

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Dhana Charina Ardhanary

*Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Jl.Lingkar
Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55184*

Email:

Charina_ardha@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai perlindungan hukum pekerja migran Indonesia. migrasi perburuhan adalah istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan perpindahan yang dilakukan oleh orang, dari suatu tempat ke tempat yang lain, dengan tujuan bekerja atau menemukan pekerjaan . Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui ketentuan dari perlindungan hukum pekerja migran Indonesia; 2) untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian normatif dan empiris dengan pendekatan kualitatif, maka peneliti akan melakukan interaksi langsung kepada para Pekerja Migran yang pernah bekerja di Luar Negeri yang terdaftar di tiga PPTKIS, Balai Penempatan dan Perlindung Tenaga Kerja Indonesia di Yogyakarta, Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang berada di Yogyakarta dan Dinas tenaga Kerja Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peraturan mengenai perlindungan pekerja migran Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 tentang pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Dalam penerapannya bentuk perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia dilakukan pada saat Pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan, oleh pemerintah dan swasta.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Peraturan, Pekerja Migran Indonesia*

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan di Negara Indonesia merupakan tombak dalam pertumbuhan ekonomi dan sangat dibutuhkan oleh banyak orang. Fakta dilapangan masih terlihat banyaknya pengangguran karena kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia¹. Tenaga kerja mempunyai kedudukan dan peran penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia didasarkan pada Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan ketentuan tersebut, bekerja merupakan hak konstitusional warga negara Indonesia yang merupakan tanggung jawab negara untuk memenuhinya². Migrasi perburuhan adalah istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan perpindahan yang dilakukan oleh orang, dari suatu tempat ke tempat yang lain, dengan tujuan bekerja atau menemukan pekerjaan³. Ketika mereka melakukan migrasi, dan telah dipekerjakan oleh orang lain selain dirinya, maka mereka dapat diklasifikasikan sebagai buruh migran⁴.

Makna perlindungan Pekerja migran Indonesia menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri menyebutkan bahwa “

¹Jeffri Suradiansyah, "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Dan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kota samarinda", *e-jurnal Ilmu Pemerintahan* 4 (2):947-960 ISSN 2477-2458 , (2016), hlm 1

² Sahat Aditua Fandhitya Silalahi dkk, 2013, *Tenaga Kerja: Perspektif Hukum, Ekonomi, dan Sosial*, Cetakan pertama, Jakarta Pusat, hlm 85

³ Organisasi Perburuhan Internasional, *Hak-hak Pekerja Migran Buku Pedoman untuk Serikat Pekerja Indonesia*. (Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional, 2006), hlm 13

⁴*Ibid*

Perlindungan TKI merupakan 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”. Problematika Pekerja migran Indonesia di Luar Negeri ternyata masih muncul terhadap bidang ketenagakerjaan di Negara ini. Hal ini masih berhubungan dengan penyelenggaraan Perlindungan dan Penempatan Pekerja migran Indonesia di negara tujuan⁵. Menurut wawancara terhadap beberapa orang yang terkait, para makelar mendatangi rumah para warga yang dimungkinkan masih awam akan pemberangkatan ke Luar negeri. Para makelar itu memberikan penawaran yang cukup menarik perhatian warga dengan embel-embel tidak akan lama saat registrasi pra pemberangkatan. Tidak hanya itu para makelar memberikan janji akan memberikan tarif yang jauh lebih murah namun upah saat bekerja akan berlipat-lipat ganda yang setara dengan pengasilan para eksekutif di Indonesia. Namun saat tiba di negara tujuan, tidak sedikit yang mengalami korban perasaan, fisik sampai batas hak-hak asasi mereka⁶.

Pemerintah melakukan campur tangan dalam hal menjalankan isi dari peraturan yang terkait untuk menciptakan Tenaga Kerja yang adil, karena Undang-Undang Tenaga Kerja ini mengatur hak-hak asasi pekerja sebagaimana manusia yang sempurna, oleh karena itu harus dijaga dalam hal keselamatan, imbalan yang layak dan

⁵ Andrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm 2

⁶ Dyah Kumalasari, “TKW dan Pengaruhnya Terhadap Kelangsungan Hidup Berkeluarga dan Kelangsungan Pendidikan Anak di Kabupaten Sleman”, hlm 2

sebagainya⁷. Berdasarkan BNP2TKI, 80% masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia di dalam negeri antara lain berupa pemalsuan identitas, rekrutmen di bawah umur, tingkat pendidikan rendah, penipuan, pemerasan dll. Selain itu tenaga kerja di luar negeri juga mengalami permasalahan hukum di luar negeri sebagai akibat dari hubungan dengan majikannya atau dengan penduduk di negara setempat, seperti penganiyaan, pelanggaran hak ketenagakerjaan, dan perbuatan pidana yang berakhir pada vonis hukuman mati atau penjara. Tanggung jawab dalam ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab yang harus ditangani bersama antara pemerintahan pusat dengan pemerintahan daerah, karena proses panjang dan kompleks dengan melibatkan pihak yang berwenang di pemerintahan daerah hingga satuan pemerintahan terendah⁸. Sebagai salah satu pengirim Pekerja migran Indonesia, seharusnya Negara Indonesia sendiri harus diperhatikan oleh pihak pemerintahan dan pihak negara luar, sehingga pengiriman Pekerja migran Indonesia selalu didampingi dengan adanya hak asasi yang dilindungi. Maka dari itu diperlukan adanya kesepakatan yang jelas antara Negara Indonesia dengan Negara tujuan tempat para Imigran Indonesia bekerja⁹.

