

PROBLEMATIKA PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI¹

Jaingin Tambunan, SH, MH²

ABSTRACT

State law is a picture of the kind of country that is considered by a nation and once aspired to be realized in reality. Our country is a country that is based on the 1945 constitution. Judging from the 1945 perspective Human Right, constitutional rights of citizens and everyone in the work provided for in Article 27 Paragraph (2) and Article 28 Paragraph (2). Connection with the protection of human right in the work, especially against Indonesian Worker who work abroad are often used as the object of human trafficking. Indonesian labour is every Indonesian citizen qualified to work abroad for a certain period of time and receive a reward. Each of the Indonesian labour come in destination country for work, shall report to the Representative of the Republic of Indonesia in the destination country. After delivery or placement of Indonesian workers who work abroad is certainly a certain time will be returned to his residence in the country. The settings in the placement and protection of foreign workers in order to protect overseas workers.

Keyword: Problems of Indonesian Labor.

A. PENDAHULUAN

Negara hukum adalah suatu gambaran bentuk negara yang dipikirkan oleh suatu bangsa dan sekaligus dicita-citakan untuk diwujudkan dalam suatu kenyataan. Bentuk negara ideal bagi setiap bangsa dan pada setiap zaman akan selalu berbeda sesuai dengan konteks perkembangan masyarakat pada masa yang bersangkutan. **Padmo Wahyono**, mengemukakan bahwa pengertian konsepsi negara hukum selalu berkembang sesuai dengan tingkat kecerdasan suatu bangsa.³ Dalam negara hukum pembatasan kekuasaan penguasa dilakukan berdasarkan hukum atau konstitusi sehingga kekuasaan penguasa harus tunduk kepada konstitusi atau Undang-Undang Dasar.

Negara kita adalah negara berdasarkan konstitusi yaitu Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Konstitusi dan negara adalah dua lembaga yang hubungannya sangat erat atau satu sama lain tidak dapat dipisahkan. Sebab, tidak ada satu negarapun di dunia pada saat ini yang tidak memiliki konstitusi atau Undang-Undang Dasar. **Bagir Manan** mengemukakan bahwa

setiap negara, bagaimanapun sederhana tingkat pertumbuhannya, senantiasa memiliki seperangkat kaidah yang mengatur susunan organisasi negara yang terdiri dari organ-organ atau jabatan-jabatan kenegaraan. Perangkat kaidah semacam inilah yang dinamakan konstitusi. Dalam pengertian ini tidaklah ada dan tidak pernah ada negara tanpa konstitusi.⁴

Ditinjau dari UUD 1945 dalam perspektif Hak Asasi Manusia (HAM), hak konstitusional warga negara dan setiap orang dalam bekerja diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28 Ayat (2). Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 merupakan salah satu hak warga negara di bidang pekerjaan yang dijamin konstitusi. Sedangkan Pasal 28 Ayat (2) merupakan hak asasi manusia bagi setiap orang dalam bidang pekerjaan yang dijamin konstitusi. Oleh karena itu, secara penafsiran tata bahasa dan penafsiran sistematis bahwa hak bekerja adalah hak warga negara dan sekaligus menjadi HAM bagi setiap orang.⁵ Dalam UU tentang HAM Pasal 4 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 berbunyi: "*Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kebebasan pribadi, pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak*

¹ Artikel Ilmiah Hukum disusun sebagai salah satu syarat pengajuan Kepangkatan Dosen (Jabatan Akademik Asisten Ahli).

² Dosen tetap di Fakultas Hukum Universitas Suryadharma dan Dosen Penuh pada Fakultas Hukum Bhayangkara Jakarta Raya.

³ Padmo Wahyono, *Indonesia Negara Berdasar Atas Hukum*, Jakarta, 1982, Hal. 1.

⁴ Bagir Manan, *Pertumbuhan dan Perkembangan Konstitusi Suatu Negara*, Bandung, 1995, hal. 1.

⁵ *Indonesia*, Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28 Ayat (2).

*diperbudak, hak untuk diakui dan persamaan di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah Hak Asasi Manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apaun dan oleh siapapun”.*⁶

Kaitan dengan perlindungan HAM dalam bekerja terutama terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja 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 HAM, sehingga 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 (*trafficking*).

Dari tahun ke tahun jumlah mereka yang bekerja di luar negeri semakin meningkat. Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sedang bekerja di luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri namun mempunyai pula sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI.

Resiko tersebut dapat dialami oleh TKI baik selama proses keberangkatan, selama bekerja di luar negeri, maupun setelah pulang ke Indonesia. Dengan demikian perlu dilakukan pengaturan agar resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI sebagaimana disebutkan di atas dapat dihindari atau minimal dikurangi. Pada hakekatnya ketentuan-ketentuan hukum yang dibutuhkan dalam masalah ini adalah ketentuan-ketentuan yang mampu mengatur pemberian pelayanan penempatan bagi tenaga kerja secara baik di dalamnya

mengandung prinsip murah, cepat, tidak berbelit-belit dan aman. Pengaturan yang bertentangan dengan tersebut memicu terjadinya penempatan tenaga kerja *illegal* yang tentunya berdampak kepada minimnya perlindungan bagi tenaga kerja yang bersangkutan.

Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI baik di dalam maupun di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib TKI semakin beragam dan bahkan berkembang ke arah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan. Dengan berbagai polemik tersebut, maka pada tahun 2003 pemerintah sebagai penguasa negara pada waktu itu, merealisasikan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28 Ayat (2) UUD 1945 dengan membentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU Nomor 13 Tahun 2003 merupakan undang-undang pembaharuan dari undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya. Dalam konsideran pembentukan UU Nomor 13 Tahun 2003 telah disebutkan beberapa hal alasan diadakannya pembaharuan undang-undang ketenagakerjaan, diantaranya butir b, c, dan d.

Butir b, menyebutkan *bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.* Butir c, *bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.* Butir d, *bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap*

⁶ *Indonesia*, Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia, UU Nomor 39 Tahun 1999, Pasal 4.

memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁷

Dengan pertimbangan pembentukan UU Nomor 13 Tahun 2003 tersebut diatas, menunjukkan bahwa ketenagakerjaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sehingga diperlukan kualitas tenaga kerja yang handal. Untuk memperoleh tenaga kerja berkualitas yang mampu memberikan peranan dalam pembangunan nasional, maka pemerintah membuat aturan-aturan dalam bingkai undang-undang yang dapat melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan keluarganya.

