

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PENEMPATAN TENAGA KERJA
MIGRAN/TENAGA KERJA INDONESIA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 39
TAHUN 2004¹
Oleh: Bayu Prasetyo Basuki²**

ABSTRAK

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tahap perlindungan hukum terhadap tenaga kerja migran/tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 dan bagaimana pelaksanaan dan prosedur penempatan tenaga kerja migran/tenaga kerja Indonesia ke luar negeri berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Perlindungan pekerja migran/TKI diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 menitikberatkan kepada jaminan hak-hak pekerja migran maupun keluarganya, dan kewajiban negara/pemerintah daerah, berkewajiban untuk memberikan perlindungan secara efektif baik dalam tahap prapenempatan, pengiriman/penempatan maupun pasca penempatan, perlindungan ini berlaku kepada WNI dan badan hukum (perusahaan) yang bermasalah, hal ini dilakukan oleh pemerintah baik melalui pendekatan politik maupun bantuan kemanusiaan. 2. Pelaksanaan dan prosedur penempatan tenaga kerja migran/TKI keluar negeri dengan melibatkan pihak-pihak yang terkait, yakni calon TKI, pelaksanaan penempatan TKI, mitra usaha, pengguna jasa dan badan nasional penempatan dan perlindungan TKI, yang mempunyai tugas dan tanggung jawabnya, pelaksana dan prosedur/tata cara penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dilakukan oleh pemerintah dan swasta diatur sesuai dengan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 dan Undang-Undang yang terkait dengan hal tersebut serta bagi pihak swasta wajib memenuhi syarat yang diatur dalam undang-undang untuk pengiriman atau melakukan penempatan tenaga kerja migran/TKI ke luar

negeri, dan menempatkan cabang perusahaan di negara-negara penempatan tenaga kerja migran/TKI.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga kerja Migran/Tenaga Kerja Indonesia

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI khususnya TKI yang bekerja di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib TKI semakin beragam dan bahkan berkembang ke arah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan kemanusiaan.

Untuk itulah setelah melalui proses yang panjang akhirnya Pemerintah Indonesia sudah berhasil menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. Kehadiran undang-undang ini tentunya sangat positif bagi perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri karena memiliki perangkat hukum yang kuat khususnya dalam mengatur hak dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat di dalamnya khususnya tenaga kerja dan pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

Sebagaimana kita ketahui bahwa selama ini penempatan tenaga kerja ke luar negeri hanya diatur dengan peraturan setingkat Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang sudah pasti substansinya sangat sumir dan tidak boleh memuat sanksi pidana. Padahal peranan sanksi

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Dr. Ralfie Pinasang, SH, MH; Harly Stanly Muaja, SH, MH

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 13071101173

sangat penting untuk menjadikan efek jera bagi pelanggar hukum sehingga norma yang diatur didalamnya dapat ditaati oleh masyarakat. Itulah sebabnya berbagai persoalan TKI pada masa lampau terus bermunculan silih berganti dengan tidak ada solusi yang konkret.

Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah. Namun Pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota serta institusi swasta. Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat asasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu, baik dari aspek komitmen, profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak-hak asasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi.

Pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana yang diamanatkan dalam UUD 1945, dapat dilakukan oleh setiap warga negara secara perseorangan. Terlebih lagi dengan mudahnya memperoleh informasi yang berkaitan dengan kesempatan kerja yang ada di luar negeri. Kelompok masyarakat yang dapat memanfaatkan teknologi informasi tentunya mereka yang mempunyai pendidikan atau keterampilan yang relatif tinggi. Sementara bagi mereka yang mempunyai pendidikan dan keterampilan yang relatif rendah yang dampaknya mereka biasanya dipekerjakan pada jabatan atau pekerjaan-pekerjaan “kasar”, tentunya memerlukan pengaturan berbeda dari pada mereka yang memiliki keterampilan dan pendidikan yang lebih tinggi. Bagi mereka lebih diperlukan campur tangan Pemerintah untuk memberikan pelayanan dan perlindungan yang maksimal.

Mengacu uraian di atas, maka penulis hendak mengkaji dan meneliti secara mendalam yang hasilnya dituangkan dalam karya tulis berupa skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Penempatan

Tenaga kerja Migran/Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tahap perlindungan hukum terhadap tenaga kerja migran/tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004?
2. Bagaimana pelaksanaan dan prosedur penempatan tenaga kerja migran/tenaga kerja Indonesia ke luar negeri berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004?

C. Metode Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif atau tidak jarang disebut dengan pendekatan norma atau kaidah hukum.