⁷Lalu Husni, 2000, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", Jakarta, PT.Raya Grafindo Persada, hlm 10

⁸Sahat Aditua Fandhitya Silalahi dkk, *Tenaga Kerja: Perspektif Hukum, Ekonomi, dan Sosial*, op. cit. hlm 87

⁹<http://ejournal.uin.malang.ac.id/index.php/syariah/article/view/2155> diunduh pada tanggal 17 Maret 2017 pada pukul 11.13 WIB

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan atau empiris dengan pendekatan kualitatif. Maka penulis akan melakukan interaksi langsung kepada para Pekerja Migran yang pernah bekerja di Luar Negeri yang terdaftar di tiga PPTKIS, Balai Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Yogyakarta, Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang berada di Yogyakarta dan Dinas tenaga Kerja Yogyakarta, yang bertujuan untuk mencari data berupa penerapan perlindungan pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri.

Data primer dalam penelitian ini akan diperoleh melalui wawancara dengan narasumber yang sesuai dengan buku pedoman wawancara.

Teknik pengelolaan data dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu dengan memberikan pemaparan dan menjelaskan secara rinci nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Serta dianalisis secara preskriptif dengan menggunakan metode deduktif yaitu data umum tentang konsepsi hukum baik berupa asas-asas hukum, doktrin, dan pendapat para ahli yang dirangkai secara sistematis sebagai susunan fakta-fakta hukum untuk mengkaji kemungkinan perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tentang Pekerja Migran Indonesia

Pertumbuhan penduduk yang besar, penyebaran penduduk yang tidak merata dan minimnya lapangan pekerjaan dan tingginya gaji serta

fasilitas yang dijanjikan menyebabkan munculnya fenomena migrasi tenaga kerja, selanjutnya para pekerja ini dikenal dengan istilah pekerja migran¹⁰. Migrasi tenaga kerja Internasional merupakan suatu konsep yang terkait dengan bentuk mobilitas tenaga kerja antar negara. munculnya pekerja migrasi didasari berbagai alasan yang beragam. Todaro menyebutkan bahwa faktor utama yang mendorong pekerja migrasi adalah murni pertimbangan ekonomi yang rasional terhadap keuntungan (*benefit*) dan biaya (*cost*) baik dalam arti finansial maupun psikologis. Faktor benefit yang melandasi pekerja migran dapat diidentifikasi menjadi dua :

- a. Harapan untuk mendapatkan pekerjaan ditempat tujuan
- b. Harapan untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi di tempat tujuan.

Perbedaan taraf pembangunan antar negara menciptakan daya tarik tenaga kerja untuk mengadu nasib di negara lain. Hal ini dipertegas oleh Pigay, bahwa pekerja migran, banyak disebabkan oleh berbagai alasan, seperti alasan ekonomi, dan situasi politik di dalam negeri yang tidak menentu samapi terjadinya bencana alam. Berdasarkan arus migrasi tenaga kerja, Bhagwanti mengelompokkan pekerja migran menjadi 3 tipe:

- a. Arus migrasi tenaga kerja dari negara miskin ke negara kaya dengan perbedaan implikasinya
- b. Arus migrasi pekerja ahli dan pekerja non-ahli

¹⁰ Tanpa nama, <http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/455/jbptunikompp-gdl-nirwanmaul-22713-7-11.bab-i.pdf>, diakses pada tanggal 2 Januari 2018 pukul 21:02 WIB

- c. Arus migrasi secara legal dan ilegal yang dipicu kondisi dan situasi, seperti akibat konflik dan tekanan migrasi yang bersifat dorongan atau paksaan seperti arus pengungsian¹¹.

Tabel. 1

Laporan Penempatan BP3TKI Yogyakarta

Semester I (Jan-Juni) 2017

no	PPTKIS/MANDIRI / RE-ENTRY	Jabatan	F/I	YOGYAKARTA										Total		Jlm
				Slmn		Btl		Kota		Kp		Gk		L	P	
				L	P	L	P	L	P	L	P	L	P			
1	PT.Haena Duta C	Production	F		11	3	15		5	1	22		3	4	56	60
2	PT.Haena Duta C	Farmer	F						1					1	0	1
3	PT.Dian Yogya P	Production	F		2		1				3		2	8	0	8
4	PT.Rizaldi Bina B	Production	F		7		76				13		3	0	99	99
5	PT.Rizaldi Bina B	Cargo Handler	F			1				4				5		5
6	PT.Rizaldi Bina B	Cleaner	F				2						2	0	4	4
7	PT.SMU	Production	F		12		14		2		14		2	0	44	44
8	PT.SMU	Worker	F			4		1		1				6	0	6
9	PT.SMU	Server	F					1						1	0	1
10	PT.Adila	Production	F		18		17		2		11			0	48	48
11	PT.Karyatama	Production	F				2				2			0	4	4
1	PT.Mutiara Karya	Productio	F								3			0	3	3

¹¹ Purwaka Hari Prihanto, "Kebijakan Moratorium Pengiriman Tenaga Kerja Ke Luar Negeri Dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Kualitas Pekerja Migran Indonesia", *Jurnal Paradigma Ekonomika*, Vol.1, No.7, April 2013, hlm 60-61

2		n														
1 3	PT.Sukamulia	Operator	F		3		7		2	29	12			2 9	2 4	53
1 4	PT.Mardel Anugrah	Operator	F		4		2				2		1	0	9	9
1 5	PT.Adhi Makmur	Productio n	F	1										1	0	1
1 6	PT.Sahara Fajarindo	Operator	F		4		3				1		1	0	9	9
1 7	PT.Balanta Budi	Operator	F		1		1		1		1			0	4	4
1 8	PT.Persada	Worker	F							4	2			4	2	6
1 9	PT.Pancamamah	Operator	F		1									0	1	1

(Sumber : BP3TKI Yogyakarta tahun 2017)

Di Yogyakarta, terdapat 19 PPTKIS yang tercatat di BP3TKI Yogyakarta. Sekitar 366 orang yang terdiri dari 51 pekerja laki-laki dan 315 pekerja perempuan yang telah diberangkatkan ke Luar Negeri. keseluruhan bekerja pada sektor formal.

