrutan dilakukan oleh PPTKIS berasal dari pencari kerja yang terdaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- 4) PPTKIS membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan diketahui oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- 5) Membiayai segala hal yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan calon TKI.

Selanjutnya PPTKIS dalam hal ini sesuai Undang-Undang

No.39 Tahun 2004 dibebankan kewajiban sebagai berikut:

- 1) Apabila TKI belum memiliki kompetensi kerja sesuai persyaratan jabatan PPTKIS diwajibkan melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.
- 2) Pendidikan dan pelatihan bagi Calon TKI dimaksudkan untuk:
  - a. membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI.
  - b. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan risiko bekerja di luar negeri;
  - c. membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan;

- d. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI.
- 3) Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh PPTKIS atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan. Pendidikan dan pelatihan ini harus memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja. Calon TKI memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang apabila lulus dalam sertifikasi kompetensi kerja.
- 4) Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja.
- 5) PPTKIS dilarang mempekerjakan calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan.

### **3. Pemerintah**

Pemerintah Indonesia bertanggung jawab untuk mengawasi operasi agen tenaga kerja swasta/PPTKIS, menyediakan informasi

bagi para pekerja, serta melakukan seleksi dan memberikan persetujuan bagi para pekerja yang berangkat ke luar negeri.<sup>64</sup>

**a. Lembaga Nasional (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi)**

Kementerian Tenaga Kerja memiliki tanggung jawab untuk mengelola migrasi tenaga kerja ke luar negeri di Indonesia berdasarkan Undang-Undang No. 39 tahun 2004. Peran Kementerian Tenaga Kerja adalah untuk menetapkan standar serta mengembangkan aturan dan peraturan bagi pelaksanaan hukum dan penegakan hukum.

Kementerian juga bertanggung jawab atas pengembangan kerjasama internasional dalam rangka perlindungan migran, misalnya negosiasi perjanjian bilateral, serta menentukan negara mana yang dapat menerima buruh migran Indonesia (Pasal 90).

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

BNP2TKI bertanggung jawab untuk pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan buruh migran di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi, termasuk melakukan pemeriksaan dokumen, memberikan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), memberikan informasi kepada calon dan buruh migran, mengelola keberangkatan dan

---

<sup>64</sup> Bassina Farbenblum, Eleanor Taylor-Nicholson, dan Sarah H. Paoletti, *Migrant Worker Access to Justice Project (Proyek Akses Buruh Migran Terhadap Keadilan)*, Open Society Foundations, New York, NY 10019, Amerika Serikat, 2013. hlm. 48.

kepulungan para buruh migran melalui pelabuhan Indonesia, serta melakukan penyelesaian masalah.

BNP2TKI juga menempatkan buruh migran yang direkrut melalui program rekrutmen antara pemerintah-kepemerintah. Berbeda dengan Kemenakertrans, BNP2TKI tidak memiliki wewenang penegakan hukum terhadap PPTKIS atau aktor-aktor lainnya.<sup>65</sup>

**c. Kementerian Luar Negeri (Kemenlu)**

Kemenlu bertanggungjawab atas warga negara Indonesia di luar negeri, yang dilaksanakan terutama melalui kedutaan dan konsulat di negara tujuan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, tanggung jawab khusus kedutaan bagi pekerja migran mencakup:<sup>66</sup>

- 1) Melakukan penilaian terhadap kualitas majikan dan Mitra Usaha tenaga kerja di negara tujuan yang mencari tenaga kerja Indonesia, serta melakukan akreditasi lembaga mitra.
- 2) Berdasarkan penilaian ini, memberikan persetujuan dokumen yang dipersyaratkan dalam penempatan (termasuk Perjanjian Penempatan dan Perjanjian Kerja) sebelum memberikan ijin kepada pekerja untuk melakukan perjalanan ke negara tujuan (Pasal 25 ayat 2).

---

<sup>65</sup> Bassina Farbenblum, Eleanor Taylor-Nicholson, dan Sarah H. Paoletti, *ibid*, hlm, 45.

<sup>66</sup> *Ibid*, hlm, 46.

