

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Tenaga Kerja

Berbagai istilah yang dikemukakan oleh ahli dalam mengemukakan pendapatnya tentang buruh atau pekerja. Penyebab hal ini dikarenakan beragam pengartian terhadap arti tenaga kerja dari sudut pandang manakah ia melihat. Istilah pekerja dalam peraktek sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya. Selain itu istilah buruh diidentikan dengan tenaga kerja rodi dengan tingkat sekolah rendah dan imblan yang sedikit pula¹. Yang dimaksud dengan buruh yakni seseorang yang bekerja kepada orang lain (majikan) dengan menerima imbalan biasanya berupa upah dengan sekaligus mengesampingkan persoalan antara pekerja bebas dan pekerja yang dilakukan, dibawah pimpinan orang lain dan mengesampingkan pula persoalan antara pekerjaan dan pekerja².

Tenaga Kerja Indonesia menurut Keputusan Menaker Nomor 204/MEN/1999 yaitu: "Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja".selain itu pengertian Pekerja migran

¹F.x.Djumaldji dan Wiwoho Soedjono, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta, Bina Aksara, hlm 8

²Halili Toha dan Hari Pramono, 1991, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, *op cit*, hlm 3

Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 yakni ”Setiap warga negara yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja dengan jangka waktu tertentu dengan menerima upah”. Dengan demikian semua Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja diluar negeri harus menandatangani surat perjanjian kerja terlebih dahulu³.

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.(Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003Pasal 1 ayat (2) tentang Ketenagakerjaan)

Menurut Payaman J.Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja adalah :

“Mencakup Penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja, dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.”⁴

“Tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”⁵

Imam Supomo mengemukakan tenaga kerja adalah :⁶

- a. Tenaga Kerja bekerja kepada penyedia pekerjaan.
- b. Penyedia pekerjaan membayar upah

³ “Perlindungan Hukum Terhadap TKI di Luar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan, dan Purna Penempatan” Lex Jurnalica Volume.4 Nomor 3, Agustus 2007 170

⁴ Lalu Husni ,2014,*Pengantar HUKUM Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*,Jakarta,PT.Rajagrafindo Persada,hlm 28

⁵Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Halaman 5.

⁶Eko Wahyudi dkk, 2016,*Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta,Sinar Grafika, hlm 2

- c. Dengan sah kontinu timbul perjanjian tenaga kerja dan penyedia kerja baik dalam jangka waktu yang telah disepakati.

Ketenagakerjaan memiliki asas menyebutkan bahwa “Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.”,(UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 3) yang mana tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah :

- a. Melakukan pemberdayaan dan memperdayagunakanpekerja migran secara sempurna dan manusiawi;
- b. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, dan
- c. Memberi perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyedia pekerja migran yang selaras dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

Pengertian buruh dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 adalah sebagai tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha sesuai dengan peraturan kerja yang berlaku dalam lingkungan pekerjaanya⁷.

⁷ Bagus Sarnawa dan johan Erwin I, 2010, Hukum Ketenagakerjaan, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum FH UMY, hlm 33

2. Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia

Hak hak seorang pekerja

- a. Upah yang telah disepakati;
- b. Fasilitas yang diberikan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak;
- c. Memperlakukan secara manusiawi dengan cara pemberian tanda penghargaan atau yanglainnya;
- d. Memberikan keadilan dalam aspek apapun;
- e. Memberikan jaminan yang layak dari penyedia pekerjaan;
- f. Jaminan keselamatan diri dan kebutuhan lainnya serta jaminan perlindungan selama bekerja berlangsung;
- g. Memberikan kepastian dalam perjanjian kerja.⁸.

Pasal 77 ayat (1) dan ayat (2) menjelaskan yakni “Setiap calon tenaga kerja Indonesia ataupun tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Luar negeri mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan mulai dari pra-penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan”. Akan tetapi bentuk perlindungan tersebut dapat diupayakan dengan maksimal apabila Tenaga Kerja Indonesiatelah menjalankan prosedur secara resmi sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang⁹.

⁸A.Ridwan Halim, 1985,*Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*,Jakarta Timur, Ghalia Indonesia, 45

⁹Ach.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),hlm 16

3. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia

Sarjipto Rahardjo menyebutkan yang dimaksud dengan Perlindungan Hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Muchlis menyebutkan Perlindungan hukum sebagai kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia¹⁰. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yaitu: "Segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundangundangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja". (Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004). Dengan demikian, seluruh pekerja migrant Indonesia sudah pasti mendapatkan perlindungan hukum dari pihak pemerintahan¹¹.