B. Peraturan-Peraturan yang Mengatur Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Ketenagakerjaan adalah bagian dari pembangunan nasional Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang dilaksanakan dalam tujuan pembangunan masyarakat Indonesia untuk meningkatkan harkat martabat Pekerja Migran Indonesia yang

merata¹². Sebagaimana terkandung dalam isi Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia “kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Berdasarkan uraian diatas, sudah terlihat adanya tujuan negara dan kekuatan landasan hukum dalam upaya perlindungan negara untuk seluruh masyarakat Indonesia dalam rangka mensejahterakan dan kualitas sumber daya manusia sebagai Pekerja Migran Indonesia.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja serta pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetap juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat¹³.

Pembangunan nasional dilakukan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Dalam pelaksanaan pembangunan

¹² Lihat penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹³ Ibid

nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Maksud perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133)

Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain

yang melanggar hak asasi manusia. Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia. Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional. Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri.¹⁴

4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 tentang pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1882)

Peraturan Menteri ini adalah aturan pelaksanaan dari penempatan dan perlindungan bagi para pekerja migran Indonesia dan juga turunan dari Pasal 11 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun

¹⁴ KONSIDERAN Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004

2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Untuk tatacara pelaksanaan penempatan oleh pemerintah atau PPTKIS telah diatur secara rinci di dalam peraturan tersebut, sehingga dapat menjadi sebuah pedoman untuk para calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia dan untuk para penyalur pekerja migran swasta.

C. Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

1. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mamapu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Berdasarkan definisi diatas, maka terdapat beberapa unsure yang dapat diketahui :

- a. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan
- b. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu menghasilkan barang dan/atau jasa
- c. Tenaga kerja menghasilkan barang dan/atau jasa untuk kebutuhan sendiri atau untuk masyarakat.

Melihat ketiga unsur tersebut diatas terpenuhi, maka seseorang dapat disebut sebagai seorang tenaga kerja. Menurut Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan setiap tenaga kerja berhak memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh

pekerjaan. Penempatan Pekerja Migran Indonesia merupakan kegiatan pelayanan untuk mempertemukan pekerja sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di Luar Negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan (asal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004). Sehingga dapat diketahui bahwa Pekerja Migran Indonesia ditempatkan di Luar Negeri untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Kemudian penyelenggara penempatan di Luar Negeri adalah pemerintah dan pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia swasta, kecuali perseorangan karena menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2009 perseorangan tidak diperkenankan untuk melakukan penempatan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. dalam melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh pemerintah, harus ada perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna pekerja migran Indonesia di negara tujuan. Penempatan di Luar Negeri hanya dapat dilakukan ke Negara tujuan yang pemerintahannya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia. Untuk pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia swasta (TKI swasta) harus mendapatkan izin tertulis berupa Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) dari Menteri. Sehingga telah jelas bahwa

pemerintah bertanggung jawab dan memberikan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri yang berarti Pemerintah harus menjamin kepastian keamanan dan perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di Luar Negeri.¹⁵

Pelaksanaan perlindungan pekerja Migran Indonesia, pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, turunan dari Undang-Undang yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. **Untuk recruitment dan penyeleksian para calon pekerja migran dilaksanakan di kota dan kabupaten dan bersama-sama dengan PPTKIS (Pelaksana Penempatan TKI Swasta).** Para calon pekerja migran Indonesia diberi kartu identitas dan Paspor.

Pelaksanaan perlindungan yang diberikan saat sebelum pemberangkatan yakni :

- a. Para pekerja migran Indonesia diberi asuransi
- b. Diberikan pengetahuan isi perjanjian kerja dengan perusahaan yang di negara tujuan yang berisi tentang hak dan kewajiban.

Jika ada salah satu hak pekerja yang tidak diatur, maka diurus

¹⁵ Leks dan Co lawyers, Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, 28 Januari 2014 dalam <http://www.hukumtenagakerja.com/perindungan-tenaga-kerja/penempatan-dan-perindungan-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri/> , diakses pada tanggal 17 Desember 2017 pukul 11:30 WIB

melalui atase atau Kedutaan Besar negara tujuan dan disambungkan dengan perusahaan yang menerima di negara tujuan.

Hak-hak yang diperoleh oleh calon Tenaga Kerja Indonesia diantaranya¹⁶ :

- a. Pada saat pra pemberangkatan, yaitu :
 - 1) Memperoleh akses informasi yang benar dari pihak yang berwenang mengenai pasar kerja dan prosedur penempatan buruh migran diluar negeri
 - 2) Memperoleh kebebasan dalam memilih jenis pekerjaan dan negara tujuan bekerja
 - 3) Memperoleh pelayanan yang baik dan perlakuan yang sama selama proses rekrutmen
 - 4) Memperoleh perlindungan dari segala bentuk kekerasan dan eksploitasi
 - 5) Dokumennya harus bebas dari pemalsuan
 - 6) Memperoleh izin dari pihak keluarga
 - 7) Memperoleh izin dari pihak aparat yang berwenang
 - 8) Memperoleh konfirmasi tentang kebenaran pekerjaan dari pihak aparat setempat.

Dalam memperoleh haknya, para pekerja juga harus menjalankan kewajibannya :

¹⁶ Rusman widodo dkk, 2005, *Panduan Buruh Mlgran (Tenaga Kerja Indonesia/TKI) Di Taiwan*, Jakarta, KOMNASHAM, hlm 4

- 1) Mendaftarkan kepada instansi yang berwenang
 - 2) Menaati semua prosedur yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang
 - 3) Melengkapi semua persyaratan yang dibutuhkan
- b. Pada saat penampungan, hak-hak yang diperoleh meliputi¹⁷ :
- 1) Diberangkatkan keluar negeri dalam kurung waktu paling lambat tiga bulan setelah tinggal dipenampungan
 - 2) Meminta kembali uang yang telah dibayarkan dibayarkan kepada PJTKI, jika PJTKI gagal memberangkatkannya
 - 3) Mendapatkan informasi tentang jenis pekerjaan dan karakter majikan
 - 4) Menolak permintaan PJTKI untuk bekerja di sebuah rumah meskipun dengan dalih praktek kerja
 - 5) Memperoleh kebebasan untuk berkomunikasi dengan pihak keluarga dan kerabat lainnya
 - 6) Memperoleh pelatihan kerja, bahasa, dan budaya negara tujuan
 - 7) Memperoleh pelatihan atau pengetahuan tentang sistem hukum yang berlaku di negara tujuan
 - 8) Memperoleh fasilitas sehari-hari yang memadai
 - 9) Memperoleh informasi tentang penyelesaian masalah ketika diluar negeri mengalami permasalahan