- 3) Mendokumentasikan kedatangan pekerja migran di negara tujuan, alamat, dan tanggal keberangkatan, setelah pekerja melaporkan kehadirannya di negara tersebut (Pasal 9(d)).
- 4) Penilaian mitra usaha tenaga kerja didasarkan pada apakah agen tenaga kerja mitra itu berbentuk badan hukum yang didirikan sesuai dengan Undang-Undang di negara tujuan (Pasal 24-Pasal 25 ayat 1).
- 5) Perwakilan RI harus menetapkan dan mengumumkan daftar mitra usaha yang bermasalah setiap tiga bulan (Pasal 25 ayat 3-4).<sup>67</sup>

#### **d. Dinas Tenaga Kerja Tingkat Provinsi (Disnaker) dan BP3TKI**

Disnaker umumnya bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan semua aktivitas dan aktor yang terkait dengan penempatan dan perlindungan buruh migran yang berasal dari propinsi, termasuk mengkoordinasikan kerja BP3TKI.<sup>68</sup>

Disnaker juga memberikan ijin kepada PPTKIS untuk merekrut calon buruh migran di propinsi tersebut.<sup>69</sup>

BP3TKI ini bertugas untuk melakukan implementasi, yaitu memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan pada provinsi ini.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> *Ibid.* hlm. 47

<sup>68</sup> Permenakertrans No. 14 Tahun 2010, Pasal 42.

<sup>69</sup> *Ibid.*, Pasal 9.

#### **e. Dinas Tenaga Kerja Tingkat Kabupaten/Kota**

Dinas Tenaga Kerja bertanggung jawab untuk menangani semua interaksi pemerintah dengan calon buruh migrant hingga seseorang secara resmi dipilih oleh PPTKIS.

Pertama, mereka memeriksa calon buruh migran, dan menyediakan kartu tanda pencari kerja. Mereka kemudian bertugas melakukan seleksi terhadap calon pekerja dengan PPTKIS yang berada dalam yurisdiksi mereka.<sup>71</sup>

Setelah pekerja dipilih, Dinas Tenaga Kerja setempat memberikan persetujuan untuk persiapan pembuatan paspor, BP3TKI kemudian akan mempersiapkan dokumen yang relevan di tingkat provinsi.<sup>72</sup>

### **D. Perlindungan Hukum Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**

#### **1. Sejarah Pengaturan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Berdasarkan Program AKAN (Antar Kerja Antar Negara)**

Sejak 1970-an, secara resmi pemerintah melakukan pengerahan TKI dengan Program Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Dengan Peraturan Pemerintah, swasta diberikan kewenangan mengatur proses pengiriman TKI ke luar negeri. Pada masa ini, Program/ Seksi AKAN

---

<sup>70</sup> *Ibid*, Pasal 1 ayat 8.

<sup>71</sup> *Ibid*, Pasal 8.

<sup>72</sup> *Ibid*, Pasal 19 ayat 5.

membentuk Divisi atau Satuan Tugas Timur Tengah dan Satuan Tugas Asia Pasifik. Sementara pelayanan penempatan TKI ke luar negeri di daerah dilaksanakan oleh Kantor Wilayah Depnakertranskop untuk tingkat provinsi dan Kantor Depnakertranskop Tingkat II untuk kabupaten.<sup>73</sup>

Pada 1986, Seksi AKAN berubah menjadi “Pusat AKAN” yang berada di bawah Sekretariat Jenderal Depnakertrans. Pusat AKAN dipimpin oleh pejabat setingkat eselon II dan bertugas melaksanakan penempatan TKI ke luar negeri. Di daerah pada tingkat provinsi/Kanwil, kegiatan penempatan TKI dilaksanakan oleh “Balai AKAN.”<sup>74</sup>

Pada 1994 Pusat AKAN dibubarkan dan fungsinya diganti Direktorat Ekspor Jasa TKI (eselon II) di bawah Direktorat Jenderal Binapenta. Namun pada 1999 Direktorat Ekspor Jasa TKI diubah menjadi Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PTKLN).<sup>75</sup>

## **2. Pengaturan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 dan Peraturan Terkait.**

Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>73</sup><http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/berita-foto-mainmenu-31/4054-sejarah-penempatan-tki-hingga-bnp2tki-.html>

<sup>74</sup> *Sejarah Penempatan TKI Hingga BP2TKP*, <http://kampungtki.com/baca/27301>.

<sup>75</sup> *Ibid.*

Ketenagakerjaan yaitu “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Berkenaan dengan penempatan tenaga kerja di luar negeri, secara terperinci lebih lanjut diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, dinyatakan bahwa :

“Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI beraskan kepada keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia.”