Berbagai cara untuk memberikan perlindungan dari pihak penyedia pekerjaan kepada tenaga kerja baik dalam hal memberikan santunan, tuntunan maupun mempertahankan hak-hak asasi para tenaga

¹⁰ Hadi Subhan Dkk, 2013, *Perlindungan TKI Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan Dan Purna Penempatan*, Jakarta, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan HAM RI, hlm 21

¹¹ Erwan Baharudin, Perlindungan Hukum Terhadap TKI di Luar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan, dan Purna Penempatan, *Lex Journalica* Vol.4 No.3, (Agustus 2007), hlm 169

kerja¹². Undang-Undang perlindungan dan penempatan Pekerja Migran Indonesia Pasal 78, menyatakan bahwa Kantor Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan akan menyediakan perlindungan bagi pekerja Indonesia selama mereka melakukan kerja di negara tujuanyang sesuai dengan aturan dan hukum serta hukum dan kesepakatan Internasional. Sebagai bagian dari kewajiban ini, Departemen Tenaga Kerja ini telah mulai menempatkan Atase TenagaKerja di beberapa kedutaan Indonesia di negara tujuan. saat ini, jumlah Atase tenaga kerja terbatas, seperti halnya jangkauan mereka kepada pekerja migran Indonesia. Salah satu kesulitan dalam menyediakan jasa kepada para migran adalah sebagian besar dari mereka hanya dapat meninggalkan tempat kerja pada hari Minggu ketika Kedutaan ditutup¹³.

Menjadi pekerja migran Indonesiabukan hanya bermodal keterampilan atau keahlian sistem saja, melainkan harus mengerti bagaimana kultur budaya tempat dimana seorang migran berada. Dikarenakan keterampilan migrant Indonesia dan tingkat pendidikan saling keterkaitan.¹⁴. Namun meskipun tidak ada yang menjamin bahwa jenjang pendidikan akan menauhkan dari perbuatan yang tidak wajar, tetapi setidaknya ada sedikit ilmu yang bisa menjadi bekal untuk di tempat tujuan dan bisa meminimalisir ancaman-ancaman yang akan datang. Informasi dan transparan terhadap eksistensi pekerja migran

¹² Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm 84

¹³ Kantor Perburuhan Internasional, *Op.cit.*, hlm 23

¹⁴ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm 238

Indonesiayakni sesuatu yang inti, begitupun jenjang pendidikan pekerja migran Indonesia yang diberi fasilitas oleh pemerinahan. Transparasi informasi tentang pekerja migran Indonesia menjadi poin tambahan untuk merek yang ingin mejadi pekerja migran Indonesia sebagai bekal dalam keterampilan dan keahliannya¹⁵.

Penerapan perlindungan pekerja migran Indonesia, pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri yang menjalankan amanat Pasal 34 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹⁶. Selain itu Hak-Hak pekerja migran menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi manusia sebagai berikut :

- a. Hak Mengembangkan Diri, “Setiap orang berhak atas pemenuhan kebutuhan dasarnya untuk tumbuh dan berkembang secara layak” (Pasal 11)
- b. Hak memperoleh Keadilan, “Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak untuk memperoleh keadilan dngan mengajukan permohonan, pengaduan, dan gugatan, baik dalam perkara pidana, perdata, maupun administrasiserta diadili melalui proses peradilan yang bebas dan tidak memihak, sesuai dengan hukum acara yang menjamin pemeriksaan

¹⁵*Ibid.*, 240

¹⁶Lalu 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),hlm 4

yang objektif oleh hakim yang jujur dan adil untuk memperoleh putusan yang adil dan benar” (Pasal 17)

- c. Hak atas Kebebasan Pribadi, “ Tidak seorangpun boleh diperbudak atau diperhamba” (Pasal 20 ayat (1)), dan “ Perbudakan atau perhambaan, perdagangan budak, perdagangan wanita, dan segala perbuatan serupa apapun yang ditujuannya serupa, dilarang.” (Pasal 20 ayat (2))
- d. Hak atas Rasa Aman, “Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan hak miliknya” (Pasal 29), dan “Setiap orang berhak atas rasa aman dan tentram serta perlindungan terhadap ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu” (Pasal 30)
- e. Hak atas Kesejahteraan, “Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.” (Pasal 31)¹⁷

Perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan dari Pra Penempatan, Masa Penempatan sampai dengan Purna Penempatan. Pra penempatan adalah kegiatan :

- a. Pengurusan (SIP) Surat Izin Pengerahan;
- b. Merekrut dan menyeleksi;
- c. Pendidikan dan pelatihan kerja;
- d. Tes kesehatan dan tes psikologi;

¹⁷ Komnas HAM, 2005, Panduan Buruh Migran (Tenaga Kerja Indonesia/TKI) di Taiwan, Jakarta, Komnas HAM, hlm 32-33

- e. Pengurusan dokumen;
- f. Ujian kemampuan;
- g. (PAP)Pembekalan akhir pemberangkatan
- h. Masa tunggu di perusahaan
- i. Pembuatan perjanjian kerja, dan
- j. Pembiayaan.