Dalam upaya meningkatkan kualitas dan persamaan hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam bekerja maka UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang penempatan tenaga kerja. Pada Bab VI UU ini disebut dengan judul Penempatan Tenaga Kerja. Pasal 31 bab ini menyebutkan “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”.⁸ Dengan adanya pasal 31 ini, memberikan hak legal kepada warga negara mempunyai kesempatan yang sama menentukan pilihan kerja yang disukai dan berhak memilih bekerja di manapun, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Hak legal ini juga menjamin hak warga negara dalam bekerja, berhenti bekerja, berpindah pekerjaan, dan dijamin juga imbalan atas pekerjaannya di manapun pekerja itu berada.

Sehingga pada pasal 33 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan “Penempatan tenaga kerja terdiri dari (a) penempatan tenaga kerja di dalam negeri, dan (b) penempatan tenaga kerja di luar negeri.”⁹ Pada pasal 34 dipertegas, ketentuan

mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam pasal 33 huruf (b) diatur dengan undang-undang.¹⁰

Berdasarkan Pasal 31, 33, dan 34 UU Nomor 13 Tahun 2003 diatas, bahwa penempatan tenaga kerja di luar negeri harus diatur secara khusus dalam undang-undang tersendiri. Tujuannya, agar pekerja-pekerja luar negeri dapat lebih terlindungi. Sebab, bekerja di luar negeri sudah tentu memberikan suasana yang sangat berbeda dibandingkan di dalam negeri. Menindaklanjuti ketentuan yang dimuat dalam pasal 33 jounto pasal 34 UU Nomor 13 Tahun 2003, maka pemerintah pada tanggal 18 Oktober 2004 mengundang UU Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Pada penjelasan diatas telah disebutkan bahwa pasal 33 jounto pasal 34 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengamanatkan pembentukan UU tentang penempatan tenaga kerja di luar negeri. Secara penafsiran tata bahasa, UU Nomor 39 Tahun 2004 bertujuan mewujudkan amanah pasal 33 jo pasal 34 UU Nomor 13 tahun 2003. Tetapi tujuan ini hanya dapat disebut sebagai tujuan formil, sedangkan tujuan materiil dapat ditemukan di dalam pertimbangan pembentukan, pasal 3, dan penjelasan umum, yang dimuat di dalam UU Nomor 39 tahun 2004. Tujuan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Melindungi tenaga kerja Indonesia (TKI) untuk memperoleh kesempatan yang sama sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan;
2. Melindungi TKI untuk memperoleh penghasilan yang layak;
3. Melindungi tenaga kerja Indonesia di luar negeri dari perdagangan manusia, perbudakan, kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia;

⁷ *Konsideran*, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁸ *Indonesia*, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab VI Pasal 31.

⁹ *Ibid*, Pasal 33.

¹⁰ *Ibid*, Pasal 34.

4. Melindungi HAM TKI berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia;
5. Melindungi harkat, martabat, dan HAM TKI di luar negeri;
6. Memberikan perlindungan hukum terhadap TKI di luar negeri;
7. Memberdayakan dan mendaya gunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
8. Melindungi TKI saat di penampungan;
9. Melindungi TKI saat di negara tujuan;
10. Melindungi TKI saat pulang kampung asalnya;
11. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya;
12. Menjamin TKI dapat mengaktualisasikan diri sehingga merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya;
13. Memberikan pelayanan penempatan TKI secara baik.

Oleh karena itu, pada prinsip pelayanan penempatan dan perlindungan TKI adalah persamaan hak, berkeadilan, kesetaraan gender serta tanpa diskriminasi. Telah dikemukakan di atas bahwa pada umumnya masalah yang timbul dalam penempatan adalah berkaitan dengan hak azasi manusia, maka sanksi-sanksi yang dicantumkan dalam Undang-undang tentang penempatan kerja di luar negeri, cukup banyak berupa sanksi pidana.

Bahkan tidak dipenuhinya persyaratan salah satu dokumen perjalanan, sudah merupakan tindakan pidana. Hal ini dilandasi pemikiran bahwa dokumen merupakan bukti utama bahwa tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri. Tidak adanya satu saja dokumen, sudah beresiko tenaga kerja tersebut tidak memenuhi syarat atau illegal untuk bekerja di negara penempatan. Kondisi ini membuat tenaga kerja yang bersangkutan rentan terhadap perlakuan yang tidak manusiawi atau perlakuan yang eks-

pluitatif lainnya di negara tujuan penempatan. Tetapi yang menjadi persoalan yang lebih penting lagi dari setelah adanya pengaturan yang melindungi tenaga kerja di luar negeri adalah mengenai penegakan hukumnya. Apabila ada suatu kenyataan dalam fakta kehidupan hak-hak TKI sebagaimana telah diatur dan dilindungi oleh hukum tetapi dilanggar, maka peranan penting dari pelanggaran tersebut adanya penegakan hukum.

Persoalan penegakan hukum ini menjadi polemik bagi kalangan TKI yang notabene adalah masyarakat kelas bawah yang terbukti stratifikasi sosialnya sangat rendah, baik dari aspek sosial, ekonomi, dan intelektualnya, sehingga kesulitan untuk menegakkan haknya melalui mekanisme hukum yang berlaku apabila terjadi pelanggaran. Oleh karena itu peranan seseorang atau sekelompok orang seperti LSM atau ORMAS yang secara sukarela memperhatikan dan membantu para TKI yang menjadi korban sudah sangat dibutuhkan dalam kerangka penegakan hukum terhadap hak-hak TKI yang dilanggar baik karena disengaja ataupun karena kelalaian yang melawan hukum dari pihak-pihak yang bertanggungjawab dalam penempatan TKI ke luar negeri.

Pemerintah melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri. Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang perlindungan TKI 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 kerjasama internasional dalam rangka perlindungan TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, diperlukan pelayanan dan tanggungjawab yang terpadu. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI). BNP2TKI merupakan lembaga pemerintah non departemen yang bertanggung jawab kepada Presiden yang berkedudukan di Ibukota Negara. BNP2TKI mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Untuk melaksanakan fungsinya, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI bertugas: (a). Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan; (b). Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai: (1) Dokumen; (2) Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP); (3) Penyelesaian masalah; (4) Sumber-sumber pembiayaan; (5) Pemberangkatan sampai pemulangan; (6) Peningkatan kualitas calon TKI; (7) Informasi; (8) Kualitas pelaksana penempatan TKI; dan (9) Peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

B. PRA PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.¹¹ Sebelum TKI diberangkatkan ke luar negeri calon TKI tersebut harus terlebih dahulu memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri.