Dalam pasal 5 ayat (1) Undang-undang nomor 39 tahun 2004 dinyatakan bahwa :

“Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.”

Dalam pasal 6 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 bahwa :

“Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri.”

Perlindungan terhadap TKI diatur dalam pasal 7 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 menyatakan bahwa:

pasal 7:

“Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6 pemerintah berkewajiban:

- a. menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri.
- b. mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI.
- c. membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri.



- d. melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan.
- e. memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.”

Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia.<sup>76</sup>

Menurut ketentuan pasal 30 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, dinyatakan bahwa :

Pasal 30 :

“Setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan kesusilaan serta peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27.”

Ketentuan tersebut secara eksplisit melarang penempatan TKI ke luar negeri yang tidak mempunyai keahlian. Ini berarti bahwa pelaksanaan penempatan TKI haruslah dilakukan dengan sangat maksimal agar perlindungan TKI terjamin.

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang diberikan pemerintah dalam rangka penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dimulai sejak pra penempatan, masa penempatan sampai dengan purna penempatan, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 77 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sebagai berikut :

---

<sup>76</sup> Pasal 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004.

Pasal 77 :

“ayat (1) bahwa setiap calon TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-perundangan.

ayat (2) bahwa perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan sampai dengan purna penempatan.”

Peraturan yang terkait dengan perlindungan dan penempatan

tenaga kerja antara lain<sup>77</sup> :

- 1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri.
- 2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional.
- 3) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.
- 4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.
- 5) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pencegahan Tindak Pidana Perdagangan Orang.
- 6) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan Republik Indonesia.
- 7) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan.

---

<sup>77</sup> Hadi Subhan, *Pengkajian Hukum Tentang Perlindungan TKI Pada Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan dan Purna Penempatan*, BPHN Kemenhumham, 2012, hlm. 15-17.

- 8) Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.
- 9) Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).
- 10) Instruksi Presiden No. 06 Tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- 11) Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia.
- 12) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.07/MEN/III/2005 tentang Ketentuan Sanksi Administratif dan Tata Cara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- 13) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.07/MEN/IV/2005 tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia.
- 14) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.32/MEN/XI/2006 tentang Rencana Kerja Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Sarana dan Prasarana Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

- 15) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor :  
PER.10/MEN/V/2009 tentang Tata Cara Pemberian,  
Perpanjangan dan Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan  
Tenaga Kerja Indonesia.
- 16) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor :  
PER.23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja  
Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- 17) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor :  
PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.
- 18) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor :  
PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan  
Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- 19) Peraturan Menteri Luar Negeri No. 04 Tahun 2008 tentang  
Pelayanan Warga pada Perwakilan RI di Luar Negeri.
- 20) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor  
KEP- 261/MEN/XI/2010 tentang Penunjukan Pejabat Penerbit  
Surat Ijin Pengerahan.
- 21) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor  
KEP- 262/MEN/XI/2010 tentang Penunjukan Pejabat Penerbit  
Ijin Penempatan TKI di Luar Negeri untuk Kepentingan  
Perusahaan Sendiri.

22) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor SE- 04/MEN/IV/2011 tentang Pengetatan Penempatan Dalam Peningkatan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

### **3. Pandangan Para Ahli Mengenai Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri**

Menurut Satjipto Rahardjo yang dimaksud dengan perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.<sup>78</sup>

Muchsin menyebut Perlindungan hukum sebagai kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.<sup>79</sup>

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.<sup>80</sup>

---

<sup>78</sup> Satjipto Rahardjo, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hlm. 121.

<sup>79</sup> Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta : Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003, hlm. 14.

<sup>80</sup> Pasal 1 angka 4, UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Menurut teori konvensional, tujuan hukum adalah mewujudkan keadilan (*rechtsgerechtigheid*), kemanfaatan (*rechtsutiliteit*) dan kepastian hukum (*rechtszekerheid*).<sup>81</sup>

Menurut Satjipto Raharjo, "Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur, dalam arti, ditentukan keluasan dan kedalamannya. Kekuasaan yang demikian itulah yang disebut hak. Tetapi tidak di setiap kekuasaan dalam masyarakat bisa disebut sebagai hak, melainkan hanya kekuasaan tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu pada seseorang."<sup>82</sup>

Menurut Setiono, "perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia."<sup>83</sup>

Menurut Muchsin, "perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam

---

<sup>81</sup> Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Jakarta; PT. Gunung Agung Tbk, 2002, hlm. 85.

