

**PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA
DI LUAR NEGERI PADA TAHAP PRA PENEMPATAN BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 39 TAHUN 2004 TENTANG
PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA INDONESIA**

JURNAL



O L E H

ASRI LANTINA
010111042

**FAKULTAS HUKUM
BAGIAN HUKUM TATA NEGARA
UNIVERSITAS KHAIRUN
TERNATE
2018**

ABSTRAK

ASRI LANTINA : Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pada Tahap Pra Penempatan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, dibimbing oleh Mahmud Hi. Umar, S.H.,M.H. dan Hidayatussalam S.H,M.H.

Penelitian ini bertujuan : (1) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri dalam tahap pra penempatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia; (2) Untuk dapat Mengetahui Pengaturan hukum dalam penempatan TKI ke luar negeri tersebut sudah dapat memberikan jaminan perlindungan hukum kepada TKI dalam proses tahap pra penempatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Undang-Undang yang mengatur persoalan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri adalah Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, dalam tahap pra penempatan TKI di luar negeri terlebih dahulu melewati beberapa prosedur yang terdapat dalam pasal 31, namun dalam tahap pra penempatan tersebut masih menunjukkan kurangnya pengasawasan di lapangan sehingga minimnya perlindungan hukum secara tehnis yakni : a. SIP di keluarkan oleh BNP2TKI harus menjadi kewenangan Kementrian dan Tenaga Kerja dan Transmigrasi; b. Pendidikan dan Pelatihan pasal 42 ayat 1; c. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi Pasal 48; d. Perjanjian kerja pasal 61; terdapat juga pertentangan pasal-pasal secara vertikal dengan UUD 1945 dan secara horizontal bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai UU Induknya yakni pasal-pasal yang di maksud : a. Perekrutan dan seleksi Pasal 35 huruf a; b. Pengurusan dokumen Pasal 51 huruf c; Berdasarkan permasalahan dalam proses tahap pra penempatan tersebut sehingga Tenaga Kerja Indonesia belum maksimal mendapatkan jaminan perlindungan hukum.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan ialah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, pembangunan Ketenagakerjaan diselenggarakan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

(UUD NKRI 1945), dilaksanakan dengan menyediakan lapangan kerja dan tenaga kerja yang berdaya guna dan berkompetitif serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan perlindungan hak-hak konstitusional tenaga kerja agar supaya terjaminnya harkat dan marbat tenaga kerja.

Pertumbuhan tenaga kerja merupakan masalah Ketenagakerjaan yang berpengaruh terhadap lajunya peningkatan pengangguran yang berbanding lurus dengan meningkatnya angka kemiskinan, sehingga di butuhkan perluasan kesempatan tenaga kerja hingga ke luar negeri, sekalipun kebijakan perluasan kesempatan tenaga kerja telah dilakukan ke luar negeri untuk mengatasi masalah peningkatan pengangguran dan bertambahnya angka kemiskinan bukan berarti masalah tenaga kerja telah terselesaikan.

UUD 1945 sebagai Undang-Undang tertinggi di Negara Kestuan Republik Indonesia (NKRI) dalam pasal 27 ayat (2) menyebutkan :

Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Selanjutnya pasal 28D ayat (2) menyebutkan :

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Secara tidak langsung pasal 27 ayat (2) dan pasal 28D ayat (2) Negara mengakui hak-hak konstitusional kerja warga Negara, sehingga Negara mempunyai kewajiban memfasilitasi warga Negeranya di bidang pekerjaan sehingga dapat memperoleh pekerjaan yang layak dan dapat memberikan perlindungan hukum hak-hak konstitusional warga Negara dalam hal ini tenaga kerja. Berdasarkan UUD 1945 tersebut sehingga Pemerintah mengambil kebijakan mengeluarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk mengatur persoalan Ketenagakerjaan, dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 5 menyebutkan :

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Selanjutnya Pasal 31 menyebutkan :

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau di luar negeri.

UU No. 13 Tahun 2003 membagi penempatan tenaga kerja terdiri atas 2 (Dua) penempatan berdasarkan pasal 33 menyebutkan :

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

- a. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri
- b. Penempatan tenaga kerja di luar negeri

Namun demikian di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membahas persoalan penempatan tenaga kerja di luar negeri sehingga pada pasal 34 menyebutkan :

Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam pasal 33 huruf b di atur dengan Undang-Undang.

Dengan begitu secara tidak langsung Undang-Undang yang mengatur penempatan tenaga kerja di luar negeri menjadi fiktif, sehingga menjadi problem kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri karena belum adanya payung hukum yang menjamin hak-hak konstitusional TKI di luar negeri, sehingga pada tahun 2004 sebagai tindak lanjut dari pasal 34 tersebut Pemerintah mengeluarkan UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (UUPPTKI), di dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 dalam pasal 1 ayat 3 menyebutkan :

Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke Negara tujuan, dan pemulangan sampai ke Negara tujuan.

Adapun perlindungan kepada TKI berdasarkan pasal 1 ayat 4 menyebutkan :

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.

Untuk terwujudnya perlindungan hukum kepada TKI yang merupakan bagian daripada aset Negara Indonesia, Pemerintah mempunyai tanggung jawab penuh dan berkewajiban melaksanakan proses penempatan tenaga kerja pada saat pra penempatan yang dilakukan dengan sangat ketat dan selektif, namun dalam proses pelaksanaan penempatan yang seharusnya menjadi tanggung jawab Pemerintah akan tetapi proses pelaksanaan penyelenggaraan tahap pra penempatan TKI ke luar negeri Pemerintah memberikan delegasi hampir seluruhnya penyelenggaraan pelaksanaan penempatan pada tahap pra penempatan dilaksanakan oleh pelaksana penempatan TKI swasta (PPTKIS).

Berdasarkan UU No. 39 Tahun 2004, penempatan dilakukan secara bertahap sejak pra penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan, dan ketiga tahap tersebut telah diberikan jaminan perlindungan hukum oleh Pemerintah kepada CTKI/TKI, mengenai penempatan TKI ke luar negeri penulis membatasi diri hanya membahas persoalan tahap pra penempatan dan perlindungan hukum pada tahap pra penempatan yang mana menjadi objek kajian dan penelitian penulis. Dalam pasal 31 terdapat proses kegiatan pra penempatan yang dilakukan oleh PPTKIS yang di antaranya sebagai berikut:

- 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)
- h. Pemberangkatan

Perlindungan Hukum kepada CTKI/TKI untuk menjamin hak-hak TKI yang bekerja di luar negeri di laksanakan oleh Pemerintah dan PPTKIS pada tahap pra penempatan, Pemerintah juga tak terlepas dari tugas mengawasi pada saat tahap pra penempatan yang di lakukan oleh PPTKIS yang terkait dengan proses kegiatan penyelenggaraan penempatan TKI.

Dalam faktanya UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ternyata belum maksimal memberikan jaminan perlindungan hukum kepada calon TKI/TKI berdasarkan UU No. 39 Tahun 2004 pada tahap pra penempatan, ketidakmaksimalan tersebut sehingga bergelut bermacam jenis persoalan yang terjadi kepada CTKI/TKI seperti perdagangan orang (*Trafficking*), TKI *illegal*, dan pungli (Pungutan Liar) oleh calo atau pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab, masalah-masalah seperti itu terjadi di dikarenakan prosedur penyelenggaraan penempatan pada tahap pra penempatan yang tidak optimal dilakukan oleh PPTKIS maupun Pemerintah.