Pekerja Migran Indonesia dalam perlindungan hukum baik pada Pra Penempatan, Masa Penempatan dan Purna Penempatan yang telah disebutkan tersebut, menurut penganalisis adalah ada 2 bentuk perlindungan, yakni bentuk perlindungan pidana dan administrasi. Hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

1) Bentuk Perlindungan Hukum Administrasi

Makna bentuk perlindungan dari hukum administrasi antara lain dalam pengawasan dan pembinaan administratif beserta sanksinya. Masing-masing diatur dalam Pasal 86 sampai Pasal 91 (pembinaan administrasi), Pasal 92 sampai 93 (pengawasan administratif), serta Pasal 100 (sanksi administratif) Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004. Untuk uraiannya sebagai berikut:

- a) "Pasal 86 :

- (1) “Pemerintah melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri.”
- (2) “Dalam melakukan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah dapat mengikutsertakan pelaksana penempatan TKI swasta, organisasi dan/atau masyarakat.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.”

b) Pasal 87 :

“Pembinaan oleh Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86, dilakukan dalam bidang:

- (1) Informasi;
- (2) Sumber daya manusia dan
- (3) Perlindungan TKI.

c) Pasal 88

Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf a, dilakukan dengan :

- a. Membentuk sistem dan jaringan informasi yang terpadu mengenai pasar kerja luar negeri yang dapat diakses secara meluas oleh masyarakat;
- b. Memberikan informasi keseluruhan proses dan prosedur mengenai penempatan TKI di luar negeri termasuk risiko

bahaya yang mungkin terjadi selama masa penempatan TKI di luar negeri.”

d) Pasal 89

Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf b, dilakukan dengan :

- a. Meningkatkan kualitas keahlian dan/atau keterampilan kerja calon TKI/TKI yang akan ditempatkan di luar negeri termasuk kualitas kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing;
- b. Membentuk dan mengembangkan pelatihan kerja yang sesuai dengan standar dan persyaratan yang ditetapkan.”

e) Pasal 90

“Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf c, dilakukan dengan :

- a. Memberikan bimbingan dan advokasi bagi TKI mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan;
- b. Memfasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/TKI dengan Pengguna dan/atau pelaksana penempatan TKI;
- c. Menyusun dan mengumumkan daftar Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d. Melakukan kerja sama internasional dalam rangka perlindungan TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”

f) Pasal 91 :

- (1) “Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri;
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.”

g) Pasal 92 :

- (1) “Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.
- (2) Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.
- (3) Pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.”

h) Pasal 93

- (1) “Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang ada di daerahnya sesuai dengan tugas, fungsi dan wewenangnya kepada Menteri.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.”

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 juga mengatur mengenai sanksi administratif, yakni dalam Pasal 100 ayat (2) menyebutkan bahwa :

Sanksi administratif berupa :

- a. Pengehentian sementara sebagian atau seluruhnya kegiatan usaha penempatan pekerja migrant Indonesia
- b. Memberikan peringatan berupa tulisan
- c. Dilakukan pencabutan izin usaha
- d. Melakukan pembatalan keberangkatan calon pekerja migran Indonesia ke negara tujuan
- e. Menarik kembali para pekerja Migran Indonesia dengan biaya perjalanan sendiri.

2) Bentuk Perlindungan Hukum Pidana

Sanksi pidana dalam kaitannya dengan bentuk perlindungan hukum pidana dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia antara lain :

a) *Principle of Legality* (Asas Legalitas)

Asas ini mengandung asas kepastian hukum dan ketajaman dalam merumuskan suatu aturan dan kejelasan dalam hukum pidana.

b) *The Precautionary principle* (Asas Pencegahan)

Asas ini bermaksud jika terjadi ancaman ataupun bahaya dan mengakibatkan terjadinya pelanggaran yang serius. Sehingga kurangnya kesempurnaan mejadikan alasan penundaaan dan memperbaiki sistem penempatan pekerja migran di negara tujuan

c) *Principle of restraint* (Asas Pengendalian)

Asas ini merupakan salah satu syarat kriminalisasi, maksudnya bahwa sanksi pidana di gunakan apabila sanksi administrasi dan sanksi perdata dan sarana yang lainnya tidak bisa menyelesaikan masalah atau tidak efektif untuk digunakan untuk mengatasi tindak pidana tersebut. Dalam arti kata lain hukum pidana disebut *ultimum remedium* atau upaya terakhir atau *ultima ration principle*.