Penempatan TKI di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh peker-

jaan 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 hukum 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 TKI yang ditempatkan di luar negeri.

Supaya penempatan TKI yang bekerja di luar negeri berlangsung lancar, baik pendistribusian ke negara tujuan, pengontrolan selama bekerja di negara tujuan, dan pengembaliannya ke dalam negeri di tempat tinggalnya, diwajibkan penempatan TKI dilakukan oleh suatu badan atau instansi yang profesional, yang statusnya berbadan hukum dan telah memperoleh izin dari instansi yang berwenang untuk itu. Menurut UU Nomor 39 Tahun 2004, ada dua badan atau instansi yang berwenang mengirinkan TKI bekerja diluar negeri, yaitu badan / instansi Publik dan Badan / instansi swasta.

Pelaksanaan Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.¹² Pelaksanaan penempatan TKI dilakukan antara badan hukum yang mengirim dari dalam negeri dan badan hukum yang menerima di negara tujuan yang sudah disetujui oleh perwakilan negara Republik Indonesia di negara tujuan. Antara dua badan hukum dalam negeri dan luar negeri yang melakukan kegiatan penempatan TKI dilakukan dalam bentuk perjanjian tertulis.

Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan mitra Usaha atau Pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing

¹¹ *Indonesia*, UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pasal 1 Ayat (1).

¹² *Ibid.*, Pasal 1 Ayat (5).

pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di negara tujuan.¹³ Dalam aktifitas penempatan TKI ada beberapa perjanjian yang harus dibuat selain dari perjanjian kerja sama penempatan, yaitu perjanjian penempatan TKI dan perjanjian kerja. Perjanjian Penempatan TKI adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan Pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Penempatan TKI dilakukan melalui suatu badan hukum yang telah memperoleh izin rasionya adalah supaya lebih profesional melakukan kegiatan penempatan TKI ke luar negeri dan lebih memudahkan untuk mempertanggungjawabkan pelaku-pelaku yang menimbulkan kerugian kepada TKI. Mekanisme pertanggungjawaban terhadap setiap badan/instansi yang terkait dalam kegiatan penempatan TKI diperlukan supaya terpenuhi perlindungan TKI sendiri. Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI / TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

Pra Penempatan TKI diatur dalam UU Nomor 39 Tahun 2004, dalam Pasal 31 yang kegiatannya meliputi: (1) Pengurusan Surat Izin Pengerahan (SIP); (2) Perekrutan dan seleksi; (3) Pendidikan dan pelatihan kerja; (4) Pemeriksaan kesehatan dan psikologi; (5) Pengurusan dokumen; (4) Uji kompetensi; (5) Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP); dan (6) Pemberangkatan.¹⁴ PPTKIS yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari Menteri. Untuk mendapatkan SIP tersebut,

PPTKIS harus memiliki: (a) Perjanjian kerjasama penempatan; (b) Surat permintaan TKI dari Pengguna; (c) Rancangan perjanjian penempatan; dan (d) Rancangan perjanjian kerja.¹⁵ Surat tersebut diatas harus memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang dari Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Setelah pengurusan SIP dilakukan, PPTKIS melakukan kegiatan perekrutan dan seleksi terhadap calon TKI yang akan diberangkatkan. Proses perekrutan didahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang-kurangnya tentang: (a) Tata cara perekrutan; (b) Dokumen yang diperlukan; (c) Hak dan kewajiban calon TKI/TKI; (d) Situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan; dan (e) Tata cara perlindungan bagi TKI.¹⁶ Informasi tentang perekrutan dan seleksi harus disampaikan secara lengkap dan benar dengan mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan disampaikan oleh PPTKIS. Perekrutan calon TKI oleh PPTKIS wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan: (a) Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun; (b) Sehat jasmani dan rohani; (c) Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan (d) Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.¹⁷

Pencari kerja yang berminat ke luar negeri harus terdaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. PPTKIS membuat dan mendatangi perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan. PPTKIS bertanggungjawab penuh terhadap biaya yang diperlukan dalam perekrutan. Selain perekrutan dan

¹³ *Ibid.*, Pasal 1 Ayat (8).

¹⁴ *Ibid.*, Pasal 31.

¹⁵ *Ibid.*, Pasal 32 Ayat (1) dan (2).

¹⁶ *Ibid.*, Pasal 34 Ayat (1).

¹⁷ *Ibid.*, Pasal 35.

seleksi terhadap calon TKI juga diberi pendidikan dan pelatihan kerja agar siap dalam bidangnya masing-masing untuk ditempatkan di negara tujuan.

Calon TKI diharapkan memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan jabatannya. PPTKIS wajib memberi pendidikan dan pelatihan kepada calon TKI sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Sebagaimana UU Nomor 39 Tahun 2004 Pasal 42, berbunyi: Ayat (1) Calon TKI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan, dan Ayat (2) Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dimaksudkan untuk: (a) Membekali, menempatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI; (b) Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya agama, dan risiko bekerja di luar negeri; (c) Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan; dan (d) Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI.¹⁸ Calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan dilarang untuk dipekerjakan, dan bagi yang tidak lulus ujian pendidikan dan pelatihan tidak berhak untuk ditempatkan kerja oleh PPTKIS.

Kondisi kesehatan dan psikologis calon TKI penting untuk diketahui. Karena calon TKI yang akan ditempatkan di negara tujuan akan bekerja untuk beberapa tahun sesuai kontrak kerja. Sebagai pelaksana PPTKIS wajib memeriksa kesehatan dan psikologis calon TKI untuk mengetahui tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Setiap calon TKI wajib mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologis yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang melaksanakan pemeriksaan tersebut yang ditunjuk oleh pemerintah. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang

tidak memenuhi syarat kesehatan dan psikologis.

Calon TKI harus memiliki dokumen-dokumen yang diperlukan sebagai syarat penempatan TKI di luar negeri. Sebagaimana ketentuan UU Nomor 39 Tahun 2004 Pasal 51 yang berbunyi: Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi: (a) Kartu Tanda Penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir; (b) Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah; (c) Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali; (d) Sertifikat kompetensi kerja; (e) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi; (f) Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat; (g) Visa kerja; (h) Perjanjian penempatan kerja; (i) Perjanjian kerja, dan Kartu Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (KTKLN).¹⁹ Perjanjian penempatan TKI memuat (i) nama dan alamat pelaksana penempatan TKI swasta; (ii) nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI; (iii) nama dan alamat calon Pengguna; (iv) hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon Pengguna tercantum dalam perjanjian kerjasama penempatan; (v) jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan pengguna; (vi) jaminan pelaksana penempatan TKI swasta kepada calon TKI dalam hal ini Pengguna tidak memenuhinya kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja; (vii) waktu keberangkatan calon TKI; (viii) hanya penempatan yang baru ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya; (ix) tanggung jawab pengurusan penyelesaian musibah; (x) akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak, dan (xi) tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan TKI, yang dibuat rangkap 2 (dua).