Masalah-masalah yang terjadi kepada CTKI/TKI sebenarnya bukan hanya menjadi masalah individu TKI atau kelompok TKI, akan tetapi lebih luas lagi yaitu masalah seluruh Bangsa Indonesia, sehingga dari pada itu Pemerintah harus memberikan perhatian ekstra untuk menanggapi dan memecahkan problem-problem yang terjadi terhadap CTKI/TKI yang merupakan bagian daripada aset Negara Indonesia. penulis akan sajikan beberapa kasus yang menimpa TKI di luar negeri yakni :

1. Kasus terlantarnya 400 buruh migran Indonesia di kolong jembatan di kota Jeddah pada bulan Agustus 2009 misalnya menunjukkan ketidak sigapan Pemerintah dalam merespon permasalahan yang dihadapi oleh TKI di tempat

mereka bekerja. Terlantarnya warga Negara Indonesia di Jeddah tersebut bahkan memakan korban jiwa. Seorang tenaga kerja wanita (TKW) bernama Halimah bt Kohar bahkan meninggal dunia setelah dua minggu menderita sakit dan tidak mendapatkan perawatan medis¹.

2. Sumiati binti Salan Mustapa wanita asal Nusa Tenggara Barat. Sumiati menjadi TKI di Arab Saudi dan mengalami penganiayaan oleh majikannya. Bibir Sumiat digunting majikan hingga harus menjalani perawatan dirumah sakit King Fahd di Madinah kamar nomor 125 bangsal 1B Rumah Sakit, Arab Saudi².

Terkait masalah yang terjadi pada saat proses penyelenggaraan pra penempatan di dalam laporan akhir tim pengawas DPR RI terhadap perlindungan Tenaga Kerja Indonesia menyatakan :

Permasalahan dalam kebijakan penempatan dan perlindungan TKI merupakan masalah Nasional yang menyangkut harkat dan martabat Bangsa, sebagian besar (80 persen) permasalahan dalam kebijakan penempatan dan perlindungan TKI bersumber di dalam negeri, antara lain terbatasnya lapangan kerja, data TKI yang tidak akurat, rendahnya tingkat pendidikan dan kompetensi yang dimiliki oleh TKI, serta sistem perekrutan, pendaftaran, pemberangkatan, dan penempatan TKI yang belum tertata dengan baik³.

sehingga UU No. 39 Tahun 2004 perlu dilakukan perubahan (*revisi*) sebagian atau seluruhnya mengenai muatan materi pada tahap pra penempatan agar supaya dapat maksimalnya jaminan perlindungan hukum kepada TKI dan memenuhi hak-hak konstitusional TKI khususnya TKI yang akan bekerja luar negeri serta perlu juga UU No. 39 Tahun 2004 agar

¹Faisal Rani, *Peran birokrasi dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar Negeri*, Hlm 3.

²*Ibid* 4.

³DPR RI, Laporan akhir pelaksanaan tugas tim pengawas DPR RI terhadap perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pada rapat paripurna DPR RI Tanggal 25 September 2014, Hlm 4.

dapat mengamankan UUD 1945 dan UU organiknya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan hukum penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri pada tahap pra penempatan berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 ?
2. Apakah pengaturan hukum penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri pada tahap pra penempatan tersebut sudah dapat memberikan jaminan perlindungan hukum kepada Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri ?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang di lakukan sudah pastinya mempunyai tujuan tertentu dan dapat memberikan manfaat, Berdasarkan uraian yang terdapat dalam identifikasi masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat sebagai berikut :

a. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami prosedur penempatan TKI ke luar negeri khususnya dalam tahap pra penempatan berdasarkan UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
2. Untuk dapat Mengetahui Pengaturan hukum dalam penempatan TKI ke luar negeri tersebut sudah dapat memberikan jaminan perlindungan hukum kepada TKI dalam proses tahap pra penempatan tersebut.

b. Manfaat Penelitian

Besar harapan penulis, bahwa dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam rangka :

1. Penelitian ini secara teoritis, berguna untuk kontribusi gagasan yang konstruktif di bidang Ilmu hukum khususnya hukum tata negara serta ilmu Perundang-undangan terkait dengan pembuatan peraturan perundang-undangan. terhadap Pemerintah dan DPR dalam rangka *merevisi* UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia khususnya pada tahap pra penempatan agar supaya kedepannya perlindungan hukum lebih berpihak kepada TKI ke luar negeri dan juga berguna untuk pengembangan penelitian yang identik untuk dapat dipakai sebagai referensi.
2. Penelitian secara praktis :
 - a. Untuk dapat menjadi bahan acuan kepada Pemerintah maupun DPR dalam upaya *merevisi* atau menggantikan UU No. 39 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia supaya perlindungan hukum dapat berpihak kepada TKI pada tahap proses pra penempatan.
 - b. Untuk memberitahukan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dalam proses pra penempatan agar supaya dapat meningkatkan dan merasa bertanggung jawab terhadap perlindungan kepada TKI.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan yaitu tipe penelitian hukum Normatif (*normative law research*), selain itu terdapat juga penelitian hukum yang sering disebut juga dengan penelitian hukum doktrinal (*doctrinal law research*) atau penelitian hukum kepustakaan (*library law research*).

Tipe Penelitian ini dilakukan dengan meneliti bahan-bahan hukum yang berlaku, terkait dengan UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan yang di gunakan dalam

penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan “(*statute approach*)”⁴ dan pendekatan konseptual “(*conceptual approach*)”⁵,

Pendekatan peraturan perundang-undangan di gunakan untuk menelaah undang-undang dan peraturan pelaksanaan yang berkaitan dengan objek penelitian penulis, sedangkan pendekatan konseptual di gunakan untuk menelaah konsep-konsep atau pandangan-pandangan atau doktrin-doktrin ahli hukum yang berkembang dalam ilmu hukum, spesifikasinya di bidang hukum ketenagakerjaan dan ilmu perundang-undangan, sehingga di harapkan dapat di temukan adanya konsep-konsep yang ideal yang dapat di gunakan dalam penerapan penempatan dan perlindungan TKI pada tahap pra penempatan.

B. Jenis dan Sumber data

1. Jenis Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, dan bahan hukum sekunder⁶.

- a. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas⁷.
- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer⁸.

⁴Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang di tangani. Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta, Hlm 133.

⁵Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. *Ibid* 135.

⁶Bahder Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, CM. Mandar Maju, Bandung. Hlm 86.

⁷Bahan-bahan Hukum primer terdiri dari perundang-undangan, Catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-Undangan, dan Putusan-Putusan Hakim. Peter Mahmud Marzuki., *op. cit.*, Hlm 181.

⁸Bahan hukum primer misalnya, rancangan UU, hasil-hasil penelitian, karya-karya dari kalangan hukum, dan lain-lain. Nico Ngani, 2012, *Metodelogi Penelitian dan Penulisan Hukum*, PustakaYustisia, Yogyakarta, Hlm 79.

2. Sumber Data

Sumber utamanya adalah bahan hukum bukan data atau fakta sosial, karena dalam penelitian hukum normatif yang di kaji adalah bahan hukum yang berisi aturan-aturan yang bersifat normatif.

Sumber bahan hukum yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Sumber bahan hukum primer adalah Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- b. sumber bahan hukum sekunder adalah buku, karya ilmiah sarjana hukum, jurnal hukum dan bahan lainnya yang berkaitan dengan penelitian penulis.
- c. Sumber bahan hukum tertier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan yang dapat di akses melalui kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, ensklopedia, dan bahan lainnya yang terkait dengan fokus kajian penulis.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian atau pengkajian penelitian hukum normatif, kegiatan untuk menjelaskan hukum tidak diperlukan data atau fakta-fakta sosial⁹. Sehingga Metode atau teknik yang digunakan dengan cara pengumpulan bahan dalam melakukan penelitian ini yaitu Study kepustakaan (*library research*), yaitu pengumpulan data dengan jalan membaca, mengkaji dan mempelajari buku-buku, karya ilmiah (hukum), dan peraturan perundang-undangan yang masih berlaku yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian penulis.