¹⁷ *Ibid*, hlm 8

- 10) Memperoleh informasi tentang cara berkomunikasi dengan keluarga selama bekerja di luar negeri serta cara mengirimkan uang kepada pihak keluarganya
- 11) Memahami isi perjanjian kerja dengan majikannya
- 12) Mendapatkan perlakuan secara wajar dan manusiawi
- 13) Menerima tamu dari keluarganya pada waktu tertentu
- 14) Keluar asrama/tempat penampungan untuk keperluan pribadi sesuai tata tertib

Kewajiban yang diemban adalah :

- 1) Mengikuti pelatihan
- 2) Menaati peraturan tata tertib
- 3) Ikut memelihara kebersihan, ketertiban, asrama penampungan
- 4) Menggunakan fasilitas dengan baik
- 5) Menjaga kesehatan diri
- 6) Bersikap sopan dengan sesama calon pekerja migran

c. Pada saat pemberangkatan¹⁸ :

- 1) Memperoleh naskah perjanjian yang asli
- 2) Mengetahui alamat beberapa lembaga yang nanti akan membantu permasalahannya, seperti alamat perwakilan pemerintah Indonesia, Lembaga Swadaya Masyarakat, Organisasi buruh

¹⁸ *Ibid*, hlm 18

- 3) Mendapatkan asuransi perjalanan sebagai antisipasi jika buruh migrant mengalami kecelakaan selama perjalanan

d. Hak-hak pada saat penempatan¹⁹ :

- 1) Menyimpan atau memegang dokumen pribadi
- 2) Mendapatkan gaji dan hak-hak normatif lainnya sesuai dengan kontrak kerja
- 3) Meminta bantuan pihak agensi untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi ditempat
- 4) Memiliki salinan perjanjian kontrak pelayanan yang ditanda tangani antara pihak agensi dengan pihak pekerja migran
- 5) Memperoleh kebebasan menjalankan ibadah
- 6) Memperoleh hari libur minimal satu hari dalam seminggu
- 7) Mendapatkan perlakuan setara, bebas dari pelecehan seksual, bebas dari eksploitasi ekonomi, bebas dari tindakan kekerasan di tempat kerja
- 8) Mendapatkan perawatan apabila sakit
- 9) Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sesuai peraturan perundang-undangan di negara tujuan
- 10) Menolak pemutusan kerja sebelah pihak
- 11) Apabilah di PHK maka pekerja migran berhak mendapatkan santunan asuransi

¹⁹ *Ibid*, hlm 29

- 12) Menolak untuk dipekerjakan yang tidak tertera di dalam kontrak perjanjian
- e. Pada saat purna kepulangan²⁰ :
- 1) Memperoleh informasi tentang organisasi pembela buruh migran
 - 2) Mendapatkan bimbingan dan pelatihan dari pemerintah untuk mengembangkan potensi dirinya
 - 3) Mendirikan organisasi dan berserikat untuk memperjuangkan nasib pekerja migran.

Sejalan dengan fakta dilapangan, setelah mewawancarai instansi dan perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia swasta di Yogyakarta, bahwa semua para calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia telah diberikan hak-hak yang telah diatur dalam Undang-Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Anggapan negatif terhadap pekerja migran Indonesia yang selama ini selalu menjadi perhatian masyarakat luas, tidak sepenuhnya benar. Sebagian media masa hanya menayangkan sisi kekejaman dunia pekerja migrant Indonesia di Luar Negeri, tanpa menayangkan para mantan pekerja migrant Indonesia yang telah sukses setelah kembali ke Indonesia.

Calon pekerja migran yang akan diberangkatkan ke Luar negeri harus mempersiapkan diri secara matang, dan Perusahaan

²⁰ Ibid, hlm 58

pengerah wajib melakukan seleksi dan latihan-latihan pada tahap penyuluhan dan tahap pendaftaran calon.²¹

Hak dan kewajiban tersebut akan dapat dijamin dan dilindungi dengan baik jika CTKI menjadi TKI legal, yaitu memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri, ditempatkan dan bekerja di luar negeri sesuai dengan mekanisme atau prosedur yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. Sebaliknya TKI ilegal kurang mendapatkan jaminan dan perlindungan hukum sehingga tidak tertutup kemungkinan tertimpa berbagai kasus baik pada masa pra penempatan, masa penempatan, maupun pasca penempatan dari luar negeri. Adapun yang dimaksud dengan TKI ilegal adalah²² :

- a. TKI yang keberangkatannya tanpa melalui prosedur yang benar, hanya berbekal paspor atau bahkan tanpa paspor sama sekali;
- b. TKI ke luar negeri dengan tujuan bekerja tetapi tidak menggunakan visa kerja;
- c. TKI melalui prosedur resmi, tetapi di luar negeri kemudian berpindah tempat kerja atau melarikan diri tanpa mengurus dokumen kerja baru;

²¹ Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, PT. Bineka Cipta, hlm 40

²² Dian Cahyaningrum, "Aspek Hukum Perjanjian Kerja Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri", *Negara Hukum*: Vol. 4, No. 2, (November 2011), hlm 170

d. Dokumen kerja dan izin tinggal di negara itu telah habis masa berlakunya tetapi yang bersangkutan terus bekerja atau tinggal di negara itu tanpa memperpanjang dokumennya. TKI yang keberangkatannya tanpa melalui prosedur yang benar, hanya berbekal paspor atau bahkan tanpa paspor sama sekali.