¹⁸ *Ibid.*, Pasal 42 Ayat (1) dan (2).

¹⁹ *Ibid.*, Pasal 51.

Setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri, wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah sebagai kartu identitas TKI selama masa penempatan TKI di negara tujuan dan hanya dapat diberikan apabila TKI yang bersangkutan yang telah memenuhi persyaratan dokumen penempatan TKI di luar negeri, mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), serta telah diikuti sertakan dalam perlindungan program asuransi. Selama masa tunggu di penampungan calon TKI berhak mendapat perlakuan yang wajar dan manusiawi dari pelaksana penempatan TKI swasta.

C. MASA PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA

Setiap TKI yang datang di negara tujuan untuk bekerja wajib melaporkan diri kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Selanjutnya, bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan kewajiban melaporkan dilakukan oleh PPTKIS. PPTKIS dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya. Setiap TKI wajib mematuhi aturan dan kesepakatan yang telah ditandatangani oleh PPTKIS dan TKI tersebut, agar dalam melaksanakan pekerjaannya tidak menyimpang dari hal-hal di luar aturan perjanjian.

D. PURNA PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA

Setelah pengiriman atau penempatan TKI bekerja di luar negeri tentunya suatu waktu tertentu TKI yang bersangkutan akan kembali ke tempat tinggalnya di dalam negeri. Menurut Pasal 73 Ayat (1) UU Nomor 39 Tahun 2004, kepulangan TKI terjadi karena: (a). Berakhirnya masa perjanjian kerja; (b). Pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir; (c). Terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan; (d). Mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi; (e). Meninggal dunia di negara tujuan; (f). Cuti; atau (g). Dideportasi oleh

pemerintah setempat.

Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia negara tujuan. Pelaporan bagi TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan dilakukan oleh pelaksana PPTKIS. Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI. Pengurusan kepulangan TKI meliputi hal: (a). Pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI; (b). Pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan; dan (c). Pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan.

PPTKIS hanya dapat membebankan biaya penempatan kepada calon TKI untuk komponen biaya: (a). Pengurusan dokumen jati diri; (b). Pemeriksaan kesehatan dan psikologi; dan (c). Pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja. Dalam hal terjadi sengketa antara TKI dengan PPTKIS mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian secara damai dengan cara bermusyawarah. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah tidak tercapai, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota, Provinsi atau Pemerintah. Deposito hanya dapat dicairkan dalam hal PPTKIS tidak memenuhi kewajiban terhadap calon TKI/TKI sebagaimana telah diperjanjikan dalam perjanjian penempatan. PPTKIS wajib menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/TKI apabila deposito yang digunakan tidak mencukupi.

E. PERMASALAHAN PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA

Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya.

Oleh karenanya 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.

Berkaitan dengan perlindungan HAM dalam bekerja terutamanya dengan tenaga kerja 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, sehingga 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.

Dilihat dari kasus yang terjadi pada umumnya, penulis mengambil analisa hukum terhadap salah kasus yang diterima oleh Komite Independen Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (KOPR-TKI) yang beralamat di Jln. Batu Ampar 5, Condet, Jakarta Timur. KOPR-TKI adalah lembaga sosial kontrol kusus menangani masalah TKI, yang melakukan klarifikasi tentang penempatan TKI.²⁰ Kronologis dari berbagai kasus yang diterima oleh KOPR-TKI tersebut, adalah: Atas meninggalnya TKI yang bernama **Erna Sari Binti Sahari**, lokasi : Negara Oman. Pengirim: PT. Abdillah Putra Tamala KEP. 445/MEN/2006 No. Telp. 021-8014442 Fax: 80877937. Alamat: Jalan Gardu Kober No. 3-Codet Balekambang, Jakarta Timur.

Berdasarkan keterangan yang didapat dari orang tua korban An: Sahari. Berawal ada orang yang menawarkan pekerjaan kepada anak pelapor atas nama Erna Sari binti Sahari untuk bekerja sebagai TKI, karena ingin membantu kedua orang tuanya inilah anak

saya menerima tawaran tersebut. Kemudian diketahui orang tersebut bernama Idin, berasal dari Desa lainnya, yang bekerja sebagai agen pencari TKI yang memiliki atasan bernama Feri. Bahwa anak saya bertujuan untuk membantu kehidupan keluarga kami, karena sebelumnya Erna Sari Binti Sahari sebelumnya sudah pernah berangkat dan bekerja sebagai TKI Pertama ke Malaysia tetapi dari Perusahaan (sponsor) lain, dan yang kedua juga pernah berangkat ke Abu Dhabi juga dari Perusahaan (sponsor) lainnya, dan terakhir berangkat menjadi TKI di negara Oman. Idin adalah seorang laki-laki yang tidak diketahui jelas usianya dan kenal dengan pelapor yang kebetulan juga warga satu desa, mendatangi rumah Erna Sari Binti Sahari dan memberitahukan kepada kedua orang tua korban (pelapor) tentang maksud dan tujuannya untuk membawa Erna bekerja sebagai TKI, tanpa memberitahukan ke mana akan ditempatkan. Pada saat itu Idin datang sendiri, dan berusaha menyakinkan kepada Erna untuk menjadi TKI, dan pada saat itu Erna ditemani ayah dan ibunya, dan dijanjikan mendapat uang setelah lulus seleksi dan sudah berada tempat penampungan akan dibayar dengan uang sejumlah Rp. 2.000.000,- (Dua Juta Rupiah). Bahwa 2 (dua) hari berikutnya Idin datang menjemput anak kami yang mengaku sudah mengurus surat-surat dari Aparat Desa (RT,RW, dan Lurah setempat) yang diperlukan sebelum Erna berangkat dengan Idin, maka Erna Sari Binti Sahari pun ikut pergi bersamanya dari Cirebon menuju Jakarta ke rumah atasannya yang bernama Pak Feri, dan kemudian Erna ditampung di tempat Penampungan yang diketahui milik PT. Abdillah Putra Tamala. Sejak Erna Sari Binti Sahari dibawa Idin berangkat dari rumah, baru 6 (enam) bulan kemudian saya mendapat telephone darinya, itu pun melalui kakaknya (anak saya yang lain), Saharipun menanyakan mengenai kabar Erna dan keberadaanya dan Erna menjawab : "saya baik-baik pak dan majikan juga baik, dan saya saat ini berada di berada di luar negeri di negara Oman". Delapan bulan kemudian Sahari