D. Teknik Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data berupa study kepustakaan (*library research*), maka selanjutnya penulis melakukan pengolahan bahan dan

⁹Bahder Johan Nasution, *Op. Cit*, Hlm 87.

menganalisa dari tiap-tiap bahan tersebut secara kualitatif. Kegiatan menganalisa bahan ini dilakukan dengan menggunakan prosedur deduktif, pada proses deduktif, bertolak dari suatu proposisi umum yang kebenarannya telah diketahui (diyakini) dan berakhir suatu kesimpulan (pengetahuan baru) yang bersifat lebih khusus¹⁰.

‘BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri pada Tahap Pra penempatan Berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004

Penempatan tenaga kerja merupakan kegiatan pengerahan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka proses antar kerja untuk mempermudah proses dalam permintaan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri¹¹, pengerahan dan penempatan tenaga kerja merupakan titik berat upaya masalah penanganan penempatan Ketenagakerjaan¹².

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dalam pasal 33 menyebutkan :

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

- a. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri
- b. Penempatan tenaga kerja di luar negeri

Adapun penempatan tenaga kerja di luar negeri yang dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tidak membahas persoalan tersebut sehingga dalam pasal 34 menyebutkan :

Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam pasal 33 huruf b di atur dengan Undang-Undang.

¹⁰Bambang Sunggono, 2013, *Metodelogi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, Hlm 89.

¹¹Soedarjadi., 2008, *Loc,cit*

¹²Abdul Khakim, 2003,*Loc. cit*

Pada tahun 2004 dikeluarkanlah Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sebagai tindak lanjut dari pasal 34 tersebut, didalam Undang-Undang No. 39 tersebut mengatur persoalan penempatan TKI ke luar negeri yang di mulai dari tahap pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan, lembaga yang melakukan proses penyelenggaraan TKI ke luar negeri mengacu pada pasal 10 menyebutkan :

Pelaksanaan penempatan TKI ke luar negeri terdiri dari :

- a. Pemerintah
- b. Pelaksana penempatan TKI swasta

Selain Pemerintah dan PPTKIS yang melakukan penempatan TKI ke luar negeri ada juga yang dapat menempatkan TKI di luar negeri merujuk pada pasal 26 ayat 1 menyebutkan :

Selain oleh Pemerintah dan pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud pada pasal 10, perusahaan dapat menempatkan TKI di luar negeri, untuk kepentingan perusahaan sendiri atas izin tertulis dari menteri.

Berdasarkan Undang-Undang No. 39 tahun 2004 terdapat 3 (Tiga) lembaga yang dapat menempatkan TKI keluar negeri, dalam prakteknya ternyata penempatan TKI ke luar negeri hampir seluruh tahap pra penempatan TKI ke luar negeri dilakukan oleh PPTKIS, hal seperti ini perlu ekstra pengawasan oleh Pemerintah agar supaya hak-hak TKI tidak dirugikan dan dapat terlindungi.

Berkaitan dengan penelitian penulis yang hanya terfokus pada tahap pra penempatan maka penulis membatasi diri membahas persoalan tahap pra penempatan. Para CTKI/TKI yang ingin bekerja di luar negeri harus mengikuti seluruh prosedur yang sudah di tentukan dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tersebut dan PPTKIS wajib melakukan kegiatan penempatan TKI ke luar negeri.

Dalam pasal 31 UU No. 39 Tahun 2004 menyebutkan pra penempatan yang terdiri dari :

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
1. Pengurusan SIP (Surat Izin Pengerahan)

Surat Izin pengerahan yang selanjutnya di sebut SIP adalah Izin yang diberikan Pemerintah kepada pelaksana penempatan TKI swasta untuk merekrut calon TKI dari Daerah tertentu untuk jabatan tertentu, dan untuk diperkerjakan kepada calon pengguna tertentu dalam jangka waktu tertentu¹³.

Langkah pertama yang di tempuh oleh PPTKIS yaitu dalam melakukan perekrutan terlebih dahulu wajib memiliki SIP dari Menteri¹⁴, Menteri menunjukan kepala BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia) untuk menerbitkan SIP¹⁵, Untuk dapat memperoleh SIP, PPTKIS harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dalam pasal 32 ayat 1 dan 2 menyebutkan :

1. Pelaksana penempatan TKI swasta yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari Menteri.

¹³Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pasal 1 Ayat 14.

¹⁴Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Pasal 32 Ayat 1.

¹⁵Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Pasal 2 Ayat 2.

2. a. Perjanjian kerja sama penempatan

Adalah perjanjian tertulis antara PPTKIS dengan mitra Usaha atau pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI di Negara penempatan¹⁶.

b. Surat Permintaan TKI dari pengguna/*Job Order/Demand/Letter/Wakalah*.

Adalah surat dari mitra usaha dan/atau pengguna kepada PPTKIS yang disahkan/dilegalisasi oleh perwakilan Republik Indonesia di Negara penempatan mengenai permintaan TKI dengan syarat dan kualifikasi jabatan tertentu¹⁷.

c. Rancangan perjanjian penempatan

Adalah perjanjian tertulis antara PPTKIS dan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI ke luar negeri.

d. Rancangan perjanjian kerja

Adalah perjanjian tertulis antara TKI dan pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak mengenai syarat-syarat dan kondisi kerja.

PPTKIS yang tidak memiliki SIP dari Menteri tidak diperbolehkan untuk merekrut CTKI/TKI, PPTKIS dilarang mengalihkan atau memindahkan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI¹⁸, PPTKIS yang berniat untuk merekrut CTKI/TKI menunjukkan SIP asli yang diberikan oleh Menteri kepada Dinas Provinsi dan Dinas Kabupaten/Kota dimana tempat PPTKIS akan melakukan perekrutan.

¹⁶Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 1 Ayat 12.

¹⁷Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 1 Ayat 6.

¹⁸Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pasal 33.

PPTKIS yang telah memiliki SIP sudah berarti PPTKIS sudah di nyatakan mempunyai legitimasi, dengan begitu PPTKIS sudah dapat merekrut para CTKI.

2. Perekrutan dan Seleksi

Setelah PPTKIS memperoleh SIP langkah selanjutnya PPTKIS melakukan perekrutan yang akan dilakukan oleh PPTKIS dengan sangat selektif, obyektif, dan tidak mempersulit calon TKI, Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh PPTKIS setelah memperoleh SIP yaitu dimulai dengan Perekrutan kepada calon TKI/TKI dilakukan oleh PPTKIS yang dimulai dengan memberi informasi terlebih dahulu kepada masyarakat, adapun Informasi yang diberikan oleh PPTKIS dalam pasal 34 ayat 1 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 :

- a. Tata cara perekrutan
- b. Dokumen yang diperlukan
- c. hak dan kewajiban calon TKI/TKI
- d. Situasi, kondisi, dan resiko di Negara tujuan
- e. Tata cara perlindungan TKI

Agar supaya informasi yang diberikan dapat diterima secara benar oleh masyarakat, informasi yang diberikan harus digunakan dengan bahasa yang mudah dipahami oleh masyarakat, bentuk daripada informasi yang diberikan merupakan penyuluhan sosialisasi oleh PPTKIS, “informasi yang diberikan oleh PPTKIS harus mendapat persetujuan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan¹⁹”.

Setelah Informasi yang sudah diberikan oleh PPTKIS kepada masyarakat luas, selanjutnya masyarakat yang telah menerima informasi tersebut dapat mendaftarkan diri untuk menjadi CTKI/TKI, masyarakat yang

¹⁹Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Indonesia Pasal 34 Ayat 2.

ingin menjadi CTKI/TKI harus memenuhi persyaratan dalam pasal 35 menyebutkan :

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (Delapan Belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan diperkerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya 21 (Dua Puluh Satu) tahun.
- b. Sehat jasmani dan rohani
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus sekolah lanjutan pertama (SLTP) atau yang sederajat.