PEMBAHASAN

A. Tahap Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Migran/Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja di Luar Negeri Berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004

1. Perlindungan Hukum Tenaga Migran/TKI

Perlindungan pekerja migran diatur dalam Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya (*International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*) 1990. Di samping itu ada konvensi internasional lainnya seperti: Konvensi Mengenai Migrasi untuk Bekerja (*The Migration Employment Convention (Revised)* No. 97 dan *The Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention* No. 143). Di sini hanya akan membahas Konvensi 1990 karena konvensi ini mengatur lengkap (komprehensif) dan rinci mengenai hak-hak buruh migran yang berlaku universal. Pada saat ini Indonesia menjadi negara anggota yang ikut menandatangani, dan belum meratifikasi ketentuan Konvensi 1990.³ Sedangkan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diatur dalam salah satu dari Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Undang-Undang ini sedikit banyak

³ Konvensi Internasional Tahun 1990 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Migran

mengadopsi beberapa ketentuan yang diatur dalam Keputusan Menteri No: Kep-104 A/Men/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Undang-Undang ini lebih banyak mengatur prosedural dan tata cara penempatan TKI ke luar negeri.

Pada dasarnya perlindungan yang diberikan Konvensi 1990 ini menyangkut pengakuan dan jaminan pada aspek hak-hak yang dimiliki oleh setiap pekerja migran dan anggota keluarganya. Serta aspek dari kewajiban negara (baik negara asal maupun negara tempatnya bekerja untuk memberikan perlindungan kepada pekerja migran serta mewujudkan pemenuhan hak-haknya.⁴

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, perlindungan terhadap TKI yang bekerja ke luar negeri meliputi:

1. Perlindungan TKI pra penempatan.
2. Perlindungan TKI selama penempatan.
3. Perlindungan TKI purna penempatan.⁵

B. Pelaksanaan dan Prosedur Penempatan Tenaga Kerja Migran/Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri Berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004

1. Pihak-pihak yang Terkait dalam Penempatan TKI ke Luar Negeri

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

Menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 maupun peraturan pelaksanaannya adalah:

1. Calon Tenaga Kerja Indonesia atau disebut TKI adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Pelaksana penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk

menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di Luar Negeri.

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

ad.1. Calon TKI/TKI

Calon TKI/TKI adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan.⁶

- a. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun, kecuali bagi CTKI/TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna Persorangan sekurang-kurangnya berusia 21 tahun;
- b. sehat jasmani dan rohani dan tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan;
- c. surat izin dari suami/istri/orang tua/wali yang diketahui oleh Kepala Desa atau Lurah;
- d. memiliki Kartu Tanda Pendaftaran sebagai pencari kerja (AK/I) dari Dinas Tenaga Kerja kabupaten/kota; dan
- e. memiliki ijazah pendidikan terakhir.

Bagi warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan di atas dapat mencari Kartu Kuning (kartu pertanda pencari pekerjaan) yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja setiap kabupaten/kota. Untuk itu maka setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:⁷

- a. Bekerja di luar negeri.

⁴ *Ibid.*

⁵ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri

⁶ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-22/MEN/XII/2008 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri), Pasal 10.

⁷ Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, Pasal 8

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

Sedangkan kewajiban calon TKI/TKI adalah:

- a. menaati peraturan perundangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan;
- b. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- d. memberitahukan dan melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulauan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.⁸

ad.2. Pelaksana Penempatan TKI Swasta

Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI dengan pengguna jasa sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan TKI. Untuk itu maka diperlukan lembaga penempatan yang dapat menyelenggarakan penempatan TKI sesuai

dengan persyaratan yang ditentukan oleh undang-undang Lembaga Penempatan yang dimaksudkan dapat dilakukan oleh:

- a. Pemerintah
- b. Pelaksana penempatan swasta.⁹

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

Perusahaan yang dapat menjadi pelaksana penempatan TKI swasta wajib memiliki izin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berupa Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI). Untuk mendapatkan surat izin dimaksud, pelaksana penempatan TKI swasta harus memenuhi persyaratan:¹⁰

- a. berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang di dirikan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 1 Tahun 1995;
- b. memiliki modal disetor yang tercantum dalam Akta Pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp 3.000.000.000,00 (tiga miliar rupiah);
- c. menyetor uang kepada bank pemerintah sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah); yang hanya dapat dicairkan jika perusahaan tidak memenuhi kewajibannya terhadap TKI sesuai dengan yang diperjanjikan;
- d. memiliki rencana penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu tiga tahun berjalan;
- e. memiliki unit pelatihan kerja; dan
- f. memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.