²⁰ Komite Independen Perlindungan Tenaga Kerja

mendapat telepon dari Erna, yang menerangkan bahwa Erna sudah mau naik kapal untuk pulang ke daerah, dan saat pulang nanti dia akan diberikan uang tambahan dari majikannya dan akan dibelikan baju baru. Pada waktu akan pulang Erna menelpon kakaknya sekitar pukul 07.00 Wib dan berpesan agar ditungguin kepulangannya, dan oleh keluarga sampai jam 05.00 Wib pun ditunggu Erna tak kunjung pulang bahkan sampai esoknya juga tidak jelas kabar korban kelanjutannya. Sejak terakhir menelepon baru 3 hari kemudian Sahari mengetahui Erna anaknya berada di RS Kramatjati POLRI. Sahari mengetahui Erna sudah di Rumah Sakit Polri Kramat Jati dari Kenken (adalah teman korban sesama TKI yang bertempat tinggal di Bandung), dimana Kenken dapat telepon dari Pak Feri (selaku pihak PJTKI), kemudian Kenken berinisiatif menelpon keluarga Erna. Setelah mendapat kabar dari Kenken maka Sahari dan istrinya berangkat ke Jakarta ditemani oleh Idin (agen Pencari TKI). Idin mempertemukan Sahari dengan Pak Feri, dan kemudian bersama-sama menuju RS Polri Kramatjati. Sahari melihat langsung keadaan Erna sesampainya di RS Polri , pada saat itu Erna tidak sadar, kurus kering, mengalami luka fisik (sesuai foto) dan tidak mendapatkan pelayanan kesehatan yang maksimal dari RS Polri Kramatjati (tidak mendapatkan infus), ditempatkan di kasur yang diletakkan di lantai, berada di ruangan untuk orang sakit jiwa, hanya diberikan pil, kondisi pingsan, posisi mata hitam, kaki paha dua-duanya hitam, kondisi badan kurus kering, dengan menggunakan pakaian biasa seperti orang gila Sehingga Sahari dan istri menangis menyaksikan kondisi fisik Erna serta memeluk Erna. Selama kurang lebih 3 hari berada di RS Polri Kramatjati Sahari mendapati Erna anaknya dengan mata terbuka, tapi tidak bisa bicara, memberikan makanan dengan cara menyuapi akan tetapi tidak mau makan, tidak juga diberikan infus, atau tindakan medis lainnya, bahkan masih tidur di kasur yang ditempatkan di lantai ruangan tersebut. Sebelum meninggal Sahari dan istrinya pulang dari Jakarta ke Cirebon

hendak mencari pinjaman uang untuk biaya perobatan, dan juga mengupayakan mencari jalur alternatif. Akan tetapi pada jam 11.00 siang sebelum Sahari berangkat ke Jakarta mereka mendapat telepon dari RS Polri yang mengatakan : ” Bapak dan Ibu yang sabar karena Erna anak bapak sudah meninggal dunia, maka bapak harus cepat datang ke sini”. Dengan kabar tersebut pada keesokan harinya Sahari dan Idin berangkat menuju RS Polri Kramatjati Jakarta dari Cirebon dengan berombongan yang biayanya semua ditanggung pihak perusahaan. Sesampainya Jenazah Erna di kampung maka biaya pemakaman seluruhnya ditanggung oleh Sahari. Sahari mendapat uang gaji Erna selama bekerja selama 8 bulan sebesar Rp. 8.703.000,- (Delapan juta tujuh ratus tiga ribu rupiah). Uang tersebut diberikan oleh seseorang yang tidak diketahui namanya dan pekerjaannya, serta hanya memberikan penjelasan secara lisan yang menganjurkan Sahari untuk menandatangani tanda terima di selembar kertas pada saat di RS Polri Kramatjati. Dan selama berada di Oman Erna tidak memberitahukan kepada Sahari mengenai besaran Gaji. Setelah itu Sahari mendatangi Bapak Warno selaku anggota KOPR TKI Cabang Cirebon untuk mendapatkan keterangan cara memperoleh asuransi (Cara Pengklaiman).

Selain kasus tersebut penulis akan memaparkan kasus lain yang ada kaitannya dengan permasalahan Perlindungan TKI di luar negeri. Pada tanggal 1 November 200, **Sdr. Satibi** d.a Desa Cikedung Lor, RT 03/4, Kel. Cikedung Lor, Kab. Indramayu, menjadi Tki di Korea melalui program G to G yang dilakukan oleh BNP2TKI sesuai dengan syarat dan ketentuan yang ditetapkan oleh BNP2TKI, dengan menggunakan pasapor bernomor R 422567. Pada tanggal 24 Juli 2011, Sdr. Satibi pulang ke Indonesia. Selanjutnya, pada tanggal 15 Agustus 2011 Sdr. Satibi melakukan pembuatan KTKLN untuk melengkapi persyaratan dan ketentuan menjadi TKI di Luar Negeri. Selanjutnya pada tanggal 20 Agustus 2011,

Sdr. Satibi menjadi TKI dengan negara penempatan Korea melalui program G to G yang dilakukan oleh BNP2TKI sesuai dengan syarat dan ketentuan yang ditetapkan oleh BNP2TKI. Pada tanggal 6 November 2012, Sdr. Satibi kembali ke Indonesia. Rencananya, Sdr. Satibi akan kembali ke Korea pada tanggal 21 Januari 2013. Pada tanggal 6 November 2012, Satibi melangsungkan pernikahannya dengan Sdri. Cicih Khumaeroh di Kec. Pangenan, Kab. Cirebon Jawa Barat. Pada tanggal 9 November sdr. Satibi meninggal dunia karena sakit di rumah kediamannya. Pada tanggal 27 November 2012 sebagai perwakilan dari ahli waris melakukan pengajuan klaim asuransi melalui BNP2TKI. Setelah dilakukan pengecekan a.n. Satibi, tidak ditemukan data yang menerangkan

bahwa TKI tersebut terdaftar pada keikutsertaan dalam program asuransi.