“Para Pekerja Migran Indonesia atau TKI akan terlindungi jika melengkapi dokumen-dokumen dan mengikuti seluruh prosedur yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang”

(Wawancara dengan Bapak Parlin selaku Kepala Operasional PPTKIS PT. Adila PrezkiFarindo Duta Yogyakarta)

Mengingat bekerja di luar negeri memiliki banyak risiko, maka untuk meminimalisasi atau bahkan menghilangkan sama sekali risiko tersebut, diharapkan CTKI bekerja di luar negeri dengan menjadi TKI legal.

Hasil survei yang dilakukan dengan penyebaran kuisioner di 3 PPTKI Yogyakarta, menyatakan bahwa para pekerja migran Indonesia telah melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang melalui PPTKIS sehingga secara keseluruhan telah terjamin perlindungan hak-hak mereka.

Bentuk perlindungan lainnya adalah bentuk perjanjian antara pemerintah negara pengirim dengan pemerintah negara penerima pekerja migran. Ini disebabkan perjanjian kerja memberikan jaminan dan kepastian hukum bagi TKI untuk mendapatkan hak-haknya setelah TKI melaksanakan kewajibannya

dengan baik sebagaimana yang telah disepakatinya dengan pengguna jasa TKI. Jaminan dan kepastian hukum tersebut timbul karena berdasarkan asas *pacta sunt servanda*, perjanjian kerja berlaku sebagai UU bagi TKI dan Pengguna jasa TKI sebagai pemberi kerja oleh karenanya keduanya harus beritikad baik untuk melaksanakannya²³. Hukum nasional Indonesia berkenaan dengan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri tidak akan mungkin dapat dipaksakan keberlakuannya di wilayah negara lain, sehingga sarana yang paling mungkin untuk mewujudkannya adalah dengan membuat kerja sama dan perjanjian bilateral maupun multilateral antar negara untuk memberikan perlindungan maksimal terhadap warga negaranya. Contoh perjanjian yang digunakan adalah MoU (*memorandum of understanding*), sebuah dokumen legal yang menjelaskan persetujuan antara dua belah pihak.²⁴

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mencakup segala upaya baik preventif maupun represif atau kuratif dilakukan untuk memenuhi segala hak dan kewajiban serta yang berkaitan dengan pekerjaannya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta mendapat perlindungan dari kekerasan, diskriminasi, dan eksploitasi.

a. Perlindungan Secara Preventif.

²³ *Ibid*, hlm 173

²⁴ Hadi Subhan Dkk, 2013, *Perlindungan TKI Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan Dan Purna Penempatan*, Op.Cit, hlm 19

Perlindungan ini dapat diwujudkan dengan membuat perangkat hukum yang melindungi Pekerja Migran Indonesia.

- 1) Membuat Undang-Undang yang mengatur perlindungan Pekerja Migran
 - 2) Kesepakatan bilateral atau multilateral dengan pengguna pekerja migran Indonesia yang juga membuat mekanisme penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Perlindungannya
 - 3) Mengupayakan lembaga organisasi Pekerja Migran Indonesia melalui organisasi pekerja negara penempatan
- b. Perlindungan Represif atau Keratif
- 1) Mendirikan krisis center (terutama di negara penempatan pekerja migran Indonesia dan di dalam negeri untuk pekerja migran Indonesia yang menghadapi masalah hukum, ketenagakerjaan, sosial budaya dan sebagainya
 - 2) Mengikutsertakan Pekerja Migran Indonesia dalam program asuransi yang dapat meng-*cover* seluruh risiko (*all risk*) kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya
 - 3) Moratorium.²⁵
- Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerjasama secara harmonis tanpa

²⁵ Hadi Subhan Dkk, 2013, *Perlindungan TKI Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan Dan Purna Penempatan, Op.Cit*, hlm 39

disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.²⁶ Dalam Prinsipnya perlindungan tenaga kerja adalah :

- a. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha
- b. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan
- c. Semua tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan
- d. Semu pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya
- e. Pelaksanaan pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan serta kesempatan yang ada diperusahaan agar tidak mengganggu kelancaran kegiatan usaha
- f. Setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- g. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
- h. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja²⁷.

²⁶ Andi Fariana, 2012, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Mitra Wacana Media, hlm 35

²⁷ *Ibid*

Beberapa asumsi negatif yang dikenakan kepada buruh migran Indonesia, para migran tersebut berkembang seiring bermunculannya serikat pekerja Indonesia di luar negeri. Union for Migrant Workers (UNIMIG) merupakan serikat pekerja migrant Indonesia pertama di Malaysia yang mendeklarasikan dirinya pada tanggal 17 Desember 2008. Meski sistem hukum di Malaysia tidak memungkinkan adanya negara asing mendirikan organisasi non pemerintah di negaranya, namun dengan didukung oleh partner lokal Serikat Pekerja Malaysia (Uni MLC), buruh Indonesia berhasil untuk memulai membangun organisasinya di luar tapal batas wilayah Indonesia. (Detik.com: 2008) Serikat pekerja demikian telah lebih dahulu berdiri di Hongkong dan dinamai sebagai Koalisi Organisasi Tenaga Kerja Indonesia di Hongkong (KOTKIHO). Lembaga yang beranggotakan 7 (tujuh) organisasi buruh yakni Indonesian Migrant Workers Union (IMWU), Yogyakarta Internasional Club (YIC), AMANAH, FKMPU (Forum Komunikasi Mu'minat Peduli Umat), Majelis Ta'lim, Sanggar Budaya dan Persatuan Da'wah Victory (PDV) telah terlatih untuk menjalankan program advokasi terhadap buruh di Hongkong. Selain menyediakan rumah singgah (shelter) bagi buruh migran korban, setiap penghuninya diajarkan prinsip "Mendidik Korban dengan Penyadaran, Mendidik Majikan/ Agen dengan Perlawanan." KOTKIHO juga memberi pembelajaran bagaimana melakukan advokasi terhadap persoalan-persoalan yang ada pada

buruh Anita Afriani S| Buruh Migran Indonesia Dalam Diplomasi Indonesia. Dua fenomena tersebut membuktikan bahwa buruh Indonesia ternyata mampu mengorganisir diri untuk membela kepentingan-kepentingan mereka²⁸.