Masyarakat yang tidak memenuhi persyaratan tersebut tidak dapat di perbolehkan untuk di rekrut oleh PPTKIS, “Pencari kerja yang berminat bekerja di luar negeri harus terdaftar pada instansi Pemerintah di Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan²⁰”. calon pencari kerja yang telah memenuhi persyaratan administrasi selanjutnya PPTKIS membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang telah lulus dalam persyaratan administrasi.

3. Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Pendidikan dan pelatihan kerja calon TKI, yang selanjutnya disebut diklat calon TKI, adalah proses pelatihan kerja untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan²¹.

Tahap selanjutnya yang dilakukan oleh PPTKIS setelah melakukan perekrutan ialah melakukan pendidikan dan pelatihan kerja atau diklat kerja kepada CTKI/TKI, setiap CTKI/TKI berhak mendapatkan pendidikan dan pelatihan kerja atau diklat kerja, CTKI/TKI mengikuti pendidikan dan

²⁰Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pasal 36 ayat 1.

²¹Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.23/MEN/IX/2009 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 1 Ayat 2.

pelatihan kerja atau diklat kerja bagi CTKI/TKI yang belum memiliki kompetensi kerja sesuai dengan jabatan yang akan dikerjakan, pendidikan dan pelatihan kerja atau diklat kerja dalam pasal 42 ayat 1 menyebutkan :

Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI dimaksudkan untuk :

- a. Membekali, menempatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI/TKI
- b. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya agama, dan resiko bekerja di luar negeri
- c. Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Negara tujuan
- d. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI

Calon TKI/TKI yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja memperoleh pengakuan kompetensi kerja dari lembaga penyelenggaran pendidikan dan pelatihan kerja. Lembaga penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kerja atau diklat kerja calon TKI dapat di laksanakan oleh :

- a. Lemabaga pelatihan kerja Pemerintah
- b. Lembaga pelatihan kerja swasta
- c. Lembaga pelatihan perusahaan
- d. Lembaga pelatihan milik PPTKIS²²

Selain daripada ke empat lembaga tersebut di atas tidak diperbolehkan untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja atau diklat kerja kepada CTKI/TKI.

Calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan dilarang untuk diperkerjakan²³.

4. Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi

Dalam pasal 48 menyebutkan :

²²Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.23/MEN/IX/2009/ Tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

²³Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pasal 46.

Pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon TKI dimaksudkan untuk mengetahui kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di Negara tujuan.

Berdasarkan pasal 48 tersebut dapat dipahami bahwa bagi CTKI/TKI yang tidak lulus dalam pemeriksaan kesehatan PPTKIS dilarang untuk menempatkan CTKI/TKI yang tidak lulus.

5. Pengurusan Dokumen

Calon TKI/TKI untuk dapat ditempatkan di luar negeri harus memiliki Dokumen yang dalam pasal 51 menyebutkan :

- a. Kartu tanda penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan 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 pemeriksaan kesehatan dan psikologi
- f. Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat
- g. Visa kerja perjanjian penempatan kerja
- h. Perjanjian kerja
- i. KTKLN

Setelah Dokumen yang di maksud dalam pasal 51 tersebut sudah lengkap, maka selanjutnya Perjanjian penempatan TKI yang di maksud dalam pasal 5 huruf (h) dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh CTKI dan PPTKIS setelah CTKI terpilih dalam perekrutan, perjanjian penempatan yang dilakukan oleh CTKI dan PPTKIS tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. adapun dalam perjanjian penempatan yang dalam pasal 52 ayat 2 menyebutkan :

- a. Nama dan alamat pelaksana penempatan TKI swasta
- b. Nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI
- c. Nama dan alamat calon pengguna
- d. Hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon pengguna tercantum dalam perjanjian kerja sama penempatan
- e. Jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan pengguna
- f. Jaminan pelaksana penempatan TKI swasta kepada calon TKI dalam hal ini pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja
- g. Waktu keberangkatan calon TKI
- h. Hanya penempatan yang harus di tanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya
- i. Tanggung jawab pengurusan penyelesaian musibah
- j. Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak
- k. Tanda tangan para pihak oleh dalam perjanjian penempatan TKI

Perjanjian penempatan TKI dibuat sekurang-kurangnya 2 (Dua) rangkap dengan bermaterai cukup dan masing-masing pihak mendapat 1 (satu) perjanjian penempatan TKI yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Setelah perjanjian penempatan yang selanjutnya ialah Hubungan kerja terjadi antara pengguna dan TKI setelah perjanjian kerja disepakati dan di tandatangani oleh para pihak di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang dalam pasal 55 ayat 5 memuat tentang :

- a. Nama dan alamat pengguna
- b. Nama dan alamat TKI
- c. Jabatan dan jenis pekerjaan TKI
- d. Hak dan kewajiban para pihak

- e. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah, dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan social
- f. Jangka waktu perpanjangan kerja

Perjanjian kerja di buat untuk jangka waktu paling lama 2 (Dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu 2 (Dua) tahun²⁴, perpanjangan jangka waktu perjanjian dapat dilakukan oleh TKI yang bersangkutan atau melalui PPTKIS. Perpanjangan dilakukan harus disepakati oleh para pihak sekurang-kurangnya 3 (Tiga) bulan sebelum perjanjian kerja pertama berakhir dan wajib mendapat persetujuan dari pejabat yang berwenang pada perwakilan Republik Indonesia di Negara tujuan, TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan yang telah berakhir perjanjian kerjanya dan akan memperpanjang perjanjian kerja TKI yang bersangkutan harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia²⁵.

Pasal 61 menyebutkan :

Bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan, apabila selama masa berlakunya perjanjian kerja terjadi perubahan jabatan atau jenis pekerjaan atau pindah pengguna, maka perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengurus perubahan perjanjian kerja dengan membuat perjanjian kerja baru dan melaporkan kepada perwakilan Republik Indonesia.

Setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri wajib memiliki Dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah²⁶, KTKLN hanya dapat diberikan kepada TKI bersangkutan yang dalam pasal 63 ayat 1 menyebutkan :

1. Telah memenuhi persyaratan dokumen penempatan TKI di luar negeri
2. Telah mengikuti pembekalan akhir pemberangkatan (PAP)
3. Telah di ikut sertakan dalam perlindungan program asuransi

²⁴Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pasal 56 Ayat 1.

²⁵Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pasal 59.

²⁶Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pasal 62 Ayat 1.

PPTKIS dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memiliki KTKLN²⁷.

6. Uji Kompetensi

Dalam pasal 44 menyebutkan :

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 sertifikat kompetensi kerja.

PPTKIS dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja²⁸.

7. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Dalam tahap selanjutnya Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) dimaksudkan untuk memberikan pemahaman pendalaman yang dalam pasal 69 ayat 2 menyebutkan :

- a. Peraturan perundang-undangan ke Negara tujuan
- b. Materi perjanjian kerja
- c. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) menjadi tanggung jawab Pemerintah.

Peraturan perundang-undangan dan materi perjanjian tersebut terdiri dari beberapa materi yang di antaranya sebagai berikut :

- a. Peraturan perundang-undangan ke Negara tujuan
 1. Peraturan Keimigrasian
 2. Peraturan Ketenagakerjaan
 3. Peraturan yang berkaitan dengan ketentuan hukum di Negara tujuan

²⁷Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pasal 64.

²⁸Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pasal 45.

b. Materi perjanjian kerja

1. Hak dan kewajiban TKI dan pengguna jasa TKI
2. Upah, waktu kerja, waktu istirahat/cuti, asuransi
3. Jenis pekerjaan
4. Jangka waktu perjanjian kerja dan tata cara perpanjangan perjanjian kerja
5. Cara penyelesaian masalah/perselisihan

c. Materi penunjang terdiri dari :

1. Adat isditiadat
2. Budaya
3. Pengetahuan tentang bahaya narkoba dan HIV/AIDS
4. Resiko kerja yang mungkin timbul di Negara penempatan
5. Tata cara pengiriman uang (*remittance*)
6. Pembinaan mental kerohanian
7. Pengetahuan tentang dokumen perjalanan dan pelaksanaan perjalanan

Setelah mengikuti PAP selanjutnya calon TKI/TKI oleh PPTKIS dimasukkan dalam penampungan yang disediakan oleh PPTKIS, penampungan yang dimaksud untuk menunggu waktu keberangkatan TKI.