Dari polemik-polemik yang terjadi terhadap TKI masih banyak lagi masalah yang terjadi di negara penempatan, misalnya: adanya perdagangan orang, penganiayaan dan perlakuan kasar dari majikan, Gaji tidak dibayar, bekerja melebihi waktu kontrak kesepakatan, dan lain sebagainya yang dirasakan tidak manusiawi. Inilah data-data pengaduan dari TKI yang penulis ambil dari KOPR-TKI untuk dijadikan acuan kepada pemerintah agar TKI di luar negeri mendapat perlindungan yang maksimal agar hak sebagai TKI terpenuhi sesuai dengan porposional sehingga kesejahteraan hidup tercapai.

**DATA PENGADUAN TKI LEMBAGA SWADAYA MASYARAKAT
KOMITE INDEPENDEN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA
LSM KOPR-TKI**

Jln. Masjid Al. Khaairat, Wisma 17 kel. Batu Ampar, Kec. Kramatjati
Jakarta Timur Telp/Fax. 021 07 3416

NO	NOMOR PENGADUAN	NAMA TKI	ALAMAT	GROUP MASALAH & PERMASALAHAN	PPTKIS/ NEGARA PENEMPATAN
1.	ADU/201302/000545	Damih Bt Yanin	Ds. Cibulus Rt13/05, Karangpatri, Pabayuran, Bekasi Jawa Barat	Masa Penempatan Gaji tidak dibayar oleh Majikan selama 3 Tahun.	Dasa Graha Utama (Saudi Arabia)
2.	ADU/201205/002590	Dawinah bt Dawi	Kp. Tipar Rt7/1, Mekar Baru, Kec. Mekar Tangerang Jawa Barat	Masa Penempatan TKI bekerja sejak Maret 2010 belum dipulangkan. Gaji belum dibayar	Yanbu Al Bahar (Saudi Arabia)
3.	ADU/201206/002685	Elikah bt Sapro	Ds. Kalirahayu Rt 01/05, Losari, Cirebon. Jawa Barat	Masa Penempatan TKI over kontrak berangkat 8 Sept. 2008, selama bekerja selama 4 bulan TKI tersebut belum menerima gaji	Bughsan Labrindo (Kuwait)
4.	ADU/201301/000301	Nurjanah bt Kada	Tegal Panjang Timur, Rt 07/04, Rawamakar, Blanakan, Subang. Jawa Barat	Masa Penempatan TKI bekerja over kontrak, gaji baru dibayar 10 bulan, putus komunikasi dengan keluarga	Vita Melati Indonesia (Yordania)
5.	ADU/201301/000302	Sunayah bt Ahmad	Ds. Sindang Laut II, Rt 02/02, Muara Blanakan Subang Jawa Barat	Masa Penempatan TKI bekerja over kontrak dan belum dipulangkan	Hosana Adi Kreasi (Saudi Arabia)
6.	ADU/201301/000303	Kolah bt Ratna	Desa Pabedilan Kidul Rt 02/01, Kab. Cirebon. Jawa Barat	Masa Penempatan TKI bkerja over kontrak, putus komunikasi, gaji tidak dibayar oleh majikan	Amri Margatama (Saudi Arabia)

7.	ADU/201212/005296	Junaenah Muhaad Sahari	Desa Sindang Karya Rt 07/06, Serang Banten. Jawa Barat	Purna Penempatan TKI sdang masa cuti di Indonesia, tetapi tidak balik ke majikan krn gaji selama 1 th tdk dibayar, dan sering mendapat perlakuan kasar dari anak majikan	Arunda Bayu (Saudi Srabia)
8.	ADU/201212/005226	Siti Hartati bt Khuzaini Dhla	-	Masa Penempatan TKI bekerja ke Syiria tidak ada komunikasi dengan keluarga	Almina Indah (Syiria)
9.	ADU/201212/005227	Rodiyah bt Masud Ikhsan	Gebang Kulon Rt 01/01, Kec. Gebang, Kab, Cirebon. Jawa Barat	Masa Penempatan TKI bekerja over kontrak, selama 4 th baru digaji 6 bln saja, Tki mendapatkan perlakuan kasar dari majikan perempuan	Trisula Bintang Mandiri (Kuwait)
10.	ADU/201210/004640	Kasiri bt Wasita	Ds. I Rt 01/01, Desa Jagapura Lor, Kec Gegesik, Kab. Cirebon. Jawa Barat	Masa Penempatan TKI bekerja over kontrak sudah dua tahun putus komunikasi dan gaji tidak dibayarkan	Baba Metro Utama (Yordania)
11.	ADU/201210/004602	Juminah bt Kanas	Dusun Karangturi Rt 02/04, desa Gebang Ilir, Kec. Gebang, Kab. Cirebon. Jawa Barat	Masa Penempatan Tki skr berada dalam tahanan polisi sudah 4 bulan, dan gaji selama 9 bulan belum dibayar.	Andromeda Graha (United Arab Emirates)
12.	ADU/201210/004599	Eka Zulnida bt Nahrawi	Kp. Pekon Tanjung Raya, Desa Tanjung Raya, Kec. Guguh Balak, Kab. Tanggamus.Lampung	Masa Penempatan TKI bekerja over kontrak, gaji tdak dikirmkan, putus komunikasi dgn keluarga, majikan tidak sesuai dgn PK.	Al Hikmah Jaya Bhakti (Saudi Arabia)
13.	ADU/201210/004517	Raminah bt Kimin	Dusun Tengah Rt 8/03, Ds. Pemanukan Kab. Subang. Jawa Barat	Masa Penempatan TKI bekerja over kontrak, gaji tdk dibayar 1 th, putus komunikasi	Berkah Guna Selaras (Saudi Arabia)
14.	ADU/201209/004372	Esih bt Kaman	Ds. Gempol Karya Rt 04/02, Desa Gempol Karya, Kec. Tirta Jaya	Masa Penempatan TKI bekerja baru digaji 4 bln, dan bulan-builan berikutnya belum dibayar dan TKI masih berada di Saudi Arabia	Arya Duta Bersama (Saudi Arabia)
15.	ADU/201209/004371	Cicih bt Samid	Dusun Peudeuy, Rt 19/07 Desa Siptamarga, Kec. Jayakarta	Purna Penempatan TKI sudah habis kontrak tetapi sampai sekarang belum dipulangkan	Almanar Tiara Abadi (Saudi Arabia)
16.	ADU/201209/004369	Rita Rosita bt Lili	Kp. Bumi Ayu Rt 01/04, desa Kertamukti, Kec. Haur Wangi, Kab. Cianjur. Jawa Barat	Masa Penempatan TKI bekerja di saudi Arabia selama 2 th, tetapi selama 10 bulan gaji belum dibayar oleh majikan	Pancaran batusari (Saudi Arabia)
17.	ADU/201209/004085	Untung bt Tuheri	Dusun Suka Genah, Rt 04/04, Desa Pinangsari Ciasem, Kab. Subang. Jawa barat	Masa Penempatan TKI bekerja dari tahun 2009 tidak ada komunikasi dengan keluarga	Marba Safar Intisar (Saudi Arabia)
18.	ADU/201207/003535	Carsih	Dusun Tegal tangkil, Desa Jayamukti, Rt 16/04, Kec. Blanakan, Kab. Subang. Jawa Barat	Purna Penempatan TKI dipulangkan oleh majikan ke Medan (Polonia), selama 1 minggu ditolong warga dan diberi ongkos Rp 50.000,- untuk plng ke Subang. Gaji tdk dibayar hanya diberi cek ttp tdk bisa dicairkan di Indonesia	Malaysia
19.	ADU/201206/003131	Nurlela	Dsn. Anjun, Rt 09/06, Legon Kulon, Kab. Jawa Barat	Masa Penempatan Pekerjaan tdk sesuai (PK), yang akan dipekerjakan sebagai	Sekar tanjung Lestari (Taiwan)