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

SIPPTKI atau izin untuk melaksanakan penempatan TKI ke luar negeri diberikan untuk jangka waktu lima tahun dan dapat diperpanjang setiap lima tahun sekali. Perpanjangan izin di atas dapat diberikan kepada pelaksana selain harus tetap memenuhi persyaratan di atas, pelaksana TKI swasta juga

⁸ Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, Pasal 9

⁹ Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, Pasal 10

¹⁰ Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, Pasal 12

harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:¹¹

- a. telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri Tenaga Kerja;
- b. telah melaksanakan penempatan sekurang-kurangnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIPPTKI;
- c. masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;
- d. memiliki rencana keuangan selama dua tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntan publik; dan
- e. tidak dalam kondisi diskors di samping itu, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat mencabut SIPPTKI, apabila penempatan TKI swasta:
 - 1) tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan untuk mendapatkan SIPPTKI;
 - 2) tidak melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab dan/atau melanggar larangan dalam penempatan perlindungan TKI di luar negeri.

Untuk mewakili kepentingannya, Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) wajib mempunyai perwakilan di negara mana TKI ditempatkan. Perwakilan dimaksud haruslah berbagi hukum sesuai menurut hukum yang berlaku di negara mana ia ditempatkan.

Di samping itu, Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTK) dapat membentuk kantor cabang di luar daerah domisilinya, dan kepada kantor cabangnya tersebut, pelaksana penempatan swasta hanya dapat memberi wewenang:

- a. melakukan penyuluhan dan pendataan calon TKI;
- b. melakukan pendaftaran dan seleksi calon TKI;
- c. menyelesaikan kasus calon TKI/TKI pada prapenempatan dan
- d. menandatangani perjanjian penempatan calon TKI atas nama Pelaksana Penempatan TIKI Swasta.

Selain oleh pemerintah dan pelaksana penempatan Swasta, suatu perusahaan juga dapat menempatkan TKI ke luar negeri untuk kepentingannya sendiri atas izin tertulis dari menteri.¹²

Penempatan TKI ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan ke luar negeri ini harus memenuhi persyaratan:¹³

- a. Perusahaan yang bersangkutan harus berbadan hukum
- b. TKI yang ditempatkan merupakan tenaga kerja (pekerja/buruh) dari perusahaan itu sendiri.
- c. Perusahaan memiliki bukti hubungan kepemilikan atau perjanjian pekerjaan yang diketahui oleh Perwakilan Republik Indonesia.
- d. TKI telah memiliki perjanjian kerja.
- e. TKI telah diikutsertakan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- f. TKI yang ditempatkan wajib memiliki Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).

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

Penempatan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri hanya boleh dilakukan dalam hal:¹⁴

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

Selanjutnya, untuk mendapatkan izin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana ketentuan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, pimpinan perusahaan harus mengajukan permohonan dengan dilampiri:¹⁵

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

¹¹ Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, Pasal 13

¹² Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, Pasal 26

¹³ Undang-Undang No. 40 Tahun 2007

¹⁴ Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, Pasal 24

¹⁵ Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, Pasal 26

negeri untuk perusahaan swasta bukan PPTKIS.

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

Sebelum keberangkatan calon TKI, perusahaan untuk kepentingan sendiri, wajib mengurus Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) dengan syarat sebagai berikut:¹⁶

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

ad.3. Mitra Usaha

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

Mitra usaha ini haruslah memiliki perjanjian dengan penempatan TKI swasta, di mana di dalam perjanjian haruslah tercantum:

- a. jumlah TKI yang dibutuhkan;
- b. jenis kelamin TKI;
- c. tempat TKI akan dipekerjakan.¹⁷

Perjanjian ini dinamakan perjanjian kerja sama penempatan yang dibuat dan disepakati oleh pelaksana penempatan TKI swasta dengan mitra usaha atau pengguna jasa yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI di negara tujuan.

Perwakilan Republik Indonesia melakukan penilaian terhadap mitra usaha. Hasil penilaian terhadap mitra usaha tersebut akan digunakan

sebagai pertimbangan Perwakilan Republik Indonesia dan memberikan persetujuan atas dokumen yang dipersyaratkan dalam penempatan.¹⁸

ad.4. Pengguna Jasa

Pengguna adalah pengguna jasa TKI adalah instansi pemerintah, badan usaha hukum pemerintah, badan hukum swasta dan/atau perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan TKI. Dengan demikian, pengguna ini merupakan tempat TKI dipekerjakan. Bagi pengguna jasa diwajibkan untuk membuat perjanjian. Namun, pengguna jasa sebagai pihak yang terikat dengan perjanjian kerja sama penempatan.

ad.5. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut BNP2TKI adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden.¹⁹

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

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan pekerja migran/TKI diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 menitikberatkan kepada jaminan hak-hak pekerja migran maupun keluarganya, dan kewajiban negara/pemerintah daerah, berkewajiban untuk memberikan perlindungan secara efektif baik dalam tahap prapenempatan, pengiriman/penempatan maupun pasca penempatan, perlindungan ini berlaku

¹⁶ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-22/MEN/XII/2008 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Negeri, Pasal 41.