Pasal 70 menyebutkan :

1. Pelaksana penempatan TKI swasta dapat menampung calon TKI sebelum keberangkatan
 2. Lamanya penampungan disesuaikan dengan jabatan dan/atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan di Negara tujuan
 3. Selama masa penampungan, pelaksana penempatan TKI swasta wajib memperlakukan calon TKI secara wajar dan manusiawi.
8. Pemberangkatan

Setelah tahap dalam perekrutan telah dilalui oleh PPTKIS selanjutnya PPTKIS wajib memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan Dokumen yang terdapat dalam pasal 51 sesuai dengan perjanjian penempatan, PPTKIS wajib melaporkan setiap

keberangkatan CTKI kepada perwakilan Republik Indonesia di Negara tujuan.

B. Jaminan Perlindungan Hukum Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pada Tahap Pra Penempatan Menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004

Tujuan Negara Republik Indonesia yang untuk melindungi segenap Bangsa Indonesia merupakan hal yang menjadi tanggungjawab Negara dalam hal ini Pemerintah Indonesia sebagai perangkat Negara untuk melindungi secara keseluruhan warga Negara Indonesia baik di dalam maupun di luar negeri, berdasarkan tujuan Negara tersebut tidak ada alasan kepada Negara dalam hal ini Pemerintah untuk tidak dapat melindungi warga Negeranya, sehingga dengan itu melalui peraturan perundang-undangan Negara berusaha untuk sedapat mungkin melindungi warga Negeranya baik di dalam maupun di luar negeri, begitu juga dengan TKI yang bekerja di luar negeri yang merupakan bagian dari pada warga Negara Indonesia, sehingga dengan mewujudkan jaminan perlindungan hukum itu maka Pemerintah mengeluarkan UU No. 13 Tahun 2003 sebagai wujud amanat dalam tujuan Negara yang terdapat dalam pembukaan UUD 1945 alinea keempat tersebut.

Perlindungan hukum kepada tenaga kerja penulis memakai perlindungan teknis yang dilakukan oleh Pemerintah, Menurut, pendapat Soepomo dan Maslan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja dapat dibagi menjadi 3 macam:

1. Perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk apabila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya
2. Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenagakerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan jaminan hak untuk berorganisasi

3. Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenagakerja dalam bentuk keamanan dan keselamatannya²⁹”.

Dari ketiga macam jenis perlindungan hukum kepada tenaga kerja tersebut penulis memakai perlindungan teknis yakni keamanan dan keselamatan yang di lakukan oleh PPTKIS serta pengawasan kepada TKI oleh Pemerintah dalam hal ini BNP2TKI melalui UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia.

Melalui UU No. 13 Tahun 2003 tersebut berharap sedapat mungkin untuk melindungi TKI secara hukum dari perbuatan-perbuatan yang merugikan TKI dan merendahkan harkat dan martabat TKI, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tersebut mengatur persoalan tentang tenaga kerja yang sehingga dalam pasal 33 menyebutkan :

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

- a. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri
- b. Penempatan tenaga kerja di luar negeri

Adapun penempatan tenaga kerja di luar negeri tersebut yang dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tidak membahas persoalan TKI di luar negeri sehingga dalam pasal 34 menyebutkan :

Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam pasal 33 huruf b di atur dengan Undang-Undang.

Menindaklanjuti pasal 34 tersebut sehingga di tahun 2004 dikeluarkanlah Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, menurut Undang-Undang ini bahwa perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar negeri dilakukan sejak pra penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan yang dalam pasal 77 ayat 1 dan 2 menyebutkan :

²⁹Any Suryani H., *Op. Cit.*, Hal 265.

1. Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Perlindungan sebagaimana yang di maksud pada ayat 1 dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan.

Berdasarkan objek kajian dan penelitian penulis yaitu pada tahap pra penempatan, maka dengan itu penulis membatasi diri membahas perlindungan teknis yakni keamanan dan keselamatan TKI yang dilakukan oleh PPTKIS melalui pengawasan oleh Pemerintah terhadap TKI yang akan bekerja di luar negeri pada saat pra penempatan. Dengan dikeluarkannya UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia bukan berarti bahwa terjawab sudah jaminan perlindungan hukum kepada TKI yang diberikan oleh Negara melalui Undang-Undang tersebut, muatan materi tentang pra penempatan dalam Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tersebut jika di kaji secara teliti dan detail masih terdapat potensi kelemahan terkait pengawasan lapangan, sehingga dengan itu pada tahap pra penempatan TKI yang akan bekerja ke luar negeri tidak terlalu memperoleh jaminan perlindungan hukum secara teknis.

1. SIP (Surat Izin Pengerahan)

Langkah pertama yang di tempuh oleh PPTKIS yaitu dalam melakukan perekrutan terlebih dahulu wajib memiliki SIP dari Menteri³⁰, Menteri menunjukan kepala BNP2TKI untuk menerbitkan SIP³¹, Untuk dapat memperoleh SIP, PPTKIS harus mengajukan permohonn secara tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dalam pasal 32 ayat 1 dan 2 menyebutkan :

³⁰Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pasal 32 Ayat 1.

³¹Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 2 Ayat 2.

1. Pelaksana penempatan TKI swasta yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari Menteri
2. a. perjanjian kerja sama penempatan
b. Surat Permintaan TKI dari pengguna/*Job Order/Demand/Letter/Wakalah*
c. Rancangan perjanjian penempatan
d. Rancangan perjanjian kerja

Berdasarkan pengkajian penulis, yang mengeluarkan SIP seharusnya pada pihak Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi sedangkan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) adalah lembaga non Departemen yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden³² merupakan lembaga yang melakukan pengawasan terhadap seluruh tahapan pra penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan oleh PPTKIS, yang merupakan pihak “supervisi³³”, hal ini sejalan dengan fungsinya yang terdapat dalam Peraturan Presiden (Perpres) No. 81 Tahun 2006 Tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pasal 3 huruf b³⁴. Pemerintah sebagai salah satu lembaga yang berkewajiban mengurus penempatan para TKI di luar negeri, seharusnya membuat lembaga dan sistem yang teruji dalam penempatan TKI di luar negeri tersebut sesuai dengan amanat UU tersebut. Lembaga ini seharusnya merupakan lembaga Pemerintahan non Departemen/Kementerian sebagai operator dalam pelaksanaan penempatan TKI ini, Sedangkan lembaga yang

³²Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 Tentang Badan Nasional dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pasal 1 Ayat 1.

³³Dalam Fungsi Supervisi, Negara Wajib Melakukan Pengawasan Dibidang Ketenagakerjaan, Dalam Hal Ini Adalah Pengawasan Dalam Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan dan Purna Penempatan. Fungsi Pengawasan Ini Secara Teknis, Pemerintah Membentuk Pengawasan Ketenagakerjaan. Badan Pembinaan Hukum Nasional, *Op Cit*, Hlm 13.

³⁴Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai : a. Dokumen b. Pembekalan akhir Pemberangkatan (PAP), c. Penyelesaian masalah. d. Sumber-sumber pembiayaan. e. Pemberangkatan sampai pemulangan. f. Peningkatan kualitas calon tenaga kerja Indonesia. g. Informasi. h. Kualitas peningkatan penempatan tenaga kerja Indonesia; dan i. Peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia dan keluarganya.

departemental/kementerian (dalam hal ini adalah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi) berfungsi sebagai regulator dan supervisor³⁵.