Kementerian Ketenagakerjaan telah membuka atase ketenagakerjaan di lima negara yang banyak menerima Pekerja Migran Indonesia atau TKI. Lima Atase ini ditempatkan di Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Singapura, Korea Selatan, Brunei Darussalam, Qatar, dan Jordania. Dengan penambahan lima Atnaker, maka pemerintah telah menempatkan Atase ketenagakerjaan di KBRI pada sembilan negara. Empat negara yang sebelumnya sudah ada adalah Arab Saudi, Kuwait, Malaysia, dan Uni Emirat Arab. Penambahan Atase ketenagakerjaan ini merupakan upaya pemerintah meningkatkan perlindungan terhadap TKI di Luar Negeri. Lima Atase ketenagakerjaan baru tersebut adalah Rosinna Simanullang (KBRI di Seoul, Korea Selatan), Budi Wikaningtyas (KBRI di Bandar Seri Begawan, Brunei Darussalam), Muchamad Yusuf (KBRI di Doha, Qatar), Suseno Hadi (KBRI di Amman, Jordania) dan Agus Ramdhani (KBRI di Singapura). Sebelumnya, di lima negara ini masalah TKI hanya ditangani oleh staf teknis Ketenagakerjaan di KBRI setempat. Empat Atase ketenagakerjaan di negara yang

²⁸ Anita Afriani S dan Ranny Emilia,” Buruh Migran Indonesia Dalam Diplomasi Multi-jalur”, *Andalas Journal of International Studies Vol 2 No 1*, Mei Tahun 2013, hlm 3

sebelumnya sudah ada adalah Sa'dullah (KBRI di Riyadh, Saudi Arabia), Budhi Hidayat Laksana (KBRI di Kuala Lumpur, Malaysia), Alamsyah (KBRI di Kuwait City, Kuwait) dan Decky Haedar Ulum (KBRI di Abu Dhabi, Uni Emirat Arab). Mereka menggantikan pejabat Atase ketenagakerjaan²⁹.

PPTKIS juga sangat berpengaruh terhadap jalannya perlindungan para Pekerja Migran Indonesia.

“Cara perlindungan para pekerja migran Indonesia adalah dengan resminya kantor PPTKIS, sehingga prosedur yang dijalannya menjadi legal”

(wawancara dengan salah satu karyawan di PT Dian Yogya Perdana pada tanggal 12 Desember 2017)

2. Faktor Hambatan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Daerah Istimewa Yogyakarta yang di pimpin oleh Gubernur Sultan Hamengkubuwana X, menghimbau untuk menghentikan pengiriman para pekerja migran Indonesia dalam sektor informal, mengingat maraknya para pekerja migrant Indonesia yang sebagian berakhir tidak sesuai dengan diharapkan dan juga proses ilegal yang berujung hal-hal yang tidak diharapkan. Selain itu pandangan dari Sultan Hamengkubuwana X adalah bahwa Daerah Istimewa Yogyakarta adalah kota Pendidikan yang telah mencetak ribuan lulusan Mahasiswa dari berbagai bidang, sehingga

²⁹Alhafiz K, 30 Agustus 2017, Perkuat Perlindungan TKI, Pemerintah Buka 5 Atase Ketenagakerjaan di Luar Negeri, <http://www.nu.or.id/post/read/80865/perkuat-perlindungan-tki-pemerintah-buka-5-atase-ketenagakerjaan-di-luar-negeri#> , diakses pada tanggal 18 des 2017 pukul 13.25 WIB

sudah tidak sepiantasnya Daerah Istimewa Yogyakarta mengirim Pekerja Migran Indonesia secara informal. Namun ternyata disisi lain dengan adanya himbauan tersebut, adanya kemungkinan masyarakat yang ingin tetap bekerja di luar negeri dengan cara mendaftarkan diri di luar daerah Yogyakarta atau berpindah kependudukan dengan cara memalsukan kartu identitas dan data-data yang menjadi persyaratan menjadi Pekerja Migran Indonesia, sehingga jika dikemudian hari terjadi kasus akan kesulitan untuk mendata dan juga berpengaruh kepada pendapatan perlindungan bagi pekerja migran tersebut.

Salah satu daerah Yogyakarta, masih banyak masyarakat yang tergiur oleh iming-iming para PJTKI ilegal. Sehingga masih banyak yang berangkat menjadi pekerja migran melalui prosedur ilegal. Melihat fenomena tersebut, dari pihak Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta terus berupaya melakukan sosialisasi berkala 2-3 kali dalam setahun di tempat-tempat pedalaman yang sekiranya masih ketinggal informasi terkait prosedur menjadi pekerja migran Indonesia.

Menurut salah satu informan mantan Pekerja migran Indonesia di Taiwan Body yang beralamat di Cilacap. Ia berangkat pada tahun 2009 dengan jalur ilegal. Faktor informan untuk memutuskan menjadi Pekerja migran Indonesia adalah ingin melanjutkan study dengan tidak membebankan kedua orang tua. Selain itu ia telah dipengaruhi oleh salah seorang tetangga yang

kebetulan adalah pekerja PJTKI ilegal. Dengan iming-iming semua administrasi dan perlengkapan dokumen yang menjadi syarat keberangkatan akan di urus oleh calo. Umur yang tertera dalam kartu identitas dan passport serta visanya di ubah 3 tahun lebih tua yakni 21 tahun. Setelah selesai administrasi , berangkat ke Jakarta untuk pelatihan bahasa, budaya, dan menjadi asisten rumah tangga selama 4 bulan. Setelah sampai di negara tujuan Body langsung di arahkan ke rumah majikannya, namun ternyata informasi yang di terima Body saat di negara asal itu berbeda pada saat tiba di negara tujuan, Body yang awalnya Body menjadi pengasuh anak, pada saat di negara tujuan menjadi pengasuh orang tua. Namun Body tidak memperlakukan hal tersebut karena majikan yang sudah ditempati adalah orang yang ramah. Pada saat pembagian upah, Body hanya menerima sedikit upah dengan alasan terpotong untuk mengganti biaya selama pengurusan administrasi.