¹⁷ S. Arif, *Hukum Perburuhan*, Tinta Mas, Surabaya, 2001, hlm. 7.

¹⁸ Ari Sunaryati, *Hak Asasi Buruh Menentukan Nasib Sendiri*, Prisma No. 2, 1999

¹⁹ M. Soef, *Kupas Sekilas Hukum Ketenagakerjaan*, Media Grafindo, Jakarta, 2009, hlm. 16.

kepada WNI dan badan hukum (perusahaan) yang bermasalah, hal ini dilakukan oleh pemerintah baik melalui pendekatan politik maupun bantuan kemanusiaan.

2. Pelaksanaan dan prosedur penempatan tenaga kerja migran/TKI keluar negeri dengan melibatkan pihak-pihak yang terkait, yakni calon TKI, pelaksanaan penempatan TKI, mitra usaha, pengguna jasa dan badan nasional penempatan dan perlindungan TKI, yang mempunyai tugas dan tanggung jawabnya, pelaksana dan prosedur/tata cara penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dilakukan oleh pemerintah dan swasta diatur sesuai dengan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 dan Undang-Undang yang terkait dengan hal tersebut serta bagi pihak swasta wajib memenuhi syarat yang diatur dalam undang-undang untuk pengiriman atau melakukan penempatan tenaga kerja migran/TKI ke luar negeri, dan menempatkan cabang perusahaan di negara-negara penempatan tenaga kerja migran/TKI.

B. Saran

1. Kepada para tenaga kerja yang merencanakan mencari pekerjaan ke luar negeri, seyogianya mempersiapkan segala persyaratan, menggunakan jalur yang ditentukan oleh pemerintah, sehingga dalam penempatan (bekerja) di luar negeri menjadi tenang (legal), dan taatilah sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian/kontrak kerja yang dibuat (hindari penempatan kerja melalui calo) atau illegal.
2. Kepada pemerintah maupun pihak swasta yang melaksanakan kegiatan pengiriman/penempatan tenaga kerja, diharapkan dapat menyampaikan informasi yang jelas bagi perusahaan sendiri, harus mempunyai ijin sebagai penyalur/pengirim tenaga kerja ke luar negeri dan syarat-syarat lainnya. Perusahaan pengirim/pemerintah harus dapat melakukan pelatihan, penempatan, pengawasan dari awal sampai pasca masa kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamkar Ferry, Permasalahan WNI baik TKI maupun non-TKI di Luar Negeri, dalam *Jurnal Hukum Internasional*, Vol. 4.7.2005, Jakarta.
- Arif S., *Hukum Perburuhan*, Tinta Mas, Surabaya, 2001.
- Damanik Sehat, *Perjanjian Kerja Bidang Ketenagakerjaan*, DDS Publishing, Jakarta, 2006.
- Djumaldji FX, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 2000.
- Husni Lalu, *Hukum Penempatan dan Perlindungan TKI*, Pasca Umbra, Malang, 2002.
- _____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- _____, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mahmud Peter, *Penelitian Hukum*, Pranata Group, Jakarta, 2006.
- Rokhani Endang, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-hak Buruh*, Yakama PGI, Jakarta.
- Soef M., *Kupas Sekilas Hukum Ketenagakerjaan*, Media Grafindo, Jakarta, 2009.
- Soekanto Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali, Jakarta, 2001.
- Soemitro Rony Hanityo, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Cet. Ke V, Tahun 1998.
- Soepomo Imam, *Hukum Perburuhan Indonesia Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1998.
- Sunaryati Ari, *Hak Asasi Buruh Menentukan Nasib Sendiri*, Prisma No. 3, 1992.
- _____, *Hak Asasi. Buruh Menentukan Nasib Sendiri*, Prisma No. 2, 1999.

Peraturan/Keputusan Menteri

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep/92/MEN/1998 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-19/MEN/V/2006.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 16/MEN/VIII/2009 tentang Tata Cara Penerbitan Surat Izin Pengerahan Calon Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri Bagi Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17/MEN/VIII/2009 tentang Penyelenggaraan Pembekalan Akhir Pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-19/MEN/V/2006.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-22/MEN/XII/2008 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Sumber lain:

Konvensi Internasional Tahun 1990 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Migran

YLBH, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*, PSHK, YLBH, IAIDF, Jakarta, 2006.