Sekalipun Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta BNP2TKI sama-sama pihak supervisi akan tetapi yang mengeluarkan SIP harus pada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi karena Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi merupakan pihak supervisi bagian regulator sedangkan BNP2TKI pihak supervisi bagian operator yang tugasnya melakukan pengawasan di lapangan, jadi BNP2TKI tidak perlu juga untuk mengeluarkan SIP, BNP2TKI sebagai operator lapangan sehingga menurut hemat penulis kurang terlalau tepat jikalau BNP2TKI yang mengeluarkan SIP, sejalan dengan apa yang dituliskan oleh *Organisasi Internasional untuk Migrasi* :

Kewenangan hukum antara BNP2TKI dan Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi tidak dijelaskan di dalam kerangka kerja undang-undang. Contohnya, Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi mempunyai wewenang untuk membuat kebijakan dan BNP2TKI berwenang untuk mengeksekusi dan melaksanakannya. Namun, Pasal 94 yang memberikan mandat dalam pembentukan BNP2TKI tidak dengan jelas menentukan tingkat kerja sama antara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan BNP2TKI. Tingkat koordinasi dan kerjasama yang sangat minim antara dua badan pemerintahan untuk memberikan perlindungan TKI menghambat perbaikan manajemen migrasi tenaga kerja di Indonesia dan memberikan dampak merugikan bagi TKI³⁶.

Dengan begitu perlu dipertimbangkan kembali agar supaya Rancangan Undang-Undang (RUU) tentang penempatan dan perlindungan TKI yang mengeluarkan SIP pada pihak Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

³⁵Meita Djohan Oelangan, *Implementasi Perjanjian Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri*. Hlm 54-55.

³⁶Organisasi Internasional untuk Migrasi Misi di Indonesia, *Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia (Gambaran Umum Migrasi Tenaga Kerja Indonesia di Beberapa Negara Tujuan di Asia dan Timur Tenga)*, Jakarta, Hlm 15.

supaya terdapat kejelasan kewenangan antara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan BNP2TKI dengan begitu tugas dan fungsi masing-masing menjadi jelas dan perlindungan kepada TKI yakni keamanan dan keselamatan dapat di peroleh oleh TKI ketika lembaga-lembaga tersebut menjalankan tugasnya dalam kewenangannya masing-masing..

2. Perekrutan dan Seleksi

Dalam perekrutan dan seleksi oleh PPTKIS bahwa untuk merekrut CTKI/TKI harus memenuhi persyaratan yang terdapat dalam pasal 35 yang menyebutkan :

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (Delapan Belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan diperkerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya 21 (Dua Puluh Satu) tahun.
- b. Sehat jasmani dan rohani
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus sekolah lanjutan pertama (SLTP) atau yang sederajat.

Dalam pasal 35 huruf a syarat untuk menjadi TKI harus berusia 18 (Delapan Belas) tahun kecuali bagi CTKI/TKI yang akan di perkerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (Dua Puluh Satu) tahun, terkait dengan usia 21 (Dua Puluh Satu) tahun untuk CTKI/TKI yang akan bekerja pada pengguna perseorangan terkesan sangat membatasi CTKI/TKI untuk memperoleh pekerjaan, padahal kebijakan Pemerintah membuka lapangan pekerjaan seluas-luasnya karena untuk mengatasi masalah Ketenagakerjaan dalam hal ini banyaknya pengangguran dan minimnya lapangan pekerjaan yang tersedia di dalam negeri, sehingga itu Pemerintah melakukan suatu kebijakan dengan membuka lapangan pekerjaan ke luar negeri.

Tetapi sama halnya sekalipun perluasan kesempatan kerja di perluas sampai ke luar negeri akan tetapi di batasi dengan usia 21 (Dua Puluh Satu

tahun) untuk calon TKI/TKI yang akan bekerja pada pengguna perseorangan ini terlihat sangat mendiskriminasi calon TKI/TKI yang berusia 18 (Delapan Belas) tahun, padahal dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 26 menyebutkan :

Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (Delapan Belas) tahun.

Jelaslah bahwa mereka yang berusia 18 (Delapan Belas) tahun ke atas sudah berhak untuk mendapatkan pekerjaan sehingga batasan usia 21 (Dua Puluh Satu) tahun tidak perlu diberlakukan cukup dengan maksimal usia 18 (Delapan Belas) tahun, itu berarti mereka sudah mempunyai hak untuk bekerja dan sangat tidak konsisten dengan pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan :

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Sejatinya Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 merupakan Undang-Undang organik yang seharusnya tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang induknya yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Berdasarkan penjelasan pasal 35 huruf a menyebutkan :

Dalam prakteknya TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan selalu mempunyai hubungan personal yang interns dengan pengguna, yang dapat mendorong TKI yang bersangkutan berada pada keadaan rentan dengan pelecehan seksual, mengingat hal itu, maka pada pekerjaan tersebut diperlukan orang-orang yang betul matang dari aspek kepribadian dan emosi. Dengan demikian resiko terjadinya pelecehan seksual dapat diminimalisasikan.

Terkait dengan penjelasan pasal 35 huruf a tersebut sangat memperlihatkan bahwa landasan yang dipakai untuk batasan usia 21 (Dua Puluh Satu) tahun tersebut sangat tidak berlandaskan landasan konsep hukum yang jelas, karena menurut hemat penulis, mengkaji penjelsan pasal 35 huruf a tersebut bahwa untuk mencegah terjadi pelecehan seksual karena

memiliki hubungan personal yang interns ini sangat tidak jelas, sesungguhnya kecakapan seseorang atau kedewasaan seseorang itu relatif, bisa saja mereka yang berusia 21 (Dua Puluh Satu) tahun akan tetapi belum dewasa dan mereka yang sudah berusia 18 (Delapan Belas) tahun namun sudah dewasa sehingga untuk menjaga terjadinya perlakuan seksual dapat diminimalisasikan,

Sehingga usia 21 (Dua Puluh Satu) tahun tersebut perlu di *revisi* atau di hapuskan, jika hal ini tidak di *revisi* atau di hapuskan berarti bertentangan dengan peraturan induknya bahkan bertentangan dengan penjabaran norma dasarnya UUD 1945 sebagai peraturan tertinggi di dalam NRI dalam pasal 27 ayat (2) menyebutkan :

Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Penjabaran norma dasar dalam UUD Negara RI Tahun 1945 yang belum mewarnai pasal-pasal dalam UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar Negeri³⁷, sehingga itulah terdapat pertentangan secara vertikal dengan UUD 1945 bahkan dengan UU yang level sama secara horizontal UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Maka Kedepannya dalam rangka *merivisi* Undang-undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia agar dapat *merevisi* atau menghapuskan pasal 35 huruf a usia 21 (Dua Puluh satu Tahun), agar tidak bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan norma penjabarannya UUD 1945 sebagai peraturan tertinggi dalam NKRI.

3. Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Pasal 42 ayat 1 menyebutkan :

³⁷Lalu Husni, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*. Hlm 157.

Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI dimaksudkan untuk :

- a. Membekali, menempatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI/TKI
- b. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan resiko bekerja di luar negeri
- c. Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Negara tujuan
- d. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI

Dalam tahap ini tidak terlihat pasal yang mengatur bagaimana Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan tenaga kerja Indonesia (BNP2TKI) melakukan pengawasan, baik itu UU No. 39 tahun 2004 maupun peraturan pelaksanaannya dalam hal ini Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER.23/MEN/IX/V/2009, dengan tidak di aturnya dalam pasal-pasal tentang bagaimana BNP2TKI melakukan pengawasan maka akan menyebabkan jaminan perlindungan hukum kepada TKI di luar negeri tidak terlaksana sesuai dengan apa yang di harapkan, seperti halnya yang dituliskan oleh *Organisasi Internasional untuk Migrasi* :

Agen perekrutan diberikan wewenang yang signifikan dalam persiapan dan pelaksanaan program pelatihan pendidikan dan keterampilan, namun tidak ada jaminan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan mencukupi karena sering tidak dipantau oleh pemerintah. Kepedulian terhadap hal ini mencuat karena berdasarkan studi tahun 2007 yang dilakukan oleh Institute for Ecosoc Rights, banyak TKI yang tidak menerima pelatihan sama sekali sebelum keberangkatan³⁸.