<sup>82</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-V 2000). hlm. 53.

<sup>83</sup> Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta; Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004, hlm. 3.

menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.”<sup>84</sup>

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:<sup>85</sup>

c. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

d. Perlindungan Hukum Represif.

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Hukum sangat berperan dalam menciptakan dan memperbaharui tatanan masyarakat, bahkan hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif.<sup>86</sup> Pendapat Sunaryati Hartono mengatakan bahwa hukum dibutuhkan untuk

---

<sup>84</sup> Muchsin, *Op. cit*, hlm. 14.

<sup>85</sup> *Ibid*, hlm. 20.

<sup>86</sup> Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: Remaja Rusdakarya, 1993, hlm. 118.

melindungi mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.<sup>87</sup>

## **E. Mekanisme Penempatan TKI Menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004**

### **1. Prapenempatan**

Tahap Pra Penempatan TKI diatur dalam Pasal 31 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, sebagai berikut :

#### **Pasal 31**

“ Kegiatan pra penempatan TKI di luar negeri meliputi:

- a. pengurusan SIP;
- b. perekrutan dan seleksi;
- c. pendidikan dan pelatihan kerja;
- d. pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. pengurusan dokumen;
- f. uji kompetensi;
- g. pembekalan akhir pemberangkatan (PAP); dan
- h. pemberangkatan.”

### **2. Penempatan**

Tahap penempatan TKI diatur dalam Pasal 71 dan Pasal 72 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, sebagai berikut :

#### **Pasal 71**

“ (1) Setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

(2) Kewajiban untuk melaporkan kedatangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi TKI yang bekerja pada Pengguna Perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.”

#### **Pasal 72**

---

<sup>87</sup> Sunaryati Hartono, *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*, Bandung: Alumni, 1991, hlm. 55.



“ Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan.”

### 3. Purna penempatan

Pada tahapan ini , PJTKI mempunyai kewajiban untuk melaporkan kepulangan para TKI, hal tersebut diatur dalam pasal 74 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, sebagai berikut:

Pasal 74

(1) Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia negeri tujuan.

(2) Pelaporan bagi TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.

## **F. Konsep dan Teori Pengawasan Pemerintah**

Menurut Sondang P. Siagian pengawasan adalah proses pengamatan dari pengamatan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Fungsi pengawasan adalah mencegah dan menindak segala bentuk penyimpangan tugas-tugas pemerintahan dari yang telah digariskan dan menghindari/ mengoreksi kekeliruan baik yang disengaja atau tidak dalam rangka administrasi negara. Tujuan pengawasan adalah untuk mengetahui tercapainya tujuan negara.<sup>88</sup>

Pengawasan dari segi kedudukan badan/organ terdiri dari pengawasan intern dan pengawasan ekstern. Dari segi waktu pelaksanaan

---

<sup>88</sup> <http://justiceforsociaty.blogspot.com/2010/03/perbuatan-pemerintah-dan-pengawasan-han.html>. diakses pada hari jumat 15 Agustus 2014.

adalah pengawasan preventif (*a-priori*) dan pengawasan represif (*a-posteriori*).

1. Pengawasan intern adalah pengawasan yang dilakukan oleh suatu badan yang secara organisatoris atau struktural masih termasuk dalam lingkungan pemerintah sendiri.

2. Pengawasan ekstern adalah pengawasan yang dilakukan oleh organ/lembaga yang secara organisatoris/struktural berada di luar pemerintah (dalam arti eksekutif).

3. Pengawasan Preventif

Dilakukan sebelum dilakukannya/ dikeluarkannya suatu keputusan/penetapan pemerintah. Contoh: Setiap perda harus dilakukan evaluasi dan klarifikasi terlebih dahulu kepada menteri/gubernur.

4. Pengawasan Represif

Dilakukan setelah dilakukannya atau dikeluarkannya suatu keputusan/penetapan pemerintah. Contoh: Pembatalan keputusan oleh PTUN, Interpelasi DPR atas kebijakan pemerintah.<sup>89</sup>

Pengawasan pemerintah terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI ini diatur pada Pasal 92 Undang-Undang No.39 Tahun 2004. Menurut pasal 92 disebutkan bahwa :

“ Pasal 92

(1) Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

---

<sup>89</sup> *Ibid.*

(2) Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

(3) Pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.”