Kategori bentuk hukum pidana dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di Luar Negeri, diatur dalam Pasal 102 sampai 104

a) “Pasal 102 :

(1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap orang yang :

f. Menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4;

g. Menempatkan TKI tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12; atau

h. Menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30.

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.”

b) “Pasal 103 :

(1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang:

a. Mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19;

- b. Mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33;
- c. Melakukan perekrutan calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35;
- d. Menempatkan TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45;
- e. Menempatkan TKI tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50;
- f. Menempatkan calon TKI/TKI yang tidak memiliki dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51;
- g. Menempatkan TKI di luar negeri tanpa perlindungan program asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68; atau memperlakukan calon TKI secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa di penampungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (3).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.”

c) “Pasal 104

- (1) Dipidana dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dn/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), setiap orang yang :

- a. Menempatkan TKI tidak melalui Mitra Usaha sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 24;
 - b. Menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis dari Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1);
 - c. Mempekerjakan calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46;
 - d. Menempatkan TKI di Luar Negeri yang tidak memiliki KTKLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64; atau
 - e. Tidak memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.”

Melihat redaksi diatas, dapat kita simpulkan bahwa tindak pidana yang terdapat pada Undang-Undang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yaitu meliputi pelanggaran yakni Pasal 104, kejahatan yakni Pasal 102-102, dan pelanggaran Pasal 104 yang semuanya ditujukan kepada PPTKIS yang

menjalankan penempatan pekerja migrant Indonesia di negara tujuan

18.

4. Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Negara Tujuan

Pekerjaan adalah sesuatu yang menjadi kebutuhan manusia. Oleh sebab itu, semua orang melakukan bekerja untuk mencukupi keberlangsungan hidupnya. Pekerjaan adalah adanya imbalan penghasilan seseorang untuk mencukupi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Pekerjaan juga dapat dimaknai sebagai sarana untuk aktualisasi diri sendiri, yang mana seseorang akan merasa dirinya bermakna baik untuk diri sendiri maupun untuk keluarganya¹⁹. “Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia”, Penempatan “Tenaga Kerja Indonesia” adalah “Kegiatan pelayanan untuk mempertemukan Tenaga Kerja Indonesia 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 negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan”. Dalam hal

¹⁸ 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

¹⁹ Adharinalti, “Perlindungan Tenaga Kerja Terhadap Tki Irregular di Luar Negeri” ,*Jurnal Rechtsvinding*, Volume 1 Nomor 1, (2012), hlm. 157.

penempatan dan perlindungan calon pekrja migran Indonesia berasaskan

.²⁰

- a. Keterpaduan;
- b. Persamaan hak;
- c. Demokrasi;
- d. Keadilan sosial;
- e. Kesetaraan dan keadilan gender;
- f. Anti diskriminasi; dan
- g. Anti perdagangan manusia.

Pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER 19/MEN/IV/2006, yakni sebagai berikut²¹:

- a. Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat yang diperlukan sebagai pencari kerja di Luar Negeri dan sudah terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- b. Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia adalah badan hukum yang memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

²⁰Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, *op.,cit*, hlm 227

²¹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, *loc. Cit*, hlm 219

- c. Mitra Usaha adalah instansi atau badan usaha yang berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab atas penempatan Tenaga Kerja Indonesia kepada pengguna.
- d. Pengguna Jasa adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan yang memperkerjakan Tenaga Kerja Indonesia.

Pelaksanaan untuk penjaminan dan mencepaktan timbulnya tujuan Penempatan, selama penempatan, dan purna penempatan dan perlindungan pekerja migrant di negara tujuan, perlu adanya pelayanan dan tanggung jawab secara terpadu. Oleh karena itu dibentuklah Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI yang berfungsi merumuskan kebijakan di bidang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran di negara tujuan secara terkoordinasi dan terintegrasi. Untuk melaksanakan fungsi ini badan tersebut bertugas :