Berdasarkan *Organisasi Internasional untuk Migrasi* terindikasi bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah dalam hal ini BNP2TKI tidak ada pengawasan sama sekali, seharusnya dalam hal PPTKIS melakukan

³⁸Organisasi Internasional untuk Migrasi Misi di Indonesia, *Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia (Gambaran Umum Migrasi Tenaga Kerja Indonesia di Beberapa Negara Tujuan di Asia dan Timur Tenga)*, Op, Cit, Hlm 29.

pendidikan dan pelatihan kerja atau diklat kerja, Pemerintah dalam hal ini BNP2TKI yang mempunyai tugas mengawasi seluruh tahap pelaksanaan sejak pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan tidak terlihat pengawasan dalam pendidikan dan pelatihan kerja atau diklat kerja oleh Pemerintah dalam hal ini BNP2TKI, seharusnya BNP2TKI mengawasi kegiatan tersebut, karena kalau tidak ada pengawasan sama sekali oleh BNP2TKI maka peluang besar kepada PPTKIS cenderung melakukan manipulasi sertifikat kompetensi kerja kepada TKI, karena sekalipun calon TKI/TKI tidak lulus dalam tes kompetensi kerja tetapi hanya karena untuk memenuhi kuota permintaan tenaga kerja maka calon TKI/TKI yang tidak lulus akan di sulap menjadi lulus atau yang sering disebut ASPAL (Asli Tapi Palsu), Dengan lebih menekan pada aspek penempatan TKI, maka UU ini lebih bernuansa bisnis dari pada aspek perlindungan³⁹.

Kedepannya agar bagaimana pengawasan oleh BNP2TKI agar dapat dimasukkan dan di pertegas baik dalam UU No. 39 maupun Peraturan Menteri sebagai peraturan pelaksanaannya agar supaya jaminan hukum perlindungan teknis sebagaimana pendapat soepomo dan maslan terdapat 3 jenis perlindungan kepada tenaga kerja yang salah satunya yaitu perlindungan teknis dalam hal ini melalui pengawasan dilapangan oleh BNP2TKI dapat di laksanakan sebagaimana mestinya agar supaya TKI yang bekerja di luar negeri dapat terjamin keamanan dan keselamatan.

4. Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi

Dalam pasal 48 menyebutkan :

Pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon TKI dimaksudkan untuk mengetahui kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di Negara tujuan.

³⁹*Ibid* 161

Menurut hemat penulis bahwa pemeriksaan kesehatan sangatlah tidak terlalu bermanfaat apalagi memberikan jaminan perlindungan hukum kepada TKI, padahal CTKI/TKI sebelumnya sudah di berikan sertifikat kompetensi kerja karena lulus dalam tes pendidikan dan pelatihan kerja atau diklat kerja ini berarti bahwa calon TKI/TKI sudah mampu dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan dalam sertifikat kompetensi kerja karena lulus dalam tes kompetensi kerja yang berarti bahwa CTKI/TKI sudah siap secara fisik maupun psikis. dari laporan akhir pelaksanaan tugas tim pengawas DPR RI Terhadap perlindungan tenaga kerja Indonesia yang dalam kesimpulannya No. 5 huruf b persoalan penempatan TKI ke luar negeri (Malaysia) menyatakan :

Kesehatan TKI tidak melakukan tes kesehatan sesuai standar kementerian kesehatan⁴⁰.

Berdasarkan temuan di atas menunjukkan bahwa pemeriksaan kesehatan sama sekali tidak membantu TKI mendapatkan jaminan perlindungan hukum melalui pemeriksaan kesehatan, sehingga penulis berpendapat bahwa Seharusnya pemeriksaan kesehatan ini di prioritaskan pada masa penempatan. karena kesehatan seseorang merupakan suatu hal yang relatif lagi-lagi letak geografis yang berbeda antara Negara tempat tinggalnya dan tempat tujuan kerjanya, yang pastinya mempunyai perbedaan kondisi alam yang berbeda pula, sehingga rentan sakit sering terjadi, apabila TKI sakit secara tidak langsung TKI akan bekerja tidak normal seperti biasanya, ketidak normalan inilah yang akan membuat TKI mendapatkan perlakuan tidak wajar yang tidak menghargai harkat dan martabat TKI oleh pengguna tenaga kerja. Apalgi mereka yang bekerja sebagai TKI informal Sehingga dengan itu pemeriksaan kesehatan seharusnya agar di posisikan pada tahap masa penempatan, dengan begitu TKI dapat dilindungi dengan

⁴⁰DPR RI, Laporan Akhir Pelaksanaan Tugas Tim Pengawas DPR RI Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pada Rapat Paripurna DPR RI Tanggal 25 September 2014, Hlm 5.

perlindungan teknis oleh Pemerintah. Contohnya, Kasus terlantarnya 400 buruh migran Indonesia di kolong jembatan di kota Jeddah pada bulan Agustus 2009 misalnya menunjukkan ketidak sigapan pemerintah dalam merespon permasalahan yang dihadapi oleh TKI di tempat mereka bekerja. Terlantarnya warga negara Indonesia di Jeddah tersebut bahkan memakan korban jiwa. Seorang tenaga kerja wanita (TKW) bernama Halimah bt Kohar bahkan meninggal dunia setelah dua minggu menderita sakit dan tidak mendapatkan perawatan medis⁴¹, itu terjadi karena setelah pemberangkatan dari Negara asal sudah tidak ada lagi pemeriksaan kesehatan, sehingga sangat perlu untuk pemeriksaan kesehatan di posisikan pada masa penempatan, Kedepannya agar menjadi bahan pembahasan Rancangan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 agar supaya di prioritaskan pada tahap masa penempatan.

5. Pengurusan Dokumen

Calon TKI/TKI untuk dapat di tempatkan di luar negeri harus memiliki Dokumen yang dalam pasal 51 menyebutkan :

- a. Kartu tanda penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan 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 pemeriksaan kesehatan dan psikologi
- f. Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat
- g. Visa kerja perjanjian penempatan kerja
- h. Perjanjian kerja

⁴¹Faisal Rani, *Loc Cit*

i. KTKLN

Untuk dapat bekerja di luar negeri calon TKI/TKI harus memenuhi persyaratan dalam pasal 51 tersebut, di dalam pasal 51 huruf c di sebutkan harus mempunyai surat izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali berdasarkan huruf c tersebut sangat tidak jelas berdasarkan konsep hukum, subjek hukum dalam hal ini orang yang sudah cakap adalah yang berusia 18 (Delapan Belas Tahun), yang sudah berusia 18 tahun ini dalam melakukan suatu perbuatan hukum tanpa harus perlu ada izin dari pihak lain orang tua atau wali karena sudah di anggap mampu secara hukum untuk mempertanggungjawabkan perbuatannya, yang mana dalam pasal 1 ayat 26 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerja menyebutkan :

Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (Delapan Belas) tahun.

Secara tidak langsung berarti mereka yang di atas 18 (Delapan Belas) tahun sudah dewasa dalam artian sudah cakap dalam melakukan perbuatan hukm dan sudah mampu untuk di pertanggungjawabkan secara pribadi, ini berarti secara terang-terangan bertentangan secara horizontal Undang-Undang induknyaa yaitu UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Usia 18 (Delapan Belas) tahun tidak perlu juga untuk mendapatkan izin dari orang tua atau wali maka dari itu izin orang tua atau wali yang terdapat dalam pasal 51 huruf c tersebut perlu di tiadakan, sehingga pada Rancangan Undang-Undang (RUU) No. 39 tahun 2004 yang mana telah di bahas oleh DPR perlu ditiadakan karena tidak sesuai dengan konsep hukum.