				pekerja pabrik tetapi dipekerjakan sbg pekerja rmh tangga, tabungan tidak bisa diambil atau diurus ke bank oleh PT dan TKI	
20.	ADU/201206/002865	Wasina bt Carsadi	Dsn. Sumbadra, Rt 01/05 Ds. Mekar sari, Kec. Patrol, Kab. Indramayu. Jawa Barat	Masa Penempatan Gaji tidak dibayar selama 16 bulan, dan putus komunikasi dengan keluarga	Bidar Timur (Syiria)
21.	ADU/201206/00263	Dian Pitaloka	Kp. Siluman rt 04/04, Ds. Mangunjaya, Kec. Tambun Selatan, Kab. Bekasi. Jawa barat	Masa Penempatan TKI bekerja over kontrak, putus komunikasi dgn kel. Gaji tdk dibayar selama 18 bln	Berkah Selaras (Syiria) Guina

Sumber diperoleh dari Lembaga Swadaya Masyarakat Komite Independent Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia LSM (KOPKAR TKI)

Dengan memperhatikan data-data tersebut, permasalahan mengenai perlindungan TKI sangatlah kompleks dan tidak maksimal diawasi oleh pemerintah Indonesia. Jadi, setiap TKI wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah, dan PPTKIS bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI sesuai dengan perjanjian penempatan. TKI yang ditempatkan keluar negeri harus lulus dalam uji kompetensi kerja. PPTKIS wajib melaporkan setiap keberangkatan dan kedatangan calon TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Untuk mewakili kepentingannya, PPTKIS wajib mempunyai perwakilan di negara TKI ditempatkan, agar tidak terjadi kekeliruan di dalam penempatan bidang pekerjaan TKI.

Dari uraian permasalahan diatas seharusnya pemerintah berusaha untuk memberikan perlindungan terhadap hak dan kewajiban para TKI yang bekerja di luar negeri. Karena pada bab II Pasal 5 sampai dengan pasal 7 UU Nomor 39 Tahun 2004, mengatur tentang tugas, tanggung jawab, dan kewajiban pemerintah. Adapun tugas, tanggung jawab dan kewajiban dimaksud, yaitu:

1. Bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan, dan perlindungan TKI di luar negeri;

2. Bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri;
3. Berkewajiban;
 - a. Menjamin hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri.
 - b. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI.
 - c. Membentuk dan membangun sistem informasi penempatan TKI di luar negeri.
 - d. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI.
 - e. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Untuk merealisasikan “tujuan, tugas, tanggung jawab, dan kewajiban pemerintah”, yang dimuat di dalam UU Nomor 39 Tahun 2004, maka pemerintah harus membuat aturan pelaksanaannya. Suatu undang-undang tidak akan dapat terlaksana tanpa dibuat aturan-aturan yang lebih konkrit tentang tata cara menjalankan undang-undang yang telah dibentuk. Adapun peraturan-peraturan pelaksana yang berhubungan dengan UU Nomor 39 Tahun 2004, yaitu: (a) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (Mentekertrans) No. PER-07/MEN/IV/2005 tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga

Kerja Indonesia; (b) Surat Edaran Mentekertrans RI No: SE-433/MEN/PKK-SES/VII/2005 tentang Peranan dan Tindakan Nyata Pengawasan Ketenaga kerjaan dalam Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri; (c) Peraturan Mentekertrans RI No: PER-05/MEN/III/2005 tentang Ketentuan Sanksi Administratif dan Tata Cara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri.

SEMENTEKERTRANS RI NO: SE-433/MEN/PKK-SES/VII/2005

Di dalam SEMENKERTRANS ini mengatur beberapa pokok persoalan, yaitu: (a) Pembinaan pengawasan; (b) Monitoring dan evaluasi; (c) Tindakan hukum (*law enforcement*); dan (d) Pelaporan. Keempat pokok persoalan ini menjadi semacam judul bab walaupun tidak di buat perbab yang diatur di dalam SEMENKERTRANS.

Pembinaan pengawasan; Di dalam pengaturan pembinaan pengawasan ini hampir semua butir-butir yang diaturnya masih bersifat formal, belum bersifat teknis. Misalnya di dalam pokok pembinaan dan pengawasan ada 4 (empat) persoalan yang dimuat, yaitu (i) dilarang perseorangan melakukan penempatan TKI ke luar negeri; (ii) semua TKI harus mengerti hak dan kewajiban sehingga bersedia menempuh prosedur bekerja ke luar negeri sesuai dengan prosedur yang berlaku; (iii) perusahaan yang menempatkan TKI ke luar negeri harus memenuhi syarat-syarat, misalnya memiliki izin dari menteri; (iv) PPTKIS agar mengetahui semua hak dan kewajibannya, misal memiliki izin dari menteri.

Dari keempat pokok yang diatur di dalam pembinaan pengawasan ini belum bersifat konkrit untuk melakukan pembinaan dan pengawasan TKI di luar negeri. Seyogyanya pengaturan pembinaan pengawasan ini lebih diarahkan kepada bersifat teknis, misalnya setiap Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang telah memiliki Surat Izin Pelaksanaan Pe-

nempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI) harus mempunyai perwakilan untuk mewakili kepentingan PPTKIS, di negara TKI ditempatkan. Memang di dalam poin ke- (iv) berjudul Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) sudah diatur dalam butir (n) tentang badan hukum perwakilan di negara TKI ditempatkan yang mengurus kepentingan PPTKIS. Tetapi, hal ini masih sangat abstrak alias belum konkret. Sebab, tidak dijelaskan apa saja kepentingan yang harus diurus oleh badan perwakilan itu, bagaimana PPTKIS dengan badan perwakilan melakukan pengawasan TKI yang sudah ditempatkan secara terencana di negara tujuan, bagaimana cara badan perwakilan itu melakukan pengawasan TKI yang begitu banyak dan terencana di seluruh wilayah negara tempat perwakilan berada, bagaimana cara memperoleh informasi secara berkala dari TKI yang berada di wilayah negara TKI ditempatkan. Hal-hal seperti inilah belum diatur di dalam pokok persoalan pembinaan pengawasan yang dimuat di dalam SEMENKERTRANS No: SE.433/MEN/PKK-SES/VII/2005.