- a. Melaksanakan penempatan atas dasar akta perjanjian antara pemerintah pengirim dengan pemerintah pengguna pekerja migrant atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan Penempatan;
- b. Member pelayanan, mengoordinasikan, dan melaksanakan pengawasan meliputi :
 - 1) Kelengkapan dokumen
 - 2) PAP (Pembekalan Akhir Pemberangkatan)
 - 3) Penyelesaian Masalah
 - 4) Sumber-sumber pembiayaan

- 5) Pemberangkatan ke negara tujuan sampai dengan pemulangan ke negara asal
- 6) Meningkatkan kualitas Pekerja Migran Indonesia
- 7) Pemberian informasi
- 8) Kualitas pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia
- 9) Peningkatan kesejahteraan pekerja migran Indonesia dan keluarganya²²

Menurut peraturan perundang-undangan pihak pemerintahan mempunyai kewenangan campur tangan dalam hal penempatan pekerja migran Indonesia secara mutlak. Sebagai contoh dalam hal penempatan yang diizinkan adalah negara yang sebelumnya sudah melakukan perjanjian bilateral dengan pihak pemerintah negara tujuan dan mempunyai ketentuan-ketentuan untuk melindungi tenaga kerja asing. Maka dari itu persyaratan calon migran Indonesia yang akan bekerja di negeri luar, pemerintah harus melakukan seleksi sesuai dengan kemampuan, keahlian dan keterampilan melalui lembaga yang sudah disediakan²³. Tujuan dari adanya penempatan dan perlindungan calon Tenaga Kerja Indonesia adalah untuk :²⁴

²² Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, *op.,cit*, hlm 237

²³Budi 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), Hlm 51

²⁴ Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, *op.,cit*, hlm 228

- a. Mendayagunakan dan memberdayakan tenaga kerja dengan cara yang wajar.
- b. Calon tenaga kerja diberikan jaminan perlindungan dari asal negaranya sampai tempat tujuan serta saat pulang ke Indonesia.
- c. Peningkatan kesejahteraan para pekerja migran Indonesia beserta keluarga.

B. Tinjauan Umum Pekerja Migran Indonesia

Beberapa definisi tentang Pekerja Migran Indonesia dalam ranah hukum internasional. Menurut Konvensi ILO Nomor 97 tentang Migrasi Demi Pekerjaan ialah :

“a person who migrates from one country to another with a view to being employed otherwise than his own account and includes any person regularly admitted as a migrant for employment”

Departemen perburuhan Amerika mendefinisikan Pekerja Migran adalah :

“Workers who occasionally or habitually move, with or without their families, to seek or engage in seasonal or temporary employment, and who do not have the status of residents in the localities of expected job opportunity or employment”

Konvensi Internasional tentang perlindungan pekerja migrant adan anggota keluarganya mengartikan pekerja migran (*migrant worker*) adalah orang yang akan, sedang, atau sudah pernah terlibat dalam suatu kegiatan yang menghasilkan upah bagi dirinya disuatu negara, dalam keadaan dimana ia tidak menjadi warga negara di negara tersebut. Dalam konvensi Internasional, istilah *migrant worker* dikenal juga dengan istilah *migrant for employment* yang artinya orang yang bermigrasi dari suatu

negara ke negara lain untuk mendapatkan pekerjaan mencakup juga orang-orang yang secara utuh diterima sebagai orang yang bermigrasi untuk mendapatkan pekerjaan.²⁵

The International Steering Committee For The Campaign For Ratification Of The Migrants Rights Convention (Dalam Konvensi Migran 1990) yang telah diratifikasi oleh Negara Indonesia memiliki 10 terpenting untuk para pekerja migran, antara lain²⁶ :

1. Isi dari konvensi ini mengupayakan membangun standar perlindungan terhadap pekerja migran sekaligus anggota keluarganya mengenai hak-hak sosial, budaya, politik dan sipil dan juga menghimbau pengaturan di suatu negara bisa mengimbangi dengan standar Universal yang tertera di dalam konvensi ini.
2. Di dalam konvensi ini, pekerja migran benar-benar diperhatikan hak dasarnya sebagai manusia
3. Konvensi ini mengakui pekerja migrant adalah warga yang banyak berkontribusi dalam sector ekonomi, maka sudah semestinya hak-hak asasi mereka harus di lindungi dan dipenuhi
4. Karena banyaknya nasib para pekerja migran yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga perlu perlindungan yang signifikan .