Informan selanjutnya sama seperti kasus diatas, bahwa faktor keberangkatan ia ke Luar Negeri adalah ingin melanjutkan sekolah tanpa mebebankan kedua orangtua. Informan yang saat ini menjadi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Fakultas Agama Islam angkatan 2014 ini menjadi pekerja migran Indonesia pada Tahun 2010 di Taiwan. Sayangnya ia berangkat melalui prosedur ilegal, karena kurangnya informasi dari instansi resmi dan kuatnya iming-iming yang diberikan oleh calo. Informan tidak mendapatkan pelatihan sebelum pemberangkatan dan pada

saat sampai di negara tujuan, informasi pekerjaan yang diberikan pada saat di negara asal, berbeda dengan yang sebenarnya. Selain itu pada satu tahun pertama upah yang diterima tidak sesuai dengan isi dari perjanjian kerja dan pihak agensi tidak menaggapinya sama sekali.

Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri sudah hampir menutup semua penyaluran pekerja migran dengan jalur informal. Semua PPTKIS di bawah naungan BP3TKI menganjurkan kepada semua masyarakat Yogyakarta untuk berangkat menjadi pekerja migran formal.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Peraturan yang memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja Migran Indonesia diantaranya :
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)
 - c. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133)

d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 tentang pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1882)

2. Penerapan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia sudah termuat seluruhnya di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Penempatan dan perlindungan dilakukan oleh pemerintah dan swasta. Berbagai macam bentuk yang sudah dilakukan diantaranya :

a. Pada saat Pra penempatan yang meliputi :

- 1) Perjanjian tertulis antara pemerintah negara pengirim dan pemerintah negara tujuan
- 2) Resminya PPTKIS selaku penyalur pekerja migran Indonesia dan mempunyai izin recruitment pekerja migran Indonesia
- 3) Terpenuhinya dokumen-dokumen yang menjadi persyaratan dan prosedur yang sudah ditetapkan Undang-Undang
- 4) Sudah berdirinya atase di negara tujuan.

b. Penempatan yan meliputi :

- 1) Penerimaan upah
- 2) Hak libur

- 3) Bantuan hukum dari agensi dan atase RI
 - 4) Kesesuaian pekerjaan yang tertera dalam kontrak kerja
- c. Purna Penempatan yakni pemberdayaan para mantan Pekerja Migran Indonesia sehingga mempunyai usaha hasil karya tersendiri.

Perlindungan bagi para pekerja migran Indonesia sudah baik, karena pemerintah sudah membuat kebijakan-kebijakan yakni terpenuhinya hak-hak para pekerja migran dan terwujudnya perlindungan pekerja migran pada pra, penempatan, purna penempatan, serta melakukan perjanjian dengan negara tujuan.

B. Saran

Dalam penelitian ini berdasarkan yang telah diuraikan, penulis memiliki sejumlah keterbatasan mengungkap penerapan perlindungan hukum Pekerja Migran Indonesia. Namun demikian penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada masyarakat yang berencana menjadi pekerja migran Indonesia harus lebih teliti dengan persyaratan dan prosedur untuk menjadi calon pekerja migran Indonesia. Fahami secara detail apa saja yang diperlukan dan jika perlu datang ke Dinas tenaga Kerja untuk informasi lowongan kerja di Luar Negeri.
2. Perlu diperkuat kembali pengaturan terhadap para makelar, karena fakta dilapangan para makelar tidak banyak mendapatkan sanksi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Andrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika
- A.Ridwan Halim, S.H, 1985, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Jakarta Timur, Ghalia Indonesia
- Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika Dan Kajian Teori*, Bogor, Ghalia Indonesia
- Andi Fariana, 2012, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Mitra Wacana Media
- Bagus Sarnawa dan Johan Erwin I, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum FH UMY
- Bagasani, 2013, *Pengkajian Hukum Tentang Tanggungjawab Lembaga Pengerahan Tenaga Kerja (PPTKIS) Dalam Pemenuhan Hak-Hakn tenaga Kerja*, Jakarta, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan HAM RI
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta
- Eko Wahyudi dkk, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika
- F.x.Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta, Bina Aksara
- Fenny Sumardiani, "Peran Serikat Buruh Migran Indoneisa Dalam Melindungi Hak Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri", *Pandeta*, nomor 2 (Januari, 2014)
- Hadi Subhan Dkk, 2013, *Perlindungan TKI Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan Dan Purna Penempatan*, Jakarta, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan HAM RI

- Halili Toha dan Hari Pramono, 1991, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, Jakarta, PT Rineka Cipta
- Ismantoro Dwi YUwono, 2011, *Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Luar negeri*, Jakarta, PT Buku Seru
- Kantor Perburuhan Internasional, Penerapan Perundang-Undangan Indonesia Untuk Melindungi dan memberdayakan pekerja migran Indonesia,2006
- Komnas HAM,2005, Panduan Buruh Migran (Tenaga Kerja Indonesia/TKI) di Taiwan,Jakarta, Komnas HAM
- Lalu Husni ,2014,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*,Jakarta,PT.Rajagrafindo Persada
- Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT.Raya Grafindo Persada
- Organisasi Perburuhan Internasional, *Hak-hak Pekerja Migran Buku Pedoman untuk SerikatPekerja Indonesia*. (Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional, 2006)
- Rusman widodo dkk, 2005, *Panduan Buruh MIgran (Tenaga Kerja Indonesia/TKI) Di Taiwan*, Jakarta, KOMNASHAM
- Sahat Aditua Fandhitya Silalahi dkk,2013, *Tenaga Kerja: Perspektif Hukum, Ekonomi, dan Sosial*, Cetakan pertama, Jakarta Pusat
- Sendjun H. Manulang,1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, PT. Bineka Cipta

Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Rajawali Pers

Jurnal dan Karya Ilmiah

Anita Afriani S dan Ranny Emilia,” Buruh Migran Indonesia Dalam Diplomasi Multi-jalur”, *Andalas Journal of International Studies* Vol 2 No 1, Mei Tahun 2013

Adharinalti, “Perlindungan Tenaga Kerja Terhadap Tki Irregular di Luar Negeri” , *Jurnal Rechtsvinding*, Volume 1 Nomor 1, (2012)

Amanda Eugenia Soeliongan ,”Perlindungan Hak Buruh Migran Berdasarkan International Convention On The Protection On The Rights Of All Migrant Workers And Member Of Their Families 1990”, *Lex et Societatis*, Vol. V/No. 6/Ags/2017

Cakti Indra Gunawan dan Reiza, *The Strategy Of Human Economic Development : The Effect On Reducing Migrant Worker Of Informal Sector*, Universitas Tribhuwana Tungadewi dan Universitas Brawijaya

Dyah Kumalasari, *TKW dan Pengaruhnya Terhadap Kelangsungan Hidup Berkeluarga dan Kelangsungan Pendidikan Anak di Kabupaten Sleman*

Dian Cahyaningrum, “Aspek Hukum Perjanjian Kerja Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri”, *Negara Hukum*: Vol. 4, No. 2,(November 201)

Erwan Baharudin, Perlindungan Hukum Terhadap TKI di Luar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan, dan Purna Penempatan ,*Lex Jurnalica* Vol.4 No.3, (Agustus 2007)

Kurniawan Eka Syahputra, “Penyebab Indonesia Meratifikasi PBB 1990 Tentang Perlindungan Hak Buruh Migrant Beserta Anggota Keluarga”

Jeffri Suradiansyah,”Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Dan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kota samarinda”, *e-jurnal Ilmu Pemerintahan* 4 (2):947-960 ISSN 2477-2458 , (2016)

Lalu Husni, “Penempatan Dan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri (Kajian Yuridis Terhadap Asas Hukum Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Guna Mewujudkan Penempatan & Perlindungan TKI Yang Bermartabat)”, Vol. 14, No. 1, (Maret 2011: 1 – 27),

Mohamad Nico Diemoz Priatomo De May,” Pelaksanaan Sistem Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Yang Berasal Dari Jawa Timur Dalam Otonomi Daerah (Studi Penanganan Kasus di Negara Tujuan Bekerja oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur)”, *Jurnal UNIVERSITAS BRAWIJAYA*, (2013),

Perlindungan Hukum Terhadap TKI di Luar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan, dan Purna Penempatan *Lex Jurnalica* Vol.4 No.3, Agustus 2007

Purwaka Hari Prihanto, “Kebijakan Moratorium Pengiriman Tenaga Kerja Ke Luar Negeri Dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Kualitas Pekerja Migran Indonesia”, *Jurnal Paradigma Ekonomika*, Vol.1, No.7, April 2013

Any Suryani Hamzah, 2000, “Bekerjanya Aturan Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Dalam Hubungannya Dengan Tenaga Kerja Ilegal”, (Tesis Pascasarjana Universitas Negeri Diponegoro)

Ach.Syafullah, 2002, “Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Di Luar negeri Menurut Hukum Islam Dan Hukum Positif” (Skripsi Sarjana Strata 1 tidak diterbitkan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta)

Budi Astuti, 2008, “Sertifikasi Uji Kompetensi Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia /Tenaga Kerja Wanita Penata Laksana Rumah Tangga (TKI / TKW PLRT)”(Tesis Pascasarjana tidak diterbitkan Fakultas Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang)

Website

Alhafiz K, 30 Agustus 2017, Perkuat Perlindungan TKI, Pemerintah Buka 5 Atase Ketenagakerjaan di Luar Negeri, <http://www.nu.or.id/post/read/80865/perkuat-perlindungan-tki-pemerintah-buka-5-atase-ketenagakerjaan-di-luar-negeri#>, diakses pada tanggal 18 des 2017 pukul 13.25 WIB

[Http://Etd.Repository.Ugm.Ac.Id/Index.Php?Mod=Penelitian_Detail&Sub=Penelitiandetail&Act=View&Tpy=Html&Buku_Id=27711](http://Etd.Repository.Ugm.Ac.Id/Index.Php?Mod=Penelitian_Detail&Sub=Penelitiandetail&Act=View&Tpy=Html&Buku_Id=27711) Di

Unduh Pada Tanggal 29 Maret 2017 Pada Pukul 13.00

<http://ejournal.uin.malang.ac.id/index.php/syariah/article/view/2155>

diunduh pada tanggal 17 Maret 2017 pada pukul 11.13 WIB

Lutfi Dwi Puji Astuti dan Daru Waskita, Derita TKI Asal Bantul, Tersiksa Bekerja di Oman, 30 Oktober 2013, Dalam, <http://m.viva.co.id/berita/nasional/455122-derita-tki-asal-bantul-tersiksa-bekerja-di-oman>, diakses pada tanggal 11 Maret 2017 pada pukul 22:36 WIB

Lutfi Chakim, *Hukum ketenagakerjaan*, 2014, <http://www.lutfichakim.com/2012/08/perlindungan-hukum-dan-hak-hak-tki-di.html>, diakses pada tanggal 24 Desember 2017, pukul 14:41 WIB

Leks dan Co lawyers, Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, 28 Januari 2014 dalam <http://www.hukumtenagakerja.com/perlindungan-tenaga-kerja/penempatan-dan-perlindungan-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri/>, diakses pada tanggal 17 Desember 2017 pukul 11:30 WIB

Tanpa nama, <http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/455/jbptunikompp-gdl-nirwanmaul-22713-7-11.bab-i.pdf>, diakses pada tanggal 2 Januari 2018 pukul 21:02 WIB

Wikanto Arungbudoyo Pasutri Malaysia Ditahan karena Diduga Aniaya
TKI hingga Tewas, 27 Febuari 2017, [K](#), di akses pada tanggal
20 Oktober 2017 pada pukul 12:33 WIB

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan
Perlindungan Tenaga kerja Indonesia Di LUar Negeri