Pasal 61 menyebutkan :

Bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan, apabila selama masa berlakunya perjanjian kerja terjadi perubahan jabatan atau jenis pekerjaan, atau pindah pengguna, maka perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengurus perubahan perjanjian kerja dengan membuat perjanjian kerja baru dan melaporkan kepada perwakilan Republik Indonesia.

Berdasarkan pasal 61 tersebut bahwa TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan apabila terjadi perubahan jenis pekerjaan maka perwakilan penempatan PPTKIS wajib mengurus perubahan perjanjian kerja, hal ini sangat tidak memberikan jaminan perlindungan hukum kepada TKI karena tidak sesuai dengan sertifikat kompetensi kerja yang dimiliki oleh TKI di saat mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja atau diklat kerja, mengenai pindah pekerjaan maka hal ini akan memberikan peluang besar kepada CTKI/TKI mendapatkan perlakuan yang dapat merugikan CTKI/TKI karena tidak mempunyai kualitas kerja dengan pekerjaan yang baru, seharusnya persoalan seperti ini harus di larang dengan dasar alasan apapun, bahkan perlu di beri sanksi yang tegas kepada TKI jikalau melanggar, karena dengan pertimbangan harkat dan martabat untuk keselamatan TKI, menjadi kekhawatiran nanti pekerjaan yang baru tidak sesuai dengan sertifikat kompetensi kerja yang dimiliki. Kurangnya transparansi dari pemerintah dan lemahnya komunitas yang membela kepentingan para TKI memberikan implikasi negatif kepada TKI. Contohnya, pasal 61 UU No.39/2004 telah menugaskan agen perekrutan untuk mengatur perubahan kesepakatan kerja bagi TKI dengan membuat kesepakatan kerja baru dan melaporkan ke KBRI. Akan tetapi, banyak TKI, khususnya PRT, mengalami banyak masalah untuk mendapatkan kontrak atau paspor baru. Pasal ini tidak bisa melindungi TKI di luar negeri dan kurang jelasnya tindakan yang harus dilakukan oleh perwakilan Pemerintah Indonesia⁴².

Dengan begitu menjadi bahan pertimbangan kepada Pemerintah dan DPR untuk menjadi bahan masukan di dalam RUU kedepannya untuk melarang keras persoalan pindah kerja yang dilakukan oleh TKI tanpa pengetahuan PPTKIS atau BNP2TKI karena tidak sesuai dengan sertifikat kompetensi kerja dan perjanjian kerja.

⁴²Organisasi Internasional untuk Migrasi Misi di Indonesia, *Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia (Gambaran Umum Migrasi Tenaga Kerja Indonesia di Beberapa Negara Tujuan di Asia dan Timur Tenga)*, Op, Cit, Hlm 20.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian terkait dengan objek penelitian penulis maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Undang-Undang yang mengatur persoalan TKI di luar negeri adalah Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, dalam tahap pra Penempatan TKI di luar negeri terlebih dahulu melewati beberapa prosedur yang terdapat dalam pasal 31, namun dalam tahap pra penempatan tersebut masih menunjukkan kurangnya pengasawasan di lapangan sehingga minimnya perlindungan hukum secara tehnis yakni :
 - a. SIP yang di keluarkan oleh BNP2TKI harus menjadi kewenangan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai pihak supervisi bagian regulator agar supaya perlindungan tehnis yakni yakni keselamatan dan keamanan dapat di peroleh oleh TKI.
 - b. Pendidikan dan Pelatihan Pasal 42 ayat 1, supaya dipertegas norma dan peraturan menterinya bagaimana tata cara pemerintah dalam hal ini BNP2TKI melaksanakan pengawasan.
 - c. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi Pasal 48 agar supaya dapat di posisikan pada masa penempatan.
 - d. Perjanjian kerja pasal 61, dilarang keras soal pindah kerja karena tidak sesuai dengan sertifikat kompetensi kerja.

Terdapat juga pasal-pasal yang bertentangan secara vertikal dengan UUD 1945 maupun UU secara horizontal sebagai UU organiknya yakni UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Yakni :

- a. Perekrutan dan seleksi Pasal 35 huruf a, Usia 21 (Dua Puluh Satu) tahun harus di *revisi* atau di hapuskan karena bertentangan dengan organiknya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 28 dan UUD 1945 pasal 27 ayat.
 - b. Pengurusan dokumen Pasal 51 huruf c, perlu di *revisi* atau di hapuskan karena bertentangan dengan pasal 1 ayat 26 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai UU organiknya.
2. Berdasarkan permasalahan dalam tahap pra penempatan berdasarkan pasal 31 UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja tersebut sehingga perlindungan hukum kepada TKI belum maksimal dalam hal ini perlindungan tehnis.

B. Saran

Ada beberapa hal yang perlu di sarankan agar dapat di perhatikan oleh Pemerintah maupun DPR :

1. Agar secepatnya Pemerintah dan DPR mengesahkan Rancangan Undang-Undang (RUU) Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang sudah pernah di bahas mengingat Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 belum terlalu maksimal memberikan jaminan perlindungan Hukum kepada TKI, sehingga pasal-pasal yang tidak tmemberikan jaminan perlindungan hukum kepada TKI perlu di *revisi* atau digantikan.
2. Perlunya adanya Undang-Undang yang khusus yang mengatur persoalan perlindungan TKI di luar negeri agar supaya perlindungan kepada TKI lebih baik lagi, mengingat UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja indonesia lebih banyak mengatur soal penempatan daripada perlindunga dan lebih bersifat bisnis. sehingga menjadi tugas Pemerintah dan DPR untuk merencanakan UU yang spesifikasi terkait dengan perlindungan TKI di luar negeri.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Bahder Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, CM. Mandar Maju, Bandung.
- Bambang Sunggono, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Ismantoro Dwi Yuwono, 2011, *Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Lalu Husni, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja GrafindoPersada, Jakarta.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Nico Ngani, 2012, *Metodelogi Penelitian dan Penulisan Hukum*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- R. Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.

Undang-Undang :

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 Tentang Badan Nasional Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.23/MEN/IX/2009/ Tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Sumber Lain :

Any Suryani H., 2016, *Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Beserta Keluarganya Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya*, Peneliti Hukum Ketenagakerjaan Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Mataram, Seri, 0125-968, No 1.

Badan Pembinaan Hukum Nasional, 2012, *Perlindungan TKI Pada Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan dan Purna Penempatan*, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Jakarta.

Bimo Rizandi, *Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pra Penempatan Pasca Ratifikasi International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Their Families*.

DPR RI, Laporan Akhir Pelaksanaan Tugas Tim Pengawas DPR RI Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pada Rapat Paripurna DPR RI Tanggal 25 September 2014.

Faisal Rani, *Peran birokrasi dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar Negeri*.

Lalu Husni, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*.

Meita Djohan Oelangan, *Implementasi Perjanjian Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri.*

Organisasi Internasional untuk Migrasi Misi di Indonesia, *Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia (Gambaran Umum Migrasi Tenaga Kerja Indonesia di Beberapa Negara Tujuan di Asia dan Timur Tenga),* Jakarta.

Ratih Probosiwi, 2015, *Analisis Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri,* Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial (B2P3KS) Kementerian Sosial RI, Yogyakarta, 17, Agustus, No. 2.

Wisnu Kawiryana, 2015, *Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri oleh BP3TKI Yogyakarta : Kajian Perlindungan Pada Masa Pra Penempatan,* Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 17, Agustus, No. 2.