²⁵Hadi Subhan Dkk, 2013, *Perlindungan TKI Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan Dan Purna Penempatan*, *Op.cit*, hlm 16

²⁶ Kurniawan Eka Syahputra, "Penyebab Indonesia Meratifikasi PBB 1990 Tentang Perlindungan Hak Buruh Migrant Beserta Anggota Keluarga" ,hlm 3

5. Konvensi ini sangat komprehensif karena berisi tentang serangkaian standar perlindungan nasib pekerja migran dari mulai pengaturan hak-hak asasi pekerja migran dan keluarganya sampai kesejahteraan, tanggung jawab dan kewajiban negara peliputi negara pengirim, penerima dan negara transit.
6. Konvensi ini menganjurkan untuk seluruh pekerja migran agar mematuhi alur prosedur yang telah ditetapkan dan melengkapi dokumen-dokumen yang diperlukan, selain itu juga konvensi ini melindungi pekerja migran baik yang berdokumen maupun yang berdokumen, karena konvensi ini bersifat inklusif sehingga tidak memandang status hukum yang melekat dari pekerja migran itu sendiri
7. Konvensi ini memegang teguh persamaan di depan hukum sehingga seluruh pekerja migran mendapat Fasilitas dari negara tujuan
8. Definisi pekerja migran dalam konvensi ini meliputi pekerja perempuan, laki-laki, baik pada saat Pra Penempatan, Penempatan sampai Purna Penempatan
9. konvensi tersebut berupaya mencegah dan menghapus praktek-praktek eksploitasi buruh migran beserta anggota keluarganya dalam seluruh proses yang dijalani baik pra, sedang, maupun pasca migrasi, selain itu konvensi ini juga berkomitmen untuk mengakhiri perekrutan buruh migran ilegal dan tidak berdokumen.

10. Dalam upaya memaksimalkan perlindungan buruh migran beserta anggota keluarga, konvensi ini membentuk Komite Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarga. Komite tersebut berfungsi untuk mengkaji pelaksanaan konvensi oleh negara peratifikasi melalui pengkajian laporan mengenai langkah-langkah yang telah dilakukan oleh negara peratifikasi terkait pengimplementasian konvensi tersebut.

Terdapat Prinsip-prinsip Dasar yang melekat pada buruh migran, yaitu:

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

Prinsip-prinsip dasar tersebut merupakan hak buruh yang harus dilindungi dan menjadi suatu dasar dalam pembentukan instrumen hukum internasional maupun nasional, yang mengakibatkan kewajiban pada Negara tempat bekerja untuk melaksanakan ketentuan hukum tersebut, serta kewajiban pada buruh migran untuk mematuhi ketentuan hukum di Negara tempatnya bekerja²⁷.

Terdapat 3 jenis bentuk perlindungan Pekerja Migran Indonesia :

²⁷Amanda 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, hlm 10

- 1) Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Pra-Penempatan. Meliputi:
 - a) Pemberian Informasi kepada calon pekerja migran yang dilakukan oleh pelaksan penempatan dan sebelumnya harus mempunyai persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.
 - b) Untuk calon pekerja migran Indonesia yang belum memiliki sertifikasi dan kompetensi kerja, pelaksana pempatan kerja harus melaksanakan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerja yang di minati.
 - c) calon pekerja migran harus memahami isi kontak kerja yang telah ditandatangani sebelum mereka dibetangkatkan ke luar negeri di hadapan pejabat instasi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
 - d) Pelaksanaan penempatan wajib mengikutsertakan pekerkerja migran yang diberangkatkan ke Luar Negeri dalam program asuransi.
 - e) Pelaksanaan penempatan wajib mengikutsertakan pekerja migran yang diberangkatkan ke Luar Negeri dalam pembekalan akhir penempatan.

Sangatlah penting bagi pekerja migran tidak ahli dan semi ahli untuk menghadiri pembekalan pra-Pemberangkatan mengenai hak dan tanggung jawab mereka sebagai pekerja dan pendatang di negara tujuan, kebudayaan lokal di negara tujuan, bagaimana menanggapi keadaan-keadaan tertentu di luar negeri dan siapa yang harus

dihubungi dalam keadaan darurat. Di Indonesia, Undang-Undang Penempatan dan Perlindungan pekerja Migran menyatakan bahwa semua calon pekerja migrant harus menghadiri sebuah pembekalan terakhir pra-keberangkatan yang disebut sebagai Pembekalan Akhir pemberangkatan atau PAP. PAP dilaksanakan oleh instruktur-instruktur yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan telah dikritik oleh PJTKI dan para pembela pekerja migrant karena tidak interaktif, mahal dan digunakan oleh instruktur untuk mengajarkan moralitas (seperti pentingnya menghindari penggunaan obat dan seks bebas) daripada membahas persoalan-persoalan nyata yang menyangkut pekerja migran.