Begitu juga halnya dengan pokok persoalan **monitoring dan evaluasi** yang dimuat di dalam SEMENKERTRANS ini. Di dalam monitoring dan evaluasi ada yang disebut dengan kelompok kerja (*pokja*) yang efektif untuk: menghimpun dan mengelola data TKI yang sedang, telah, dan akan ditempatkan di luar negeri. Hal inipun menurut penulis masih abstrak belum konkret. Sebab, hanya bersifat pasif mengumpulkan dan mengelola data. Seyogyanya pokok persoalan monitoring dan evaluasi ini harus lebih diarahkan kepada “bagaimana memonitoring dan mengevaluasi TKI yang sudah ditempatkan”. Monitoring ini dilakukan harus langsung kelapangan dimana para TKI diwilayah negara di tempat terutama kepada TKW, karena monitoring lapangan inilah yang paling efektif membantu dan mengantisipasi tindakan kesewenang-wengan majikan kepada TKI terutama TKW.

Sama halnya juga terjadi pada pokok persoalan **pelaporan** yang diatur di dalam SEMENTEKERTRANS. Ketentuan ini hanya memberikan himbauan kepada kepala dinas/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Seharusnya pelaporan ini ditujukan kepada PPTKI baik swasta maupun pemerintah, agar membuat laporan secara periodik tentang data-data TKI yang masih berada di luar negeri, yang sudah pulang ke dalam negeri, yang akan diberangkatkan, dan kondisi atau keadaan TKI yang masih di luar negeri (apakah semua TKI yang ditempatkan di luar negeri masih dapat dihubungi secara berkala, dan apakah ada TKI yang sudah kehilangan jejak). Dengan adanya laporan-laporan seperti ini, hal inilah yang seharusnya diatur secara khusus di dalam peraturan pelaksana, sehingga upaya perlindungan TKI lebih dapat dioptimalkan.

PERMENTEKERTRANS RI NO. PER-07/MEN/IV/2005

Peraturan inipun menurut penulis tidak banyak membantu penyelesaian permasalahan TKI di luar negeri. Sebab, aturan ini masih ditujukan kepada pengaturan-pengaturan di dalam negeri. Sedangkan persoalan yang paling banyak terjadi terhadap TKI adalah perbuatan sewenang-wenang majikan. Jadi, seyogyanya peraturan menteri sebagai peraturan pelaksana UU Nomor 39 Tahun 2004, harus lebih mengutamakan peraturan teknis melindungi TKI yang sudah berada di luar negeri.

SURAT MENTEKERTRANS NO. B-600/MEN/SJ-HK/VIII/2005

Perihal Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan. Peraturan inipun bukan solusi mengatasi persoalan TKI di luar negeri.

Ketentuan yang diatur di dalam peraturan pelaksanaan UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, belum memberikan perlindungan terhadap TKI. Tentu aturan yang diatur di dalam aturan pelaksana merupakan pengejawantahan aturan

dari undang-undang di atasnya. Akan tetapi, alasan yang paling mendasar menurut penulis peraturan pelaksanaan UU Nomor 39 Tahun 2004 belum mampu merumuskan secara konkrit, yaitu belum mampu mengatur seperti apa dan bagaimana cara pengaturan perlindungan TKI di luar negeri.

F. KESIMPULAN

Menurut penulis UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Belum Melindungi Tenaga Kerja Indonesia. Sebab, berdasarkan penelitian secara sistematik yang dilakukan penulis terhadap peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja di luar negeri belum secara jelas mengatur cara melindungi TKI yang sudah ditempatkan di berbagai wilayah negara tujuan. Sehingga PPTKIS banyak yang kehilangan jejak terhadap TKI yang ditempatkan. Kehilangan jejak inilah faktor utama yang menyebabkan lamanya penderitaan TKI atas kebiadaban sang majikan. Oleh karena itu, penulis berpendapat UU Nomor 39 Tahun 2004 dan peraturan dibawahnya belum hirarkis dengan UUD 1945 dan belum mempunyai kualitas sebagai peraturan perundang-undangan.

Seharusnya UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri agar dapat melindungi pekerja yang bekerja di luar negeri, harus membuat aturan yang lebih konkrit tentang cara mengetahui data penempatan TKI di negara tujuan. Harus ada ketentuan bagaimana caranya PPTKIS itu secara periodic memperoleh informasi dari pekerja TKI yang sudah ditempatkan. Sehingga PPTKIS dan pemerintah melalui KBRI dapat melakukan tindakan perlindungan hukum secepat dan seoptimal mungkin. Jadi tidak lagi penanganan kasus dilakukan apabila penderitaan TKI sudah lama dan parah. Kalau ini masih terjadi berarti politik penguasa negara telah gagal melaksanakam misinya sesuai dengan visi negara yang ada di dalam UUD 1945.

Hemat penulis menyarankan supaya dilakukan perubahan atau revisi terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, berikut peraturan yang ada dibawahnya. Perlu ditambahkan bahwa peraturan pelaksana di bawah UU Nomor 39 Tahun 2004 harus diganti kepada aturan yang lebih konkrit. Umumnya, bagaimana caranya PPTKIS tetap dapat senantiasa atau secara periodik berkomunikasi dengan TKI yang sudah ditempatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Wahyono, Padmo. 1982. *Indonesia Negara Berdasar Atas Hukum.* Jakarta: Ghalia Indonesia

Manan, Bagir. 1995. *Pertumbuhan dan Perkembangan Konstitusi Suatu Negara.* Bandung: Mandar Maju.

Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Komite Independen Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (KOPR-TKI)

PERMENTEKERTRANS RI NO. PER-07/MEN/IV/2005

SEMENTEKERTRANS RI NO: SE-433/MEN/PKK-SES/VII/2005

SURAT MENTEKERTRANS NO. B-600/MEN/SJ-HK/VIII/2005