Tahun 2005, Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan Peraturan menteri No.4 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan pembekalan Akhir Pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Peraturan ini menjelaskan bahwa sesi pelatihan harus sesi Tanya-jawab dan simulasi, bahwa peserta di tiap sesi tidak boleh melebihi 40 orang, menteri pelatihan haruslah terkait dengan negara tempat ia bekerja, bahwa hak dan tanggung jawab pekerja migran harus diperhatikan dan bahwa biaya harus ditanggung oleh Menteri Tenaga kerja²⁸.

2) Perlindungan Pekerja Migran Selama Penempatan

²⁸ Kantor Perburuhan Internasional, Penerapan Perundang-Undangan Indonesia Untuk Melindungi dan memberdayakan pekerja migran Indonesia, 2006, hlm 16

- a) Pelaksanaan penempatan swasta dilarang menempatkan pekerja migran di tempat yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang termuat dalam kontrak kerja.
 - b) Perwakilan Negara Indonesia memberikan perlindungan dengan menetapkan jabatan Atase Ketenagakerjaan pada perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri.
 - c) Dalam penempatan di Luar Negeri, perwakilan Negara Indonesia harus melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pekerja migran.
 - d) Dalam hal perlindungan di negara tujuan dilakukan berupa adanya bantuan hukum yang sesuai dengan peraturan di negara tujuan dan kebiasaan internasional.
 - e) Pembelaan pemenuhan hak asasi dilakukan sesuai dengan ketentuan yang disepakati dan/ peraturan di negara tujuan.
- 3) Perlindungan Pekerja Migran Purna Penempatan
- a) Kepulangan pekerja migran karena berakhirnya perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, terjadinya perang, wabah penyakit di negara tujuan, mengalami kecelakaan, meninggal dunia, cuti atau dideportasi oleh pemerintah setempat.
 - b) Dalam hal pekerja migran meninggal dunia di negara tujuan, pelaksanaan penempatan wajib melakukan :
 - (1) Memberitahukan tentang kematian pekerja migran kepada keluarga paling lambat 3x24 jam sejak diketahui kematian.

- (2) Mencari informasi tentang penyebab kematian dan dilaporkan kepada pejabat perwakilan Republik Indonesia dan keluarganya.
- (3) Memberikan fasilitas dari mulai pemulangan secara wajar, biaya selama pengurusan jenazah sesuai dengan agama yang dianut.
- (4) Pengurus pemakaman di negara tujuan sesuai dengan izin anggota keluarga.
- (5) Melindungi semua harta benda milik pekerja migran untuk kepentingan keluarganya, mengurus pemenuhan semua hak yang seharusnya diterima oleh pekerja migran.
- (6) Mengurus pemenuhan terhadap semua hak yang seharusnya diterima pekerja migran²⁹.

C. Peran Pemerintah

Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar negeri yang berisi tentang tugas, tanggung jawab dan kewajiban Pemerintah dijelaskan bahwa penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri tersebut dapat berhasil guna dan berdaya guna pemerintah perlu mengatur, membina, dan mengawasi pelaksanaannya. Pada Pasal 6 juga dijelaskan bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan Tenaga

²⁹ Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm 235

Kerja Indonesia di Luar Negeri. peran Negara terhadap migran Indonesia sangatlah penting. Potret peran negara sejauh ini hanya dapat dilihat dari bentuk peraturan dan perundang-undangan yang dikeluarkan sebagai respon terhadap kebutuhan Tenaga Kerja Indonesia. Indikator atas kondisi perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia setidaknya dapat dilihat dari tiga aspek yaitu pra penempatan, penempatan, dan purna penempatan. Bahwa ketiga aspek tersebut turut merefleksikan bagaimana perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia. Penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia adalah hal yang saling terkait satu sama yang lainnya. Tidak ada penempatan jika tidak diiringi dengan perlindungan dan perlindungan ini adalah bagian dari penempatan.

Pemerintah Indonesia harus memberikan pelatihan dan mengawasi para pejabat pemerintah supaya mereka benar-benar melaksanakan dan memberlakukan peraturan-peraturan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia. Dalam hal ini peran dari pemerintah harus lebih mengambil langkah-langkah yang serius untuk menghapus pemalsuan-pemalsuan dokumen oleh agen tenaga kerja, termasuk mengawasi dan memastikan implementasi peraturan-peraturan dengan baik oleh pejabat imigrasi dan berkoordinasi dengan negara-negara lain untuk memahami permasalahan yang dihadapi. Bahwa pendidikan dan kualitas yang belum memadai menunjukkan bahwa Pemerintah dan pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) mempunyai tanggung jawab besar dalam menghadirkan kualitas yang

baik untuk pekerja migran Indonesia. Ketidak hadirannya kualitas yang memadai menjadikan tenaga Kerja Indonesia sulit untuk bersaing dengan Tenaga Kerja Indonesia dari Negeri Lainnya. Tindakan kekerasan oleh majikan yang sering terjadi pada Tenaga kerja Indonesia merupakan integrasi dari kualitas pekerja migran yang minimum pendidikan berbasis keahlian dan perlindungan hukum yang lemah³⁰.

Tanggung jawab negara dalam ketenagakerjaan secara normatif berdasarkan pada UUD RI 1945 sebagai konstitusional negara ini. Di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menerangkan adanya jaminan hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan, hal ini dipertegas kembali dalam Pasal 28A sampai 28J. hak konstitusional untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja juga diamanatkan oleh Pasal 28D. hak asasi dalam memperoleh pekerjaan tersebut ditegaskan kembali dalam Pasal 28I ayat (4) yang menyatakan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakkan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah. landasan hukum tersebut menjelaskan bahwa menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya merupakan kewajiban dan tanggung jawab konstitusional dari negara yang dilaksanakan oleh pemerintah. “Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan

³⁰ Fenny Sumardiani, “Peran Serikat Buruh Migran Indonesia Dalam Melindungi Hak Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri”, *Pandeta*, nomor 2 (Januari,2014), hlm 226

prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia. “

Kenyataan prakteknya telah terjadi perubahan sosial di Indonesia, terutama di bidang ketenagakerjaan. Pasar tenaga kerja Indonesia meningkat. Peningkatan ini dipicu oleh meningkatnya populasi, berkurangnya jumlah tanah untuk agrikultural³¹. Selain itu, tanggung jawab negara dalam ketenagakerjaan juga didasarkan pada *Universal Declaration of Human Right* (UDHR) dan *Internasional Convenaarton Economic, Sosial, and Cultural Rigt* (ICESCR). Kedua tersebut mengakui hak atas pekerjaan sebagai hak asasi manusia sehingga melahirkan kewajiban negara untuk melindunginya. Kewajiban negara tersebut dijelaskan dalam ICESCR *General Comment 3* tentang *the nature of state parties* obligation yang meliputi kewajiban negara untuk melakukan sesuatu dan negara mampu mencapai realisasi penuh untuk mempromosikan, melindungi, memenuhi, memfasilitasi, dan menyediakan³². Sebelumnya pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yakni dalam Pasal 38 ayat (2) yang menyebutkan “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.”. Sedangkan dalam Pasal 71 didalamnya mengatur tentang tanggung jawab pemerintah untuk menghormati,

³¹ Sahat Aditua Fandhitya Silalahi dkk, *Tenaga Kerja: Perspektif Hukum, Ekonomi, dan Sosial*, op. cit. hlm 89

³² Sahat Aditua Fandhitya Silalahi dkk, *Tenaga Kerja: Perspektif Hukum, Ekonomi, dan Sosial*, op. cit. hlm 90

melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang maupun hukum internasional³³.

Pemerintah juga bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pemerintah mempunyai setidaknya lima kewajiban :

1. Menjamin terpenuhinya hak-hak calon Tenaga Kerja Indonesia atau Tenaga Kerja Indonesia, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia maupun yang berangkat secara mandiri.
2. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia
3. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
4. Melakukan upaya diplomatic untuk menjamin pemenuhan hak-hak dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia secara optimal di negara tujuan
5. Memberikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia selama masa sebelumnya pemberangkatan, masa penempatan dan masa purna tugas³⁴

Fungsi Pemerintah sebagai Perangkat Regulasi adalah menjaga ketertiban dalam kehidupan masyarakat sehingga setiap warga negara dapat menjalani kehidupan secara tenang, tentram, dan damai merupakan

³³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, op. cit. hlm 13

³⁴ *Ibid*, hlm 259

tujuan utama dibentuknya pemerintahan. Pemerintah modern pada hakikatnya adalah pelayanan pada masyarakat, pemerintahan tidak diadakan untuk melayani dirinya sendiri. Pemerintah dituntut mampu memberikan pelayanan kepada masyarakatnya dan menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap orang dapat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai kemajuan bersama³⁵.

³⁵ Cakti Indra Gunawan dan Reiza, *The Strategy Of Human Economic Development : The Effect On Reducing Migrant Worker Of Informal Sector*, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi dan Universitas Brawijaya, hlm 3